

TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES IXTAPALUCA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TESIS DE MAESTRIA

*"INTEGRACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON CAPACIDADES DIFERENTES CON
ACTIVIDADES DE MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE, PARA ALCANZAR EL
RECONOCIMIENTO DE EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE"*

EMPRESA
IMPLEMENTACIÓN EN EL SECTOR LOGÍSTICO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA

INGENIERO AMBIENTAL, DÍAZ CUAPIO ISIS YAZMIN

DIRECTOR DE TESIS:
M.R.I. HUMBERTO ESPINOSA VEGA

IXTAPALUCA, ESTADO DE MÉXICO, JULIO, 2023.

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"

**COMITÉ DE REVISIÓN Y TITULACIÓN APROBADO
POR EL CONSEJO DE POSGRADO**

Ixtapaluca, Estado de México a 10 de julio de 2023.

Los abajo firmantes, Miembros del Jurado para Examen de Grado de Maestría, hacen CONSTAR que, habiendo revisado el trabajo de tesis desarrollado por **ING. ISIS YAZMIN DÍAZ CUAPIO**, bajo el título "INTEGRACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON CAPACIDADES DIFERENTES CON ACTIVIDADES DE MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE, PARA ALCANZAR EL RECONOCIMIENTO DE EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE", hemos dictaminado que ha sido aprobada y aceptada por el Comité asesor indicado, como requisito parcial para obtener el grado de Maestría en Administración, por lo que se autoriza su impresión.

ATENTAMENTE

PRESIDENTE

**M.R.I. HUMBERTO ESPINOSA VEGA
DOCENTE PTC**

SECRETARIO

**DR. EDGARDO RODRÍGUEZ MORENO
DOCENTE PTC**

VOCAL

**MTRA. MARÍA DEL CARMEN ARRIETA LÓPEZ
DOCENTE PTC**

VOCAL

**MTRA. MARÍA JUANA HERNÁNDEZ FLORES
DOCENTE PTC**

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"

CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS

En el Estado de México, la que suscribe **ING. ISIS YAZMIN DÍAZ CUAPIO** estudiante de la Maestría en Administración, adscrita al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que es autora intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección del **M.R.I. HUMBERTO ESPINOSA VEGA** y cede los derechos del trabajo "**INTEGRACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON CAPACIDADES DIFERENTES CON ACTIVIDADES DE MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE, PARA ALCANZAR EL RECONOCIMIENTO DE EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE**", al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca para su difusión, con fines académicos y de investigación.

Los usuarios de la información no deben reproducir el contenido textual, graficas o datos del trabajo sin el permiso del autor y/o director del trabajo. Si el permiso se otorga a algún usuario, deberá dar el agradecimiento correspondiente y citar la fuente del mismo.

Ixtapaluca, Estado de México a 10 de julio de 2023.

AUTOR INTELECTUAL



ING. ISIS YAZMIN DÍAZ CUAPIO

"2023. Año del Septuagésimo Aniversario del Reconocimiento del Derecho al Voto de las Mujeres en México"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y DE NO PLAGIO

En el Estado de México, la que suscribe **ING. ISIS YAZMIN DÍAZ CUAPIO**, estudiante de la Maestría en Administración, adscrita al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca, manifiesta que se responsabiliza por la autenticidad y originalidad del contenido del presente trabajo de Tesis titulado "**INTEGRACIÓN DEL RECURSO HUMANO CON CAPACIDADES DIFERENTES CON ACTIVIDADES DE MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE, PARA ALCANZAR EL RECONOCIMIENTO DE EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE**", el cual ha sido elaborado y presentado para la obtención del grado en la maestría en Administración.

Ixtapaluca, Estado de México a 10 de julio de 2023.

AUTOR INTELECTUAL



ING. ISIS YAZMIN DÍAZ CUAPIO

PÁGINA DE DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Dedico esta tesis:

A mi institución el Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca (TESI), que me ha brindado conocimientos, alegrías, que me ha permitido desarrollarme profesionalmente y en todos los ámbitos, con una formación integral y de calidad.

A mi madre por su apoyo incondicional y su cariño infinito.

A todos los individuos, llámense profesor (a), compañero (a), amigo (a) quienes de alguna manera me han acompañado hasta hoy, me han apoyado y brindado su incondicional cariño.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	14
ABSTRACT	15
CAPITULO I:	16
INTRODUCCIÓN.....	16
1.1 Situación Problemática	17
CONTEXTO DE LA EMPRESA.....	23
Zona de estudios	23
Ubicación (desarrollo de la investigación).....	23
Coordenadas.....	24
Características de la empresa	25
1.2 Formulación del Problema.....	25
1.3 Justificación	27
1.3.1 Justificación teórica	27
1.3.2 Justificación práctica	27
1.4 Hipótesis	28
1.4.1 Hipótesis general	28
1.4.2 Hipótesis específica	28
1.4.3 Variables	28
1.4.3.1 variable dependiente.....	28
1.4.3.2 variables independientes.....	29
1.5 Objetivos	30
1.5.1 Objetivo general.....	30
1.5.2 Objetivos específicos	30
CAPITULO II:	31
MARCO TEÓRICO.....	31
2.1 Antecedentes de investigación	32
Antecedentes de la palabra empresa	32
Historia de la empresa: De Roma a la Edad Media.....	32

Historia de la empresa: El capitalismo.....	33
Historia de la empresa: La tecnología	34
Antecedentes de la empresa piloto.....	35
Personas con capacidades diferentes.....	36
Personas con capacidades diferentes o personas con discapacidad.....	37
Número de población en México con capacidades diferentes	39
Antecedentes del proceso de la educación inclusiva en México	41
Importancia de la inclusión de personas con capacidades diferentes en una organización	42
Importancia del distintivo de empresa incluyente	44
Responsabilidad social	46
La dimensión integral de la responsabilidad social empresarial	48
Que es ser una empresa socialmente responsable.....	50
¿Por qué contar con el distintivo ESR?	50
Agenda 2030	51
Diferencia entre el desarrollo sustentable y sostenible	52
Antecedentes de la RSE.....	58
2.3 Bases Teóricas.....	65
2.4 Marco legal	66
Antecedentes de ISO 26000	66
NOM-034-STPS.....	68
Artículo 186 ISR	69
CAPÍTULO III:	71
METODOLOGÍA.....	71
3.1 Tipo y diseño de investigación	72
Enfoque metodológico	72
Metodología del tema de investigación	72
Gestión del talento humano (reclutamiento, selección y contratación): perfil de puesto para personas con capacidades diferentes, en la empresa aplicada (piloto): Rosch Logística.....	77
Documentación para la evaluación del candidato con capacidades diferentes, en la empresa aplicada (piloto): Rosch Logística	81
Análisis de trabajo desempeñado del personal contratado con capacidades diferentes en el área operativa (distribución, embarques, almacén) y administrativa, en la empresa aplicada (piloto): Rosch Logística	93

Labores sociales (inclusión y altruismo), ambientales para alcanzar una certificación de empresa socialmente incluyente y una certificación de RSE (empresa socialmente responsable).....	94
3.2 Población y muestra	94
Características de los participantes	94
Procedimientos de muestreo	94
Tamaño de la muestra	95
3.3 Instrumentos	96
3.4 Procedimientos.....	96
CAPITULO IV:.....	98
RESULTADOS Y DISCUSION.....	98
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	99
4.2 Pruebas de hipótesis	117
4.3 Presentación de resultados	117
1)Inclusión de personal con capacidades diferentes en el sector logístico, en la empresa: Rosch Logística.	117
2)Obtención de la colaboración de la empresa del sector logístico: Rosch logística con el DIF de Tlalnepantla, Estado de México, para el apoyo de captación de talento con capacidades diferentes (discapacidad).	124
3)Reclutamiento y contratación de personal con capacidades diferentes en el sector logístico, en la empresa Rosch Logística, de acuerdo a los perfiles de puesto elaborados en el proyecto.....	126
4)Obtención de la certificación de empresa socialmente incluyente, logrando atraer mayores clientes a la organización Rosch Logística.	129
5)Reestructuración de la infraestructura de la nave industrial para la estadia de personal con capacidades diferentes	130
6)Gestión para la certificación de empresa socialmente responsable y labores altruistas por parte de los colaboradores de la empresa y ambientales.....	138
7) Lograr difusión en medios (televisión) canal 11, logrando destacar a rosch logistica como empresa socialmente incluyente.	143
CONCLUSIONES.....	148
RECOMENDACIONES.....	150
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	151
Referencias.....	151
GLOSARIO.....	155
ANEXOS.....	160

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapa de señalización del área de estudio (Parque Industrial San Martin Obispo).....	23
Figura 2 Ubicación de empresas de logística del Parque Industrial San Martin Obispo	24
Figura 3 Prueba Valpar, sección datos de Daniel Cruz Cuellar, brindada por el DIF de Tlalnepantla....	81
Figura 4 Prueba Valpar, sección capacidades de Daniel Cruz Cuellar, brindada por el DIF de Tlalnepantla	82
Figura 5 Prueba Valpar, sección de perfil laboral y habilidades, de Daniel Cruz Cuellar, brindada por el DIF de Tlalnepantla	83
Figura 6 Prueba Cleaver realizada por Daniel Cruz Cuellar	84
Figura 7 Prueba Zavic realizada por Daniel Cruz Cuellar	84
Figura 8 Prueba proyectiva #1 de Daniel Cruz Cuellar	85
Figura 9 Prueba proyectiva #2 de Daniel Cruz Cuellar	85
Figura 10 Evaluación Zavic de la prueba de Daniel Cruz Cuellar	86
Figura 11 Evaluación Cleaver de la prueba de Daniel Cruz Cuellar	86
Figura 12 Reporte general psicológico de Daniel Cruz Cuellar	87
Figura 13 Prueba Valpar, sección datos de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús , brindada por el DIF de Tlalnepantla	88
Figura 14 Prueba Valpar, sección capacidades de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús, brindada por el DIF de Tlalnepantla	89
Figura 15 Resultados de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús, brindada por el DIF de Tlalnepantla.....	89
Figura 16 Prueba Cleaver realizada por Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús	90
Figura 17 Prueba Zavic realizada por Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús	90
Figura 18 Prueba proyectiva #1 de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús	91
Figura 19 Prueba proyectiva #2 de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús	91
Figura 20 Evaluación Zavic de la prueba de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús	92
Figura 21 Evaluación Cleaver de la prueba de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús	92
Figura 22 Reporte general psicológico de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús	93
Figura 23 Empresa encuestada	99
Figura 24 Áreas de la empresa	100
Figura 25 Edad de los encuestados	101
Figura 26 Sexo de los encuestados.....	101
Figura 27 ¿Qué tan importante crees que sea tener una certificación de RSE (Empresa Socialmente Responsable), en una empresa?	102
Figura 28 ¿Crees que sea importante que las empresas privadas del Estado de México se preocupen en temas de inclusión de personas con capacidades diferentes (discapacidad)?	103
Figura 29 ¿Conoces alguna empresa del sector logístico en el Estado de México que tenga integrada a sus plantillas de personal, a personas con capacidades diferentes?	104

Figura 30 ¿Cómo te sentirías al colaborar con personas con capacidades diferentes (discapacitados)?	105
Figura 31 ¿Tienes idea si el personal del área del departamento de Recursos Humanos (RH), tienen perfiles de puesto dedicados a personas con capacidades diferentes (discapacidad)?	105
Figura 32 ¿Crees que el tema ambiental, la inclusión de personal con capacidades diferentes, influya en las finanzas de una empresa?	106
Figura 33 ¿Crees que las personas con capacidades diferentes en un sector como la logística podrían ser un aporte para el crecimiento de la organización y las áreas de esta?	107
Figura 34 ¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área administrativa en el sector logístico?	108
Figura 35 ¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área operativa de almacén picking/packing en el sector logístico?.....	109
Figura 36 ¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área operativa de almacén/distribución en el sector logístico?	110
Figura 37 ¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área de transportes/distribución en el sector logístico?	110
Figura 38 ¿Sabes si tu empresa realiza labores altruistas a la comunidad?	111
Figura 39 ¿Sabes si en tu empresa se preocupan por el medio ambiente?.....	112
Figura 40 ¿Qué tipo de pláticas de concientización realizan en tu empresa?	112
Figura 41 ¿Tu empresa tiene la infraestructura adecuada para que personas con capacidades diferentes (discapacitadas)?.....	113
Figura 42 Si contestaste que no a la anterior pregunta, ¿Té gustaría que en tu empresa hubiera la infraestructura adecuada para personal con capacidades diferentes (discapacidad)?	114
Figura 43 ¿Crees que tu empresa debería de invertir en proyectos para mejorar la infraestructura de la empresa para la inclusión de personal con capacidades diferentes y visión a futuros clientes?	114
Figura 44 ¿Cómo te sentirías al saber que tu empresa tiene buenas aportaciones tanto al sector ambiental, social y financiero?	115
Figura 45 ¿Crees que en tu empresa realizando la integración de personal con capacidades diferentes, habría más oportunidades con nuevos clientes?	116
Figura 46 ¿Crees que tu empresa tendría mayor proyección en mercado nacional e internacional en el sector logístico al tener una certificación de empresa socialmente incluyente y una certificación RSE?	116
Figura 47 Hernández Borunda Sergio Luis, en el proceso de validación de producto pickeado	119
Figura 48 Hernández Borunda Sergio Luis realizando el conteo de cajas en almacén	119
Figura 49 Hernández Borunda Sergio Luis recibiendo capacitación en tema de pickeo y validación de producto	120
Figura 50 Hernández Borunda Sergio Luis, auxiliar de almacén, cuenta con la capacidad diferente de no tener los dedos (meñique y anular) de la mano derecha	120
Figura 51 Flores Cepeda Sergio, auxiliar de embarques, tiene la capacidad diferente de disminución auditiva, usa aparato coclear	121
Figura 52 Flores Cepeda Sergio realizando el acomodo de palets de producto para darles salida	121

Figura 53 Herrera Ávila Miguel Ángel, Auxiliar de almacén, tiene la capacidad diferente de disminución auditiva, usa aparato coclear	122
Figura 54 Auxiliares de almacén trabajando, en la empresa Rosch Logística	122
Figura 55 Hernández Borunda Sergio Luis, realizando la actividad de sellado de cajas en carrito de traslado	123
Figura 56 Primer día de trabajo de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús, contratado como Auxiliar administrativo, al lado de su gerente la Lic. Lilia Cuapio Padilla y colaboradores del DIF de Tlalnepantla	124
Figura 57 Capacitación a Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesus dada por su gerente la Lic. Lilia Cuapio Padilla.....	125
Figura 58 Equipo de Recursos Humanos, en conjunto de colaboradores del DIF de Tlalnepantla	125
Figura 59 Entrevista en RH en Rosch Logística (Primer filtro) de Daniel Cruz Cuellar, para el puesto de Auxiliar de Embarques	126
Figura 60 Aplicación de prueba Zavic a Daniel Cruz Cuellar	126
Figura 61 Proceso de contratación en la empresa Rosch Logística de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús.....	127
Figura 62 Apoyo del DIF de Tlalnepantla en el proceso de contratación de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús.....	127
Figura 63 Proceso de inducción al área de Seguridad/Higiene/Ambiental a Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesus dada por la Ing. Diaz Cuapio Isis Yazmin	128
Figura 64 Proceso de registro en reloj, para control de personal de entradas y salidas a Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús	128
Figura 65 Reconocimiento de empresa Socialmente Incluyente dado por el DIF de Tlalnepantla a la empresa Rosch Logística	129
Figura 66 Diseño y medidas del logotipo de la empresa piloto, Rosch Logística	130
Figura 67 Colocación del diseño para definir orientación del logotipo de la empresa piloto, Rosch Logística	130
Figura 68 Proceso del diseño, para muestra a directivos de la empresa piloto, Rosch Logística.....	131
Figura 69 Gestión y proceso de la colocación del logotipo de la empresa piloto Rosch Logística	132
Figura 70 Personal trabajando en la colocación del logotipo	132
Figura 71 Proceso de avance del trabajo de colocación del logotipo	133
Figura 72 Supervisión de obra	133
Figura 73 Logotipo de la empresa colocado y finalizado	134
Figura 74 Bodega #2 antes	135
Figura 75 Bodega #2 después	135
Figura 76 Patio del CEDIS antes	135
Figura 77 Patio del CEDIS después, con señalización en piso, para mayor seguridad en exteriores ..	135
Figura 78 Escalones del CEDIS antes	136
Figura 79 Escalones del CEDIS después para la integración del personal con capacidades diferentes	136
Figura 80 Área de basura CEDIS desordenado	136
Figura 81 Área de basura CEDIS fomentando el reciclaje y separación de basura	136

Figura 82 CEDIS #2 por dentro antes.....	137
Figura 83 CEDIS #2 con adecuaciones para la integración de personal con capacidades diferentes .	137
Figura 84 Condición insegura de CEDIS#1	137
Figura 85 Condición y adaptación a condiciones seguras de CEDIS #1	137
Figura 86 Condición insegura en escalones en CEDIS #2	138
Figura 87 Condición segura en CEDIS #2, después para la integración del personal con capacidades diferentes	138
Figura 88 Donativo de armazones de lentes al DIF de Tlalnepantla por la Gerente de Recursos Humanos, la Lic. Lilia Cuapio Padilla.....	138
Figura 89 Agradecimiento de palabra del personal del DIF de Tlalnepantla por la donación de la Lic. Lilia Cuapio Padilla.....	139
Figura 90 Fotografía de evidencia del donativo para el DIF de Tlalnepantla	139
Figura 91 Separación de materiales para reciclaje, tarimas de madera y botellas de plástico	140
Figura 92 Apoyo con empresas tratadoras de residuos para no dañar al medio ambiente, y reducir la huella que las empresas de logística dejan al medio ambiente	140
Figura 93 Residuos de cartón y madera (Mubles de oficina).....	141
Figura 94 Residuos orgánicos generados en el comedor	141
Figura 95 Comida de integración en la empresa piloto Rosch Logística	142
Figura 96 Campañas de salud a los colaboradores.....	142
Figura 97 Revisión médica a los colaboradores en unidades móviles	143
Figura 98 Equipo del CANAL 11 del IPN habilitando el set para grabar en la empresa piloto Rosch Logística	144
Figura 99 Camarógrafo del CANAL 11 de IPN iniciando grabaciones	144
Figura 100 Supervisión a cargo de la Lic. Lilia Cuapio Padilla Gerente de Recursos Humanos	145
Figura 101 Entrevista a la Gerente de Atención a Cliente la Lic. Alejandra Anai Cruz Medina	145
Figura 102 Equipo de Comercial de la empresa piloto, supervisando y cuidando detalles de imagen de la empresa.....	146
Figura 103 Entrevista a la Gerente de Recursos Humanos la Lic. Lilia Cuapio Padilla.....	146
Figura 104 Entrevista al Gerente de Operaciones el Ing. Gregorio López Hernández	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Puntuaciones obtenidas se trasladan a una escala 3,000 (Para la empresa que ocupe el puesto 100)-10,000 (Para la empresa con mejor puntuación)	19
Tabla 2 Ranking general de empresas más responsables y con mejor gobierno corporativo 2020	19
<i>Tabla 3 Coordinadas del Parque Industrial San Martín Obispo</i>	<i>24</i>
Tabla 4 Matriz PESTEL de características que debe de tener la empresa para llevar a cabo el proyecto	73
Tabla 5 Matriz FODA de las características que debe de tener la empresa para que se pueda llevar a cabo el proyecto.....	76
Tabla 6 Perfil de puesto: Auxiliar de Almacén, diseñado para personas con diversas capacidades diferentes, a evaluación en base a prueba VALPAR	78
Tabla 7 Perfil de puesto: Almacenista-embarques, diseñado para personas con diversas capacidades diferentes, a evaluación en base a prueba VALPAR	79
Tabla 8 Perfil de puesto: Auxiliar administrativo, diseñado para personas con diversas capacidades diferentes, a evaluación en base a prueba VALPAR	80
Tabla 9 Cuadro de probabilidad de riesgos	93
Tabla 10 Labores sociales y ambientales para aplicación	94

RESUMEN

Alcanzar la responsabilidad social de las empresas a partir de acciones y proyectos como lo son la inclusión de personas con capacidades diferentes con apoyo de instituciones como lo son el DIF y la STPS, en diversas áreas dentro de una organización, teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades para que estas puedan crecer dentro de la empresa es muy importante en la actualidad, teniendo en cuenta de igual manera la parte ambiental, con la implementación de cursos de capacitación sobre reciclaje, manejo de RSU y RSP además de actividades de integración humana que entren enfocados al cuidado del medio ambiente como lo son: Siembra de árboles en lugares con masiva erosión de tierra, Como producir tu propia composta con residuos orgánicos generados en actividades diarias dentro del proceso de la organización, reciclaje de residuos inorgánicos producidos en la empresa convertidos en bienes muebles, etc.; todo ello proyectado a alcanzar el reconocimiento de empresa socialmente responsable.

La visión de este proyecto será que utilizando todas estas medidas estratégicas que se van a desarrollar, cualquier organización privada, pueda alcanzar a mediano/largo plazo una certificación de empresa socialmente responsable, teniendo cubiertos sus áreas en esta son de gran relevancia dentro de la normativa y concepto de sustentabilidad que abarca: Ambiente, Sociedad y Economía.

Teniendo grandes oportunidades con esta certificación dentro del mercado para poder participar en licitaciones y ganarlas, para que la empresa tenga el mayor número de clientes y así poder hacer la organización más competente, productiva y mayor relevancia dentro del mercado dependiendo del giro de la empresa.

Palabras clave: Empresa Socialmente Responsable, Personas con capacidades diferentes, sustentabilidad, DIF, STPS, licitación, organización.

ABSTRACT

Achieve the social responsibility of companies through actions and projects such as the inclusion of people with different capacities with the support of institutions such as the DIF and the STPS, in various areas within an organization, taking into account their skills and Capabilities so that these can grow within the company is very important today, taking into account the environmental part in the same way, with the implementation of training courses on recycling, MSW and RSP management as well as human integration activities that enter focused on caring for the environment such as: Planting trees in places with massive soil erosion, How to produce your own compost with organic waste generated in daily activities within the organization process, recycling of inorganic waste produced in the company converted into personal property, etc .; all of this projected to achieve the recognition of a socially responsible company.

The vision of this project will be that using all these strategic measures that are going to be developed, any private organization can achieve a socially responsible company certification in the medium / long term, having its areas covered in this are of great relevance within the regulations and the concept of sustainability that encompasses: Environment, Society and Economy.

Having great opportunities with this certification within the market to be able to participate in tenders and win them, so that the company has the largest number of clients and thus be able to make the organization more competent, productive and more relevant within the market depending on the company's line of business.

Keywords: . Socially Responsible Company, People with different capacities, sustainability, DIF, STPS, tender, organization.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Situación Problemática

Desde hace años, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha colocado como una forma de hacer negocios a la que muchas empresas se han alineado. El aumento creciente de las compañías socialmente responsables se debe a que han encontrado en ella una forma de obtener beneficios para todos.

La RSE ayuda a las empresas a hacerse responsables del impacto de las actividades que realizan, generando prácticas positivas para la sociedad que se traducen en competitividad y sostenibilidad, y por ende en mayor productividad.

Por esta y más razones los esfuerzos que hacen las compañías durante todo el año son reconocidos anualmente por el Merco, quien nos presenta los resultados de su 8° edición 2020 sobre Responsabilidad y Gobierno Corporativo en México.

Merco es el monitor corporativo de referencia en Iberoamérica que viene evaluando la reputación de las empresas desde el año 2000, cuenta con el aval y el rigor de una empresa de estudios de mercado: Análisis e Investigación (Sociedad Profesional).

Se caracteriza por ser abierto y gratuito donde la participación y la posición dependen exclusivamente del reconocimiento obtenido en los diferentes públicos de interés; a la fecha Merco se encuentra en 15 países y 5 más están en proceso.

Para saber quiénes son las 100 empresas con mejor RSE en México, se realiza una evaluación global que integra la percepción y valoración de 11 fuentes de información con la realidad de los méritos de responsabilidad y gobierno corporativo, el cual es realizado por Grupo Ael, y tiene la garantía de la Norma ISO 20252 y al código de conducta ICC/ESOMAR.

Cabe resaltar que el monitor se financia exclusivamente con la venta de informes confidenciales. El número de informes vendidos determina el beneficio o la pérdida. Dichos informes recogen y analizan comparativamente las valoraciones de los diferentes stakeholders con el objetivo de realizar un diagnóstico de responsabilidad y buen gobierno de esta.

Lo siguiente mencionado se evalúan de la siguiente manera, tomando los puntos que a continuación se mencionan:

1. Se realiza una evaluación de directivos del comité de dirección de empresas que facturen más de 40M \$US.
2. Se eligen a las 10 empresas más responsables y con mejor gobierno corporativo en México, exceptuando la suya.
3. Se hace un Ranking provisional de empresas con mejor responsabilidad y gobierno corporativo.
4. Los diferentes stakeholders valoran de 0 a 100 a cada una de las empresas del ranking provisional en las variables de las que son expertos (expertos en RSC, analistas financieros, periodistas en información económica, gobierno, ONG, sindicatos, asociaciones de consumidores, social media managers).
5. La población/consumidores valoran la reputación comercial de las empresas en función de 4 variables
6. Se realiza una evaluación de méritos, los técnicos de Merco evalúan los principales indicadores (50) de las empresas incluidas en el ranking provisional La realidad de las empresas.
7. Se obtiene el Ranking GLOBAL de empresas con mejor responsabilidad y gobierno corporativo.

Debido a la pandemia derivada de COVID-19, este año Merco se dio a la tarea de realizar un ranking especial llamado “Las 30 empresas con mejor Responsabilidad Social en tiempos de COVID”, con sus propias mediciones que no influyen en el resto de los ya conocidos rankings.

Los ganadores del Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo 2020; fueron las siguientes empresas:

Tabla 1

Puntuaciones obtenidas se trasladan a una escala 3,000 (Para la empresa que ocupe el puesto 100)-10,000 (Para la empresa con mejor puntuación)

EMPRESA	2019	2020	EVOLUCIÓN	PUNTUACIÓN
GRUPO BIMBO	1	1	=	10.000
WALMART	2	2	=	8.373
GRUPO MODELO	5	3	↑	8.298
GOOGLE	3	4	↓	7.815
NESTLÉ	8	5	↑	7.392
CITIBANAMEX	14	6	↑	7.229
BBVA	12	7	↑	7.152
CINÉPOLIS	16	8	↑	7.151
PEPSICO	4	9	↓	7.005
COCACOLA DE MÈXICO	6	10	↓	6.909

Tabla 2

Ranking general de empresas más responsables y con mejor gobierno corporativo 2020

Ranking	Ranking 2020	Empresa	Puntuación
1	1	GRUPO BIMBO	10.000
2	2	WALMART	8.373
5	3	GRUPO MODELO	8.298
3	4	GOOGLE	7.815
8	5	NESTLÉ	7.392
14	6	CITIBANAMEX	7.229
12	7	BBVA	7.152
16	8	CINÉPOLIS	7.151
4	9	PEPSICO	7.005
6	10	COCA COLA DE MÈXICO	6.909
28	11	AEROMÈXICO	6.600
9	12	HEINEKEN MÈXICO	6.558
21	13	UNILEVER	6.419
20	14	MERCADO LIBRE	6.389
18	15	PFIZER	6.381
15	16	GRUPO LALA	6.379

Pero también existen empresas que no aplican la responsabilidad social o al tenerla ya no siguen los lineamientos que se deben de estar cumpliendo, la premisa sería, en que afecta el que no se estén generando este tipo de acciones a continuación se hablara del tema. Como por ejemplo de los riesgos de no cumplir con la responsabilidad social empresarial, a continuación, se describen algunos:

Riesgos asociados al medio ambiente:

- Elevadas emisiones de gases de efecto invernadero
- Contaminación del agua
- Baja eficiencia en el uso del agua en los procesos productivos
- Baja eficiencia en el uso de materias primas en los procesos productivos
- Baja eficiencia en el uso de energía eléctrica en los procesos productivos
- Aumento de la temperatura del aire
- Aumento de la temperatura del agua del mar
- Aumento del nivel del mar

Riesgos que combinan medio ambiente y social:

- Daños a comunidades humanas con raíces en territorios
- Daños a la biosfera
- Malas prácticas con animales en procesos productivos
- Falta de respeto a los derechos de animales

Riesgos sociales:

- Producción de bienes poco saludables
- Distorsión en la información sobre productos y trazabilidad
- Mal uso de datos personales
- Difusión de noticias y hechos falsos
- Falta de motivación de los trabajadores
- Discriminación entre los trabajadores
- Dificultades para la conciliación de vida laboral y personal
- Deficiencias en la mejora del capital intelectual
- Tensiones en las relaciones con proveedores

Riesgos vinculados con la gobernanza:

- Falta de diversidad en los consejos de administración
- Políticas deficientes de remuneración a la alta dirección
- Deficiencias en la transparencia y comunicación con los accionistas y otros grupos de interés
- Deficientes políticas de RSE
- Participación en actividades de corrupción
- Pago de impuestos no acorde con los beneficios reales obtenidos

Por otro lado, tenemos que hablar de otro punto muy importante para la obtención de una RSE, que es la parte social, que este proyecto nos centraremos en la responsabilidad de las empresas socialmente incluyentes.

Tener este tipo de certificación de empresa socialmente incluyente su creación fue en el 2005, por lo cual, es importante para las organizaciones empresariales, porque se reconoce la responsabilidad social de las empresas, hacia grupos en situación de vulnerabilidad, como personas con discapacidad, personas adultas mayores y personas que viven con VIH/SIDA.

Con este fin se pretende fortalecer la concentración para el desarrollo y obtención de esta certificación de empresa socialmente incluyente como parte para obtención de un RSE; también cuyo propósito es proteger y mejorar las condiciones de vida de estos grupos vulnerables de la sociedad, aparte la importancia de que las empresas apliquen y desarrollen esta certificación de empresa socialmente incluyente también se puede ver reflejado en el objetivo de establecer estímulos fiscales para las organizaciones, con el propósito de generar empleos para las personas con discapacidad esencialmente, que estos tienen la gran esperanza de continuar con su vida productiva.

Los temas prioritarios que busca esta responsabilidad mencionada con antelación, es encontrar el equilibrio entre los factores de la producción, fomentar la productividad de los colaboradores y consolidar la previsión social; Para alcanzar este objetivo, se busca que las organizaciones empresariales ya cuenten con políticas de promoción de la no discriminación laboral y también el impulso de la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo a los grupos en situación de vulnerabilidad y si no cuentan con ello generar la táctica para empezarlo a planear.

CONTEXTO DE LA EMPRESA

Zona de estudios

La zona de estudios en la que nos centraremos será en los Centro de distribución (CEDIS), ubicados en el Parque Industrial de San Martín Obispo Tepetlixpa, en el municipio de Cuautitlán Izcalli Estado de México, donde la gran mayoría de las empresas que allí radican se engloban en el ramo de la logística; que es este ramo en que se basará el proyecto.

Ubicación (desarrollo de la investigación)

Figura 1

Mapa de señalización del área de estudio (Parque Industrial San Martín Obispo)

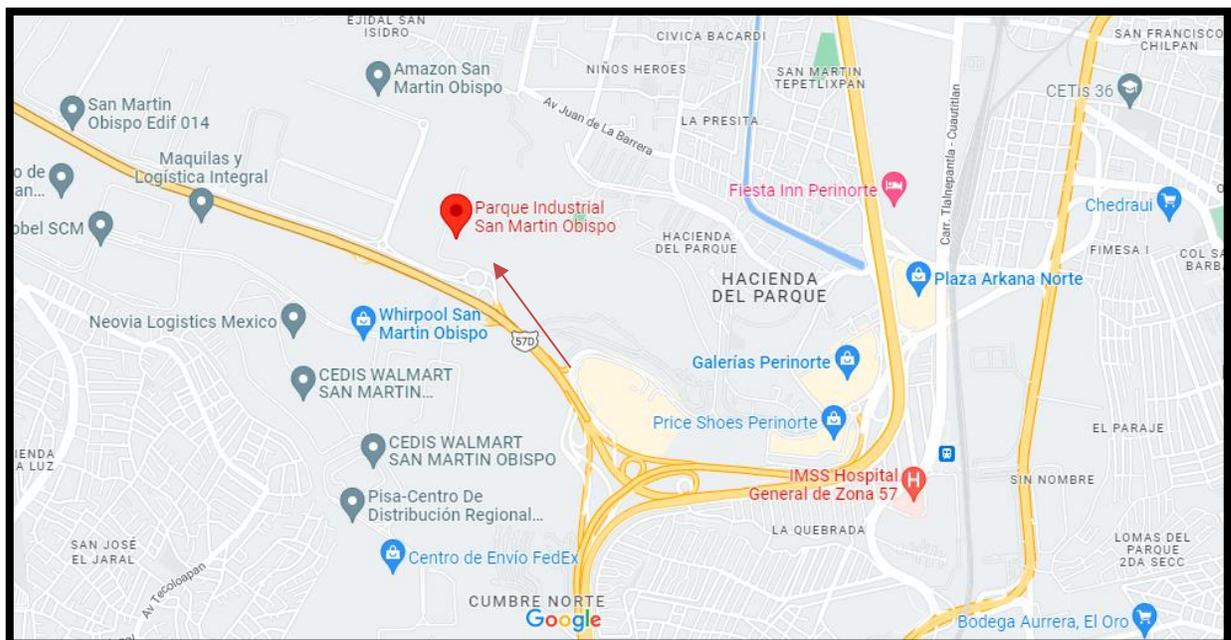
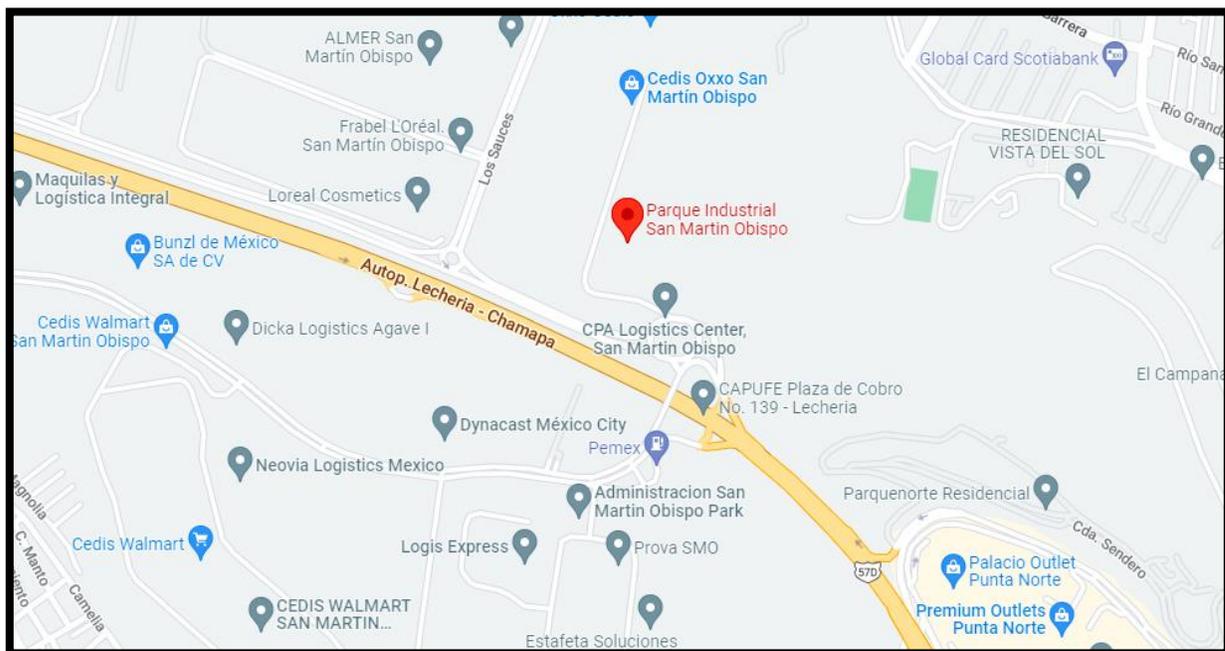


Figura 2

Ubicación de empresas de logística del Parque Industrial San Martín Obispo



Coordenadas

Tabla 3

Coordenadas del Parque Industrial San Martín Obispo

LONGITUD	19.501092
LATITUD	-99.196483
MINUTOS DE ARCO	117006552, -595178898
DDD.MM.SS	19.30.4, -99.11.47
NMEA (DDDMM.M...)	1930.0655,N,09911.7890,W

Características de la empresa

Las características que debe de tener la empresa para que se pueda llevar a cabo el siguiente proyecto deben de ser las siguientes que a continuación se mencionaran:

- Que la empresa sea del ramo logístico, más en específico que contenga dentro de sus planes de acción actividades como el almacenamiento y la distribución de producto diverso.
- Que la organización que requiera la aplicación de este proyecto sea una empresa que se quiera certificar como “Empresa Socialmente Responsable”
- Que dentro de sus estrategias en la parte de Recursos Humanos busque la inclusión de colaboradores con capacidades diferentes y/o también llamada personal con discapacidad.
- Que la empresa donde se vaya a aplicar el proyecto tenga la apertura de mejorar y/o modificar su infraestructura para el mejoramiento de instalaciones para que se lleve a cabo de manera óptima el propósito de esto.

1.2 Formulación del Problema

En la actualidad existe un tema que cada vez está teniendo más auge, consiste en que las empresas deben ser responsables en su trato con los trabajadores, clientes, gobierno, así como con el medio ambiente.

Deben colaborar en la construcción de una sociedad mejor para vivir, en la que se integren los esfuerzos de todos los interesados. No sólo se trata de obtener utilidades sino de contribuir con aquellos que participan en las empresas, de tal manera que éstas puedan enfrentar los embates de la globalización y desarrollarse mediante prácticas éticas con todos los involucrados.

Sin embargo, aunque esto se lee muy bien en el papel o se escucha muy atractivo en el discurso, existe confusión acerca de lo que realmente es la responsabilidad social empresarial (RSE) y hay empresas que, aunque dicen o creen que la practican, realmente no lo hacen ya sea por desconocimiento o por falta de voluntad; Por ello la interrogante a esto sería, ¿Cómo implementar a nivel organizacional una certificación de empresa socialmente responsable, dándole importancia al talento con capacidades diferentes?, debido a que en ocasiones, las acciones que emprenden son del tipo filantrópico, que no propician desarrollo ni bienestar a largo plazo para la sociedad.

Ante esta situación surgen las premisas de, que entienden las organizaciones por RSE, si es necesaria para su éxito organizacional y si es necesario que en sus empresas se debe de incluir a personas son distintas capacidades diferentes.

Aquí la pregunta que engloba a las premisas presentadas anteriormente sería:

¿Es importante la inclusión de personas con capacidades diferentes en una organización, para cubrir la parte de responsabilidad social dentro de una RSE?, aquí se podría decir que si, puesto que se obtienen beneficios por ser socialmente responsables y mejora la situación de una empresa porque adopta prácticas y acciones de RSE, aparte puede hacer la inclusión dentro de esto a los temas ambientales, dando capacitaciones sobre estos temas a las personas con capacidades diferente esencialmente a la personas con discapacidad dando apertura a la inclusión dentro de la vida laboral.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

El objetivo principal de la responsabilidad social empresarial es que el impacto positivo que causan estas prácticas en la sociedad se traduzca en una mayor competitividad y sostenibilidad para las empresas.

Así, ser responsable socialmente generará automáticamente más productividad, puesto que una mejora en las condiciones para los trabajadores optimizará también su eficacia.

La responsabilidad social empresarial se focaliza, en tres vertientes: cuidado al medio ambiente, a las condiciones laborales de sus trabajadores y apoyo a las causas humanitarias.

La responsabilidad social empresarial es una herramienta de ventajas en la calidad de sus trabajadores. Con esta actividad se puede crear lazos y lograr un buen clima laboral, cosa que es muy importante en la producción. Si los empleados se sienten a gusto en su trabajo, los resultados serán positivos.

1.3.2 Justificación práctica

Los beneficios a nivel organizacional es que, si adoptan prácticas y acciones de una RSE, las empresas pueden realizar la inclusión de personas con capacidades diferentes más en esencia personas con discapacidad, adaptando un perfil de puesto por cada discapacidad para que este personal se pueda desarrollar de manera óptima en su vida laboral, siempre teniendo en cuenta apoyo de instituciones como el DIF (Sistema Nacional para el desarrollo Integral de la Familia) y la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), que es la secretaria encargada de otorgar y realizar las pruebas Valpar (Esta consiste en una evaluación que consiste en hacer un examen que simula exigencias motoras y sensoriales, por medio de diversos instrumentos que permiten manipular herramientas específicas y mostrar algunas características del trabajador tal y como se relaciona con diversos puestos), para ver

si la persona es apta para laborar teniendo una capacidad diferente, dando apertura a la introducción de un desarrollo integral en una empresa más en específico, en este proyecto nos vamos a enfocar en el ramo logístico en las actividades de almacenamiento, distribución, realizando actividades desde un OPL, hasta un 4PL.

Otro de los beneficios más importantes a resaltar de la obtención de una RSE es en el área comercial de la organización porque si se consigue esta certificación dentro de esta, cada vez mas clientes van a querer colaborar con la empresa, porque le da plusvalía en temas sociales, ambientales y económicos a los contratantes que adquieren tu servicio como organización.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Si, una empresa de ramo logístico consigue la certificación de empresa socialmente responsable, **entonces**, debe considerar que el factor más importante son sus colaboradores y procesos económicos y medio ambientales, con ello logrando oportunidades de captación de clientes en el medio.

1.4.2 Hipótesis específica

Si, se cuenta con personas con capacidades diferentes se pueden integrar a una empresa del ramo logístico, **entonces**, el costo beneficio que obtendrá la empresa, será la certificación de empresa socialmente responsable.

1.4.3 Variables

1.4.3.1 variable dependiente

Variables demográficas

- 1) Salario promedio pagado a las personas con capacidades diferentes (área administrativa y área operativa)
- 2) Cuantas personas con capacidades diferentes se pueden captar con ayuda de instituciones como el dif
- 3) Historia socio cultural de las personas con capacidades diferentes y necesidades económicas

Variables de posición de usuarios

- 1) Cuanto cuesta realizar adecuaciones a las instalaciones laborables para habitar personas con capacidades diferentes
- 2) Deducciones del isr (salario de personas con capacidades diferentes)
- 3) Que se obtendrá al tener una certificación (esr)

1.4.3.2 variables independientes

Variables geográficas

- 1) En donde se encuentra localizados geológicamente los cedis de logística en México
- 2) Determinación de factores bióticos y abióticos para aplicación de gestión medio ambiental en industrias

Variables psicográficas

- 1) Prueba valpar (stps) otorgada en el DIF
- 2) Prueba proyectiva

3) Prueba cleaver y zavic

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Implementar a nivel organizacional una certificación de Empresa Socialmente Responsable, dándole peso a la gestión ambiental y al recurso humano con capacidades diferentes.

1.5.2 Objetivos específicos

- Aplicar el valor social, haciendo a la organización “empresa socialmente incluyente”, incorporando a personas con capacidades diferente siempre en apego y colaboración con la STPS y sistemas gubernamentales.
- Implementar perfiles de puesto enfocados a integrar a personal con capacidades diferentes al sector logístico.
- Orientar a la organización a un modelo sostenible y socialmente responsable.
- Identificar puntos de mejora potencial en cuestión estructural y de recurso humano con capacidades diferentes.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

Antecedentes de la palabra empresa

La economía es una ciencia social que se enseña en gran parte del mundo bajo dos vertientes. Por un lado, tenemos la que podemos llamar como «economía general» y, por otro lado, nos encontramos con la “economía de la empresa”. En países como España, esta última es impartida en el grado en administración de empresas (ADE).

Dentro de ambas disciplinas, se suelen ofrecer asignaturas relacionadas con la historia de la economía o de la empresa. Esta última vivió un gran desarrollo a partir de la segunda mitad del siglo XX, ya que las empresas fueron adquiriendo un mayor tamaño y mayor complejidad.

Por tanto, la historia de la empresa se ha convertido en un estudio importante para comprender cómo evolucionaron y por qué lo hicieron. Desde Economipedia aportamos un recorrido breve sobre esa evolución que ha tenido la principal unidad de producción capitalista (Arias, 2021).

Historia de la empresa: De Roma a la Edad Media

Hoy concebimos el trabajo como una dignidad y un derecho fundamental, pero hay que recordar que esto no siempre ha sido así, porque en las sociedades grecolatinas progresivamente se incubó un sentimiento de desprecio hacia el trabajo en general y, especialmente, hacia el trabajo manual y retribuido.

La causa principal de ese sentir negativo hacia el trabajo fue la existencia de la esclavitud y su integración en la estructura económica de muchos pueblos. La tenencia de uno o varios esclavos suponía para sus dueños disponer de una mano de obra numerosa, forzosa y gratuita, así como la ventaja de excluir el trabajo de sus condiciones de vida (Pérez-Gómez, 2021).

El derecho romano incluía el llamado “contrato de sociedad” , sin embargo, las sociedades, en la realidad, no diferenciaban lo personal de lo empresarial. El auge del comercio propició la aparición de compañías más complejas, necesarias para llevarlo a cabo.

Por otro lado, en la Edad Media, tenemos algunos ejemplos, como las (Societas Maris) o la collegantia de Venecia. Estas asociaciones diferenciaban entre el socio gestor y el socio capitalista. Podríamos considerarlas el origen de las sociedades empresariales modernas.

Historia de la empresa: El capitalismo

El capitalismo es un sistema económico que se basa en la propiedad privada de los medios de producción y el uso del capital como fuente de riqueza.

Los principales elementos del capitalismo son el capital y el trabajo. Para articular ambos, el capitalismo propone producir bienes y servicios, y comerciarlos para extraer ganancias.

El modelo capitalista es flexible, pues tiene la capacidad de adaptarse a diferentes condiciones históricas de producción, comercialización y distribución de bienes y servicios (University, 2003).

Sin embargo, problemas como la escasez y la falta de empleo pueden precipitar la crisis del modelo capitalista. Por ende, el buen funcionamiento del capitalismo depende en gran medida de que existan medios sociales y tecnológicos suficientes para asegurar el consumo y la circulación del capital.

La palabra capitalismo se forma de la unión entre el sustantivo capital, que en este contexto significa 'conjunto de bienes económicos', y el sufijo griego ismo, que significa

sistema. Con el desarrollo del capitalismo, también vino el de las formas de asociación empresarial (Jahan, 2015) .

Aunque siguieron existiendo los empresarios individuales o formas solidarias con socios, aparecieron las sociedades colectivas, de responsabilidad limitada y anónimas. En ellas, los socios solo arriesgan el capital invertido.

Podemos destacar dos de ellas: la de responsabilidad limitada y la anónima. La primera es la opción más habitual en sociedades de pequeño tamaño. Las segundas fueron el punto de partida de las grandes corporaciones, las cuales comenzaron a aparecer en el siglo XX y XXI.

Historia de la empresa: La tecnología

En esta parte hablamos de la tecnología ya que empezó desde muchos años atrás cuando el planeta era joven, por la cual empezaron a ver vidas humanas para evolucionar en tribus, sociedad, individuos o dar pasó a la creciente población de la raza humana.

Esto llevo a que evolucionara los seres humanos, y la inteligencia para crear herramientas de sobrevivencia y así dar paso a paso a la ciencia y a la tecnología moderna.

Historias tras historias la ciencia tecnológica se creó para que los seres humanos pudieran idear, crear, rehacer, implementar e innovar los aparatos de nueva tecnología y de la ciencia que nos proporcionarían para producir, construir, cualquier artefacto que se le ocurriría a una persona inventora, para hacer la vida más útil y eficiente.

Esto creo que los empresarios vieran las cosas tecnológicamente para que las redes de comunicación para que los mismos empresarios puedan idear la forma de hacerse

conocer, igualmente estas las redes sociales, conferencias virtuales, clases didácticas virtuales, hospitales con la tecnología y la ciencia avanzada para curar a los enfermos y combatir con los virus más fuertes y mortales. Para esto se crearon vacunas, medicamentos para evitar esas enfermedades virales mortales.

La era tecnológica tuvo uno de sus principales puntos de inflexión en los años noventa, con la aparición de Internet. A su vez, supuso un cambio de paradigma para el mundo empresarial. Las empresas tuvieron que incorporar la tecnología a sus procesos productivos si querían sobrevivir (Ortiz, 2002).

Esta era digital dio lugar a cambios trascendentales en las relaciones empresariales, como, por ejemplo, en el aspecto laboral, la posibilidad de trabajar a distancia permitió el crecimiento del teletrabajo. En el empresarial, permitió una mayor eficacia y eficiencia en todos sus procesos.

En definitiva, la historia de la empresa habla sobre su evolución, los momentos claves o los cambios relevantes. Por tanto, nos permite conocerlas mejor y así, llegar a entender su funcionamiento a la perfección.

Antecedentes de la empresa piloto

En Rosch tenemos más de 20 años de experiencia como operador logístico 3PL y 4PL brindando soluciones logísticas a nivel nacional. Contamos con más de 35,000 m² distribuidos en 5 almacenes y con disponibilidad de más 30,000 posiciones en rack o piso. Nuestros almacenes están certificados bajo la NOM 059 para el resguardo y comercialización de productos farmacéuticos.

Nuestro principal objetivo es agilizar y optimizar cada proceso dentro de nuestra cadena de suministro, reduciendo los costos operativos de nuestros clientes y causando un impacto de mejora y crecimiento en su operación actual.

Gracias al desarrollo de diferentes modelos de negocio y a la mejora continua logramos ser uno de los principales operadores logísticos para el almacenaje y distribución de insumos a más de 3,000 sucursales y oficinas bancarias a nivel nacional.

Durante los últimos años nos hemos convertido en expertos desarrollando y mejorando procesos en función a cada proyecto, lo que genera un impacto inmediato mejores niveles de servicio, satisfacción de nuestros socios comerciales y, sobre todo, en la reducción de sus costos mediante: Consultoría y planeación de modelos de negocio, Desarrollo de nuevos procesos en la cadena de suministro, Infraestructura y tecnología disponible en todo momento, Reportería y generación de indicadores de forma periódica, etc. (Logistica, 2022).

Personas con capacidades diferentes

Se considera persona con capacidades diferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades connaturales. Se reconoce que las personas con capacidades diferentes, sufren marginación y discriminación, no sólo por parte de la sociedad, sino también a veces de su familia, lo que las obliga a tener además de un problema físico, una baja autoestima (Chihuahua, 2004).

En este marco, si una democracia bien entendida tiene como objetivo fundamental igualar condiciones para que todos puedan participar en la vida común, es innegable que el poder público debe formular y aplicar programas, recursos, políticas y acciones orientados a atemperar las desigualdades físicas o morales de la discapacidad y lograr que ésta se convierta en capacidad.

Personas con capacidades diferentes o personas con discapacidad

En distintos medios de comunicación y en el lenguaje cotidiano escuchamos diferentes términos para definir a las personas con discapacidad. Se han difundido conceptos como discapacitado, capacidades diferentes, capacidades especiales y otros más en desuso como minusválido, inválido, impedido o deficiente.

La forma en que nos expresamos define y difunde maneras de ver el mundo y de entender a las personas. Esto tiene consecuencias en el respeto de los derechos de esas personas, por eso es de vital importancia expresarnos correctamente y decir personas con discapacidad.

Cuando se habla de personas con discapacidad, es importante referirnos a su discapacidad solo cuando esto sea pertinente. En diversos medios de comunicación podemos encontrar expresiones como «un ciego», «un discapacitado» o «un chico Down», por ejemplo, en casos donde la discapacidad es un dato sin importancia dentro del contexto. Con esto se refuerza una imagen de las personas con discapacidad distorsionada, que quita los rasgos de individualidad y las percibe solo en relación con su discapacidad.

Por otra parte, al referirnos a una persona en particular, lo correcto es llamarla por su nombre, como a cualquier otro individuo. En caso de que debamos referirnos a la discapacidad, la expresión correcta es la de persona con discapacidad. En primer lugar, hablamos de las personas y en segundo término de la discapacidad como una de sus características.

La expresión «persona con discapacidad» proviene del modelo social de la discapacidad, que pone en primer lugar a la persona y dice que la persona tiene discapacidad (una característica de la persona, entre muchas otras). Desde esta visión, la discapacidad queda definida por la relación de la persona con las barreras que le pone el entorno. Esta terminología está sustentada por la Convención

Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y lo importante es que las mismas personas con discapacidad han sido las que participaron en su formulación (Uriarte, 2011).

Por su parte, hablar de «capacidades diferentes» es un eufemismo que no reconoce la diversidad, ya que al fin y al cabo, todos tenemos capacidades diferentes. El concepto proviene de una campaña electoral mexicana y carece de sustento académico o de reconocimiento entre las organizaciones de la sociedad civil especializadas.

No está de más aclarar que en todos los casos, el uso de diminutivos, denota una disminución en la valoración de la persona y no deben ser usadas de ninguna manera expresiones como: cieguito, sordito, etcétera.

Otras definiciones se encontraban acuñados en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (que ha sido reemplazada por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud). Es interesante revisar que el origen de estos términos parte de una supuesta falta en la persona, lo cual queda por fuera del modelo social vigente.

Deficiencia: Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Minusvalía: Una situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales.

En todos los casos, se habla primero de la persona y luego se hace referencia a su discapacidad.

- Persona con discapacidad auditiva

- Persona con discapacidad motora
- Persona con discapacidad visual
- Persona con discapacidad psicosocial
- Persona con discapacidad intelectual

Recientemente, entre colectivos de personas con discapacidad se ha sugerido la utilización de otras expresiones.

Persona con diversidad funcional: Enfatiza en la diversidad de la sociedad y en el hecho de que la persona funciona de una manera diferente a la mayoría y que por eso requiere adaptaciones específicas para algunas tareas cotidianas. La expresión es de uso más habitual en algunos países como España.

Persona en situación de discapacidad: Enfatiza en el hecho de que la discapacidad proviene de una situación del entorno y no de una supuesta carencia de la persona.

Número de población en México con capacidades diferentes

Según la Organización Mundial de la Salud al 2020, más de 1,000 millones de personas viven en todo el mundo con algún tipo de discapacidad, aproximadamente el 15 % de la población mundial; de ellas, casi 190 millones tienen dificultades en su funcionamiento y requieren con frecuencia servicios de asistencia. El número de personas con discapacidad va en aumento debido al envejecimiento de la población y al incremento de enfermedades crónicas.

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México hay 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9 % de la población total del país. De ellas 53 % son mujeres y 47 % son hombres (INEGI, 2020).

El INEGI identifica a las personas con discapacidad como aquellas que tienen dificultad para llevar a cabo actividades consideradas básicas, como: ver, escuchar, caminar, recordar o concentrarse, realizar su cuidado personal y comunicarse.

Tipos de actividades con dificultad

Los más conocidos son:

- Caminar, subir o bajar: Hace referencia a la dificultad de una persona para moverse, caminar, desplazarse o subir escaleras debido a la falta de toda o una parte de sus piernas; incluye también a quienes teniendo sus piernas no tienen movimiento o presentan restricciones para moverse, de tal forma que necesitan ayuda de otras personas, silla de ruedas u otro aparato, como andadera o pierna artificial.
- Ver: Abarca la pérdida total de la vista en uno o ambos ojos, así como a los débiles visuales y a los que aun usando lentes no pueden ver bien por lo avanzado de sus problemas visuales.
- Oír: Incluye a las personas que no pueden oír, así como aquellas que presentan dificultad para escuchar (debilidad auditiva), en uno o ambos oídos, a las que aun usando aparato auditivo tiene dificultad para escuchar debido a lo avanzado de su problema.
- Hablar o comunicarse: Hace referencia a los problemas para comunicarse con los demás, debido a limitaciones para hablar o porque no pueden platicar o conversar de forma comprensible.
- Recordar o concentrarse: Incluye las limitaciones o dificultades para aprender una nueva tarea o para poner atención por determinado tiempo, así como

limitaciones para recordar información o actividades que se deben realizar en la vida cotidiana.

- Dificultad para bañarse, vestirse o comer: Son los problemas que tiene una persona para desarrollar tareas del cuidado personal o cuidar su salud.

Una persona puede tener más de una discapacidad, por ejemplo: los sordomudos tienen una limitación auditiva y otra de lenguaje o quienes sufren de parálisis cerebral presentan problemas motores y de lenguaje.

Antecedentes del proceso de la educación inclusiva en México

En México, el proceso de educación inclusiva inició en su modalidad de integración educativa en 1993, con cambios legales producto de un acuerdo entre el sindicato de maestros y la Secretaría de Educación Pública (SEP).

En 1995-96, una investigación dirigida por García, et al. (2003) mostró que los avances del proceso eran muy escasos, por lo que la entonces Subsecretaría de Educación Básica y Normal, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional, puso en marcha el Proyecto Nacional de Integración Educativa (PNIE).

Gracias a los resultados del PNIE, al cual en el transcurso de unos pocos años se incorporaron de manera voluntaria 22 estados, en 2002 se creó el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa (PNFEEIE).

La función del PNFEEIE fue dar lineamientos técnicos para la operación del programa, promover la evaluación de los resultados y favorecer la vinculación entre los equipos

estatales, entre otras, con lo cual el proceso de integración se impulsó y fortaleció en todo el país.

En el año 2013 la SEP dispuso que se integraron distintos programas que atendían a una población diversa (niños indígenas, migrantes, con discapacidad, con capacidades y aptitudes sobresalientes, entre otros), a un nuevo programa, el Programa Nacional para la Inclusión y la Equidad Educativa (PNIEE), con lo cual desapareció el PNFEIE (SEP, 2013). La creación de este programa representó un golpe muy severo al proceso de integración/inclusión, pues su operación implicó la invisibilización del tema para el sistema educativo y también representó una merma significativa en el presupuesto asignado a los subprogramas que lo componen.

El personal de educación especial y los docentes de la educación regular han estado esperando a que la SEP diseñe e implemente políticas públicas orientadas a promover la educación inclusiva en el país. Se sabe que el modelo actual de integración educativa ha quedado desfasado y que urgen cambios en los propósitos y en la manera de operar de los distintos servicios de educación especial y también de las llamadas escuelas integradoras, esto es, escuelas que cuentan con el apoyo de alguna unidad de educación especial (llamadas Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación Regular, USAER) y de las escuelas especiales (llamadas Centros de Atención Múltiple, CAM) (García y Romero, 2016a). Sin embargo, la espera ha sido infructuosa, pues la SEP recientemente presentó una propuesta de estudio piloto muy lejana a lo que se esperaba. Más adelante se abundará sobre este punto (Cedillo, 2018).

Importancia de la inclusión de personas con capacidades diferentes en una organización

Las personas con discapacidad integran uno de los colectivos con mayor riesgo de exclusión a la hora de acceder a un empleo, y también los que sufren una brecha salarial más importante.

De hecho, fuera de los Centros Especiales de Empleo, las personas con discapacidad tienen auténticos problemas para encontrar un empleo pese a las ayudas públicas, sobre todo teniendo en cuenta la complicada situación económica que tenemos en nuestro país y el elevado porcentaje de desempleados entre la población en edad de trabajar en España.

Además de la complicada situación económica, los prejuicios sociales y la discriminación, sumado a la falta de accesibilidad, la invisibilidad en los medios de comunicación o las familias sobreprotectoras que piensan de forma errónea que sus hijos o familiares no serán capaces de enfrentarse a la vida complican más la inserción laboral de las personas discapacitadas.

Pero al margen de estos problemas, las empresas españolas deberíamos hacer un esfuerzo por tener una política socialmente responsable de inclusión para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a nuestras organizaciones, valorando las capacidades y las aptitudes como la superación que tienen los miembros de este colectivo, incluyendo asuntos como la igualdad de oportunidades, la no discriminación de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal a los valores y filosofía de la empresa.

Integrando a las personas con discapacidad en las plantillas de las empresas, ayudamos a promover la tan necesaria cultura de diversidad e inserción laboral, ayudando de esta manera a favorecer la autonomía y la completa integración social de este colectivo, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y su independencia económica, vital para el desarrollo vital de cualquier persona (Diversiscorporacion, 2002).

Importancia del distintivo de empresa incluyente

El Distintivo Empresa Incluyente es un tema prioritario para la STPS porque fomenta la responsabilidad social de las empresas a favor de la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad; al tiempo que difunde la experiencia exitosa de contratar a este grupo de personas.

Esto se traduce en la generación de un mecanismo que estimule al sector empresarial para humanizar su ambiente laboral. La importancia que ha adquirido este Distintivo se observa, por una parte, en el beneficio o incentivo fiscal que obtienen las empresas que contratan a las personas en situación de vulnerabilidad, además de los compromisos social y jurídico que cumplen con responsabilidad.

Las empresas e instituciones que han recibido este Distintivo le otorgan una gran importancia, ya que les permite demostrar en hechos un compromiso social hacia grupos en situación de vulnerabilidad. Inclusive algunas entidades federativas, como es el caso de Tamaulipas y de San Luís Potosí, proporcionan en sus portales de Internet información sobre Empresa Incluyente y las organizaciones reconocidas, con el objetivo de promover este tipo de prácticas.

Sin duda, el reconocimiento que hace la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las empresas incluyentes contribuye a la generación de empleos dignos y por ende al desarrollo humano y económico de las personas en situación de vulnerabilidad que, como se muestra en diversos estudios, constituyen un grupo discriminado en el mercado laboral.

La discriminación y desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura. Por ello, el Distintivo busca dar un reconocimiento público a empresas incluyentes que trabajen en favor de la generación de una cultura laboral donde la discapacidad, el estado de salud, la edad, el género o cualquier otra condición no sean obstáculo para el acceso, promoción y permanencia en el empleo; en la cual

la responsabilidad social de las empresas con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor; una cultura que reconozca las capacidades, habilidades y capital humano que puede tener cualquier persona en el desempeño de su actividad laboral, y que promueva la igualdad, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos al ejercicio del derecho al trabajo.

Para generar empresas que sean ejemplos sociales de inclusión laboral y promuevan una cultura de no discriminación en los centros de trabajo, es precisa la conjunción de todos los sectores. Por ello, el Distintivo Empresa Incluyente contará con un Comité Dictaminador integrado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/SIDA (CENSIDA), organismos de la sociedad civil con presencia nacional y la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dicho Comité, no sólo tendrá la decisión final respecto de las empresas que reciban el Distintivo, sino que coadyuvará con todas y cada una de ellas para que mejoren sus políticas de inclusión laboral, desarrollen programas institucionales para prevenir la discriminación y la violencia, hagan las adecuaciones que permitan la accesibilidad universal y en general reciban la asesoría y el apoyo técnico que les permita consolidarse como Empresas Incluyentes.

A esta tarea contribuirán también las Redes de Vinculación Laboral existentes en las 32 entidades del país, así como las municipales que se encuentren instaladas. Además, el logo que la STPS entrega a las empresas distinguidas se colocará en su papelería, productos y demás promocionales, buscando que los consumidores identifiquen y reconozcan a las empresas incluyentes; a la vez que se promueva en el conjunto de la sociedad la solidaridad, el respeto y el reconocimiento a las personas que por distintas circunstancias han sido excluidas de las oportunidades de desarrollo, y que a través del empleo encuentran opciones más dignas de vida.

Por otra parte, la información que se recaba con la entrega del Distintivo sobre la contratación de personas en situación de vulnerabilidad y sus condiciones de trabajo representa un importante insumo para la elaboración de políticas públicas en materia laboral más adecuadas a las necesidades de trabajadores en situación de vulnerabilidad.

Por tanto, la información que se recaba sobre las empresas y las personas en situación de vulnerabilidad que se obtiene mediante el registro y la visita de verificación para la entrega del Distintivo, se convierte en un aporte destacado al diagnóstico de la situación y un punto de partida útil para el impulso de acciones públicas en la materia. De esta forma el Distintivo Empresa Incluyente pretende posicionarse como una estrategia pública relevante que contribuya al objetivo nacional de igualar las oportunidades para los grupos en situación de vulnerabilidad, en el marco de una sociedad más justa y democrática (CONAPRED, 2006).

Responsabilidad social

La responsabilidad social es una cultura personal o grupal de la ética se tiene hacia la sociedad. Dicho de otra manera, la RS es la obligación de responder ante la sociedad en lo general o en lo personal.

La Responsabilidad Social tiene otros conceptos íntimamente ligados como la sustentabilidad y la sostenibilidad para asegurar nuestro futuro. Adicionalmente, tiene a la economía circular y el valor compartido para lograr impactar lo menos posible al medio ambiente.

En cuanto a iniciativas internacionales, la responsabilidad social se apoya en los 17 objetivos de desarrollo sostenible de la ONU los criterios ASG y ESG (RSyS, Responsabilidad Social: qué es, definición, concepto y tipos, 2019).

La RS es un término que ha cambiado continuamente y que en el tiempo se va adaptando a diferentes actores y realidades. A continuación, dejamos una serie de términos que son diferentes pero que al final llegan a lo mismo: Un compromiso no obligatorio para hacer el bien a los demás.

- Definición de Responsabilidad Social de la Comunidad Europea

La primera vez que la Unión Europea se pronuncia formalmente sobre la responsabilidad social de las empresas consolida la igualdad de oportunidades como uno de los ámbitos constitutivos de la misma. Esta declaración tiene lugar en un encuentro político concreto: el Consejo Europeo de Lisboa. Dicho Consejo asume como objetivo rector convertir a Europa en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer de manera sostenible, generar mejores empleos y favorecer la cohesión social; propósito que no sólo va a condicionar la concepción de la RSE a la estrategia económica, sino también la comprensión de la igualdad de género.

La RSE se convierte en política pública comunitaria en julio de 2001, con la publicación, por parte de la Comisión Europea (CE), del Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas y quiere decir que la RS es el compromiso que tenemos por nuestros impactos en la sociedad. Con dicho documento se inaugura el trabajo multilateral e interinstitucional sobre responsabilidad social empresarial (Sánchez, 2018).

- Definición de Responsabilidad Social del ISO 26000

Es un pacto que tiene una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades causan en la sociedad y el medioambiente, a través de actos transparentes y éticos.

- Definición de Responsabilidad Social del CEMEFI

Para el caso de México, el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) define a la RSE como una “nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, social, y lo ambiental” (Calderón, 2005).

- Definición de Responsabilidad Social del IARSE

Es la obligación que los miembros de una sociedad preservar las buenas condiciones de su alrededor.

- Definición de Responsabilidad Social de la ONU

Es la conciencia sobre el impacto que nuestras decisiones tendrán en la sociedad en el futuro (RSyS, Responsabilidad Social: qué es, definición, concepto y tipos, 2019).

La dimensión integral de la responsabilidad social empresarial

La acción responsable “integral” implica el análisis y la definición del alcance que la organización tendrá, como ya se estableció, en relación a las distintas necesidades, expectativas y valores que conforman el ser y quehacer de las personas y de las sociedades con las que interactúa; de esta forma sus niveles de responsabilidad se pueden entender y agrupar: En su dimensión económica interna, su responsabilidad se enfoca a la generación y distribución del valor agregado entre colaboradores y accionistas, considerando no sólo las condiciones de mercado sino también la equidad y la justicia. Se espera de la empresa que genere utilidades y se mantenga viva y pujante (sustentabilidad).

En su dimensión económica externa, implica la generación y distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, además de su aportación a la causa pública vía la contribución impositiva.

Asimismo, la empresa debe participar activamente en la definición e implantación de los planes económicos de su región y su país. En su dimensión social interna, implica la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo integral y pleno de todos ellos.

En su dimensión sociocultural y política externa, conlleva a la realización de acciones y aportaciones propias y gremiales seleccionadas para contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que permitan y favorezcan la expansión del espíritu empresarial y el pleno desarrollo de las comunidades y, por tanto, a un entorno de mercado favorable para el desarrollo de su negocio.

En su dimensión ecológica interna, implica la responsabilidad total sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos; y, por lo tanto, la prevención —y en su caso remedio— de los daños que causen o pudieran causar. En su dimensión ecológica externa, conlleva a la realización de acciones específicas para contribuir a la preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de la humanidad actual y futura. El análisis de cada dimensión lleva a la definición de las estrategias de acción específicas para que cada empresa actúe de acuerdo a su propio contexto, tome a su cargo y costo la realización de proyectos completos en lo individual o de manera colaborativa con otros actores y/o sectores que compartan metas similares (Calderón, 2005).

Que es ser una empresa socialmente responsable

Ser una Empresa Socialmente Responsable, es aquella que fundamente su visión y compromiso en políticas, programas, toma de decisiones y acciones que benefician a su negocio y que inciden positivamente en la gente, el medio ambiente y las comunidades en que operan, más allá de sus obligaciones, atendiendo sus expectativas.

Una Empresa Socialmente Responsable es la que cumple con un conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, económica y ambiental que se basa en valores, que le ayudan a ser mas productiva; establece como principales estándares en su cultura organizacional, la ética, la moral, y todo lo que se refiere a valores.

¿Por qué contar con el distintivo ESR?

Las empresas socialmente responsables deben contar con el Distintivo ESR emitido por el CEMEFI y debes estar adheridas al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas. Es decir, la ONU solicita a las empresas que apoyen, promulguen y asimilen en sus operaciones una serie de valores básicos. Estos abarcan cuatro aspectos esenciales, a saber, derechos humanos, normas laborales, ambiente y anticorrupción.

Ser una ESR implica seguir el decálogo de la empresa socialmente responsable y las 10 acciones de una Empresa Socialmente Responsable (ESR) como guía. Lo anterior permite seguir recomendaciones básicas como la regla de las 3 rs y la regla de las 5 rs. También permite el cuidado del medio ambiente y manejo de basura y residuos (RSyS, Responsabilidad Social: qué es, definición, concepto y tipos, 2019).

Agenda 2030

Ante los diversos cambios que ha enfrentado el mundo en los últimos años, que han afectado a la población desde distintos ámbitos, la Organización de las Naciones Unidas ha emitido una serie de acciones que buscan impulsar un desarrollo sostenible e igualitario en ámbitos como por ejemplo, el medio ambiente, educación, salud, justicia e igualdad de género (Bobadilla, 2022).

De ello se trata la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. De acuerdo con la ONU, se trata de una agenda a cumplir entre los países firmantes que busca establecer visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas que la suscribieron y es la guía de referencia para el trabajo de la comunidad internacional hasta el año 2030.

La Agenda 2030 es el resultado del proceso de consultas más amplio y participativo de la historia de las Naciones Unidas y representa el consenso emergente multilateral entre gobiernos y actores diversos, como la sociedad civil, el sector privado y la academia. Asimismo, las bases normativas de esta agenda multilateral parten desde la carta de las Naciones Unidas de 1945 hasta las más de 40 referencias de conferencias y convenciones de la ONU aprobadas a la fecha.

La Agenda 2030 de México, es una hoja de ruta que pone un horizonte en común con el fin de orientar acciones multisectoriales a favor de las personas, la preservación del planeta, la prosperidad económica en disminución de desigualdades, así como fomentar la paz y las alianzas.

En ella se contemplan 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 169 metas y 230 indicadores globales, los cuales son (México, ¿Qué es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible?, 2021):

- 1.- La pobreza
- 2.- Hambre Cero
- 3.- Salud y Bienestar
- 4.- Educación de Calidad
- 5.- Igualdad de Género
- 6.- Agua Limpia y Saneamiento
- 7.- Energía Asequible no Contaminante
- 8.- Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- 9.- Industria, Innovación e Infraestructura
- 10.- Reducción de las Desigualdades
- 11.- Ciudades y Comunidades Sostenibles
- 12.- Producción y Consumo Responsables
- 13.- Acción por el Clima
- 14.- Vida Submarina
- 15.- Vida de Ecosistemas Terrestres
- 16.- Paz, Justicia e Instituciones Sólidas
- 17.- Alianzas para Lograr Objetivos

Diferencia entre el desarrollo sustentable y sostenible

El concepto de desarrollo sustentable o sostenible está aún en construcción, habiendo trascendido y enriquecido, pero también fragmentándose, alejándose de su origen. El uso indiscriminado del término «sostenible» ha generado un agotamiento de su acepción inicial, perdiendo su significado y dificultando su riguroso análisis. Este artículo promueve la discusión crítica del papel de lo sustentable en el acontecer del desarrollo de la sociedad, considerando que éste concepto contempla cambios importantes en la contemporaneidad respecto a los valores de la sociedad (Ávila, 2018).

A partir de una reseña histórica del significado de lo sostenible y/o sustentable hasta nuestros días, se presentan ambos conceptos que, si bien tienen aristas comunes, lo sustentable hace relación a la armonía existente entre lo económico, lo social, lo ambiental con el sistema de valores, en tanto que lo sostenible considera cada uno de dichos subsistemas por separado.

Para algunos autores es a partir del Informe Brundtland que se acotó el término inglés «sustainable development» como desarrollo sostenible, y de ahí mismo nace la confusión entre si existe o no diferencia alguna entre los términos «desarrollo sostenible» y «desarrollo sustentable».

La única diferencia que existe entre desarrollo sostenible y desarrollo sustentable es la traducción al español que se le hizo al término inglés, que, en el caso mexicano, se tradujo como desarrollo sostenible y en otros países de habla hispana, como desarrollo sustentable. La misma idea se encuentra en el libro De la economía a la ecología de Jorge (Riechmann, 1995).

2.2 Marco histórico

Evolución histórica de la discapacidad

El concepto de discapacidad ha experimentado una extraordinaria evolución a lo largo de nuestra historia. Remontándonos muy atrás en el tiempo, en las culturas antiguas se asociaba a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos, siendo una condición que generaba rechazo y aislamiento. Por fortuna, esta concepción fue cambiando paulatinamente.

En el siglo XV la discapacidad se seculariza y aparecen las primeras instituciones denominadas manicomiales, como su propio nombre indica, desde un punto de vista discriminatorio, segregador y estigmatizante. Ya en los albores del siglo XX se

comienza a percibir la discapacidad desde un enfoque asistencial, el Estado se implica y se crean los primeros centros de educación especial, pero desde una perspectiva excesivamente paternalista, que refuerza la dependencia y las actitudes de discriminación social y laboral. Esta mayor tendencia a la protección se ve reforzada tras la II Guerra Mundial, con la aparición de numerosas discapacidades sobrevenidas: por primera vez, algunas personas con discapacidad son consideradas héroes (GIL, 2018).

Así, en la segunda mitad del siglo XX se empiezan a forjar los primeros lobbies, asociaciones formadas por personas con discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Poco a poco, las personas con discapacidad van empoderándose y adquiriendo más presencia en la agenda política, aunque el camino por recorrer es aún inmenso. En España, en el año 1982 se produce un punto de inflexión con la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), hoy llamada Ley General de la Discapacidad, que reconoce los derechos de las personas con discapacidad y establece, por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

Sin embargo, no es hasta la entrada en el segundo milenio (década 2000) cuando comienza a abandonarse la perspectiva asistencial y paternalista, que concibe a la persona con discapacidad como dependiente, inactiva e improductiva, para evolucionar hacia un nuevo enfoque en el que la persona con discapacidad cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si se le brindan los apoyos necesarios.

En 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece una definición de discapacidad que supone un antes y un después.

Historia e ideas del concepto sostenible y/o sustentable

En la década de los años sesenta empieza a generarse la preocupación a nivel internacional por el tema del medio ambiente: importantes programas de gobierno y organismos internacionales, así como bastantes artículos e informes de gran divulgación, estuvieron dedicados a la protección del medio ambiente con fines principalmente conservacionistas.

Igualmente en dichos años se considera el surgimiento del movimiento ecologista y/o ambientalista contemporáneo, proponiendo cambios importantes a nivel político, social, cultural y económico; pero serían las dos grandes ONG con mayor entusiasmo en el estudio de estos temas, como fueron el club de roma y la organización de las naciones unidas ONU, quienes jugarían un papel importante, superando el tema de la protección del medio ambiente y llevándolo al debate de la crisis ambiental, considerándolo como agenda global de la comunidad internacional y como un tema de política mundial, regional y local.

Fue en abril de 1968 cuando por invitación del Club de Roma se reunieron en aquella ciudad diversas personalidades: científicas, educadoras, economistas, humanistas, industriales y funcionarios nacionales e internacionales procedentes de 10 países, para discutir sobre el presente y el futuro de la especie humana.

Por su parte la ONU celebra en París, en aquél mismo año, la conferencia sobre la conservación y el uso racional de los recursos de la biosfera, cuyo propósito fue el que los países convocados asumieran la responsabilidad internacional con relación al medio ambiente del planeta y se promoviera un encuentro mundial sobre el medio ambiente humano, que se concretaría en 1972.

En marzo de 1972, Universe Books, de Nueva York, publica el libro Los límites del crecimiento (“fte limits to growth”), estudio contratado por el Club de Roma al equipo del MIT (Massachussets Institute of Technology), dirigido por el profesor Dennis

Meadows y realizado por Donella H. Meadows, Dennis I. Meadows, Jorgen Randers & William W. Behrems, los cuales presentan allí los cinco factores básicos que determinan, y en último término limitan, el crecimiento en el planeta tierra: población, producción agrícola, recursos naturales, producción industrial y contaminación (Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J. & Behrems, W., 1972).

En el año de 1984 se reunió por primera vez la comisión mundial de medio ambiente y desarrollo de la ONU, con el convencimiento que era posible para la humanidad construir un futuro más próspero, más justo y más seguro, y entre cuyos objetivos estaban los de examinar los temas críticos de desarrollo económico y medio ambiente y formular propuestas realistas al respecto. Pero será hasta 1987 cuando dicha comisión presenta su informe: «Nuestro futuro común», conocido también como «Informe Brundtland», en honor a la secretaria de las naciones unidas de ese entonces, activista europea gro Harlem Brundtland.

En abril de 1990 en la ciudad de Washington D.C., se realiza la conferencia anual sobre desarrollo económico del banco mundial, donde el economista holandés Peter Nijkamp presenta el trabajo titulado “Regional sustainable development and natural resources use” traducido como «Desarrollo regional sustentable y el uso de recursos naturales», donde sintetiza el concepto de sustentabilidad, simbolizando gráficamente la relación entre el crecimiento económico, la equidad social y la sustentabilidad ambiental para dar lugar al desarrollo sustentable, área central del denominado triángulo de Nijkamp.

Hipotéticamente el desarrollo sustentable se logra cuando los tres objetivos son simultáneamente alcanzados, tal y como se puede ver en el triángulo de Nijkamp, representando la armonía entre el crecimiento económico, la equidad social y la sustentabilidad ambiental, área central del triángulo.

En septiembre de 2000 se pacta en la sede de las naciones unidas, en Nueva York, la cumbre del milenio de las naciones unidas, cuyo objetivo era reunir esfuerzos para combatir la pobreza, el hambre, las enfermedades, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente, la discriminación contra la mujer y crear una asociación mundial para el desarrollo, declaración conocida como los 8 objetivos del desarrollo del milenio (ONU, Declaración del milenio. (A/RES/55/2)., 2000).

En el año 2005 comienza la década de la educación para la sostenibilidad promovida por las naciones unidas, con el objetivo de impulsar la necesaria transición hacia la sostenibilidad. Conveniente resaltar que, cumplidos estos diez años, nuevamente se impulsa el compromiso internacional de fomentar la educación para el desarrollo sostenible a partir del programa de acción global (GAP por sus siglas en inglés, Global Action Programme).

En el 2015 las Naciones Unidas deciden transmitir el documento final titulado «Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible». Dicha nueva agenda universal contempla los 17 objetivos del desarrollo sostenible, pretendiendo de un lado, retomar los objetivos del desarrollo del milenio y lograr lo que con ellos no se consiguió, y del otro, contribuir a la construcción de un futuro sostenible:

Estamos resueltos a liberar a la humanidad de la tiranía de la pobreza y las privaciones, y a sanar y proteger nuestro planeta. Estamos decididos a tomar las medidas audaces y transformativas que se necesitan urgentemente para reconducir al mundo por el camino de la sostenibilidad y la resiliencia (ONU, Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015(A/69/L.85), 2015).

Importante señalar que dicha iniciativa surge como respuesta al acuerdo alcanzado en la cumbre de la tierra RIO+20, celebrada en junio de 2012 en la ciudad de Rio de Janeiro.

Substancial destacar que las naciones unidas en la declaración del 12 de agosto del 2015, realizan un resumen sobre la importancia que ha tenido el tema de la sostenibilidad en los últimos 20 años cuando señalan y reafirman: los resultados de todas las grandes conferencias y cumbres de las naciones unidas, que han establecido una base sólida para el desarrollo sostenible y han ayudado a conformar la nueva agenda, como la declaración de Rio sobre el medio ambiente y el desarrollo, la cumbre mundial sobre el desarrollo sostenible, la cumbre mundial sobre desarrollo social, el programa de acción de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo, la plataforma de acción de beijing y la conferencia de las naciones unidas sobre el desarrollo sostenible (ONU, Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015(A/69/L.85), 2015).

Antecedentes de la RSE

1910

En las dos últimas décadas del siglo pasado, se comienza a debatir más ampliamente el término Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y en diferentes ámbitos académicos y empresariales, es aceptado cada vez más.

Empero, 1910 marcó el inicio de la implementación de la RSE, al mismo tiempo que nació la Organización Mundial del Trabajo (OIT), la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo.

1920

En 1920 se pueden percibir las primeras acciones basadas en caridad y beneficencia, y se conciben actitudes filantrópicas de las empresas.

1930

Este año se caracterizó porque las acciones de RSE se incrementaron a raíz de la gran depresión, ocasionada por la crisis bursátil, la cual trajo como consecuencia el desempleo masivo y la pobreza que debió afrontar la mayoría de la población en Estados Unidos, sino también en Europa y Latinoamérica.

1940

En la década de 1940, con las secuelas de la Segunda Guerra Mundial, empresas como Hormel, conocida por producir spam, hicieron su parte por el bien social al trabajar en estrecha colaboración con el gobierno a través del programa Lend-Lease, que proporcionaba los alimentos que tanto necesitaban los afectados por la guerra.

Y en 1945 se creó la ONU, organización que ejecuta políticas eficientes que promueven las relaciones entre sus miembros, la seguridad internacional y los derechos humanos, mediante el compromiso de los líderes mundiales de desarrollar las iniciativas establecidas por la ONU.

Ahora las empresas que adoptan una postura de RSE trabajan codo con codo con la Organización para hacer del mundo un lugar mejor. A través del Pacto Mundial, las compañías adoptan diez principios universales, que abarcan desde la protección de los derechos humanos hasta la lucha contra la corrupción.

Aunado a esto, se crea la ISO (Organización Internacional de Normalización) en 1947, y en 1948 se hace la declaración mundial de los Derechos Humanos (ONU).

1950

Entre los años 50 y 60, se adquirió más conciencia por parte del sector privado norteamericano, sobre la necesidad de impulsar causas sociales. Surgen, entonces, a

partir de la década de 1950, mecanismos tributarios en Estados Unidos para incentivar las contribuciones caritativas, lo cual representaba menores impuestos para las empresas.

1960

A partir de la década de los 60, algunos empresarios norteamericanos, entre ellos Thomas Watson de IBM y David Rockefeller de Chase Manhattan Bank plantean la idea de la Responsabilidad Social Empresarial.

Durante esta época se gesta la sensibilidad social frente a los temas éticos, por la evolución de los públicos y por la constante preocupación social sobre una ética en los negocios, desencadenando los siguientes factores:

- Aumento en el nivel de la educación, fenómeno que influye indudablemente sobre la preferencia del público por los productos con alto valor agregado.
- Mayor conocimiento de los miembros de las organizaciones (Talento Humano), sobre los derechos laborales y de los instrumentos para obligar al respeto de estos, a partir del contacto con organizaciones sindicales y por mayor acceso a la información a partir del rápido desarrollo de las tecnologías de la información.
- Evolución de las regulaciones en materias sociales, económicas, penales, entre otras, ya que una de las tendencias del derecho moderno es su mayor pretensión de proteger a los actores sociales en situación de inferioridad.

Cuando se trata de los derechos de los trabajadores y de los consumidores frente al poder de la empresa, es necesaria la defensa de valores fundamentales:

- Lucha contra la corrupción.
- Protección del medio ambiente y de los derechos humanos.
- La intervención en la regulación de los mercados, con el propósito de evitar prácticas desleales.

Se generan cambios en las organizaciones fruto, entre otros, de varios factores: el empresario, a la vez hombre de negocios y ciudadano, es más sensible a los valores éticos defendidos por la sociedad, y la estructura del mercado evoluciona, dejando de estar centrada en la producción y comercialización de bienes, adquiriendo mayor importancia el sector de los servicios.

A medida que nos acercábamos al cambio de década, el Movimiento de Derechos Civiles capturó el espíritu de la época de los 60's. Cuando los disturbios llegaron a un punto de ebullición, el desarrollo de un bien social común se volvió más importante que nunca. Las corporaciones tomaron posturas sociales sin precedentes en respuesta.

En Atlanta en 1964, los conservadores sociales se negaron a apoyar una cena integrada en honor al ganador del Premio Nobel de la Paz Dr. Martin Luther King Jr. Coca-Cola, pusieron su pie y cambiaron para siempre la historia de Atlanta.

El director ejecutivo J. Paul Austin, que había visto de primera mano cómo el apartheid dañaba la economía en Sudáfrica, amenazó con sacar su empresa de Atlanta si la élite de la ciudad no honraba al Dr. King por su Premio Nobel.

En este año se funda Consumers International, en 1961 se funda Amnistía Internacional y World Wildlife Fund (WWF).

1970

Siguiendo la historia de la Responsabilidad Social, precisamente en 1970 aparece un artículo que causa gran controversia y revuelo. Se trata de aquél publicado por The New York Times a manos del estadístico, economista e intelectual estadounidense de origen judío ganador del Premio Nobel de Economía de 1976, Milton Friedman.

1980

En la década de 1980, la política gubernamental se convirtió en una fuerza impulsora en la configuración de la estrategia de RSE. La creencia del presidente Ronald Reagan en un gobierno pequeño puso la responsabilidad social directamente sobre los hombros de las empresas estadounidenses, y muchos respondieron de la misma manera.

En 1982, la leyenda del cine y empresario Paul Newman fundó «Newman's Own», una línea de productos alimenticios. Todas las ganancias de la empresa después de impuestos se donaron a organizaciones educativas y benéficas. Fue el primero de su tipo en ofrecer a los consumidores la posibilidad de participar activamente en las actividades filantrópicas de una empresa a través de sus productos.

- Nace la Mesa Redonda de Caux (1986).
- Se publica el Informe de Brundtland (1987).
- Se funda ACT UP-AIDS Coalition to Unleash Power (1987).
- Se crea la comisión mundial de Medio Ambiente y Desarrollo (ONU) (1987).
- Entra en vigor la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1987).
- Entra en vigor el Protocolo de Montreal sobre sustancias que agotan la capa de ozono (1989).
- Ceres (Coalition of Environmentally Responsible Economies) (1989).

1990

En la década de 1990, la competitividad fue un factor clave en la supervivencia de las organizaciones, las cuales debían atraer a los clientes con argumentos diferenciadores. Luego, la actitud responsable de la organización es, quizá, el más importante de estos argumentos.

De este modo, la organización presenta una imagen transparente al público, lo cual se traduce en beneficio; es una actividad planificada y proactiva, emprendida por las empresas como consecuencia de una orientación hacia la responsabilidad social y de sus políticas de mercadeo, ya que, si éstas no se adaptan, pueden perder competitividad.

2000

Los años 90 y 2000 marcaron el comienzo de un mundo nuevo y valiente. Fue el comienzo de la era digital y, con él, llegó una mayor conciencia de los problemas globales, desde las malas prácticas laborales en China hasta las violaciones de los derechos humanos en África. Y, lamentablemente, para el 11 de septiembre de 2001, terrorismo.

En respuesta a estos problemas ahora globales, el presidente George HW Bush encabezó un movimiento de base que llevó el voluntariado a la corriente principal con su fundación de Points of Light, un programa de voluntariado que moviliza a las personas para que actúen sobre las causas que les preocupan a través de programas innovadores. eventos y campañas. En el 2000:

- Se crea la iniciativa de Global Compact de la ONU.
- UE el Libro Blanco sobre Responsabilidad Ambiental.
- Se publica la primera versión de la Guía GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad.
- Aprobación de la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas.
- Kofi Annan propone creación de The Global Compact.
- Norma AA1000.
- Se crean los índices de sostenibilidad Dow Jones.
- Empresas hacen públicas por primera vez Memorias GRI «Piloto».

En los siguientes años:

- Se publica UE Libro Verde sobre RSE (2001).
- Se lleva a cabo la Cumbre del Milenio «Metas del Milenio» (2002).
- Surge Red América (2002).
- Se realiza la conferencia Regional de RSE «Alianzas para el Desarrollo» Miami, Florida (2002).
- Se crea el Índice de Inversiones Socialmente Responsables (JSE) en Sudáfrica (2003).
- Es el inicio de Grupos de Trabajo para la Guía de Recomendaciones ISO 26000 de RSE (2004)
- Entra en vigor el Protocolo de Kioto al Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (2005).
- The Creo Water Mandate (2007).
- The Interational Finance Corporation's (IFC) publica las guías de salud, seguridad y medio ambiente (2007).

2010

A medida que entramos en las etapas finales de la década de 2010, la RSE aparentemente ha vuelto a girar con la sostenibilidad como protagonista. El cambio climático y el medio ambiente se ha convertido en un tema determinante y ha estimulado el desarrollo de nuevos enfoques innovadores para la estrategia de RSE.

En esta década se publica The CERES Road Map to Sustainability y la guía ISO 26000. Aunque su versión en España codificada como UNE-ISO 26000 posea fecha de marzo de 2012. La elaboración del texto de la norma ISO 26000 se remonta al año 2001 cuando empieza a existir una necesidad de crear una norma de responsabilidad social.

Durante 2013 se lanza Guía G4 del GRI y en 2015 surgen los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU que brindan a las organizaciones un marco estándar que pueden adoptar para desarrollar programas de RSE en torno a ellos.

En 2014 se lanza la primera Carta BlackRock, en ella Larry Fink, CEO de BlackRock, la mayor gestora de fondos mundial, hace un llamamiento a las empresas para que desarrollen estrategias de largo plazo, que consigan beneficios económicos sin perder de vista su fin social.

2020

Ahora nos encontramos iniciando una nueva década que trajo consigo una crisis sanitaria de COVID-19, lo cual ha replanteado en totalidad la forma de hacer negocios de las empresas. Nos queda esperar qué acontecimientos representativos habrá en este tiempo en el ámbito de RSE (ExpokNews, 2021).

2.3 Bases Teóricas

El proyecto presente comienza como exploratorio porque el tema ha sido poco abordado en lo general y prácticamente nunca para las empresas dentro del ramo logístico (Almacenes y Distribución), y luego evoluciona a descriptivo, con enfoque cualitativo.

El diseño es no experimental, pues no se tiene injerencia en la generación de los resultados, sino que sólo los registra. Es también transversal debido a que la información se obtuvo en un solo período de tiempo.

El papel que va a desarrollar el investigador creador del proyecto es como participante-observador, siendo el método el estudio de campo y la técnica utilizada la entrevista semiestructurada.

2.4 Marco legal

Antecedentes de ISO 26000

En el año 2001 ISO comenzó a estudiar la necesidad de desarrollar una norma de responsabilidad social. Dando forma en 2004 al grupo de trabajo a cargo de la elaboración la norma ISO 26000.

El proceso para desarrollar esta norma ha sido hasta la fecha el más colaborativo, participaron expertos de los seis principales grupos de partes interesadas, gobierno, industria, trabajadores, consumidores, organizaciones no gubernamentales, servicio, apoyo, investigación y otros; además de procurar un equilibrio geográfico y de género de los participantes. Para el año 2010 este grupo de expertos creció en número a 450 y 99 países miembros de ISO. El 1 de noviembre de este mismo año, se publicó la norma ISO 26000 de responsabilidad social a nivel mundial (globalstd, 2014).

¿Qué es ISO 26000?

ISO 26000 es una norma internacional que ofrece una guía para integrar la responsabilidad social en todo tipo de organizaciones, con el fin de ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible.

No es una norma de sistema de gestión y no es certificable. La única norma certificable hasta la fecha es SA 8000, desarrollada por la Social Accountability International.

La responsabilidad social está definida bajo esta norma como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible incluyendo salud y bienestar de la sociedad.

Esta norma no trabaja sola, para poder tener el éxito esperado se apoya con otros instrumentos e iniciativas relacionadas con RS sin reemplazarlas: Guía para multinacionales de OCDE, Global Reporting Initiative, Pacto Global de las Naciones Unidas, entre otros.

Principios de la Norma ISO 26000

- Rendición de cuentas.
- Transparencia.
- Comportamiento ético.
- Respeto a los intereses de las partes interesadas.
- Respeto al principio de legalidad.

ISO 26000 establece 7 materias fundamentales de la responsabilidad social que una organización deberá de abordar:

- Gobernanza organizacional.
- Derechos humanos.
- Prácticas laborales.
- Medio ambiente.
- Prácticas justas de operación.
- Asuntos de consumidores.
- Participación activa y desarrollo de la comunidad.

ISO 26000 es una gran herramienta para las empresas, las ayuda a pasar de las buenas intenciones a las buenas acciones, y entre sus beneficios se destacan: mayor competitividad, mejor reputación a nivel social, atraer y retener colaboradores, clientes y usuarios, mantener la motivación, compromiso y productividad.

NOM-034-STPS

Debido a la cada vez más creciente necesidad de fomentar una cultura incluyente en México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró en julio de 2016 la Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016 “Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo”, la cual entró en vigor en septiembre del mismo año.

Su principal objetivo es el de promover prácticas de seguridad y salud en el trabajo que consideren las precauciones suficientes para personas con discapacidad.

En tal sentido, es importante que los entornos laborales sean incluyentes y desarrollen las facilidades para que, sin distinción alguna, todos los usuarios de sus instalaciones se sientan protegidos.

Entre lo establecido en esta Norma se especifica la elaboración de un análisis para determinar la compatibilidad del puesto con la discapacidad que presenta el trabajador, considerando:

- La discapacidad de cada trabajador.
- El área del puesto de trabajo.
- Los riesgos específicos asociados con la discapacidad de los trabajadores.
- Las medidas de control técnicas o administrativas existentes, así como la evaluación de su efectividad.
- Las medidas de control adicionales que el patrón determine para minimizar los riesgos.
-

Adicionalmente se establece como obligación del patrón lo siguiente:

- Colocación de señalización visual, auditiva y/o táctil en los centros de trabajo, que permitan el desplazamiento, la estadía y las acciones a seguir en caso de emergencia.
- Definición de un plan de atención a emergencias.
- Capacitación para trabajadores con discapacidad, en la cual se considere información de los riesgos específicos a que puede estar expuesto en su lugar de trabajo y en las áreas contiguas, así como de las acciones y medidas preventivas, incluyendo el contenido del plan de atención a emergencias y la manera en que estos trabajadores participarán en su ejecución (GNP, 2023).

Artículo 186 ISR

Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de los citados trabajadores.

Se otorga un estímulo fiscal a quien contrate adultos mayores, consistente en deducir de sus ingresos acumulables para los efectos del impuesto sobre la renta del ejercicio fiscal correspondiente, el equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas de 65 años y más. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley.

Los contribuyentes que apliquen los beneficios previstos en este artículo deberán cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social (Union, 2021).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que en este presente proyecto se hará será una investigación cualitativa.

Enfoque metodológico

El enfoque que se le dará al proyecto es cualitativo porque es esencial para el desarrollo de teorías y para la conceptualización de los fenómenos, asuntos o cosas que se desean investigar minuciosamente, como la parte de las personas con capacidades diferentes que tienen empleo en empresas de logística en el Estado de México. Porque su prioridad es la descripción, análisis y explicación de lo interesado de forma “holística” y lo más natural posible. La descripción y explicación van a asentarse de forma detallada y profunda, por eso se implementarán como apoyo la creación de perfiles de puesto teniendo como objeto las cualidades de las personas con capacidades diferentes tengan de acuerdo con su discapacidad, a parte de una pequeña encuesta aplicada en una empresa de logística para ver si este ramo considera factible la inclusión de personas con capacidades diferentes, que recojan el profundo sentir de los entrevistados. El análisis de los datos recogidos por la observación deberá de ser subjetivos, donde aplicare mi preparación y mi modo de ver las cosas para analizarlas.

Metodología del tema de investigación

MATRIZ PESTEL, EN LA EMPRESA APLICADA (PILOTO): ROSCH LOGISTICA

Primeramente, se realizará una matriz PESTEL, para tener un panorama de la empresa, y podamos observar sus puntos a nivel: Político, Económico, Social,

Ecológico, Tecnológico, Legal; para alcanzar una certificación de empresa socialmente responsable.

- Área de estudio: Empresa de logística.
- Sector: Terciario (Almacenaje y transporte: 1PL, 2 PL, 3 PL)
- Otros servicios: Servicios de consultoría con REPSE en 4PL.
- Tipos de clientes: Farmacéutico, Comestibles, Muebles, Papelería, Automotores.
- Tamaño de la empresa: Grande (Más de 100 colaboradores)

Tabla 4

Matriz PESTEL de características que debe de tener la empresa para llevar a cabo el proyecto

P	T
<ul style="list-style-type: none"> • Empresa de Sociedad Anónima de capital variable • Considerada: Empresa privada • Sin fines de lucro 	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología informática: WMS, OMNITRACKS, TIPAK, SAM, GOOGLE DRIVE Y APLICACIONES, SISTEMAS ASPEL. • Tecnología operativa (Almacén): <p>MONTACARGAS: _</p> <p>Clase I: Montacargas Eléctrico Clase IV y V: Combustión interna</p> <p>RACKS: _</p> <p>Racks para almacenamiento: Dobles y sencillos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tecnología unidades (Distribución):

UNIDADES (VEHÍCULOS)

1 ½ Toneladas

3 Toneladas

4 Toneladas

10 Toneladas

NOTA: Unidades con caja seca y caja refrigerada

- Tecnología de equipo de protección personal (EPP), NOM-017-STPS-2017:

-Casco tipo C.

-Chaleco con franjas reflectantes.

-Uniforme: playera con logotipo de la empresa.

-Botas de seguridad con castillo de policarbonato y suela dieléctrica.

-Faja para cargas pesadas.

-EPP Covid-19: Lentes, careta, cubrebocas, sanitizante, gel antibacterial.

- Tecnología aplicada a la NOM-026-STPS-2008 (Colores y señales de seguridad e higiene):

-Mapas de riesgo (Colocados en planta inferior/superior y almacén).

-Señalamientos de ruta de evacuación.

-Señalamientos de extintores y colocación cada 15 mts lineales y en racks cada 6 metros, todos a una altura de 1.50 mts.

-Señalamientos de servicios: Baños, área comedor, botiquín.

-Señalamiento de salida de emergencia.

-Señalamiento en piso delimitando áreas de paso de equipo de montacargas, paso de operarios y paso de externos, delimitación de patio y área de trabajo.

<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sector Económico: Terciario • Facturación: 20 millones al mes • Sueldos de colaboradores: Por arriba de la media • Prestaciones de ley 	<p>E</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disposición de residuos con proveedores de reciclaje y recolección certificados para el uso y manejo de estas (Empresa VIDE). • Planta tratadora de agua residual en operación. • Capacitación en temas medio ambientales y cursos diversos sobre este tema.
<p>S</p> <p>NO SE TIENE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se aplica ninguna normatividad social, principal (NOM-035-STPS-2018), de factores de riesgo psicosocial, lo que ocasiona que en algunas áreas haya mal clima laboral y rotación de personal. • No se tiene la certificación de empresa socialmente incluyente, por lo tanto, las personas con capacidades diferentes no pueden laborar allí. <p>SE TIENE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de no discriminación • Capacitación del personal y entregas de licencia y certificaciones DC3 de habilidades para el buen trabajo de los procesos establecidos en áreas operativas. • Plantilla: Más de 100 colaboradores • Política de acceso a las instalaciones • Procedimiento de acceso y seguridad en instalaciones. • Procedimiento de Seguridad e Higiene. 	<p>L</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresa constituida legalmente • Con licencia de funcionamiento • Licencia ante Cofepris • Tramites registrados ante seguro social • Tramites de REPSE • Tramites de SAT en la legalidad

<ul style="list-style-type: none"> • Un organigrama aprobado ante la normatividad 059 de la farmacopea (NOM-059-SSA1-2015) • Aplicación de la Normatividad (NOM-006-STPS-2014), del manejo y almacenamiento de materiales -Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. 	
--	--

MATRIZ FODA, EN LA EMPRESA APLICADA (PILOTO): ROSCH LOGÍSTICA

También se deben de tener en cuenta un análisis FODA, para poder observar de forma más eficiente las áreas de oportunidad de la empresa para la creación de políticas y procesos para mejorar estos aspectos.

Tabla 5

Matriz FODA de las características que debe de tener la empresa para que se pueda llevar a cabo el proyecto

F <ul style="list-style-type: none"> • Empresa con experiencia en la rama logística con más de 30 años dentro del mercado • Cuenta con personal calificado en el sector • Su equipo de transporte es subarrendado (Porque no se deprecia el equipo y la inversión no se ve disminuida) • Tiene tecnología de punta 	O <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de sueldos a nivel operario • Mejora en prestaciones • A nivel mandos medios (Mejora de liderazgo) • Mejora en áreas de recreación • No incluye a personas con capacidades diferentes en sus procesos (administrativos/operativos)
D <ul style="list-style-type: none"> • El tipo de producto que almacenan es muy especializado, lo que no permite 	A <ul style="list-style-type: none"> • Por falta de espacio en almacén, no se puedan tener más clientes y no llevar a cabo las buenas practicas.

<p>tener diversos clientes, solo grupos selectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de marca. • No se cuentan con certificación ISO 9001. • No se tiene certificación de Empresa Socialmente Responsable. • No se tiene certificación de empresa socialmente incluyente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Al no contar con certificaciones no se cuenta con clientes potenciales.
--	---

Gestión del talento humano (reclutamiento, selección y contratación): perfil de puesto para personas con capacidades diferentes, en la empresa aplicada (piloto): Rosch Logística

Se realizarán distintos perfiles de puesto destinadas a las personas con capacidades diferentes, tomando en cuenta el área de ocupación dentro de una empresa dedicada al ramo logístico.

Tabla 6

Perfil de puesto: Auxiliar de Almacén, diseñado para personas con diversas capacidades diferentes, a evaluación en base a prueba VALPAR

Rosch		DESCRIPTIVA DE PUESTO			Fecha de Elaboración
		Código No.	Versión 01	Vigencia Junio 2024	Mayo 2023
I. DATOS GENERALES					
Puesto:	Aux Almacén (Picking)				
Capacidad Diferente (Discapacidad)	Discapacidad sensorial, Discapacidad física, Discapacidad psíquica (A. evaluación de acuerdo a la prueba VALPAR).				
Dirección:	Dirección de Operaciones				
Reporta a:	Supervisor de Almacén				
Sucursal:	Tejocotes				
II. PROPOSITO DEL PUESTO					
Preparar los diversos pedidos conforme a las ordenes del sistema completos y en tiempo					
III. FUNCIONES DEL PUESTO					
1	Ubicar la mercancía o productos siguiendo las ordenes y/o pedidos.				
2	Empaquetar los productos y/o mercancías en las cajas destinadas para el pedido, cuidando que el empaque sea el correcto para la cantidad a surtir				
3	Verificar contra orden y/o pedido el producto que empaquete, para evitar faltantes o sobrantes.				
4	Asignar el producto empaquetado al palet o tarima del pedido				
5	Realizar conteo de inventarios, así como, realizar la limpieza de racks y tarimas del Almacén.				
6	Etiquetar el producto conforme a los procesos o procedimientos vigentes				
7	Cumplir con las buenas practicas de Almacenamiento y con el Sistema de Gestión de Calidad de la Empresa.				
IV. ENTORNO OPERATIVO					
RELACIONES INTERNAS					
1	Analista de Inventarios	Conteo de producto			
2	Supervisor	Actividades Diarias			
3					
4					
5					
RELACIONES EXTERNAS					
1	N/A				
2					
V. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
JERARQUIA		PUESTO			
Jefe de jefe inmediato	jefe de Almacén				
Jefe inmediato	Supervisor				
Personal subordinado	N/A				
VI. PERFIL DEL PUESTO					
ESCOLARIDAD Y ÁREAS DE CONOCIMIENTO					
Nivel académico	Primaria	Grado de avance		Terminada	
Carrera genérica	N/A				
Idioma	Español Nativo		Nivel		
Otros estudios	Conteo, separación de producto, etiquetado, empacado, entarimado, conocimientos generales de manejo de almacenes				
Conocimientos					
EXPERIENCIA LABORAL					
Tiempo mínimo de experiencia	6 meses		Áreas de experiencia		
	almacen, distribución y/o similar				
REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS					
Disponibilidad para viajar	No		Frecuencia	N/A	
Edad	18 en adelante		Alternar turnos	No	
VII. COMPETENCIAS					
TIPO	NOMBRE				GRADO
Negociación	Propone soluciones ganar-ganar y generar acuerdos que son aceptados por todas partes.				Bajo
Influenciar a los otros	Logra el compromiso de personas de diferentes niveles y Áreas sobre las cuales no tiene autoridad formal para la obtención de sus resultados. Es persuasivo, usa argumentos racionales y se comunica claramente para influenciar a los demás.				Bajo
Orientación a Resultados	Cumple con las responsabilidades asignadas en los tiempos y con las especificaciones definidas				Intermedio
Resiliencia	Logra sobreponerse de manera automática ante adversidades y toma decisiones rápidas y asertivas que lo lleven a resultados.				Intermedio
Administración de Recursos Materiales	Es eficiente en el uso de recursos a su cargo.				Intermedio
VIII. INDICADORES DE DESEMPEÑO					
KPIs	Responsabilidad			Objetivo	
x definir	Total			x definir	
x definir	Total			x definir	
x definir	Total			x definir	
x definir	Total			x definir	
x definir	Total			x definir	
x definir	Total			x definir	
x definir	Total			x definir	
x definir	Total			x definir	

Gerente de Recursos Humanos
Elaboró

Director de Operaciones
Autorizó

Tabla 8

Perfil de puesto: Auxiliar administrativo, diseñado para personas con diversas capacidades diferentes, a evaluación en base a prueba VALPAR

Rosch		DESCRIPTIVA DE PUESTO			Fecha de Elaboración
		Código	Versión	Vigencia	Mayo 2023
		No.	01	Junio 2024	
I. DATOS GENERALES					
Puesto:	Auxiliar Administrativo				
Capacidad Diferente (Discapacidad):	Discapacidad sensorial, Discapacidad física (A evaluación de acuerdo a la prueba VALPAR).				
Dirección:	Dirección General				
Reporta a:	Gerente de Recursos Humanos				
Sucursal:	Tejocotes				
II. PROPOSITO DEL PUESTO					
Realizar el proceso Administrativo, resguardo la información de los colaboradores de la empresa así como brindar atención a todo el personal que ingrese a la organización.					
III. FUNCIONES DEL PUESTO					
1	Hacer el registro de documentación.				
2	Actualizar los informes y documentos que tengan que ver con el personal.				
3	Asistir en el reclutamiento de personal.				
4	Verificar que los datos de los candidatos sean ciertos.				
5	Brindar orientación a los nuevos empleados.				
6	Tener un registro de los trabajadores tomando en cuenta incidencias y reclamos.				
7	Llevar un registro de las vacaciones y reposos de los empleados.				
IV. ENTORNO OPERATIVO					
RELACIONES INTERNAS					
1	Personal Operativo	Detectar necesidades y gestionar las soluciones			
2	Supervisores	Gestionar información interna y externa			
3					
4					
5					
RELACIONES EXTERNAS					
1	N/A				
2					
V. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
JERARQUÍA			PUESTO		
Jefe de jefe inmediato			Gerente de Recursos Humanos		
Jefe inmediato			Analista de Recursos Humanos		
Personal subordinado			N/A		
VI. PERFIL DEL PUESTO					
ESCOLARIDAD Y ÁREAS DE CONOCIMIENTO					
Nivel académico	Primaria		Grado de avance	Terminada	
Carrera genérica			Nivel	N/A	
Idioma	Español Nativo				
Otros estudios	Habilidad Numérica				
Conocimientos	Habilidad básica en computación				
	Habilidades intrapersonales				
EXPERIENCIA LABORAL					
Tiempo mínimo de experiencia	8 meses		Áreas de experiencia		
	Recursos Humanos o similar				
REQUERIMIENTOS ESPECÍFICOS					
Disponibilidad para viajar	No		Frecuencia	N/A	
Edad	18 en adelante		Alternar turnos	No	
VII. COMPETENCIAS					
TIPO	NOMBRE			GRADO	
Negociación	propone soluciones ganar-ganar y generar acuerdos que son logrados con ambas partes			Bajo	
Influenciar a los otros	logra el compromiso de personas de personas de diferentes niveles			Bajo	
Orientación a Resultados	logra cumplir sus responsabilidades asignadas en las actividades			Intermedio	
Resiliencia	logra sobrellevarse de manera automática ante adversidades y problemas ocasionales de manera que se lleguen a resultados			Intermedio	
Administración de Recursos Materiales	Es eficiente en el uso de recursos a su cargo.			Intermedio	
VIII. INDICADORES DE DESEMPEÑO					
KPIs	Responsabilidad		Objetivo		
x definir	Total		x definir		
x definir	Total		x definir		
x definir	Total		x definir		
x definir	Total		x definir		
x definir	Total		x definir		
x definir	Total		x definir		
x definir	Total		x definir		
x definir	Total		x definir		
Gerente de Recursos Humanos Elaboró			Director de Operaciones Autorizó		

Documentación para la evaluación del candidato con capacidades diferentes, en la empresa aplicada (piloto): Rosch Logística

EJEMPLO DE LA DOCUMENTACIÓN: -

CASO#1: COLABORADOR (DANIEL CRUZ CUELLAR)

- PRUEBA VALPAR

Figura 3

Prueba Valpar, sección datos de Daniel Cruz Cuellar, brindada por el DIF de Tlalnepantla

NOMBRE (S)		PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
Daniel		Cruz	Cuellar
EDAD:	29 años	FECHA DE NACIMIENTO:	06/03/1993
NACIONALIDAD:	Mexicana	CURP:	CUCD930306HMCRLN03
CUENTA CON DOMICILIO:	SI	DIRECCION:	C TENAYUCA MZ 18 LT 43 COL GUSTAVO BAZ PRADA, TLALNEPANTLA DE BAZ. EDO DE MEX
	X	¿MOTIVO POR EL CUAL NO CUENTA CON DOMICILIO?	
TELÉFONO DE CONTACTO:	561316245 Y 562304834	CORREO ELECTRÓNICO:	dcruza5613@grm11.com
NOMBRE COMPLETO Y PARENTESCO DE LA PERSONA QUE COMPLEMENTA LA INFORMACIÓN DE LA ENTREVISTA (CUANDO APLIQUE)		Irma Cuellar (madre)	
¿HA REALIZADO ANTERIORMENTE UNA EVALUACIÓN DE HABILIDADES?		SI	X NO
SEGUIMIENTO LABORAL DEL BUSCADOR DE TRABAJO		Se evaluó hace años sin embargo en ese entonces no se le dio seguimiento para conseguir empleo en una empresa como aspirante de peluche.	
ACTIVIDADES OCUPACIONALES QUE LE INTERESAN AL BUSCADOR DE TRABAJO		Ayudante general.	
BARRERAS QUE ENFRENTA LA PERSONA EN SU INSERCIÓN LABORAL		Debido a su discapacidad no le confieren con facilidad.	
UNICAMENTE SI LA PERSONA EVALUADA PRESENTA DISCAPACIDAD LLENAR LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:			
PERSONA CON DISCAPACIDAD		DIAGNÓSTICO	
AUDITIVA		DISCAPACIDAD INTELECTUAL MONEDARA Y PARÁLISIS PARCIAL POR HIPOXIA NEONATAL.	
VISUAL			
MOTRIZ			
INTELECTUAL Y/O MENTAL	X		
COMUNICACION			
ENFERMEDADES DISCAPACITANTES			
ANTECEDENTES RELACIONADOS CON LA DISCAPACIDAD, USO DE AUXILIARES Y MEDICAMENTOS Y/O SU CONDICIÓN ACTUAL.			
Daniel desde su evaluación de manera puntual en compañía de su madre quien menciona que cuando nació presentó problemas de incompatibilidad sanguínea por otro no realizó 3 intervenciones de cirugía que causaron hipoxia neonatal y dos meses después los cuetes causaron tanto la discapacidad intelectual como el problema motor, posterior entre estuvo en atención especial hasta los 10 años. Actualmente se sigue para laborar y solo presenta problemas intelectuales y motores de lado derecho.			

Av. Hidalgo N° 132, Col. La Romana, Tlalnepantla de Baz, Estado de México.
Tel: (0133) 5319863 correo electrónico: abcicendoespaciostlalnepantla@toms11.com

Página 1 de 3

Figura 4

Prueba Valpar, sección capacidades de Daniel Cruz Cuellar, brindada por el DIF de Tlalnepantla

	
ESCOLARIDAD Y OTROS LOGROS ACUMULADOS:	Menciona que termino la secundaria en educación regular con apoyo de los profesores, y durante su vida laboral le dieron cursos de actualización y muestras de seguridad en el trabajo.
EXPERIENCIA LABORAL:	Comenta que a trabajo por 5 años en Ruz una empresa de empaquetado de papas y salió de allí por malos tratos por parte de su supervisor. Posteriormente trabajo en Naureles desde el 2016 hasta julio de este año donde salió debido a que la empresa cambio de dirección y él ya no tenía muestras para tratarse en el nuevo negocio.
CONTEXTO FAMILIAR:	Menciona que vive con sus padres lo cuales son empleados y con su abuela quien se dedica al hogar, es hijo único.
PLANO DE TRABAJO	
PRUEBAS PSICOLÓGICAS A APLICAR:	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de • Test Figura Humana • Test De Colores
SELECCION DE MUESTRAS DE TRABAJO VALPAR:	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra 7 • Muestra 8 • Muestra 17
Perfil psicológico: Muestra una personalidad tranquila y sensitiva, busca evitar los conflictos y se muestra pasivo, con deseo por experimentar cosas nuevas que le brinden estabilidad busca trabajar para ser el jefe.	
CAPACIDADES	
	
1. Alto, 2 Medio, 3 Bajo.	
DESCRIPCIÓN DE LAS CAPACIDADES	
Aprendizaje: Debido a su discapacidad se le dificulta la adquisición de conocimientos sin embargo puede aprender actividades sencillas al ser repetitivas.	
Escritura: Sabe leer y escribir textos sencillos pero no se entiende su redacción y no comprende todo lo que lee.	
Destreza manual: Debido a su problema de motricidad presenta problemas para coordinar ambas manos y la motricidad fina de la mano derecha.	
Fuerza: Debido a su problema de motricidad no puede cargar objetos pesados o voluminosos.	
Concepto de número: Conoce los números y comprende operaciones básicas sin embargo tarda un tiempo en realizarlas.	
Manejo de dinero: Sabe manejar dinero pero solo en pequeñas cantidades y pocas transacciones.	
RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA SECCION DE TRABAJO DE LAS MUESTRAS DE TRABAJO VALPAR (CASAS)	
Las calificaciones de desempeño del candidato en las Muestras VALPAR, en relación con la población Seminales reportaron:	
Muestra 7 Clasificación multivariada: Comprende instrucciones escritas y si es con ejemplos mejora su trabajo, trabaja con menor fatiga de manera lenta pero constante, se ayuda de la derecha para su problema de motricidad, muestra habilidad para clasificar productos y acomodarlos adecuadamente, concentrado y con atención en lo que hace por periodos prolongados. Concluye con un percentil de ejecución de 68% lo cual lo coloca en un rango 3 con un nivel PROMEDIO.	
Muestra 8 Simulación de empaquetado: Acato a las indicaciones muestra empeño por realizar lo que se le solicita sin importar la complejidad o dificultad, trabaja bien con métricas en movimiento y realiza empaques gruesos y finos con motricidad sencilla con facilidad, trabaja por periodos prolongados mejorando su desempeño y sin aburrirse. Concluye con un percentil de ejecución de 50% que lo coloca en un rango 3 con	
Av. Hidalgo N° 132, Col. La Romana, Tlalnepantla de Baz, Estado de México. Tel (0155) 53190863 correo electrónico: abriendoespaciostlalnepantla@hotmail.com	
Página 2 de 3	

Figura 5

Prueba Valpar, sección de perfil laboral y habilidades, de Daniel Cruz Cuellar, brindada por el DIF de Tlalnepantla

FACTORES (PUNTAJE)		F	RI	DESCRIPCIÓN
PERSONALES	MOTIVACIÓN	F		Muestra actitud adecuada hacia el desempeño de las actividades asignadas.
	INICIATIVA	F		Busca alternativas para un mejor desempeño en su trabajo.
	RESPONSABILIDAD	F		Muestra buena actitud y responsabilidad en sus tareas.
	FLEXIBILIDAD	F		Acepta cambios de actividades.
DEL ENTORNO	FAMILIAR	F		Cuenta con apoyo familiar.
	FISICOSOCIAL	F		Es independiente en el contexto social y urbano.
	EDUCATIVO	F		Cuenta con educación secundaria.
	LABORAL	F		Cuenta con experiencia como estudiante general.

CONCLUSIONES

PERFIL LABORAL Y HABILIDADES: De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba VALPAR, los cuales son de nivel PROMEDIO, por lo que el Daniel cuenta con las habilidades para trabajar en actividades sencillas y repetitivas, que requieren paciencia, atención y habilidades manual gruesa.

¿QUE NECESITA LA PERSONA PARA MEJORAR SU EMPLEABILIDAD? No presenta restricciones medicas sin embargo es importante tomar en cuenta su dificultad motriz y su problema para comprender instrucciones complejas.

RESTRICCIONES, A FIN DE EVITAR RIESGOS O ACCIDENTES DE TRABAJO PARA LA PERSONA:

AJUSTES REQUERIDOS EN LA VACANTE PARA SU INSERCIÓN LABORAL (EN CASO DE QUE SE REQUIERA)

SUGERENCIAS

ACTUALMENTE LA PERSONA PUEDE DESEMPEÑAR LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES LABORALES:

- Ayudante general
- Auxiliar de atención
- Embacador

LA PERSONA A TRAVÉS DE UN ENTRENAMIENTO, CAPACITACIÓN USO DE AUXILIARES Y/O AYUDAS TÉCNICAS PODRÁ DESEMPEÑAR LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES LABORALES:

•

ATENTAMENTE
(RESPONSABLE)

Lic. En Psi. Maricruz González Sánchez



Los datos personales recabados, se tratan únicamente con fines de registro, seguimiento, inserción laboral en un empleo formal, de la prestación, atención, así como servicios de apoyo personal y registros administrativos de los que la USNE es responsable y que se encuentran registrados ante el Instituto Nacional de Estadística y Geografía y la Información y Protección de Datos Personales. Los mismos, sólo podrán ser transmitidos entre sujetos obligados ante fines de vinculación laboral.

SNE AE 02

Av. Hidalgo N° 132, Col. La Romana, Tlalnepantla de Bas, Estado de México.
Tel (0155) 53190863 correo electrónico: abriendoespaciotalnepantla@hotmail.com

Página 3 de 3

- PRUEBA CLEAVER

Figura 6

Prueba Cleaver realizada por Daniel Cruz Cuellar

Instrucciones
Las palabras descriptivas que verá a continuación se encuentran agrupadas en series de cuatro, examine las palabras de cada serie y anote una "X" bajo la columna "MAS" de la palabra que mejor describa su forma de ser o de comportarse. Después marque una "X" bajo la columna "MENOS" en la palabra que menos describa su forma de ser.

	MAS	MENOS		MAS	MENOS		MAS	MENOS		MAS	MENOS
Persuasivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fuerza de Voluntad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Obediente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aventurero	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Gentil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mente Abierta	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Quisquilloso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Receptivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Humilde	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Complaciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inconquistable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cordial	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Original	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Animoso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jugustón	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Moderado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agresivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confiado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Respetuoso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indulgente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atra de la Fiesta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Simpatizador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emprendedor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Esteta	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comodino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolerante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Optimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vigoroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temeroso	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Afirmativo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Servicial	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sociable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agradable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Escéptico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Valiente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parfanclín	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temeroso de Dios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Preciso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inspirador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Controlado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nervioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sumiso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Convencional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atractivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Jovial	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Tímido	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Decisivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Cauteloso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Disciplinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Adecuado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cohibido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Determinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Generoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Disgustador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Esado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Convenciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Animoso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Franco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bonachón	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Persistente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangre Lliviana	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Buen Compañero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dócil	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Competitivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Amigüero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diplomático	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atravido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alegre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paciente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Audaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Considerado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Confianza en sí Mism	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Refinado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Encantador	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Arrogante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mesurado para Hablar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Satisfecho	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispuesto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Admirable	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Conforme	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Inquieto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dasoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bondadoso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confiable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Popular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consecuente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Resignado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pacífico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Buen Vecino	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entusiasta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Carácter Firme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Positivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Devoto	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

- PRUEBA ZAVIC

Figura 7

Prueba Zavic realizada por Daniel Cruz Cuellar

HOJA DE RESPUESTAS

NOMBRE: Daniel Cruz Cuellar FECHA: 26 mayo
 ESCOLARIDAD: 2º de primaria EDAD: 7
 PUESTO: Y de 1º de primaria

EJEMPLO: A B C D

1. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	6. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	11. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	16. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
2. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	7. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	12. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	17. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
3. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	8. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	13. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	18. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
4. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	9. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	14. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	19. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D
	10. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	15. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D	20. <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input checked="" type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D

- PRUEBA PROYECTIVA

Figura 8

Prueba proyectiva #1 de Daniel Cruz Cuellar

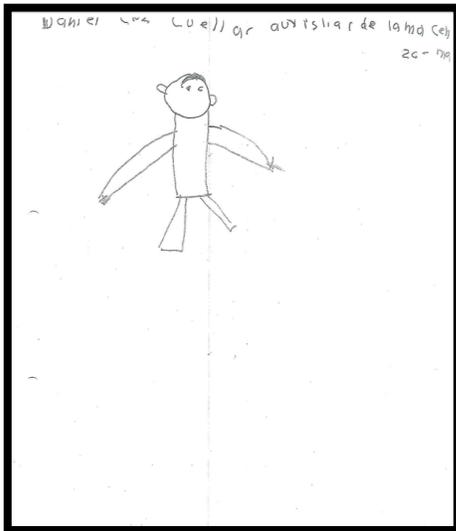
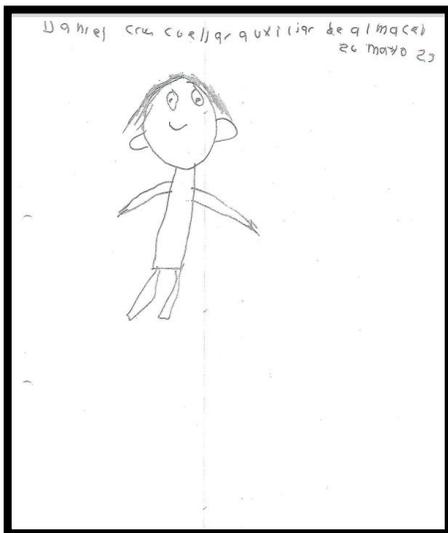


Figura 9

Prueba proyectiva #2 de Daniel Cruz Cuellar



- RESULTADOS DE LAS PRUEBAS PSICOMÈTRICAS

Figura 10

Evaluación Zavic de la prueba de Daniel Cruz Cuellar

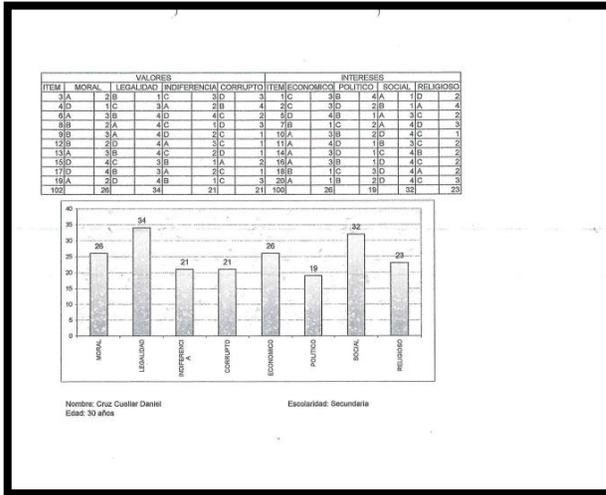


Figura 11

Evaluación Cleaver de la prueba de Daniel Cruz Cuellar

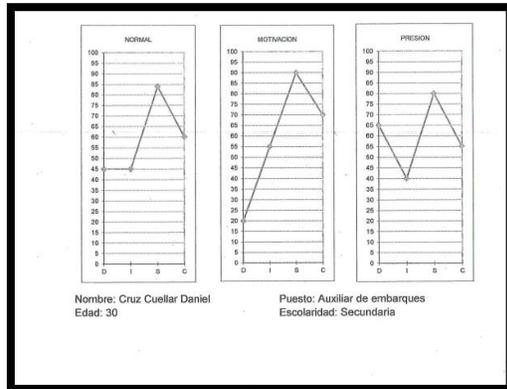


Figura 12

Reporte general psicológico de Daniel Cruz Cuellar

03/06/23

REPORTE DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Datos personales
Nombre: Cruz Cuellar Daniel
Fecha de nacimiento: 06/03/93
Edad: 29 años
Estado civil: Soltero
Escala: Secundaria
Puesto: Auxiliar de embarques

Prueba aplicada
1. Técnica Cleaver. Autor: J.P. Cleaver

I. Resultados de test psicométricos

EH.

Características sobresalientes de comportamiento
Es una persona amable y tranquila que siempre buscara una manera de apoyar, se resiste a los cambios.

Motivaciones
Busca un ambiente de protección, así como contar con un líder a seguir, necesita tener indicaciones claras y ayuda en las tareas difíciles.

Posibles limitaciones bajo presión
Puede llegar a tener problemas al enfrentar situaciones difíciles y podría necesitar ayuda para empezar nuevas tareas, puede llegar a carecer de creatividad y evitara los cambios.

II. Conclusiones

Criterios de conclusión acerca de la contratación del candidato:

- ♦ **Fortalezas y habilidades para el puesto**
 - Cooperación
- ♦ **Áreas a desarrollar**
 - Adaptación al cambio

Comentarios y recomendaciones
Necesitara de ayuda al momento de realizar un cambio

CASO#2: COLABORADOR (BAZUALDO BAZALDUA CARLOS DE JUSUS)

- PRUEBA VALPAR

Figura 13

Prueba Valpar, sección datos de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús, brindada por el DIF de Tlalnepantla

GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO

DIF EDOAMÉX

CERTIFICADO MÉDICO DE DISCAPACIDAD PERMANENTE

FECHA DE EMISIÓN: 03/03/2021

NOMBRE COMPLETO DEL MEDICO ESPECIALISTA: Dra. Anaid Arenas Ortega

CEDULA PROFESIONAL ESPECIALIDAD: #296230

IDENTIFICACION DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

NOMBRE: Carlos de Jesús Bazualdo Bazaldua

EDAD: 21 años

SEXO: Masculino

RESIDENCIA: Repanartlan

TELÉFONO: 044 95 20526600

CALLE: Vicente Guerrero N.º 1

DEPARTAMENTO: 1

COLONIA O LOCALIDAD: Santa María Tlalpacampa

CODIGO POSTAL: 57110

MUNICIPIO: Tlalnepantla

ENTIDAD FEDERATIVA: Edo. de México

DISCAPACIDAD (ES)

TIPO	GRADO			CIE-10	CAUSA
	LEVE	MODERADA	SEVERA		
ALGEBRA					HEREDITARIA
VISUAL					VIOLENCIA
MUSCULOESQUELÉTICA		X		G-81	CONSENTIDA
INTELLECTUAL					ACCIDENTE
PSICOLÓGICA					ENFERMEDAD

*TRAMITE A REALIZAR

CREDENCIALIZACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

FIRMA DEL MEDICO

SELLO DE LA INSTITUCIÓN OTORGANTE

ESTE DOCUMENTO ES VALIDO ÚNICAMENTE PARA EL TRÁMITE ESPECIFICADO Y TIENE UNA VIGENCIA DE 3 MESES A PARTIR DE LA FECHA DE EMISIÓN.

NOTA: ESTE DOCUMENTO ES DE CARÁCTER INFORMATIVO. NO ES UN PERITAJE NI PUEDE SER EMPLEADO DE FORMA LEGAL.

Planesa Consultoría y Servicios S. de RL, Calle 1000, Edificio E, P.O. Box 100, Toluca, Estado de México.
Tel: 03 282 41 71 00, 01 800 00 00 00 00 00

- PRUEBA CLEAVER

Figura 16

Prueba Cleaver realizada por Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús

Instrucciones
Las palabras descriptivas que verá a continuación se encuentran agrupadas en series de cuatro, examine las palabras de cada serie y anote una "X" bajo la columna "MAS" de la palabra que mejor describa su forma de ser o de comportarse. Después marque una "X" bajo la columna "MENOS" en la palabra que menos describa su forma de ser.

	MAS	MENOS		MAS	MENOS		MAS	MENOS		MAS	MENOS
Persuasivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Fuerza de Voluntad	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Obediente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aventurero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gentil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mente Abierta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Quiquilloso	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Recapitativo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Humilde	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Complaciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inquietable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cordial	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Original	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Animoso	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Juguetón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Moderado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agresivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Confado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Respetuoso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indulgente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alma de la Fiesta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Simplicizador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emprendedor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Esteta	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Comodino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolerante	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Optimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vigorous	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temeroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Afirmativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Servicial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sociable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agradable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ecuánime	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Valiente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parfanche	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Temeroso de Dios	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Preciso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inspirador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Controlado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tenaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nervioso	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sumiso	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Convencional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atractivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jovial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tímido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Decisivo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Cauteloso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Disciplinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Adaptable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cohibido	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Determinado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Generoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Disputador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Exacto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Convincente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Animoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Franco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bonachón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Perseverante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangre Liriana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Buen Compañero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dócil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Competitivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Amigüero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diplomático	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Abrévado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Alegre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ausitos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Considerado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Confianza en el Mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Refinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Encantador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Armonioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mesurado para Hablar	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Satisfecho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dispuesto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Admirable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Conforme	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Inquieto	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Desasos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bondadoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confiable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Popular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consecuente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Resignado	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Pacífico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Buen Vecino	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entusasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Carácter Firme	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Positivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Devoto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- PRUEBA ZAVIC

Figura 17

Prueba Zavic realizada por Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús

TEST DE ZAVIC
HOJA DE RESPUESTAS

NOMBRE: Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús FECHA: 26/05/2021
ESCOLARIDAD: Pregrado de Psicología EDAD: 33 años
PUESTO: Psicólogo

EJEMPLO

1.-	A	B	C	D	5	6.-	A	B	C	D	5	13.-	A	B	C	D	5	17.-	A	B	C	D	5
	0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000
2.-	A	B	C	D	5	7.-	A	B	C	D	5	14.-	A	B	C	D	5	18.-	A	B	C	D	5
	0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000
3.-	A	B	C	D	5	8.-	A	B	C	D	5	15.-	A	B	C	D	5	19.-	A	B	C	D	5
	0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000
4.-	A	B	C	D	5	9.-	A	B	C	D	5	16.-	A	B	C	D	5	20.-	A	B	C	D	5
	0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000		0000	0000	0000	0000	0000

- PRUEBA PROYECTIVA

Figura 18

Prueba proyectiva #1 de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús

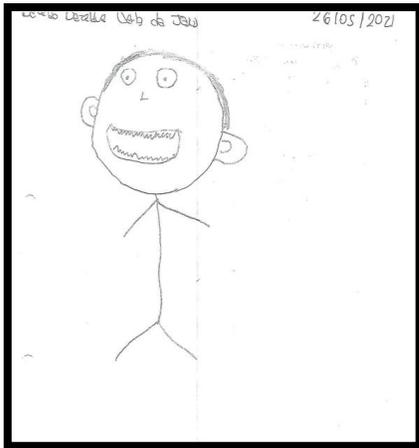
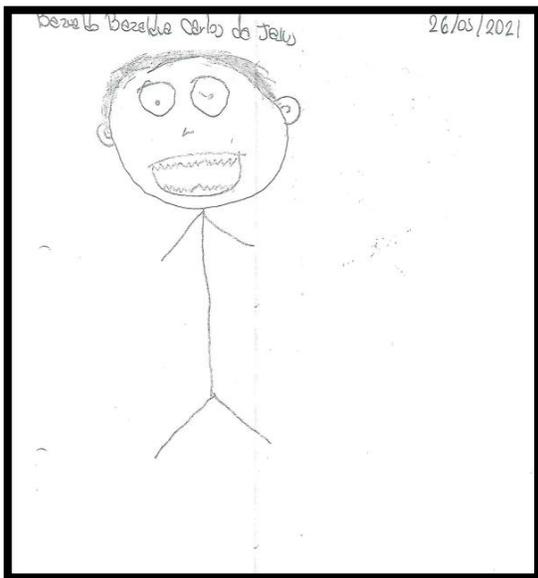


Figura 19

Prueba proyectiva #2 de Bazualdo Bazaldia Carlos de Jesús



- RESULTADOS DE LAS PRUEBAS PSICOMÈTRICAS

Figura 20

Evaluación Zavic de la prueba de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús

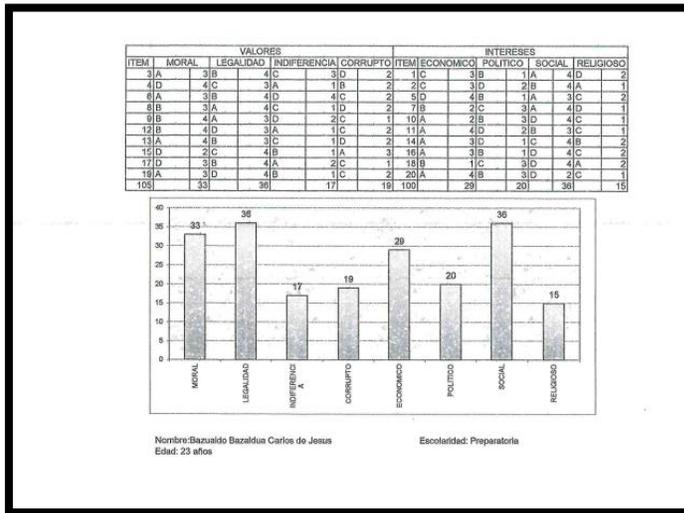


Figura 21

Evaluación Cleaver de la prueba de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús

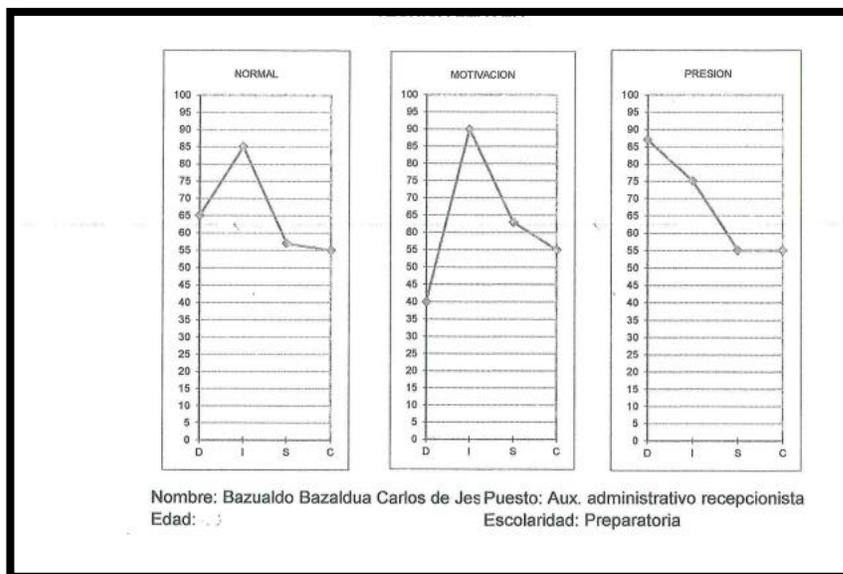


Figura 22

Reporte general psicológico de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús

03/06/23

REPORTE DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Datos personales
 Nombre: Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesus
 Fecha de nacimiento: 27/03/98
 Edad: 23 años
 Estado civil: Soltero
 Escolaridad: Preparatoria
 Puesto: Aux. Administrativo recepcionista

Prueba aplicada
 1. Técnica Cleaver. Autor: J.P Cleaver

I. Resultados de test psicométricos

FH.

Características sobresalientes de comportamiento
 Suele ser una persona optimista, persuasivo y sociable, en algunas ocasiones puede actuar por impulso

Motivaciones
 Requiere de ayuda para poder realizar sus actividades de una manera objetiva, así como para la toma de decisiones.

Posibles limitaciones bajo presión
 Puede tomar decisiones basadas en el impulso, sin considerar a su equipo de trabajo, pues se mostrará apático.

II. Conclusiones

Criterios de conclusión acerca de la contratación del candidato:

- ◆ **Fortalezas y habilidades para el puesto**
 - Es persuasivo y sociable
- ◆ **Áreas a desarrollar**
 - Objetividad y toma de decisiones

Comentarios y recomendaciones
 Constante apoyo para direccionar sus actividades

Análisis de trabajo desempeñado del personal contratado con capacidades diferentes en el área operativa (distribución, embarques, almacén) y administrativa, en la empresa aplicada (piloto): Rosch Logística

Tabla 9

Cuadro de probabilidad de riesgos

Consecuencias	PROBABILIDAD	Muy probable	Probable	Improbable	Altamente Probable
Fatalidad	+	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO
Lesiones importantes	+	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO
Lesiones leves	-	ALTO	MEDIO	MEDIO	BAJO
Lesiones insignificantes	-	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO

Labores sociales (inclusión y altruismo), ambientales para alcanzar una certificación de empresa socialmente incluyente y una certificación de RSE (empresa socialmente responsable)

Tabla 10

Labores sociales y ambientales para aplicación

LABORES SOCIALES	LABORES AMBIENTALES
Regalar objetos	Separación de residuos
Compartir bienes	Reciclar materia inorgánica
Rescatar del peligro	Campañas de concientización
Ayudar (Tiempo/Esfuerzo)	Contenedores especiales de residuos

3.2 Población y muestra

Características de los participantes

Los participantes para este proceso serán los colaboradores de la empresa piloto en la que estamos aplicando este proyecto.

Procedimientos de muestreo

Se aplicará un muestreo probabilístico por conglomerados que es una técnica de muestreo utilizada cuando hay agrupamientos (naturales) relativamente homogéneos en una población estadística, para observar en que áreas de la organización de una empresa de logística les podría ser factible la inclusión de personas con capacidades diferentes, en conjunto con temas sustentables, su población al momento de esta organización es de 120 colaboradores.

Para llevar a cabo lo siguiente se va a dividir la población mencionada anteriormente por conglomerados, en áreas de la empresa, estas son:

- Almacén (60 personas)
- Distribución /Operaciones (41 personas)
- Recursos humanos (3 personas)
- Atención a clientes (4 personas)
- Comercial (3 personas)
- Proyectos (4 personas)
- Finanzas (4 personas)
- Seguridad Patrimonial (1 persona)

TOTAL= 120 personas

Tamaño de la muestra

Se calcula el tamaño de la muestra con la siguiente información:

- Tamaño de la población (N): 120 personas
- Nivel de confianza:95%, por lo cual la puntuación de $Z=1.96$
- Margen de error (c): 5% = 0.05

Fórmula para tamaño de la muestra= $Z^2 \cdot (p) \cdot (1-p) / c^2$

Tamaño de la muestra= 93

Tomando en cuenta los cálculos anteriores el tamaño de la muestra a encuestar será de 93 colaboradores al azar de la empresa Rosch logística (Empresa piloto en el proyecto.

De los anteriores conglomerados mencionados se van a seleccionar elementos dentro de estos de acuerdo con el tamaño de la muestra calculado.

- Almacén (33 personas)
- Distribución /Operaciones (41 personas)
- Recursos humanos (3 personas)
- Atención a clientes (4 personas)
- Comercial (3 personas)
- Proyectos (4 personas)
- Finanzas (4 personas)
- Seguridad Patrimonial (1 persona)

Total, de personas seleccionadas dentro de los conglomerados = 93 personas =tamaño de la muestra calculado.

3.3 Instrumentos

Se realizará una encuesta de 20 preguntas a los colaboradores de una empresa del ramo logístico (Empresa piloto: Rosch Logística) y aparte se propondrán diseños de perfiles de puesto para acentuar las características y funciones que una persona con capacidad diferente pueda integrarse a este ramo industrial mencionado.

3.4 Procedimientos

Vamos a plantear la forma idónea para recolectar los datos que requerimos para llevar a cabo el proyecto, por lo anterior nos apoyaremos de las Tic's (Tecnologías de la Información y la Comunicación), en este caso para aplicar el instrumento anteriormente mencionado; se utilizara Google Forms (Formularios), para que el personal seleccionado, mencionado en la parte de tamaño de muestra, responda la encuesta.

Ya que por el tamaño de la empresa y las labores de los diferentes conglomerados seleccionados, no se podrían reunir los colaboradores para una aplicación física de dicha encuesta, porque no cuentan con el tiempo suficiente para responderlo durante sus labores en la empresa, por lo cual nos apoyaremos de Google Forms (Formularios), en donde se les va a mandar un link a sus números de Whatsapp, mencionando que esta, es una encuesta para apoyar a la empresa a llevar a cabo un proyecto de investigación para su organización.

Cuando los colaboradores abran el link les tomara menos de 5 minutos en responder la encuesta y estos datos que respondan se recolectaran en Google Forms (Formulario), donde en este, se van a almacenar sus respuestas de la encuesta y se obtendrán las gráficas en tiempo real para cada pregunta realizada, para poder hacer una obtención de datos adecuada y ver de manera objetiva cada resultado de las preguntas realizadas en el instrumento.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

Figura 23

Empresa encuestada

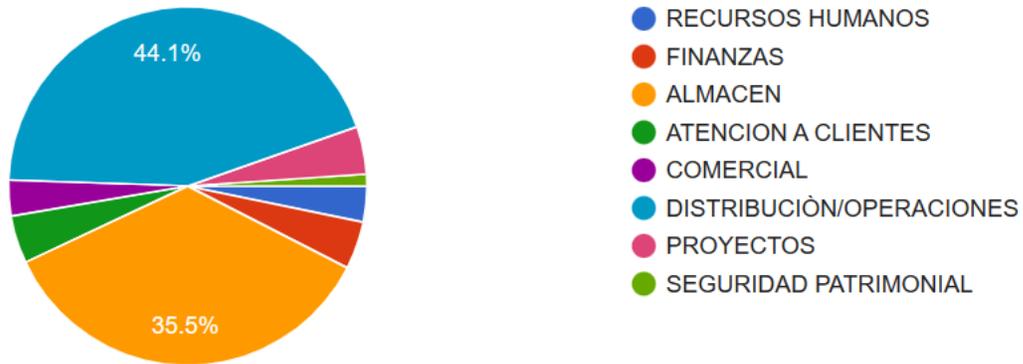


Interpretación y análisis:

El cuestionario en global se llevó a cabo con 80 colaboradores de todas las áreas de la empresa piloto de este proyecto que es, Rosch Logística, donde su gente se envuelve en un ambiente de almacenes y transporte, todo es hecho de manera más operativa.

Figura 24

Áreas de la empresa

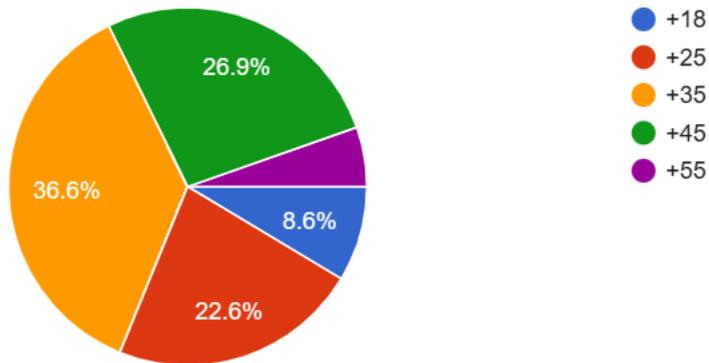


Interpretación y análisis:

Las áreas de la empresa a encuestar fueron todas, al elegir a el personal de cada una de estas al azar, se puso más énfasis en las áreas operativas como almacén y distribución/operaciones, puesto el objetivo era visualizar como seria la integración de personas con capacidades diferentes en estas.

Figura 25

Edad de los encuestados

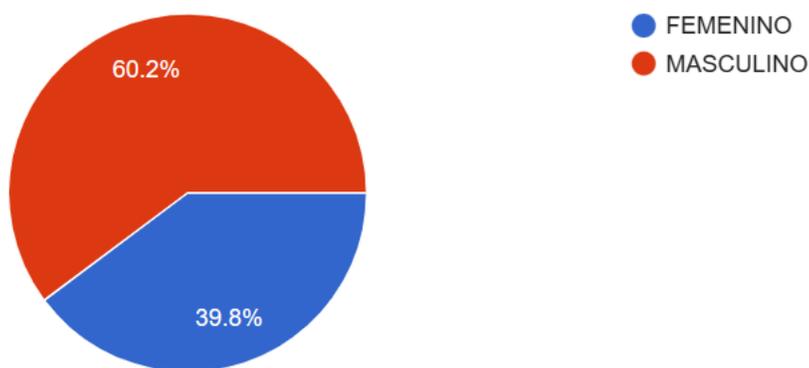


Interpretación y análisis:

La edad de la población encuestada con mayores datos constantes fue de 35 años de edad y la población con menores datos, fueron personas de más de 55 años.

Figura 26

Sexo de los encuestados

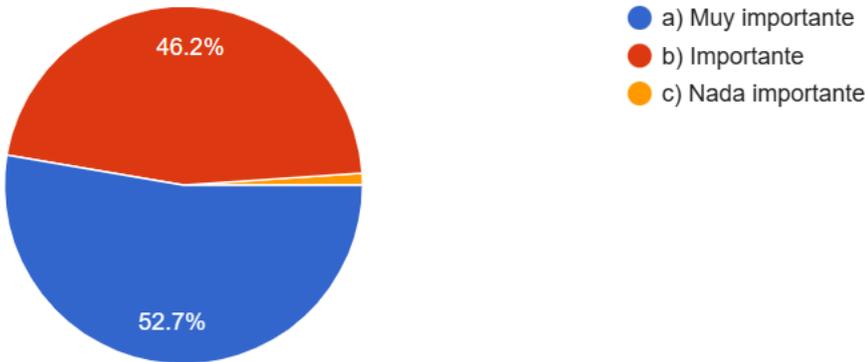


Interpretación y análisis:

La mayoría de la población encuestada de la empresa Rosch Logística es de sexo masculino, como en la mayoría de las empresas donde existen áreas operativas y de trabajos más arduos y pesados.

Figura 27

¿Qué tan importante crees que sea tener una certificación de RSE (Empresa Socialmente Responsable), en una empresa?

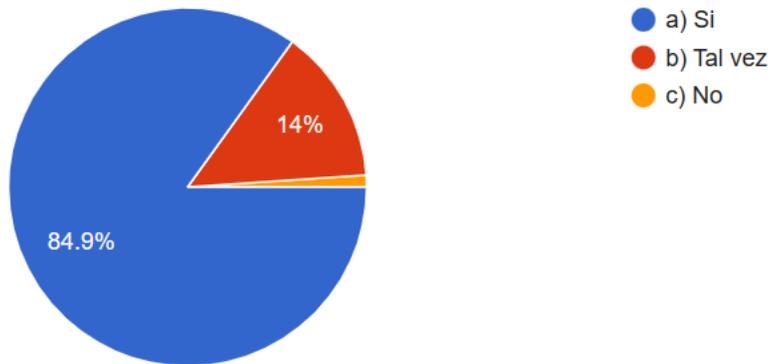


Interpretación y análisis:

La mayoría de la población encuestada de la empresa Rosch Logística, cree que es importante que esta organización tenga una certificación de empresa socialmente responsable (RSE). Para lo cual la mayoría declaró mientras los encuestaban que les gustaría que esta organización creciera más de lo que ya ha crecido en los últimos años.

Figura 28

¿Crees que sea importante que las empresas privadas del Estado de México se preocupen en temas de inclusión de personas con capacidades diferentes (discapacidad)?

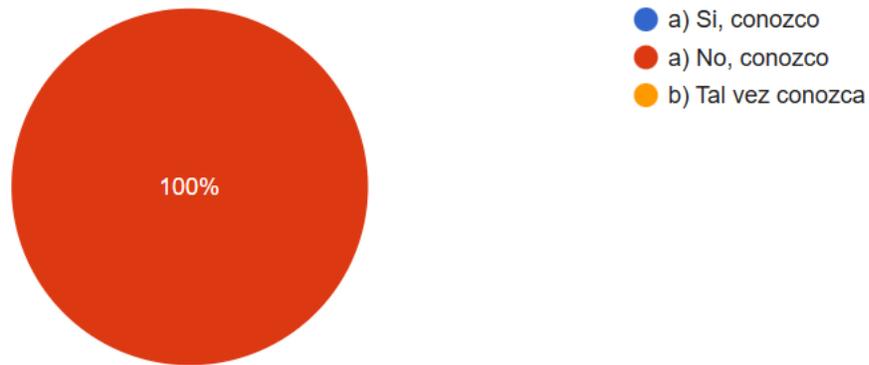


Interpretación y análisis:

En el Estado de México es importante que las empresas incluyan en su plantilla personal con capacidades diferentes, en primer lugar para ayudar a la población vulnerable y que este sector se vea beneficiado con un empleo formal y pueda tener un ingreso fijo y en segundo lugar para que las empresas incorporen personal comprometido y que puede ayudar al desarrollo del sector.

Figura 29

¿Conoces alguna empresa del sector logístico en el Estado de México que tenga integrada a sus plantillas de personal, a personas con capacidades diferentes?

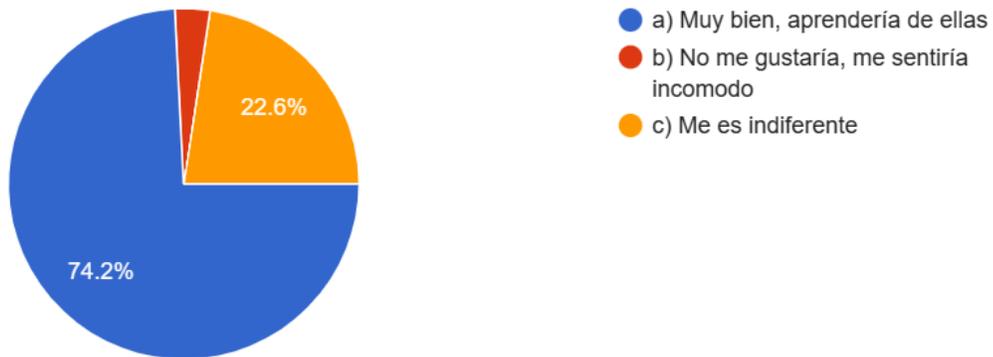


Interpretación y análisis:

Las personas con capacidades diferentes en la actualidad no son beneficiados por tener un empleo formal por falta de conocimiento de sus capacidades, por lo que la inclusión al sector laboral en el Estado de México beneficiara a las empresas y ayudara al desarrollo de las personas, hoy en día es difícil encontrar empresas que tengan personal con capacidades diferentes en sus plantillas.

Figura 30

¿Cómo te sentirías al colaborar con personas con capacidades diferentes (discapitados)?



Interpretación y análisis:

La mayoría de las personas encuestadas estarían muy a gusto laborando con personas con capacidades diferentes y en su mayoría nos dicen que aprenderían de ellas, por lo que en el análisis la inclusión a la fuerza laboral sería muy sencilla.

Figura 31

¿Tienes idea si el personal del área del departamento de Recursos Humanos (RH), tienen perfiles de puesto dedicados a personas con capacidades diferentes (discapacidad)?

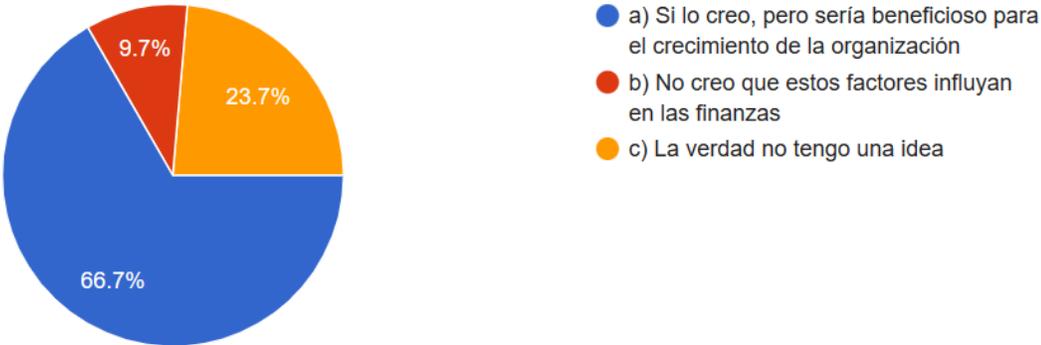


Interpretación y análisis:

La mayoría de las personas desconocen cómo se realiza la inclusión de personal con capacidades diferentes a la fuerza laboral y que estos perfiles pueden ser diferentes a los propios, por lo que la inclusión sería benéfica para las empresas.

Figura 32

¿Crees que el tema ambiental, la inclusión de personal con capacidades diferentes, influya en las finanzas de una empresa?

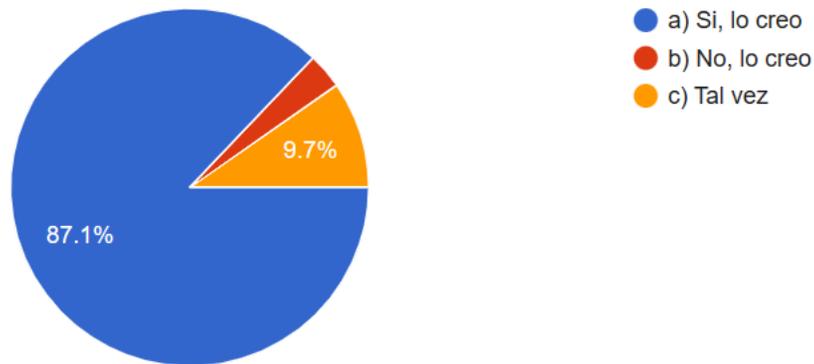


Interpretación y análisis:

Hoy en día el gobierno apoya a las empresas que realizan la inclusión de personas con capacidades diferentes, así como incluyendo temas del medio ambiente para lograr obtener el reconocimiento de empresa socialmente responsable y esto beneficia financieramente a las empresas.

Figura 33

¿Crees que las personas con capacidades diferentes en un sector como la logística podrían ser un aporte para el crecimiento de la organización y las áreas de esta?

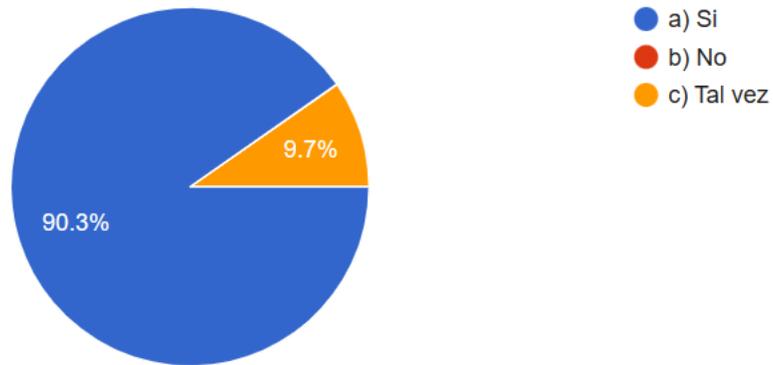


Interpretación y análisis:

La fuerza laboral de la empresa encuestada cree firmemente en las capacidades de las personas con alguna discapacidad y que podrán realizar aportaciones importantes en el crecimiento de esta.

Figura 34

¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área administrativa en el sector logístico?

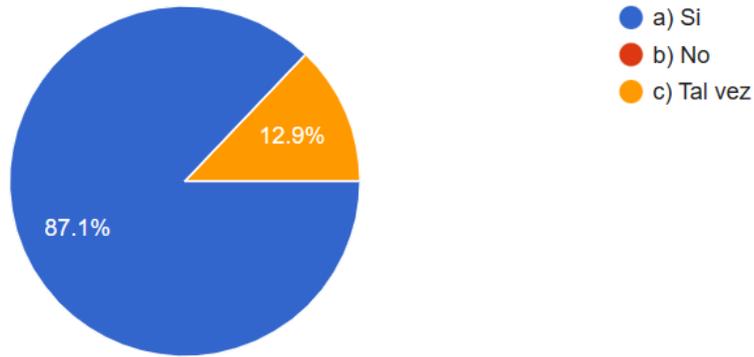


Interpretación y análisis:

Hoy en día hay muchas personas con capacidades diferentes que pueden desempeñarse en actividades administrativas, ya que el tener una capacidad diferente no les permita superarse profesionalmente o especializarse en algún puesto técnico para ayudar al crecimiento en las empresas.

Figura 35

¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área operativa de almacén picking/packing en el sector logístico?

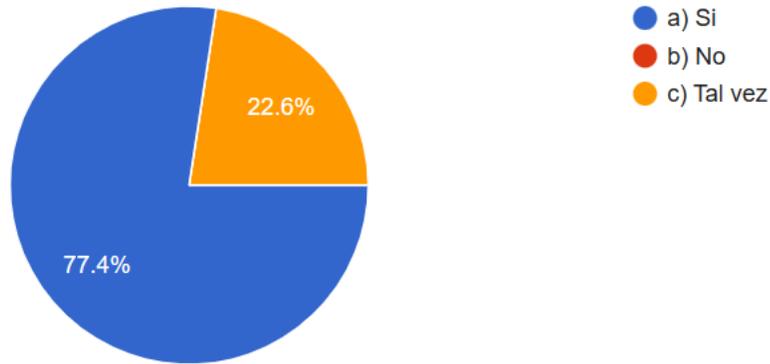


Interpretación y análisis:

El personal encuestado del almacén comparte un firme compromiso y aporte a que la inclusión de personas con alguna capacidad diferente al área, será de ejemplo para todos ya que el que cuenten con una discapacidad no es factor de inferioridad para realizar las actividades.

Figura 36

¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área operativa de almacén/distribución en el sector logístico?

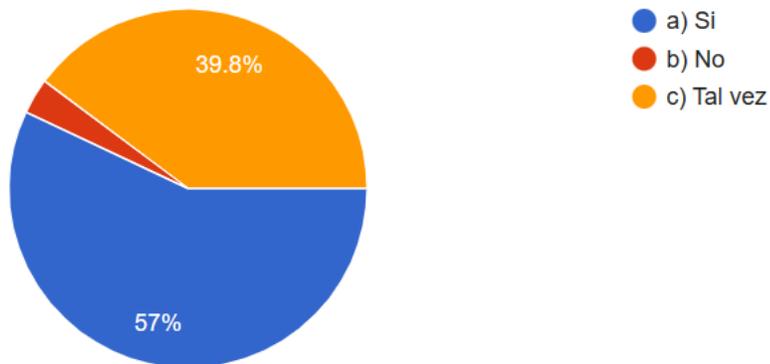


Interpretación y análisis:

En esta área la mayoría de las personas opinan que las personas con discapacidad ayudarían en los procesos operativos del área.

Figura 37

¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área de transportes/distribución en el sector logístico?

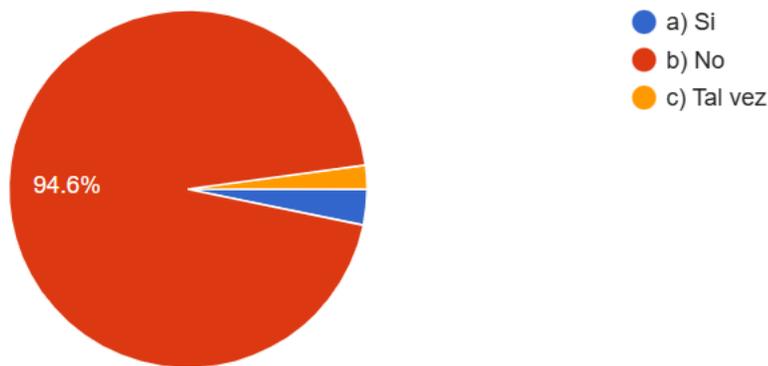


Interpretación y análisis:

En esta área por ser una sección de la empresa donde se involucran equipos automotores sería un poco más difícil el incorporar personas con alguna discapacidad ya que no solo interviene el factor humano si no maquinas automotoras y estas son de más cuidado, pero no imposible.

Figura 38

¿Sabes si tu empresa realiza labores altruistas a la comunidad?

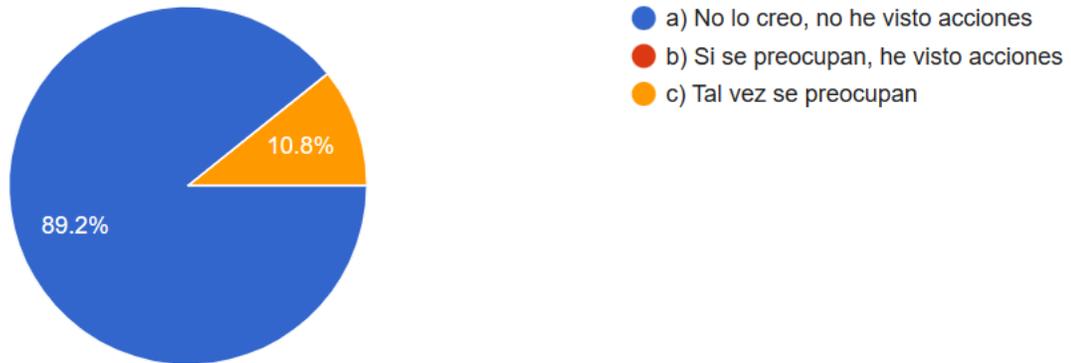


Interpretación y análisis:

El tema del altruismo en la cultura laboral hoy en día no es un factor preponderante, pero sería importante que las organizaciones puedan considerar alguna parte de sus recursos para apoyar al sector vulnerable del Estado de México.

Figura 39

¿Sabes si en tu empresa se preocupan por el medio ambiente?

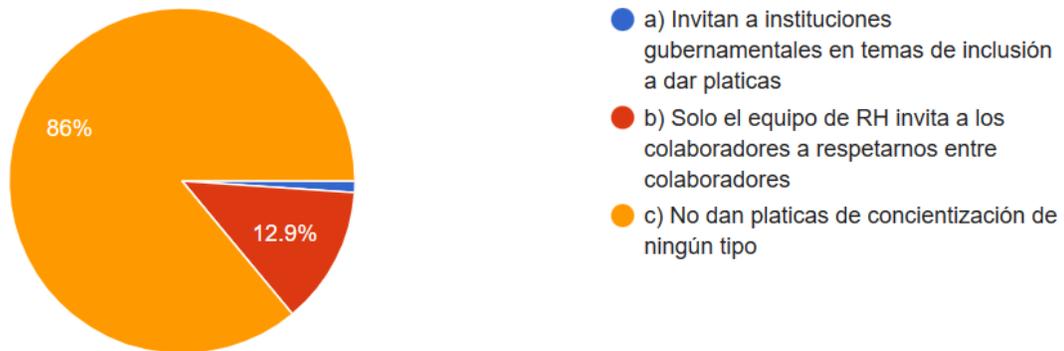


Interpretación y análisis:

En el sector logístico se pueden realizar muchas acciones por el medio ambiente, por lo que se deberá realizar un análisis para determinar los diversas acciones en pro de este.

Figura 40

¿Qué tipo de pláticas de concientización realizan en tu empresa?

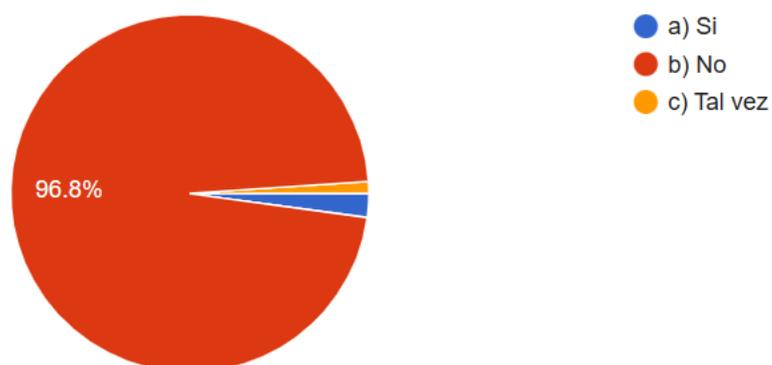


Interpretación y análisis:

Al incorporar a las personas con capacidades diferentes a las organizaciones es importantísimo difundir a toda la organización platicas de sensibilización y concientización de este grupo vulnerable al sector laboral para poder entender como se interrelacionan las personas en las actividades diarias y poder tener la empatía necesaria para la convivencia.

Figura 41

¿Tu empresa tiene la infraestructura adecuada para que personas con capacidades diferentes (discapacitadas)?

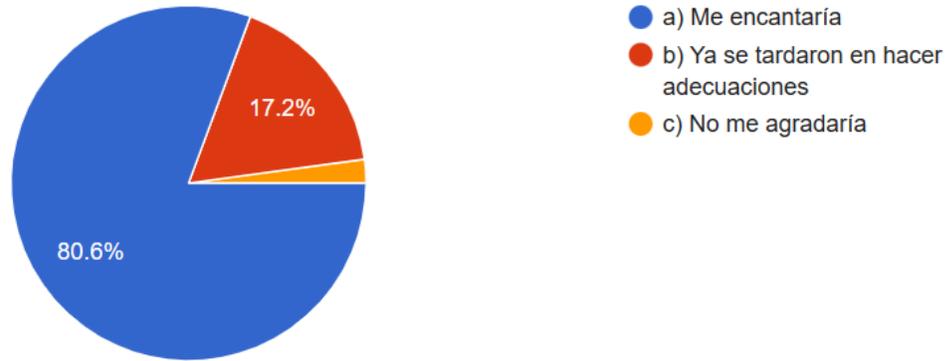


Interpretación y análisis:

Las adecuaciones a las instalaciones deberá ser un proyecto de corto plazo para que las personas con capacidades diferentes que se incorporen a las organizaciones cuenten con las instalaciones necesarias para poderse mover dentro de la empresa y realizar sus actividades de una forma más sencilla.

Figura 42

Si contestaste que no a la anterior pregunta, ¿Té gustaría que en tu empresa hubiera la infraestructura adecuada para personal con capacidades diferentes (discapacidad)?

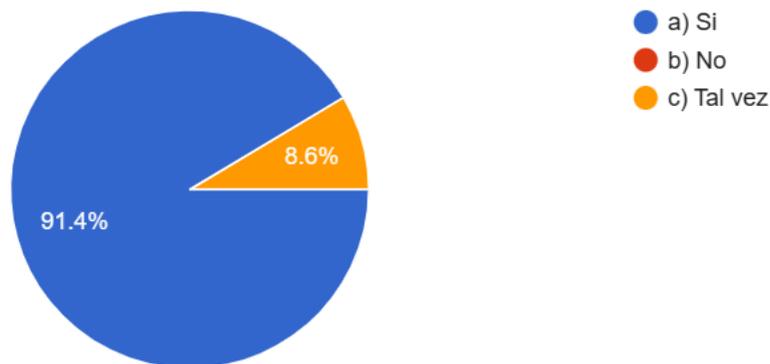


Interpretación y análisis:

Es un compromiso social por parte de las organizaciones el adaptar la infraestructura para la incorporación de personas con capacidades diferentes a la fuerza laboral.

Figura 43

¿Crees que tu empresa debería de invertir en proyectos para mejorar la infraestructura de la empresa para la inclusión de personal con capacidades diferentes y visión a futuros clientes?

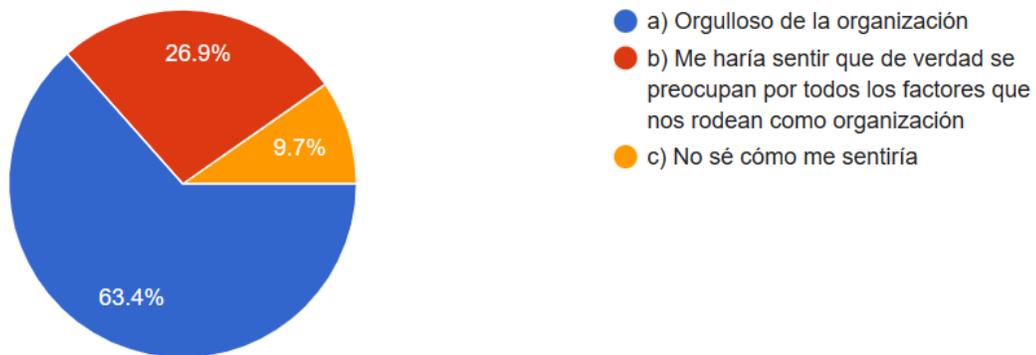


Interpretación y análisis:

Las empresas con amplia visión podrán ayudar a que su negocio tenga mayor difusión al sector empresarial y poder generar mayor negocio por contar con este apoyo al sector de personas con discapacidad, ya que al ser un proyector que beneficia a un sector que hoy en día no es visto, se vuelve en un ganar – ganar a la sociedad y a las empresas.

Figura 44

¿Cómo te sentirías al saber que tu empresa tiene buenas aportaciones tanto al sector ambiental, social y financiero?

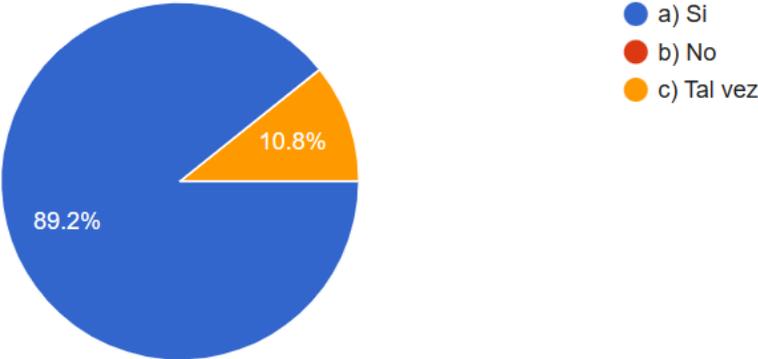


Interpretación y análisis:

A la mayoría de los encuestados le gustaría ver que la organización aporte para que se desarrolle el sector ambiental, social y financiero y esto genere mayores beneficios a los colaboradores que integran la empresa.

Figura 45

¿Crees que en tu empresa realizando la integración de personal con capacidades diferentes, habría más oportunidades con nuevos clientes?

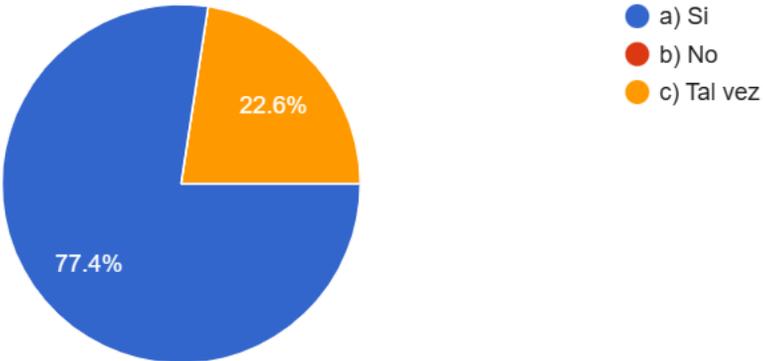


Interpretación y análisis:

El apoyar dentro de la empresa temas que desarrollen la inclusión de personas con capacidades diferentes, siempre será beneficioso para las organizaciones y esto impulsará el desarrollo de nuevos clientes.

Figura 46

¿Crees que tu empresa tendría mayor proyección en mercado nacional e internacional en el sector logístico al tener una certificación de empresa socialmente incluyente y una certificación RSE?



Interpretación y análisis:

El generar dentro de la empresa temas que desarrollen una certificación de Empresa Socialmente Responsable siempre será beneficioso para el desarrollo de nuevos clientes, así como el crecimiento de los actuales.

4.2 Pruebas de hipótesis

Con los resultados obtenidos dados en los datos anteriores, se comprueba la hipótesis, donde las personas con capacidades diferentes si se pueden integrar a una empresa del ramo logístico, mejorando varios aspectos de la organización, así como, el costo beneficio que obtendrá la empresa, además se obtendrá con ello, una certificación de empresa socialmente incluyente dado por el CECAIN; con esta acción como principal, se está trabajando para tener la parte documental para gestionar una certificación RSE.

4.3 Presentación de resultados

Aplicación (piloto): Rosch Logística “Resultados”

1)Inclusión de personal con capacidades diferentes en el sector logístico, en la empresa: Rosch Logística.

En la empresa Rosch Logística se buscó el incluir a personas con capacidades diferentes las cuales se sumarian a la fuerza laboral de la empresa, en la cual se busca apoyar a la sociedad, ya que hoy en día, estas personas son excluidas para poder tener un empleo remunerado con prestaciones y que en muchos de los casos son personas productivas y que puede ayudar para que los colaboradores se sensibilicen con el tema de la discapacidad en México, el proyecto, a través del apoyo del área de Recursos Humanos buscó a instituciones las cuales canalizaron personas con estas

capacidades, y así fue como a través del DIF de Tlalnepantla se encontró a personas que se ajustarán a los perfiles diseñados en la empresa para cubrir estas posiciones. A las personas con capacidades diferentes se les aplicó una evaluación (prueba Valpar) para conocer sus habilidades y las cuales se adapten a nuestros perfiles para poder incluirlos en la plantilla.

Una vez que ya se tienen a las personas con capacidades diferentes evaluadas por el DIF y la STPS, son canalizadas a la empresa para iniciar con su proceso de selección aplicando diversas pruebas psicométricas (Cleaver, Zavic, Proyectiva), para analizar sus habilidades personales las cuales se deben ajustar al perfil de puesto diseñado, una vez que se aplicó las pruebas y fueron evaluadas de forma satisfactoria, se inicia con el proceso de solicitud de la documentación personal requerida para la contratación al personal, ya concluido el proceso se elabora el contrato individual de trabajo y se procede a la reunión en conjunto con personal del DIF para la firma de contrato y toda la documentación requerida (contrato, credencial, carta de privacidad de datos, etc..).

Ya concluido el proceso de contratación se procede a la entrega de su locker al personal y el registro en reloj para el control de la asistencia y posterior se organiza con el DIF la plática de sensibilización para que todos los colaboradores de la organización conozcan la forma de convivir con personas de capacidades diferentes. Así logrando cerrar el proceso y colaborar todos dentro de la organización.

Figura 47

Hernández Borunda Sergio Luis, en el proceso de validación de producto pickeado



Figura 48

Hernández Borunda Sergio Luis realizando el conteo de cajas en almacén



Figura 49

Hernández Borunda Sergio Luis recibiendo capacitación en tema de pickeo y validación de producto



Figura 50

Hernández Borunda Sergio Luis, auxiliar de almacén, cuenta con la capacidad diferente de no tener los dedos (meñique y anular) de la mano derecha



Figura 51

Flores Cepeda Sergio, auxiliar de embarques, tiene la capacidad diferente de disminución auditiva, usa aparato coclear



Figura 52

Flores Cepeda Sergio realizando el acomodo de palets de producto para darles salida



Figura 53

Herrera Ávila Miguel Ángel, Auxiliar de almacén, tiene la capacidad diferente de disminución auditiva, usa aparato coclear



Figura 54

Auxiliares de almacén trabajando, en la empresa Rosch Logística



Figura 55

Hernández Borunda Sergio Luis, realizando la actividad de sellado de cajas en carrito de traslado



2) Obtención de la colaboración de la empresa del sector logístico: Rosch logística con el DIF de Tlalnepantla, Estado de México, para el apoyo de captación de talento con capacidades diferentes (discapacidad).

Figura 56

Primer día de trabajo de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús, contratado como Auxiliar administrativo, al lado de su gerente la Lic. Lilia Cuapio Padilla y colaboradores del DIF de Tlalnepantla



Figura 57

Capacitación a Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesus dada por su gerente la Lic. Lilia Cuapio Padilla



Figura 58

Equipo de Recursos Humanos, en conjunto de colaboradores del DIF de Tlalnepantla



3)Reclutamiento y contratación de personal con capacidades diferentes en el sector logístico, en la empresa Rosch Logística, de acuerdo a los perfiles de puesto elaborados en el proyecto.

A) RECLUTAMIENTO

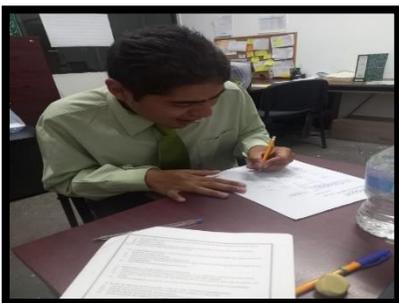
Figura 59

Entrevista en RH en Rosch Logística (Primer filtro) de Daniel Cruz Cuellar, para el puesto de Auxiliar de Embarques



Figura 60

Aplicación de prueba Zavic a Daniel Cruz Cuellar



B) CONTRATACIÓN

Figura 61

Proceso de contratación en la empresa Rosch Logística de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús



Figura 62

Apoyo del DIF de Tlalnepantla en el proceso de contratación de Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús



C)REGISTRO DE PERSONAL E INDUCCIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Figura 63

Proceso de inducción al área de Seguridad/Higiene/Ambiental a Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesus dada por la Ing. Diaz

Cuapio Isis Yazmin



Figura 64

Proceso de registro en reloj, para control de personal de entradas y salidas a Bazualdo Bazaldua Carlos de Jesús



4) Obtención de la certificación de empresa socialmente incluyente, logrando atraer mayores clientes a la organización Rosch Logística.

Figura 65

Reconocimiento de empresa Socialmente Incluyente dado por el DIF de Tlalnepantla a la empresa Rosch Logística



5) Reestructuración de la infraestructura de la nave industrial para la estadia de personal con capacidades diferentes

A) DISEÑO DEL LOGOTIPO DE LA EMPRESA ROSCH LOGÍSTICA

Figura 66

Diseño y medidas del logotipo de la empresa piloto, Rosch Logística

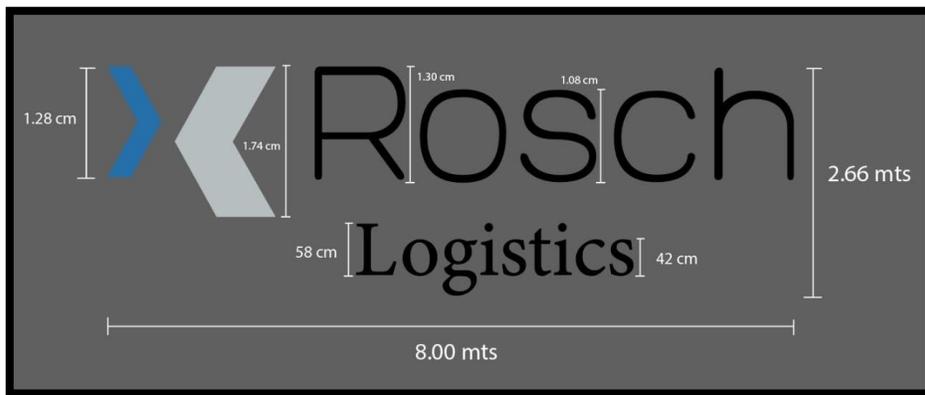


Figura 67

Colocación del diseño para definir orientación del logotipo de la empresa piloto, Rosch Logística



Figura 68

Proceso del diseño, para muestra a directivos de la empresa piloto, Rosch Logística



B) COLOCACIÓN DEL LOGOTIPO DE LA EMPRESA ROSCH LOGÍSTICA

Figura 69

Gestión y proceso de la colocación del logotipo de la empresa piloto Rosch Logística



Figura 70

Personal trabajando en la colocación del logotipo



Figura 71

Proceso de avance del trabajo de colocación del logotipo

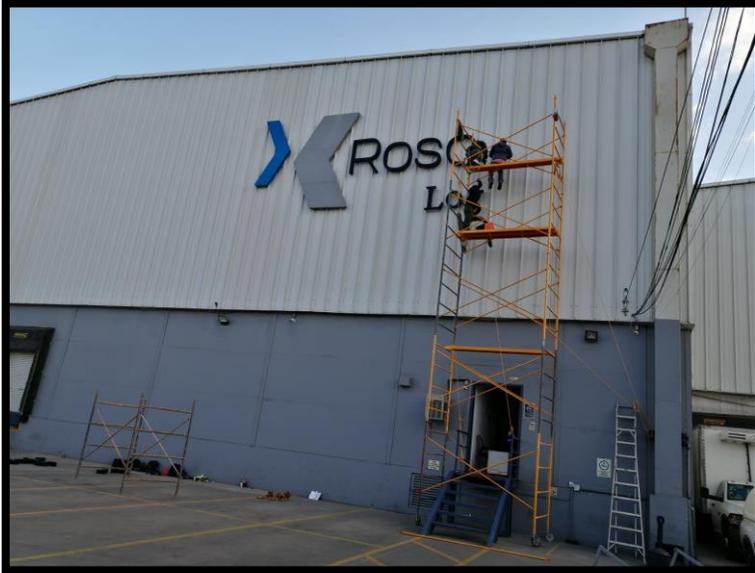


Figura 72

Supervisión de obra

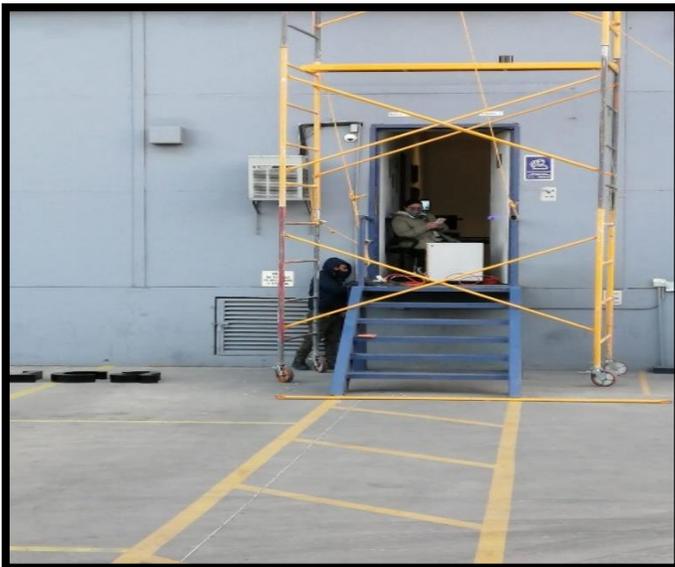


Figura 73

Logotipo de la empresa colocado y finalizado



C) DISEÑO Y GESTION DE MARCAJE EN EL PISO DE SEGURIDAD EN PATIO Y GESTION DE COLOCACIÓN DE PASAMANOS Y DEMAS RECURSOS PARA HABILITAR LAS BODEGA PARA LA INTEGRACIÓN DE PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES (DISCAPACIDAD)

ANTES

Figura 74

Bodega #2 antes



DESPUÉS

Figura 75

Bodega #2 después



Figura 76

Patio del CEDIS antes



Figura 77

Patio del CEDIS después, con señalización en piso, para mayor seguridad en exteriores

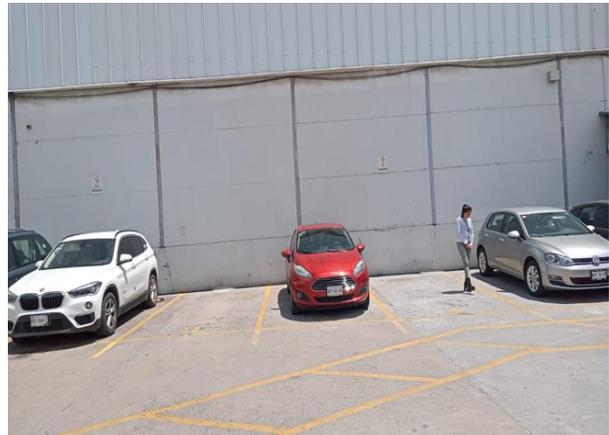


Figura 78

Escalones del CEDIS antes



Figura 79

Escalones del CEDIS después para la integración del personal con capacidades diferentes

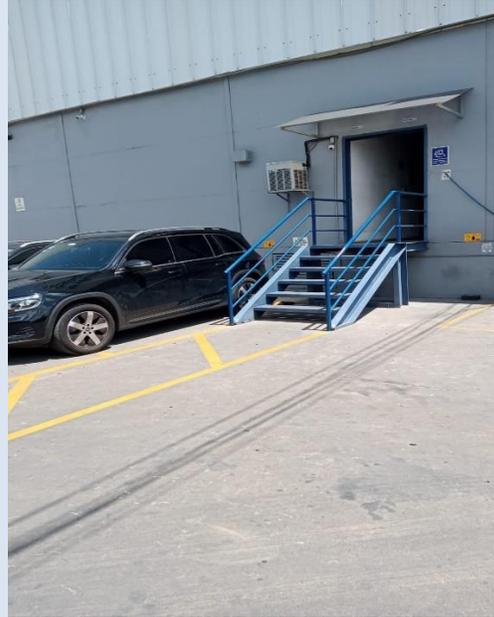


Figura 80

Área de basura CEDIS desordenado



Figura 81

Área de basura CEDIS fomentando el reciclaje y separación de basura



Figura 82

CEDIS #2 por dentro antes



Figura 83

CEDIS #2 con adecuaciones para la integración de personal con capacidades diferentes

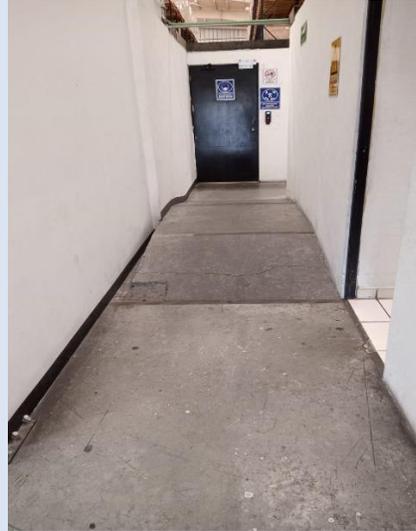


Figura 84

Condición insegura de CEDIS#1



Figura 85

Condición y adaptación a condiciones seguras de CEDIS #1



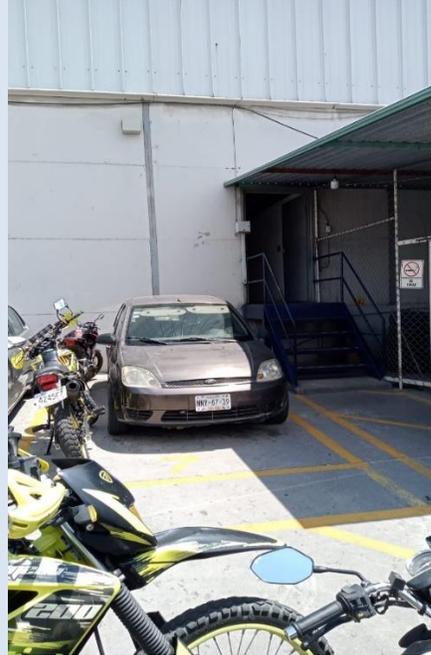
Figura 86

Condición insegura en escalones en CEDIS #2



Figura 87

Condición segura en CEDIS #2, después para la integración del personal con capacidades diferentes



6)Gestión para la certificación de empresa socialmente responsable y labores altruistas por parte de los colaboradores de la empresa y ambientales.

Figura 88

Donativo de armazones de lentes al DIF de Tlalnepantla por la Gerente de Recursos Humanos, la Lic. Lilia Cuapio Padilla



Figura 89

Agradecimiento de palabra del personal del DIF de Tlalnepantla por la donación de la Lic. Lilia Cuapio Padilla



Figura 90

Fotografía de evidencia del donativo para el DIF de Tlalnepantla



(EVIDENCIA FOTOGRAFICA DE LABORES EN PRO DE AMBIENTE)

Figura 91

Separación de materiales para reciclaje, tarimas de madera y botellas de plástico



Figura 92

Apoyo con empresas tratadoras de residuos para no dañar al medio ambiente, y reducir la huella que las empresas de logística dejan al medio ambiente



Figura 93

Residuos de cartón y madera (Mubles de oficina)



Figura 94

Residuos orgánicos generados en el comedor



(EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE EVENTOS DE INTEGRACIÓN PARA LOS COLABORADORES Y CAMPAÑAS DE SALUD)

Figura 95

Comida de integración en la empresa piloto Rosch Logística



Figura 96

Campañas de salud a los colaboradores



Figura 97

Revisión médica a los colaboradores en unidades móviles



7) Lograr difusión en medios (televisión) canal 11, logrando destacar a Rosch Logística como empresa socialmente incluyente.

Se logró realizar con el canal 11 del Instituto Politécnico Nacional (IPN), con el fin de lograr mayor difusión de la integración de personas con capacidades diferentes en las empresas de logística en el Estado de México.

NOMBRE DEL PROGRAMA DEL CANAL 11 (IPN): 80 MILLONES

CAPITULO: Veamos a la discapacidad como arte

FECHA: (08/05/2022)

ENLACE: <https://youtu.be/1DXS4fgCqcM>

Figura 98

Equipo del CANAL 11 del IPN habilitando el set para grabar en la empresa piloto Rosch Logística



Figura 99

Camarágrafo del CANAL 11 de IPN iniciando grabaciones



Figura 100

Supervisión a cargo de la Lic. Lilia Cuapio Padilla Gerente de Recursos Humanos



Figura 101

Entrevista a la Gerente de Atención a Cliente la Lic. Alejandra Anai Cruz Medina



Figura 102

Equipo de Comercial de la empresa piloto, supervisando y cuidando detalles de imagen de la empresa



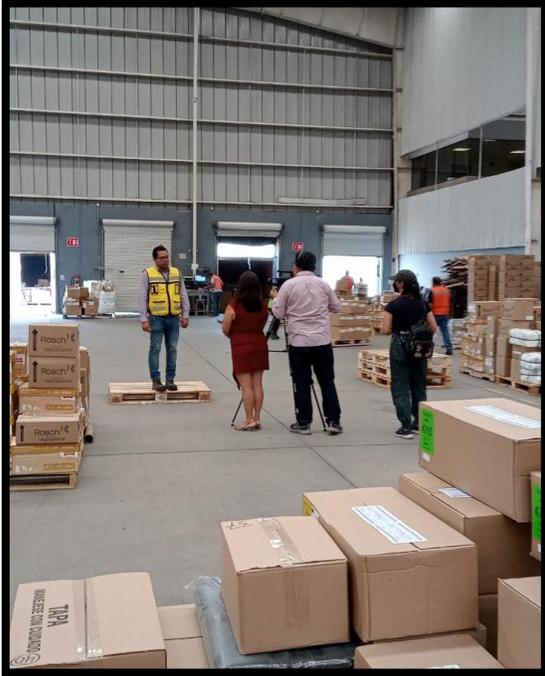
Figura 103

Entrevista a la Gerente de Recursos Humanos la Lic. Lilia Cuapio Padilla



Figura 104

Entrevista al Gerente de Operaciones el Ing. Gregorio López Hernández



CONCLUSIONES

En el Estado de México, se requiere que se desarrollen más proyectos de inclusión de grupos vulnerables a el ámbito laboral; ya que todos los seres humanos nos merecemos tener un espacio donde crecer y aprender de todas las personas.

En la empresa Rosch Logística se logró aplicar el valor social, haciendo a la organización “empresa socialmente incluyente”, con el apoyo del DIF de Tlalnepantla, realizando la incorporación de personas con capacidades diferentes (discapacitados), en la áreas de Recursos Humanos, Distribución/Operaciones y almacén, en apego a los perfiles de puesto generados en este proyecto y procurando la integridad de los colaboradores de la organización, para ser de la incorporación una suma a la empresa, dando como resultado la entrega de una certificación por parte del CECAIN, como empresa socialmente incluyente, generando así la parte documental para obtener la certificación de Empresa Socialmente Incluyente.

Se logro identificar puntos de mejora en cuestión estructural en la empresa, al lograr como prioridad identificar al CEDIS, con la colocación del logotipo de la empresa para así tener una identidad y localización de esta más eficientemente; aparte de realizar mejoras en la parte interior de la organización, con la colocación de rampas para el personal con capacidades diferentes, la colocación de escalones y barandales, y la implementación de líneas de seguridad en el suelo y pictogramas para seguridad de los colaboradores.

Otro punto muy importante es que se logró orientar a la organización a un modelo sostenible y socialmente responsable, con actividades en pro del medio ambiente y sociedad; en cuestión al medio ambiente se realizó la separación de residuos en contenedores especiales; la reutilización de materiales inorgánicos como la madera para su transformación. En temas sociales, se logró la integración del personal con actividades diversas, como eventos especiales; el donativo de armazones de lentes para el DIF de Tlalnepantla para personas que tienen deficiencia visual, entre muchas otras acciones.

Cabe mencionar que me siento muy afortunada de haber podido desarrollar este proyecto, ya que, desde mi infancia, siempre veía programas de televisión donde las

personas con capacidades diferentes (niños), los apoyaban a desarrollar sus habilidades físico-emocionales para que cuando crecieran, se integraran a la vida cotidiana, pero ahora que estoy en una edad adulta me puse a pensar, ¿Quién ve por esta población cuando crece y quiere integrarse a la vida laboral?; por eso ahora que ya ejerzo en un mercado global que es la logística, me nació desarrollar un proyecto para integrar a personas con capacidades diferentes en un ámbito laboral donde no se incluía este dicho grupo; abriendo un canal más laboral diferente, en donde este tipo de población no se sienta excluido, al contrario que se sientan valorados por sus conocimientos, y que tengan apoyo de personas que los puedan ir desarrollando día con día, para que en un futuro, obtengan mejores condiciones de vida, en temas monetarios, de conocimientos y de relaciones interpersonales,; así, como se está logrando en la empresa piloto donde desarrolle este proyecto, donde personal que antes trabajaba como panadero y cerillito en un supermercado, cada vez mejora su acervo cultural en temas administrativos y operativos en el sector logístico.

RECOMENDACIONES

A la persona que este leyendo este proyecto, los invito a seguir la esencia de este, y puedan desarrollar más ideas para el gobierno del Estado de México en temas de inclusión de personas con capacidades diferentes (discapacitadas) y demás grupos vulnerables; ya que aparte de apoyar a ellos, fomentas el crecimiento de nuestro estado en temas financieros, ambientales y sociales; que hoy en día se están requiriendo.

Teniendo en cuenta que desarrollar un tema como este no es nada sencillo, pero ver a las personas con capacidades diferentes desarrollándose en el área donde los colocaste y con buena capacitación, mejoras su vida, además de escuchar el agradecimiento de ellos y de sus familias por abrir nuevos canales de trabajo para estas dichas personas, no tiene ningún precio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Referencias

- Álvarez, J. L. (09 de Mayo de 2017). *¿Qué es el impuesto sobre la renta (ISR)?* Recuperado el 24 de Junio de 2023, de elcontribuyente: <https://www.elcontribuyente.mx/2017/05/que-es-el-impuesto-sobre-la-renta-isr/>
- Arias, E. R. (1 julio 2021 de Julio de 2021). *economipedia*, 1. (F. C. Morales, Editor) Recuperado el 01 de Enero de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/historia-de-la-empresa.html>
- Ávila, P. Z. (2018). Sustainability: a strong concept for humanity. *TABULA RASA REVISTA DE HUMANIDADES*, 28, 409-423. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/396/39656104017/html/#redalyc_39656104017_ref8
- Ayala, S. (19 de Julio de 2022). *La Técnica de Cleaver*. (A. M. Eduación, Editor) Recuperado el 24 de Junio de 2023, de <https://www.psicoeu.org/tecnica-de-cleaver/?v=55f82ff37b55>
- Barja, M. d. (2 de Abril de 2022). *Los test proyectivos mas importantes*. Recuperado el 24 de Junio de 2023, de Depsicologia: <https://depsicologia.com/los-test-proyectivos/>
- Bobadilla, R. (11 de Julio de 2022). *ONU: ¿Qué es la agenda 2030? Esto dice el organismo internacional*. Recuperado el 22 de Junio de 2023, de <https://www.informador.mx/mexico/ONU-Que-es-la-agenda-2030-Esto-dice-el-organismo-internacional--20220711-0168.html>
- Bocaney, Y. (25 de Enero de 2022). *TEST DE ZAVIC*. Recuperado el 24 de Junio de 2023, de <https://evalart.com/es/blog/the-zavic-test/>
- Calderón, J. F. (2005). *EL CONCEPTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2022, de https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cedillo, I. G. (11 de 04 de 2018). La educación inclusiva en la Reforma Educativa de México. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, págs. 49-62.
- Chihuahua, G. d. (2004). *PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2022, de <http://ihacienda.chihuahua.gob.mx/xfiscal/indtfisc/Plan%20Estatl%20de%20Desarrollo%20004-2010/personas%20con%20capacidades%20diferentes.pdf>
- Cohen, R. (1972). Altruism: human, cultural, or what? *Journal of Social Issues*, 1, 2. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/altruismo/>

- CONAPRED. (2006). *DISTINTIVO EMPRESA INCLUYENTE*. Recuperado el 01 de Diciembre de 2022, de <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Distintivo%20Empresa%20Incluyente.pdf>
- Consejos, T. (18 de Septiembre de 2022). *Que es un auxiliar de embarques?* Obtenido de https://tusconsejos.com/que-es-un-auxiliar-de-embarques/#%C2%BFQue_hace_un_auxiliar_de_logistica_y_embarques
- Diversiscorporacion. (2002). *La importancia de integrar a las personas con discapacidad en las empresas*. Recuperado el 14 de Febrero de 2023, de <https://diversiscorporacion.org/la-importancia-de-integrar-a-las-personas-con-discapacidad-en-las-empresas/>
- ExpokNews. (29 de Marzo de 2021). *Historia de la Responsabilidad Social*. Obtenido de <https://www.expoknews.com/historia-de-la-responsabilidad-social/>
- Factoro. (23 de Junio de 2023). *¿Qué es la STPS?* Recuperado el 24 de Junio de 2023, de <https://factoro.mx/blog/que-es-la-stps/>
- GIL, I. (14 de Noviembre de 2018). *¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural*. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- globalstd. (18 de Julio de 2014). *GUÍA ISO 26000 | RESPONSABILIDAD SOCIAL*. Recuperado el 26 de Junio de 2022, de <https://www.globalstd.com/blog/guia-iso-26000-responsabilidad-social/>
- GNP, S. (2023). *¿Que es la NOM-034-STPS-2016?* Recuperado el 20 de Diciembre de 2022, de <https://sindicatognp.com/articulos-de-interes/que-es-la-nom-034-stps-2016/>
- González Cancelas, N. (2016). Transporte y Logística. *Revista transpote y Territorio, 1*, 1-4.
- indeed. (22 de Junio de 2023). *¿Qué hace un auxiliar de almacén?* Obtenido de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/que-hace-auxiliar-de-almacen>
- INEGI. (2020). *Discapacidad en México*. Recuperado el 05 de Octubre de 2022, de <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Censo,mujeres%20y%2047%20%25%20son%20hombres.>
- Jahan, S. y. (Junio de 2015). Fondo Monetario Internacional. 52(2). Recuperado el Marzo de 2023, de *¿Qué es el capitalismo?*
- Logística, R. (2022). *Rosch Logística*. Obtenido de <http://www.rosch.com.mx/>
- Meadows, D. H., Meadows, D. L., Randers, J. & Behrens, W. (1972). Los límites del crecimiento. *Ciudad de México: FCE*.
- Mèxico, G. d. (27 de Mayo de 2016). *Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado el 14 de Mayo de 2023, de <https://www.gob.mx/se/articulos/responsabilidad-social-empresarial-32705>

- Mèxico, G. d. (29 de Septiembre de 2021). *¿Qué es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible?* Obtenido de GOBMX: <https://www.gob.mx/agenda2030>
- ONU. (2000). *Declaración del milenio. (A/RES/55/2)*. Obtenido de ONU: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>
- ONU. (2015). *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015(A/69/L.85)*. Obtenido de http://www.objetivosdedesarrollodelmilenio.org.mx/Doctos/TNM_2030.pdf
- Ortiz, A. M. (2002). *Gestiopolis*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2022, de <https://www.gestiopolis.com/la-tecnologia-en-las-empresas/>
- Pérez-Gómez, S. C. (15 de Octubre de 2021). *Historia Nationalgeographic*, 1. Recuperado el 20 de Febrero de 2023, de La vida laboral en roma y la consideración de los trabajadores según su oficio: https://historia.nationalgeographic.com.es/a/vida-laboral-roma-y-consideracion-trabajadores-segun-su-oficio_17314
- Riechmann, J. (1995). *De la economía a la ecología*. Madrid: Trotta: 1.
- Rmah, L. (17 de Octubre de 2022). *¿Qué es el DIF?* Recuperado el 24 de Junio de 2023, de infodigna: <https://www.infodigna.org/es/articles/1500012510442>
- Rodrigo Andrés Gómez-Montoya, Alexander Alberto Correa-Espinal, José Daniel Hernández-Vahos. (23 de Junio de 2023). Modelo de centro de distribución verde: amigabilidad con el medio ambiente y eficiencia operacional usando un enfoque de procesos y un metaheurístico de búsqueda tabú. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 16, 199-217. doi:<https://doi.org/10.22395/rium.v16n31a10>
- RSyS, E. (30 de Octubre de 2019). *Responsabilidad Social: qué es, definición, concepto y tipos*. Recuperado el 14 de Febrero de 2023, de <https://responsabilidadsocial.net/la-responsabilidad-social-que-es-definicion-concepto-y-tipos/>
- RSyS, E. (14 de Enero de 2022). *Cemefi: Qué es, Misión, Visión y Objetivos*. Obtenido de <https://responsabilidadsocial.net/cemefi-que-es-mision-vision-y-objetivos/>
- Sánchez, G. G. (28 de 01 de 2018). LA DEFINICIÓN EUROPEA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y SU INSENSIBILIDAD HACIA LA JUSTICIA DE GÉNERO. Canarias, España. Obtenido de <file:///C:/Users/ICUAPIO/Downloads/Dialnet-LaDefinicionEuropeaDeLaResponsabilidadSocialDeLasE-4638597.pdf>
- Union, C. d. (12 de Noviembre de 2021). *LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA 2023 MÉXICO ISR*. Obtenido de <https://legalzone.com.mx/ley-del-impuesto-sobre-la-renta-2017-mexico/>
- University, O. (2003). *The Diversity of Modern Capitalism. Estados Unidos: Oxford University Press Inc.*, 20.

Uriarte. (2011). *ASDRA - Asociación Síndrome de Down de la República Argentina*. Recuperado el 01 de Junio de 2023, de <https://www.asdra.org.ar/destacados/como-se-dice-discapacitado-persona-con-discapacidad-o-con-capacidades-diferentes/>

GLOSARIO

- Prueba Cleaver:

Es una prueba psicométrica que se administra en adolescentes mayores a 16 años y adultos de preferencia con escolaridad de bachillerato, en un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos la cual se divide en dos elementos: el factor humano donde se describen los requerimientos del puesto y la autodescripción donde se evalúan los siguientes cuatro factores: Dominio o empuje (liderazgo), influencia (relaciones personales), constancia (rutina de trabajo) y apego (respeto de normas y procedimientos) (Ayala, 2022).

- Prueba proyectiva:

Son una de las herramientas más interesantes que se pueden utilizar en la psicología clínica, aunque también se pueden utilizar en recursos humanos o en un ambiente educativo. Estas pruebas consisten en que el sujeto o paciente puede proyectar tanto elementos de su personalidad como conflictos inconscientes y, a su vez, proyecta elementos conscientes sobre sí mismo pero sin darse cuenta (Barja, 2022).

- Prueba Zavic:

Es un instrumento psicométrico que se enfoca en determinar, evaluar y valorar intereses y valores de un individuo. Su finalidad es conocer el pensamiento, la relación y reacción del individuo a diferentes situaciones del ámbito laboral (Bocaney, 2022).

- Labor altruista:

Es el comportamiento de un individuo que busca el bienestar de los demás sin esperar ningún tipo de recompensa, sin esperar nada a cambio. Esta actitud

requiere de un cierto nivel de sacrificio, ya sea en tiempo, dinero o, en situaciones extremas, de la propia vida (Cohen, 1972).

- CEDI:

Sus siglas significan, centro de distribución, permite recibir y almacenar los productos que provienen de una fábrica o proveedor, así como atender los requerimientos de los clientes en las condiciones pactadas. Inclusive, el CEDI puede considerarse un proceso que integra a los eslabones de la cadena de suministro, ya que permite recibir, almacenar y despachar los pedidos en la cadena de suministro. El CEDI pueden ser clasificado como: i) manuales y automatizados, ii) hombre a producto y producto a hombre y iii) sistematizados con tecnologías de información y comunicaciones y sin sistematizar (Rodrigo Andrés Gómez-Montoya, Alexander Alberto Correa-Espinal, José Daniel Hernández-Vahos, 2023).

- Logística:

La logística aborda el flujo de los materiales, los productos terminados y la información asociada a los mismos (el flujo de la mercancía y el flujo de la información desarrollándose en paralelo), desde el proveedor hasta el cliente, con la calidad requerida, en el lugar y momentos precisos, y con los mínimos costes. Esta actividad comprende el estudio integrado de funciones básicas de la organización, como la gestión de aprovisionamientos, la gestión de producción y la gestión de distribución. El transporte juega un papel importante dentro de la cadena logística, básicamente en los procesos de aprovisionamiento y distribución; sin embargo, estos a la vez guardan estrecha relación con los procesos productivos y, por esa razón, no puede aislarse el transporte de la cadena logística (González Cancelas, 2016).

- DIF:

El Desarrollo Integral de la Familia mejor conocido por sus siglas DIF nace en 1977 cuando se fusionan el Instituto para la Infancia y la Familia (IMPI) y el Instituto Mexicano de Asistencia a la Niñez (IMAN). Es un organismo público encargado de coordinar y promover la protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. También vela por el desarrollo integral de las personas, de la familia y de la comunidad. Principalmente de quienes por su condición física, mental o social enfrentan una situación de vulnerabilidad con el objetivo de lograr su incorporación a una vida plena y productiva (Rmah, 2022).

- ISR:

El impuesto sobre la renta (ISR) es un impuesto que se aplica a los ingresos adquiridos, con excepción de las herencias y las donaciones. Se trata de un impuesto directo, pues grava directamente las fuentes de riqueza (Álvarez, 2017).

- STPS:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) es una de las instituciones más importantes dentro de la administración pública federal en México. Esta entidad se encarga de generar políticas públicas relacionadas con el trabajo y la protección social de los trabajadores. Además, coordina y dirige las acciones

encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales en el país (Factoro, 2023).

- ESR:

La responsabilidad social empresarial (RSE), se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido (México, Responsabilidad Social Empresarial, 2016).

- Auxiliar de almacén:

Un auxiliar de almacén es la persona que apoya en las tareas esenciales de un almacén: la recepción de mercancías, la revisión del estado en el que llegan, el almacenamiento y el despacho. Forma parte activa de la cadena de suministros y de la operación misma de la empresa; por este motivo, el auxiliar de almacén debe ser una persona responsable, constante y organizada y ser capaz de trabajar bajo presión (indeed, 2023).

- Auxiliar de embarques:

Las funciones de un auxiliar de embarques en la logística son, gestionar operaciones de flujo: productos y materiales. Supervisar equipos de trabajo: dentro del área logística. Llevar a cabo las acciones de preparación y almacenamiento: en cuanto a productos. Controlar las operaciones de transporte y distribución (Consejos, 2022).

- CEMEFI:

El Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi), es una asociación civil fundada en diciembre de 1988. Es una institución privada, no lucrativa, sin ninguna filiación a partido, raza o religión. Cuenta con permiso del Gobierno de México para recibir donativos deducibles de impuestos. Su sede se encuentra en la Ciudad de México y su ámbito de acción abarca todo el país (RSyS, Cemefi: Qué es, Misión, Visión y Objetivos, 2022).

ANEXOS

1) Consentimientos para la toma de imágenes y autorización para su uso

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES Y AUTORIZACIÓN PARA SU USO

Nombre de la persona: Herrera Avila Miguel Angel
Teléfono: 55 36 74 39 92 Dirección: Av. Héroes No. 16 Tlal. Tepalco Col. Héroes-A.

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES

Por la presente, doy mi consentimiento para que se tomen fotografías. El término "imagen" incluye video o fotografía fija, en formato digital o de otro tipo, y cualquier otro medio de registro o reproducción de imágenes.

PROPÓSITO

Por la presente autorizo el uso de la(s) imagen(s) para el propósito de difusión en proyectos de investigación a nivel posgrado, revistas y periódicos del gobierno del Estado de México, con fines educativos, de tratamiento, de comunicación, de investigación y científicos.

Doy mi consentimiento para que se tomen imágenes de mi persona y autorizo el uso o la divulgación, esto incluye:

- (a) Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz;
- (b) Permiso para utilizar mi nombre; y
- (c) Permiso para utilizar citas de la/s entrevistas (o fragmentos de dichas citas), de las grabaciones de video, fotografía/s, cintas o reproducciones de mi persona ,y/o las grabaciones de mi voz, total o parcialmente, en sus publicaciones , periódicos, revistas, proyectos de investigación de posgrado y cualquier otro medio de comunicación impreso, en televisión, radio y medios electrónicos (incluyendo internet), exhibiciones y/o en listas de correos para fines educativos y de concientización.

Por la presente, yo y mis sucesores o cesionarios eximimos al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapalaca y a la Ingeniera Ambiental Díaz Cuapio Isis Yazmín, de toda responsabilidad ante cualquier reclamo por daños o indemnización que surja de las actividades autorizadas por este acuerdo.

La autorización que aquí se concede sobre este material, tendrá un uso de carácter científico y comunicativo en el territorio nacional o en el exterior, si así se requiriese. Este consentimiento es indefinido y no requiere aprobación previa de mi parte.

Nombre completo y firma: Miguel Angel Herrera Avila
Fecha de conocimiento del documento: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES Y AUTORIZACIÓN PARA SU USO

Nombre de la persona: Alejandra Anahí Cruz Medina
Teléfono: 5566-709-8129 Dirección: 4ta Avenida Bosque Cebras Mz 32-2
Los Héroes Tecmác, Edo México

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES

Por la presente, doy mi consentimiento para que se tomen fotografías. El término "imagen" incluye video o fotografía fija, en formato digital o de otro tipo, y cualquier otro medio de registro o reproducción de imágenes.

PROPÓSITO

Por la presente autorizo el uso de la(s) imagen(s) para el propósito de difusión en proyectos de investigación a nivel posgrado, revistas y periódicos del gobierno del Estado de México, con fines educativos, de tratamiento, de comunicación, de investigación y científicos.

Doy mi consentimiento para que se tomen imágenes de mi persona y autorizo el uso o la divulgación, esto incluye:

- (a) Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz;
- (b) Permiso para utilizar mi nombre; y
- (c) Permiso para utilizar citas de la/s entrevistas (o fragmentos de dichas citas), de las grabaciones de video, fotografía/s, cintas o reproducciones de mi persona ,y/o las grabaciones de mi voz, total o parcialmente, en sus publicaciones , periódicos, revistas, proyectos de investigación de posgrado y cualquier otro medio de comunicación impreso, en televisión, radio y medios electrónicos (Incluyendo internet), exhibiciones y/o en listas de correos para fines educativos y de concientización.

Por la presente, yo y mis sucesores o cesionarios eximimos al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapalaca y a la Ingeniera Ambiental Díaz Cuapio Isis Yazmin, de toda responsabilidad ante cualquier reclamo por daños o indemnización que surja de las actividades autorizadas por este acuerdo.

La autorización que aquí se concede sobre este material, tendrá un uso de carácter científico y comunicativo en el territorio nacional o en el exterior, si así se requiriese. Este consentimiento es indefinido y no requiere aprobación previa de mi parte.

Nombre completo y firma: Alejandra Anahí Cruz Medina

Fecha de conocimiento del documento: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES Y AUTORIZACIÓN PARA SU USO

Nombre de la persona: Flores Cepeda Sergio
Teléfono: 5616175697 Dirección: cd. Fuente Pizarras #6
Lomas de Sn. Feo. Tepojaco
C.P. 54745

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES

Por la presente, doy mi consentimiento para que se tomen fotografías. El término "imagen" incluye video o fotografía fija, en formato digital o de otro tipo, y cualquier otro medio de registro o reproducción de imágenes.

PROPÓSITO

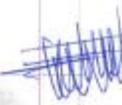
Por la presente autorizo el uso de la(s) imagen(s) para el propósito de difusión en proyectos de investigación a nivel posgrado, revistas y periódicos del gobierno del Estado de México, con fines educativos, de tratamiento, de comunicación, de investigación y científicos.

Doy mi consentimiento para que se tomen imágenes de mi persona y autorizo el uso o la divulgación, esto incluye:

- (a) Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz;
- (b) Permiso para utilizar mi nombre; y
- (c) Permiso para utilizar citas de la/s entrevistas (o fragmentos de dichas citas), de las grabaciones de video, fotografía/s, cintas o reproducciones de mi persona, y/o las grabaciones de mi voz, total o parcialmente, en sus publicaciones, periódicos, revistas, proyectos de investigación de posgrado y cualquier otro medio de comunicación impreso, en televisión, radio y medios electrónicos (incluyendo internet), exhibiciones y/o en listas de correos para fines educativos y de concientización.

Por la presente, yo y mis sucesores o cesionarios eximimos al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapalapa y a la Ingeniera Ambiental Díaz Cuajio Isis Yazmín, de toda responsabilidad ante cualquier reclamo por daños o indemnización que surja de las actividades autorizadas por este acuerdo.

La autorización que aquí se concede sobre este material, tendrá un uso de carácter científico y comunicativo en el territorio nacional o en el exterior, si así se requiriese. Este consentimiento es indefinido y no requiere aprobación previa de mi parte.

Nombre completo y firma: Flores Cepeda Sergio 

Fecha de conocimiento del documento: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES Y AUTORIZACIÓN PARA SU USO

Nombre de la persona: Bernardo Bazaldua Carlos De Jesus

Teléfono: 56 32868102

Dirección: Calle vicaria Guadalupe y Obispo
Santa Ana Tlalcochimalco Tlalcochimalco de Baz

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES

Por la presente, doy mi consentimiento para que se tomen fotografías. El término "imagen" incluye video o fotografía fija, en formato digital o de otro tipo, y cualquier otro medio de registro o reproducción de imágenes.

PROPÓSITO

Por la presente autorizo el uso de la(s) imagen(s) para el propósito de difusión en proyectos de investigación a nivel posgrado, revistas y periódicos del gobierno del Estado de México, con fines educativos, de tratamiento, de comunicación, de investigación y científicos.

Doy mi consentimiento para que se tomen imágenes de mi persona y autorizo el uso o la divulgación, esto incluye:

- (a) Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz;
- (b) Permiso para utilizar mi nombre; y
- (c) Permiso para utilizar citas de la/s entrevistas (o fragmentos de dichas citas), de las grabaciones de video, fotografía/s, cintas o reproducciones de mi persona, y/o las grabaciones de mi voz, total o parcialmente, en sus publicaciones, periódicos, revistas, proyectos de investigación de posgrado y cualquier otro medio de comunicación impreso, en televisión, radio y medios electrónicos (incluyendo internet), exhibiciones y/o en listas de correos para fines educativos y de concientización.

Por la presente, yo y mis sucesores o cesionarios eximimos al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca y a la Ingeniera Ambiental Díaz Cuapio Isis Yazmín, de toda responsabilidad ante cualquier reclamo por daños o indemnización que surja de las actividades autorizadas por este acuerdo.

La autorización que aquí se concede sobre este material, tendrá un uso de carácter científico y comunicativo en el territorio nacional o en el exterior, si así se requiriese. Este consentimiento es indefinido y no requiere aprobación previa de mi parte.

Nombre completo y firma: Bernardo Bazaldua Carlos De Jesus, Bernardo Carlos

Fecha de conocimiento del documento: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES Y AUTORIZACIÓN PARA SU USO

Nombre de la persona: Alma Patricia Enciso Martínez

Teléfono: 55 64350414 Dirección: Av. de los Rosales 26, Tlalrepanilla
Estado de México

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES

Por la presente, doy mi consentimiento para que se tomen fotografías. El término "imagen" incluye video o fotografía fija, en formato digital o de otro tipo, y cualquier otro medio de registro o reproducción de imágenes.

PROPÓSITO

Por la presente autorizo el uso de la(s) imagen(s) para el propósito de difusión en proyectos de investigación a nivel posgrado, revistas y periódicos del gobierno del Estado de México, con fines educativos, de tratamiento, de comunicación, de investigación y científicos.

Doy mi consentimiento para que se tomen imágenes de mi persona y autorizo el uso o la divulgación, esto incluye:

- (a) Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz;
- (b) Permiso para utilizar mi nombre; y
- (c) Permiso para utilizar citas de la/s entrevistas (o fragmentos de dichas citas), de las grabaciones de video, fotografía/s, cintas o reproducciones de mi persona, y/o las grabaciones de mi voz, total o parcialmente, en sus publicaciones, periódicos, revistas, proyectos de investigación de posgrado y cualquier otro medio de comunicación impreso, en televisión, radio y medios electrónicos (incluyendo internet), exhibiciones y/o en listas de correos para fines educativos y de concientización.

Por la presente, yo y mis sucesores o cesionarios eximimos al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaúca y a la Ingeniera Ambiental Díaz Cuapio Isis Yazmín, de toda responsabilidad ante cualquier reclamo por daños o indemnización que surja de las actividades autorizadas por este acuerdo.

La autorización que aquí se concede sobre este material, tendrá un uso de carácter científico y comunicativo en el territorio nacional o en el exterior, si así se requiriese. Este consentimiento es indefinido y no requiere aprobación previa de mi parte.

Nombre completo y firma: Alma Patricia Enciso Martínez 

Fecha de conocimiento del documento: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES Y AUTORIZACIÓN PARA SU USO

Nombre de la persona: Gregorio López Hernández

Teléfono: 556158239 Dirección: Carretera Ixtapalapa - Cuapio 129 Col. Cuapio
Tlalrepan, C.P. 5429

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES

Por la presente, doy mi consentimiento para que se tomen fotografías. El término "imagen" incluye video o fotografía fija, en formato digital o de otro tipo, y cualquier otro medio de registro o reproducción de imágenes.

PROPÓSITO

Por la presente autorizo el uso de la(s) imagen(s) para el propósito de difusión en proyectos de investigación a nivel posgrado, revistas y periódicos del gobierno del Estado de México, con fines educativos, de tratamiento, de comunicación, de investigación y científicos.

Doy mi consentimiento para que se tomen imágenes de mi persona y autorizo el uso o la divulgación, esto incluye:

- (a) Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz;
- (b) Permiso para utilizar mi nombre; y
- (c) Permiso para utilizar citas de la/s entrevistas (o fragmentos de dichas citas), de las grabaciones de video, fotografía/s, cintas o reproducciones de mi persona, y/o las grabaciones de mi voz, total o parcialmente, en sus publicaciones, periódicos, revistas, proyectos de investigación de posgrado y cualquier otro medio de comunicación impreso, en televisión, radio y medios electrónicos (incluyendo internet), exhibiciones y/o en listas de correos para fines educativos y de concientización.

Por la presente, yo y mis sucesores o cesionarios eximimos al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapalapa y a la Ingeniera Ambiental Díaz Cuapio Isis Yazmín, de toda responsabilidad ante cualquier reclamo por daños o indemnización que surja de las actividades autorizadas por este acuerdo.

La autorización que aquí se concede sobre este material, tendrá un uso de carácter científico y comunicativo en el territorio nacional o en el exterior, si así se requiriese. Este consentimiento es indefinido y no requiere aprobación previa de mi parte.

Nombre completo y firma: Gregorio López Hernández 

Fecha de conocimiento del documento: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES Y AUTORIZACIÓN PARA SU USO

Nombre de la persona: Hernandez Borunda Sergio Luis
Teléfono: 5611622004 Dirección: Calle psicología Cal UAM

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES

Por la presente, doy mi consentimiento para que se tomen fotografías. El término "imagen" incluye video o fotografía fija, en formato digital o de otro tipo, y cualquier otro medio de registro o reproducción de imágenes.

PROPÓSITO

Por la presente autorizo el uso de la(s) imagen(s) para el propósito de difusión en proyectos de investigación a nivel posgrado, revistas y periódicos del gobierno del Estado de México, con fines educativos, de tratamiento, de comunicación, de investigación y científicos.

Doy mi consentimiento para que se tomen imágenes de mi persona y autorizo el uso o la divulgación, esto incluye:

- (a) Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz;
- (b) Permiso para utilizar mi nombre; y
- (c) Permiso para utilizar citas de la/s entrevistas (o fragmentos de dichas citas), de las grabaciones de video, fotografía/s, cintas o reproducciones de mi persona ,y/o las grabaciones de mi voz, total o parcialmente, en sus publicaciones , periódicos, revistas, proyectos de investigación de posgrado y cualquier otro medio de comunicación impreso, en televisión, radio y medios electrónicos (incluyendo internet), exhibiciones y/o en listas de correos para fines educativos y de concientización.

Por la presente, yo y mis sucesores o cesionarios eximimos al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca y a la Ingeniera Ambiental Díaz Cuapio Isis Yazmin, de toda responsabilidad ante cualquier reclamo por daños o indemnización que surja de las actividades autorizadas por este acuerdo.

La autorización que aquí se concede sobre este material, tendrá un uso de carácter científico y comunicativo en el territorio nacional o en el exterior, si así se requiriese. Este consentimiento es indefinido y no requiere aprobación previa de mi parte.

Nombre completo y firma: Sergio Luis Hdz Borunda
Fecha de conocimiento del documento: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES Y AUTORIZACIÓN PARA SU USO

Nombre de la persona: Daniel Cruz Cuellar

Teléfono: _____ Dirección: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES

Por la presente, doy mi consentimiento para que se tomen fotografías. El término "imagen" incluye video o fotografía fija, en formato digital o de otro tipo, y cualquier otro medio de registro o reproducción de imágenes.

PROPÓSITO

Por la presente autorizo el uso de la(s) imagen(s) para el propósito de difusión en proyectos de investigación a nivel posgrado, revistas y periódicos del gobierno del Estado de México, con fines educativos, de tratamiento, de comunicación, de investigación y científicos.

Doy mi consentimiento para que se tomen imágenes de mi persona y autorizo el uso o la divulgación, esto incluye:

- (a) Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz;
- (b) Permiso para utilizar mi nombre; y
- (c) Permiso para utilizar citas de la/s entrevistas (o fragmentos de dichas citas), de las grabaciones de video, fotografía/s, cintas o reproducciones de mi persona, y/o las grabaciones de mi voz, total o parcialmente, en sus publicaciones, periódicos, revistas, proyectos de investigación de posgrado y cualquier otro medio de comunicación impreso, en televisión, radio y medios electrónicos (incluyendo internet), exhibiciones y/o en listas de correos para fines educativos y de concientización.

Por la presente, yo y mis sucesores o cesionarios eximimos al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapalapa y a la Ingeniera Ambiental Díaz Cuapio Isis Yazmín, de toda responsabilidad ante cualquier reclamo por daños o indemnización que surja de las actividades autorizadas por este acuerdo.

La autorización que aquí se concede sobre este material, tendrá un uso de carácter científico y comunicativo en el territorio nacional o en el exterior, si así se requiriese. Este consentimiento es indefinido y no requiere aprobación previa de mi parte.

Nombre completo y firma: Daniel Cruz Cuellar Daniel

Fecha de conocimiento del documento: _____

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES Y AUTORIZACIÓN PARA SU USO

Nombre de la persona: Bertha Ulta Corpis Padilla
Teléfono: 5637363433 Dirección: MHg. 06/26 432 C.18 Los Hornos

CONSENTIMIENTO PARA LA TOMA DE IMÁGENES

Por la presente, doy mi consentimiento para que se tomen fotografías. El término "imagen" incluye video o fotografía fija, en formato digital o de otro tipo, y cualquier otro medio de registro o reproducción de imágenes.

PROPÓSITO

Por la presente autorizo el uso de la(s) imagen(s) para el propósito de difusión en proyectos de investigación a nivel posgrado, revistas y periódicos del gobierno del Estado de México, con fines educativos, de tratamiento, de comunicación, de investigación y científicos.

Doy mi consentimiento para que se tomen imágenes de mi persona y autorizo el uso o la divulgación, esto incluye:

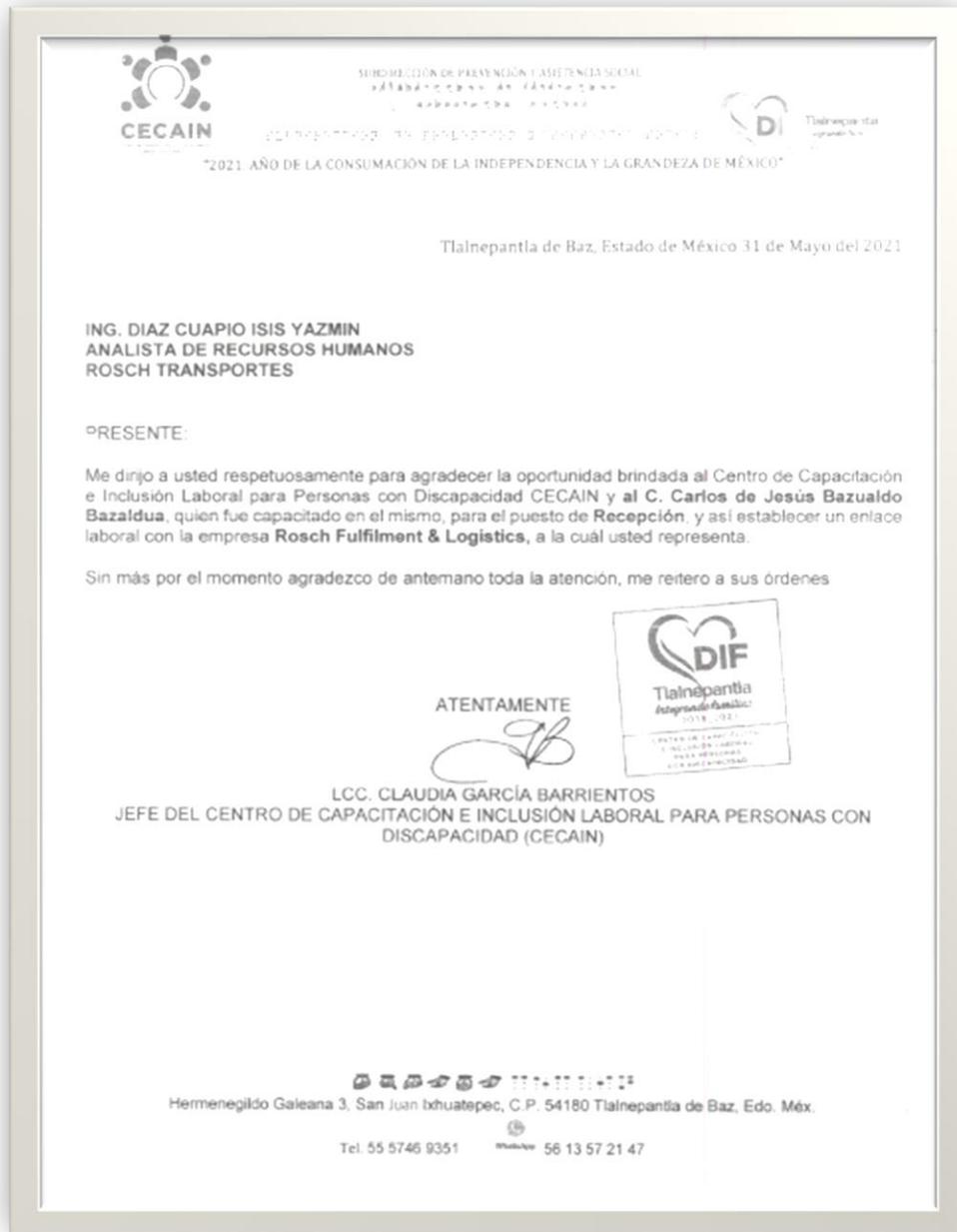
- (a) Permiso para entrevistar, filmar, fotografiar, grabar o hacer una reproducción de video de cualquier tipo de mi persona y/o grabar mi voz;
- (b) Permiso para utilizar mi nombre; y
- (c) Permiso para utilizar citas de la/s entrevistas (o fragmentos de dichas citas), de las grabaciones de video, fotografía/s, cintas o reproducciones de mi persona, y/o las grabaciones de mi voz, total o parcialmente, en sus publicaciones, periódicos, revistas, proyectos de investigación de posgrado y cualquier otro medio de comunicación impreso, en televisión, radio y medios electrónicos (incluyendo internet), exhibiciones y/o en listas de correos para fines educativos y de concientización.

Por la presente, yo y mis sucesores o cesionarios eximimos al Tecnológico de Estudios Superiores de Ixtapaluca y a la Ingeniera Ambiental Díaz Cuapio Isis Yazmín, de toda responsabilidad ante cualquier reclamo por daños o indemnización que surja de las actividades autorizadas por este acuerdo.

La autorización que aquí se concede sobre este material, tendrá un uso de carácter científico y comunicativo en el territorio nacional o en el exterior, si así se requiriese. Este consentimiento es indefinido y no requiere aprobación previa de mi parte.

Nombre completo y firma: Bertha Ulta Corpis Padilla
Fecha de conocimiento del documento: _____

2)Carta de agradecimiento del CECAIN por el apoyo de inclusión de personal con capacidades diferentes (discapacitados)



3) Cuestionario aplicado en la empresa Rosch Logística

EMPRESA: _____

ÁREA DE LA EMPRESA: _____

EDAD: _____ SEXO: _____

1. ¿Qué tan importante crees que sea tener una certificación de RSE (Empresa Socialmente Responsable), en una empresa?
 - a) Muy importante
 - b) Importante
 - c) Nada importante

2. ¿Crees que sea importante que las empresas privadas del Estado de México se preocupen en temas de inclusión de personas con capacidades diferentes (discapacidad)?
 - a) Si
 - b) Tal vez
 - c) No

3. ¿Conoces alguna empresa del sector logístico en el Estado de México que tenga integrada a sus plantillas de personal, a personas con capacidades diferentes?
 - a) Si, conozco
 - a) No, conozco
 - b) Tal vez conozca

4. ¿Cómo te sentirías al colaborar con personas con capacidades diferentes (discapacitados)?

- a) Muy bien, aprendería de ellas
- b) No me gustaría, me sentiría incomodo
- c) Me es indiferente

5. ¿Tienes idea si el personal del área del departamento de Recursos Humanos (RH), tienen perfiles de puesto dedicados a personas con capacidades diferentes (discapacidad)?

- a) No tengo idea, si cuentan con este tipo de perfiles
- b) Creo que si cuentan con perfiles de puestos dedicados al tema
- c) Tal vez los tengan, porque no tenerlos

6. ¿Crees que el tema ambiental, la inclusión de personal con capacidades diferentes, influya en las finanzas de una empresa?

- a) Si lo creo, pero sería beneficioso para el crecimiento de la organización
- b) No creo que estos factores influyan en las finanzas
- c) La verdad no tengo una idea

7. ¿Crees que las personas con capacidades diferentes en un sector como la logística podrían ser un aporte para el crecimiento de la organización y las áreas de esta?

- a) Si, lo creo
- b) No, lo creo
- c) Tal vez

8. ¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área administrativa en el sector logístico?

- a) Si
- b) No
- c) Tal vez

9. ¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área operativa de almacén picking/packing en el sector logístico?

- a) Si
- b) No
- c) Tal vez

10. ¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área operativa de almacén/distribución en el sector logístico?

- a) Si
- b) No
- c) Tal vez

11. ¿Crees que una persona con capacidades diferentes (discapacidad) sea competitiva en el área de transportes/distribución en el sector logístico?

- a) Si
- b) No
- c) Tal vez

12. ¿Sabes si tu empresa realiza labores altruistas a la comunidad?

- a) Si
- b) No
- c) Tal vez

13. ¿Sabes si en tu empresa se preocupan por el medio ambiente?

- a) No lo creo, no he visto acciones
- b) Si se preocupan, he visto acciones
- c) Tal vez se preocupan

14. ¿Qué tipo de pláticas de concientización realizan en tu empresa?

- a) Invitan a instituciones gubernamentales en temas de inclusión a dar pláticas
- b) Solo el equipo de RH invita a los colaboradores a respetarnos entre colaboradores
- c) No dan pláticas de concientización de ningún tipo

15. ¿Tu empresa tiene la infraestructura adecuada para que personas con capacidades diferentes (discapacitadas)?

- a) Si
- b) No
- c) Tal vez

16. Si contestaste que no a la anterior pregunta, ¿Té gustaría que en tu empresa hubiera la infraestructura adecuada para personal con capacidades diferentes (discapacidad)?

- a) Me encantaría

- b) Ya se tardaron en hacer adecuaciones
- c) No me agradaría

17. ¿Crees que tu empresa debería de invertir en proyectos para mejorar la infraestructura de la empresa para la inclusión de personal con capacidades diferentes y visión a futuros clientes?

- a) Si
- b) No
- c) Tal vez

18. ¿Cómo te sentirías al saber que tu empresa tiene buenas aportaciones tanto al sector ambiental, social y financiero?

- a) Orgullosa de la organización
- b) Me haría sentir que de verdad se preocupan por todos los factores que nos rodean como organización
- c) No sé cómo me sentiría

19. ¿Crees que en tu empresa realizando la integración de personal con capacidades diferentes, habría más oportunidades con nuevos clientes?

- a) Si

- b) No
- c) Tal vez

20. ¿Crees que tu empresa tendría mayor proyección en mercado nacional e internacional en el sector logístico al tener una certificación de empresa socialmente incluyente y una certificación RSE?

- a) Si
- b) No
- c) Tal vez