

## Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad

### Evaluación

Introducción .....	2
Antecedentes .....	3
Evaluación de la Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad.....	6
Etapas de la implementación de la Política .....	7
1. Definición del problema y de la población objetivo .....	7
2. Diseño de la Política .....	8
3. Implementación de la Política.....	14
<b>a) Lanzamiento de la Convocatoria</b> .....	14
<b>b) Registro de aspirantes y procesamiento de información</b> .....	14
<b>c) Evaluación Curricular</b> .....	15
<b>d) Entrevistas por Competencias</b> .....	17
<b>e) Entrevistas Estructuradas</b> .....	17
<b>f) Publicación de resultados</b> .....	19
<b>g) Formación del personal</b> .....	20
Conclusiones generales .....	21

## Introducción

En 2019, la Unidad de Administración (UADM), a través de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI), en colaboración con la Dirección General de Gestión de Talento (DGGT) elaboró la Política de Inclusión para Personas con Discapacidad (en adelante “Política”), con el objetivo de garantizar el acceso y ejercicio del derecho a un trabajo digno de las personas con discapacidad en el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT).

El presente documento forma parte de la evaluación de la Política, particularmente de la Primera Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad, misma que se lanzó el 3 de diciembre de 2019, así como la valoración de los procesos que tuvieron lugar para su desarrollo.

La evaluación es parte indispensable en toda política pública, porque permite valorar desde el diseño, la puesta en marcha y los resultados de la acción.

“Desde la perspectiva instrumental, la evaluación puede ser definida como un sistema conformado por un conjunto de procedimientos técnicos utilizados para la obtención, procesamiento y análisis de información relevante. Su valor en el ámbito público radica en asegurar información veraz, pertinente, útil y consistente que permita en lo interno: orientar la asignación presupuestaria, cautelar la calidad del gasto y la definición de nuevas prioridades de programas, como también fortalecer la formulación e implementación de la intervención pública”<sup>1</sup>.

Así, con esta evaluación, se puede ofrecer un panorama para identificar los logros y las áreas de oportunidad de la Política, con el fin de servir como insumo y referencia para otras instancias públicas y privadas y, por supuesto, mejorar los procesos institucionales para avanzar en la inclusión de las personas con discapacidad y de otros grupos discriminados.

---

<sup>1</sup> Disponible en ( Enlace )

## Antecedentes

El 5 de marzo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el “Acuerdo mediante el cual el Pleno del Instituto Federal de Telecomunicaciones modifica las Disposiciones por las que se establece el Sistema de Servicio Profesional del Instituto Federal de Telecomunicaciones”, en el que, como parte del proceso de Ingreso, se adicionó un artículo 19 BIS, quedando como sigue:

*“El Instituto, conforme a las disponibilidades presupuestarias y las políticas de inclusión laboral que emita el Comité Directivo, implementará lineamientos que permitan establecer modalidades simplificadas para la contratación de personas con discapacidad, para ingreso a plazas específicamente destinadas a ese fin.”*

*“Los Lineamientos de inclusión laboral en la materia que expida el Comité Directivo, deberán establecer los perfiles, procedimientos simplificados, plazos y mecanismos de reclutamiento y selección para lo cual, podrá apoyarse en instituciones públicas y/o proveedores externos especializados. Estos Lineamientos deberán contar con la opinión favorable del Comité de Ética e Inclusión del propio Instituto”.*

Como resultado de lo anterior, el Comité Directivo aprobó la Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad y la modificación de los Lineamientos Específicos en materia de Ingreso, para adicionar el Título Séptimo “De la inclusión de personas con discapacidad”<sup>2</sup>, que sientan las bases para la implementación de medidas de inclusión de personas con discapacidad, particularmente del funcionamiento de las convocatorias especiales.

Los objetivos de la Política son:

---

<sup>2</sup> Disponible en (Enlace)

**Objetivo específico 1:** Fortalecer las prácticas institucionales incluyentes con el fin de consolidar un ambiente de trabajo en el que predomine el respeto a los derechos humanos.

**Objetivo específico 2:** Consolidar un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad.

**Objetivo general:** Garantizar el acceso y ejercicio del derecho a un trabajo digno de las personas con discapacidad en el Instituto Federal de Telecomunicaciones.

**Objetivo específico 3:** Aumentar el número de personas con discapacidad que trabajan en el Instituto, cumpliendo así con los preceptos constitucionales y de instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo como fundamental para el desarrollo integral de este grupo de población y aportando, de esta manera, un beneficio a la sociedad en su conjunto.

**Objetivo específico 4:** Generar un cambio cultural a favor de la inclusión y la diversidad dentro del Instituto que, a su vez, tenga un impacto social transformador.

Asimismo, la Política plantea tener un impacto en los siguientes factores:



La Política, en su conjunto, comprende la definición de acciones afirmativas, medidas de inclusión o de nivelación, que serán adoptadas, de manera progresiva, de acuerdo a las necesidades, y con base en una programación específica:

- ♿ Convocatorias especiales para ocupar puestos vacantes
- ♿ Armonización normativa del Instituto
- ♿ Acciones de capacitación, formación y sensibilización
- ♿ Ajustes y ayudas razonables

Asimismo, se establecieron tres indicadores para su evaluación:

Indicador	Descripción	Cálculo	Tipo
Proporción de personal a cargo del proceso de ingreso con competencias en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad	Muestra el resultado del proceso de formación del personal que interviene en el proceso de ingreso, al referir al personal que valida contar con las competencias requeridas, para realizar su labor sin sesgos discriminatorios hacia las personas con discapacidad.	Proporción de personal con competencias en materia de inclusión de personas con discapacidad en el periodo (T1) / Total personal a cargo del ingreso (T1) * 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestión</li> <li>● Producto</li> <li>● Eficacia</li> </ul>
Acciones afirmativas, medidas de nivelación o de inclusión realizadas en el periodo (T1) / Total de acciones programadas	Muestra la relación entre las medidas que se programan en el marco de la política en un periodo determinado (T1): afirmativas, de nivelación o de inclusión, y aquellas que efectivamente se realizan.	Número de medidas afirmativas de nivelación o inclusión realizadas (T1) / Medidas programadas (T1) * 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gestión</li> <li>● Producto</li> <li>● Eficacia</li> </ul>
Proporción de personal con discapacidad que se integra al IFT	Mide el resultado del proceso de ingreso y efectividad de las medidas implementadas en un periodo determinado (T1) respecto del total de la plantilla del personal del Instituto.	Personas con discapacidad contratadas en el periodo (T1) / Total puestos ocupados IFT * 100	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Resultado</li> <li>● Eficacia</li> </ul>

## Evaluación de la Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad

En el marco de la Política se llevaron a cabo las siguientes medidas para la igualdad:<sup>3</sup>

Medida para la igualdad	Programada	Acción realizada
<b>Afirmativa</b>	Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad	Lanzamiento de la Primera Convocatoria Especial
<b>Nivelación</b>	Implementación de ajustes razonables	Implementación de los siguientes ajustes razonables: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accesibilidad de la plataforma de ProTalentos</li> <li>• Interpretación de Lengua de Señas Mexicana en las entrevistas por competencias y estructuradas</li> <li>• Accesibilidad física en los edificios (misma que ya existía previamente)</li> <li>• Sistemas de lectura para computadora</li> </ul>
	Armonización del marco normativo	Modificación de los Lineamientos en materia de Ingreso del IFT
<b>Inclusión</b>	Formación del personal	Capacitación al personal a cargo del ingreso y a las personas de las áreas donde se integraron personas con discapacidad
	Difusión y promoción de los derechos de las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boletín de prensa</li> <li>• Notificaciones internas</li> </ul>

<sup>3</sup> Capítulo IV de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, disponible en ( Enlace Capítulo IV )

## Etapas de la implementación de la Política

### 1. Definición del problema y de la población objetivo

La primera fase de la Política, como en cualquier política pública, fue la definición del problema y de la población a la que se dirigen las medidas.

Bajo esta lógica, se encontró que las personas con discapacidad enfrentan una situación de discriminación que se refleja en mayores tasas de desempleo y, por lo tanto, en condiciones de desprotección y falta de seguridad social. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, es decir, un 15% de la población mundial. Del total, 80% se encuentran en edad de trabajar, sin embargo, su derecho al acceso a un trabajo decente suele verse vulnerado. *“Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo”*.<sup>4</sup>

Asimismo, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2017 (ENADIS 2017):

- 48% de las personas considera que los derechos de las personas con discapacidad se respetan poco o nada.
- 71.5% de las personas con discapacidad afirman que son rechazadas por la mayoría de la gente.
- 31% manifestó que en los últimos 5 años se les negó algún derecho sin justificación.
- 25% de las personas encuestadas consideran que las personas con discapacidad son de poca ayuda en el trabajo.<sup>5</sup>

De esta manera, se identifica el problema y la población que se verá beneficiada por la Política:

**Problema: Discriminación en el acceso a un trabajo digno**

**Población objetivo: Personas con discapacidad**

<sup>4</sup> OIT, Disponible en: (Enlace OIT )

<sup>5</sup> ENADIS 2017, Disponible en: (Enlace ENADIS 2027)

## 2. Diseño de la Política

En esta segunda etapa se realizó el análisis de las medidas que se deberían poner en marcha para lograr el objetivo de la Política: Garantizar el acceso y ejercicio del derecho a un trabajo digno de las personas con discapacidad en el IFT.

En primer lugar, era indispensable lograr la incorporación de personas con discapacidad a la institución. En este marco, la implementación de una acción afirmativa era la opción que se consideró más viable y que arrojaría resultados en el corto plazo. Así, para estar en posición de lanzar una convocatoria especial, era necesario cumplir, de manera previa, con una serie de requisitos mínimos:

- Modificar la normativa necesaria para contar con un fundamento que permitiera la realización de convocatorias especiales.
- Contemplar los ajustes razonables que se pudieran necesitar para el proceso de ingreso, así como los que se requirieran de manera permanente.
- Sensibilizar y capacitar al personal a cargo del ingreso y a las áreas en donde se integrarían las personas con discapacidad.

### a) Armonización normativa

Una vez que el Pleno del IFT mandató al Comité Directivo para aprobar lineamientos para la contratación de personas con discapacidad, se comenzó a trabajar el *Acuerdo mediante el cual el Instituto Federal de Telecomunicaciones modifica los "Lineamientos Específicos en materia de Ingreso"*<sup>6</sup>. En términos generales, lo que se hizo fue agregar un Título específico para la inclusión de las personas con discapacidad, que plantea, principalmente, lo siguiente:

1. Para la ocupación de vacantes, pueden participar todas las personas con discapacidad que reúnan las competencias para el puesto. Con esto, lo que se busca es que las convocatorias especiales no dejen de lado la importancia del mérito, la experiencia y las competencias, que han sido elementos esenciales en el Sistema del Servicio Profesional del IFT.
2. Se establece un procedimiento simplificado de reclutamiento, que incluye: a) registro e inscripción de aspirantes en la plataforma ProTalento; b) procesamiento de información; y c) evaluaciones.
3. Asimismo, se prohíbe solicitar un comprobante de acreditación de la discapacidad. Lo anterior se determinó por considerarse que no se cuenta con una política de Estado de certificación de las personas con discapacidad que

---

<sup>6</sup> Disponible en ( Enlace )



sea universal y de fácil acceso y, en consecuencia, podría vulnerarse la igualdad de condiciones.

Bajo estas premisas es que se emite la modificación de los Lineamientos y se cuenta con la base normativa que sustenta las siguientes etapas de la Política.

### **b) Elaboración de la Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad**

El siguiente paso consistió en la elaboración de la Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad. En esta ocasión, se sometieron a concurso ocho puestos vacantes de nivel Enlace, adscritos a las siguientes Unidades Administrativas:

Unidad de Administración	2
Unidad de Espectro Radioeléctrico	2
Coordinación General de Comunicación Social	2
Coordinación General de Política del Usuario	2

Se definió que todas las discapacidades podían participar en cualquiera (o en más de uno) de los puestos.

Para participar en la Convocatoria, las personas con discapacidad debían cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Señalar el tipo de discapacidad y una breve descripción de la misma.
- b. Acreditar, al menos, el 100% de créditos del bachillerato.
- c. Contar con mínimo seis meses de experiencia laboral en cualquier área.
- d. Demostrar el nivel de dominio de tres competencias, que serán evaluadas en la Entrevista por Competencias<sup>7</sup>:

Competencia	Definición	Nivel de dominio
<b>Adaptabilidad</b>	Es la capacidad para adecuar el comportamiento con flexibilidad a las características cambiantes del entorno, las situaciones nuevas y para enfrentar dificultades e imprevistos; aceptando los cambios positiva y	Nivel 2 (En desarrollo)

<sup>7</sup> Entrevista por Competencias: Herramienta de apoyo al procedimiento de selección que, aplica la Dirección General a la persona Candidata con base en la metodología denominada STAR (Situación, Tarea, Acción y Resultados), que tiene por objeto detectar las Competencias que la persona Candidata ha demostrado en situaciones pasadas, infiriendo posibles comportamientos del Candidato en escenarios similares;

	constructivamente, modificando si fuese necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos.	
<b>Trabajo en equipo</b>	Capacidad de integrarse y trabajar junto con otras personas, colaborando unos con otros, mediante el desarrollo y mantenimiento de relaciones productivas y respetuosas, anteponiendo los intereses del equipo a los personales y cumpliendo con las responsabilidades asignadas para alcanzar un objetivo común. Aprovechar las potencialidades de los miembros del equipo y encontrar la forma de complementarlas para lograr sinergias.	Nivel 2 (En desarrollo)
<b>Iniciativa</b>	Es la predisposición a resolver problemas, emprender acciones, crear oportunidades, proponer nuevas formas de hacer las cosas, alcanzar objetivos y mejorar resultados, sin un requerimiento externo que lo impulse.	Nivel 2 (En desarrollo)

Además, el procedimiento de reclutamiento y selección consistió en seis etapas:

Registro de aspirantes

Procesamiento de información

Evaluación curricular

Entrevista por competencias

Entrevista estructurada

Publicación de resultados

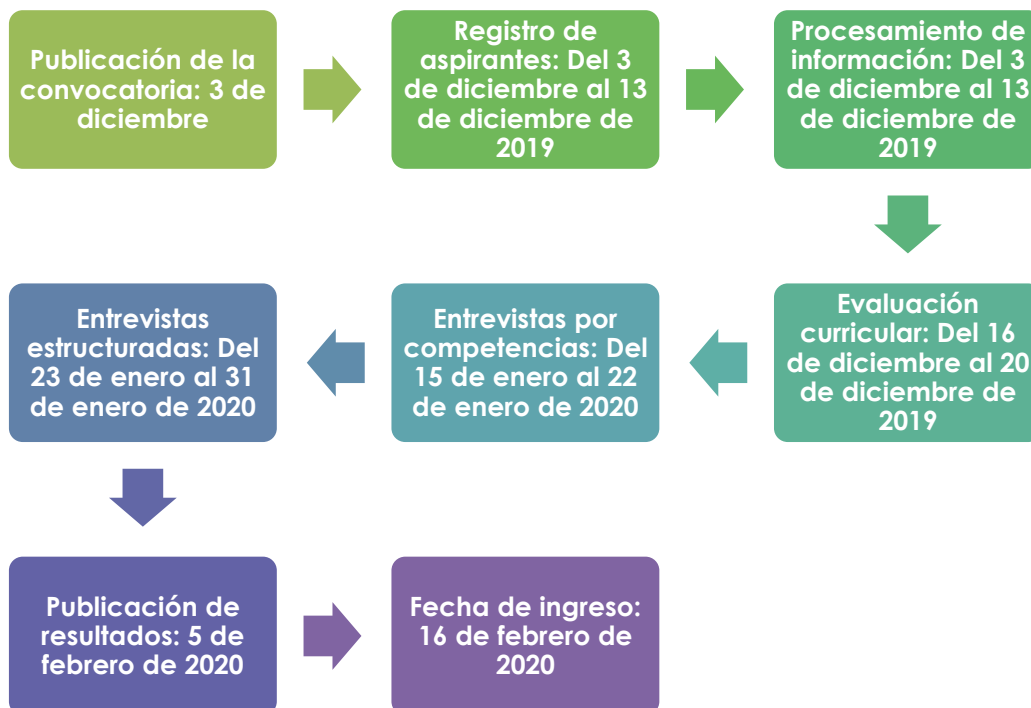
La ponderación de las evaluaciones se definió de la siguiente manera:

<b>Evaluación Curricular</b>	30%
<b>Entrevista por Competencias</b>	35%
<b>Entrevista Estructurada</b>	35%

Por otro lado, se estableció un criterio de ponderación en la etapa de evaluación curricular, con el fin de que permanecieran las cinco personas aspirantes con mayor experiencia en las funciones del puesto:

<b>Criterio</b>	<b>Calificación</b>	<b>Descripción</b>
Acreditación de Bachillerato terminado y seis meses de experiencia laboral en cualquier ámbito laboral.	9	A las personas que acrediten haber concluido el bachillerato y contar con seis meses de experiencia laboral en cualquier área, se les otorgará una calificación de 9, mientras que a quienes acrediten experiencia laboral en las funciones descritas para el puesto, se les otorgará una calificación de 9.1 a 10.
Además del requisito 1, acreditación de experiencia laboral en funciones relacionadas con el puesto	De 9.1 a 10	

Por último, se definió un calendario para cada una de las etapas, quedando como sigue:



### c) Formación del personal

La formación a través de la sensibilización y capacitación del personal es pieza clave cuando se instrumentan políticas de inclusión dirigidas a grupos en situación de discriminación. En la mayoría de los casos existe desconocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad, los apoyos que pueden requerir e, incluso, el trato o la forma en que debemos referirnos a ellas. Así, desde la planeación o diseño de la Política, se consideró la realización de un proceso de capacitación dirigido, en un primer momento, al personal a cargo del proceso de ingreso y a las áreas a las que se integraron las personas con discapacidad.

- **Capacitación al personal a cargo del ingreso:** El objetivo es preparar al personal para entrevistar a personas con distintos tipos de discapacidad, valorando sus habilidades y capacidades para desempeñar el puesto requerido, al tiempo que se promueve que no existan sesgos inconscientes por parte de quienes reclutan hacia las personas con discapacidad.
- **Capacitación a las áreas de adscripción de los puestos:** El objetivo es sensibilizar a los equipos de trabajo para que tomen conciencia sobre la importancia de la inclusión laboral y se prevengan actitudes discriminatorias.

#### d) Implementación de ayudas y ajustes razonables

Desde el diseño de la Política es necesario contemplar la necesidad de contar con ayudas y ajustes razonables. En esta materia, el IFT ha avanzado de manera importante para garantizar la accesibilidad universal.

En relación a la accesibilidad física, ya se contaba con lo siguiente:

- ♿ Rampas de acceso
- ♿ Baños exclusivos para personas con discapacidad
- ♿ Señalizaciones en código braille en vestíbulo de elevadores y accesos a sanitarios
- ♿ Guías táctiles sobre relieves en el acceso principal y en los pasillos de los elevadores para facilitar el tránsito de personas ciegas.
- ♿ Sistema sonoro en los elevadores, para guiar principalmente a las personas con discapacidad visual.
- ♿ Intérpretes de Lengua de Señas Mexicana en eventos
- ♿ Subtitulaje en contenidos audiovisuales

En cuanto a la accesibilidad web, desde 2015 se publicaron los "Lineamientos para la Accesibilidad de la Información del Portal de Internet del IFT"<sup>8</sup>, los cuales establecieron el mecanismo y las formalidades que deben observar las UA para publicar información en el portal con las características y funcionalidades de accesibilidad establecidas en las "Pautas de Accesibilidad para el Contenido Web (WCAG) 2.0", Nivel AA, emitidas por la organización internacional World Wide Web Consortium ("W3C"), lo que significa que la información ahí contenida puede ser consultada por personas con discapacidad visual.

En este sentido, durante la fase de planeación, se tomó en cuenta aquellos ajustes razonables que pudieran ser requeridos por cada una de las personas, de manera particular, durante el proceso de ingreso y al momento de unirse a los equipos de trabajo, tales como:

- ♿ Acompañamiento de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana durante las entrevistas por competencias y estructuradas
- ♿ Acceso a las instalaciones con perro guía
- ♿ Acompañamiento de una persona de confianza durante las entrevistas por competencias y estructuradas
- ♿ Sistemas de lecturas de pantalla
- ♿ Adecuación de espacios físicos para facilitar la movilidad de las personas

A partir de los elementos mencionados se diseñó la Política, cuyo componente principal es el lanzamiento de la Primera Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad.

---

<sup>8</sup>Publicadas el 26 de noviembre de 2015, Disponible en: ( Enlace publicado )

### 3. Implementación de la Política

La etapa de implementación de la Política significó el proceso más complejo, de mayor trabajo y en el que más se presentaron obstáculos. A continuación, se revisará la forma en que se instrumentó la Política, con base en cada una de las fases previstas en el diseño.

#### a) Lanzamiento de la Convocatoria

Después de múltiples revisiones al documento de la Convocatoria, cuidando siempre que no contuviera ningún criterio discriminatorio, además de la realización de adecuaciones al sistema ProTalento para cambiar la forma de evaluación curricular y asegurar que la accesibilidad del sistema funcionara adecuadamente, se publicó la Convocatoria el 3 de diciembre de 2019, acompañada de una estrategia de difusión para que las personas y las organizaciones de la sociedad civil la conocieran y, a su vez, apoyaran con la promoción de la misma.

En esta primera fase, se identificó, a partir del señalamiento de algunas organizaciones, que los contenidos de imagen para difundir la convocatoria no eran accesibles para personas con discapacidad visual, es decir, los lectores no permitían leer el texto de la imagen.

#### b) Registro de aspirantes y procesamiento de información

Las personas interesadas en participar tuvieron un plazo de 10 días para registrarse en el portal ProTalento. El sistema les solicitó, como requisito para el registro, seleccionar el tipo de discapacidad y una breve descripción de la misma, dentro de las siguientes opciones<sup>9</sup>:

- a) Discapacidad física
- b) Discapacidad intelectual
- c) Discapacidad mental o psicosocial
- d) Discapacidad múltiple
- e) Discapacidad sensorial

Asimismo, y conforme a la propia Convocatoria, se les pidió ingresar los datos sobre escolaridad y experiencia laboral. De manera paralela al registro de las personas aspirantes, el propio sistema realizó el procesamiento de información, descartando a aquellas personas que no cumplieran con los requisitos mínimos establecidos.

---

<sup>9</sup> Catálogo derivado de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), que se encuentra en el Glosario de términos sobre discapacidad, utilizado por dependencias federales, y que clasifica las deficiencias, limitaciones a la actividad y restricciones a la participación, acorde también, con los términos manejados en la legislación nacional. CONAPRED (s.f.). Glosario de términos sobre discapacidad. (Consultado el 20 de noviembre de 2019). Disponible en: ( Enlace consultas )

Entre el 3 y el 13 de diciembre de 2019 se registraron 456 personas con discapacidad, de las cuales, 305 cumplieron con los requisitos de la primera etapa del Proceso de Selección.

En esta etapa se identificó, principalmente, el siguiente problema:

- Se presentó el caso de algunas personas que indicaron tener un tipo de discapacidad y, al momento de la descripción, parecía no corresponder con una discapacidad, sino con una condición de salud o limitantes menores. El problema tuvo lugar, en parte, porque no se solicitó acreditar la discapacidad con un documento oficial, por lo que se estaba partiendo de la confianza en que las personas aspirantes proporcionarían información verídica, aspecto que se incluyó en la Convocatoria.

### **c) Evaluación Curricular**

La Evaluación Curricular tuvo lugar entre el 16 de diciembre de 2019 y el 20 de enero de 2020. Durante estos días se revisaron 213 expedientes, de los cuales, 122 obtuvieron un resultado de "Cumple" y 91 de "No cumple". Al respecto, 89 personas no presentaron documentación y 3 personas declinaron. La documentación que se les pidió enviar de manera electrónica fue:

- Comprobantes laborales que acreditaran el cumplimiento de la experiencia laboral y, en su caso, de experiencia en las funciones del puesto.
- Acta de nacimiento o carta de naturalización;
- Constancias de estudios que acrediten el cumplimiento de los requisitos académicos para el Puesto (documento expedido y sellado por la institución académica);
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señalen que la información proporcionada y los documentos presentados son auténticos;
- Carta firmada bajo protesta de decir verdad, en donde señale que no está inhabilitado en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas o de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, o bien, condenado por delitos patrimoniales o graves según la normativa correspondiente;
- Copia de identificación oficial vigente con fotografía. Únicamente se aceptarán los siguientes documentos: Credencial para votar con fotografía, cédula profesional o pasaporte vigente. En caso de que las personas Aspirantes sean Personal del Instituto, podrán acreditar su identidad con la credencial con fotografía que expide el Instituto. Tratándose de extranjeros, el documento migratorio vigente que corresponda emitido por la autoridad competente;
- Currículum vitae actualizado, con firma autógrafa del/la Aspirante, en tinta azul; las DGIGDI y DGGT compartirán, vía correo electrónico, los requisitos que deberán

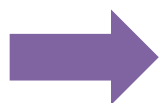
estar descritos en el CV, mismos que serán los considerados en la Evaluación Curricular. Asimismo, se anexará un ejemplo de currículum vitae como guía.

- Copia simple de su Clave Única de Registro de Población (CURP);
- Copia simple de su constancia de alta en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC);

Las personas que no enviaron alguno de los documentos anteriores, fueron descartadas y, a quienes cumplieron con la documentación se les asignó una calificación, con base en el criterio de ponderación.

**Las personas que acreditaron la conclusión del bachillerato y 6 meses de experiencia laboral en cualquier área, obtuvieron un puntaje de 9.**

**A las personas que, además de acreditar el bachillerato, demostraron experiencia laboral en las funciones del puesto, se les otorgó un puntaje a partir del 9.1 y hasta el 10. La definición de la calificación se hizo tomando en cuenta el tiempo de experiencia más alto (10) y hacia abajo.**



Finalmente, se seleccionaron a las personas que obtuvieron las 5 calificaciones más altas en cada puesto. En casos de empate, el número de personas candidatas incrementó.

El número total de folios que cumplieron con la Evaluación Curricular fue de 122, de los cuales, 52 se ubicaron dentro de las personas candidatas con mayor puntaje, quienes fueron citadas a la Entrevista por Competencias.

Entre los obstáculos identificados, se encuentran:

- La Evaluación Curricular se realizó en 14 días hábiles, debido a que tuvo lugar un periodo vacacional de 10 días. El tiempo fue poco para la carga de trabajo.
- Algunas personas no enviaron su documentación completa. A quienes la enviaron en los primeros días se les pudo notificar sobre la falta de documentos para que estuvieran en posibilidad de completarlos, pero en otros casos el tiempo no lo permitió.



#### d) Entrevistas por Competencias

Durante la etapa de Entrevista por Competencias se citaron a 52 personas, de las cuales se presentaron 49.

Entre los obstáculos identificados, se encuentran:

- A pesar de contar con capacitación previa a la realización de las entrevistas, se detectó que aún se requiere de más capacitación en el tema de Inclusión laboral.
- Limitación en los espacios para realizar las entrevistas por competencias. Si bien, se realizaron ajustes para contar con espacios, tratando de garantizar la privacidad, durante la ejecución se detectó que lo ideal sería contar con espacios totalmente privados para evitar distractores.
- En muchos de los casos las personas Aspirantes no cuentan con experiencia laboral formal o en equipos de trabajo, lo cual dificultaba la evaluación de algunas de las competencias requeridas. Buscando no limitar las posibles respuestas por parte de los Aspirantes y profundizar en la información brindada, se realizó una guía de entrevista en conjunto con el personal de la empresa DeClic.

#### e) Entrevistas Estructuradas

La última etapa del Proceso de Selección consistió en la Entrevista Estructurada a cargo de las personas Titulares de las Unidades Administrativas de cada uno de los puestos.

Finalmente, por cada puesto se entrevistó al siguiente número de personas, en algunos casos una persona concursó por más de un puesto:

Unidad Administrativa	Puesto	Personas entrevistadas
Unidad de Administración	Analista de Archivo	5
	Enlace de Apoyo a Eventos	5
Unidad de Espectro Radioeléctrico	Enlace de Control Documental y Seguimiento Estadístico De Licitaciones de Espectro	5
	Enlace de Investigación y Análisis de Valuación	6
Coordinación General de Política del Usuario	Enlace de Procesamiento de Información Para Usuarios	5
	Enlace de Revisión De Tarifas y Análisis de Encuestas	9
Coordinación General de Comunicación Social	Analista en Diseño Gráfico	7
	Fotógrafo	3

Las entrevistas tuvieron un promedio de duración de 30 minutos, aunque se dio un plazo de una hora para su desarrollo. Es importante resaltar que, al momento de citar a las personas a su entrevista, se les preguntó si requerían alguna ayuda o ajuste razonable. En el caso de las Entrevistas Estructuradas, se solicitó la presencia de intérpretes de Lengua de Señas Mexicana en el caso de las personas con discapacidad auditiva y, una persona solicitó acudir con una persona de su confianza para facilitar su movilidad.

Las entrevistas se realizaron con base en una guía de preguntas, previamente establecida:

Guía de preguntas			
Situacional	Conocimientos	Conductual	Requisitos
Pláticame sobre alguna experiencia laboral o escolar que hayas realizado con éxito	¿Cuáles consideras son tus habilidades técnicas para desempeñar este puesto?  (Dar uno o dos ejemplos de las habilidades que se requieren para el puesto)	Dime tus mayores logros y retos en experiencias labores o escolares pasadas	Si el puesto lo requiere, ¿estarías dispuesto/a a especializarte en algún o algunos temas?  (Dar ejemplos)
¿A qué situaciones difíciles te has enfrentado y cómo y cómo lo has resuelto?	¿Has tomado capacitación relacionada con este puesto o en algún otro campo?	Cuéntame una experiencia laboral/ escolar en dónde hayas logrado los objetivos que se te asignaron, y si no los pudiste alcanzar ¿qué hiciste para resolver la situación?	Actualmente, ¿te encuentras laborando en alguna otra empresa/o institución de gobierno?, ¿el horario de dicho empleo es compatible? en caso de resultar ganador, ¿dejarías de laborar en esa empresa o institución?
	¿Qué experiencia o habilidades tienes en relación con las actividades de este puesto?		Si resultas ganador/a ¿Podrías integrarte el 16 de febrero?

Adicionalmente, como parte de la Entrevista Estructurada, se incluyeron las siguientes preguntas:

<b>Ajustes razonables</b>
¿Qué ayudas o ajustes razonables requerirías para desempeñar de la mejor manera posible el puesto, en caso de resultar seleccionado/a?
¿Existe algo que consideres que, como área de trabajo, debamos saber para apoyarte en que logres tu mejor desempeño?

Como se puede observar, se optó por preguntas simples con lenguaje sencillo, que permitieran a las personas con discapacidad expresar sus experiencias escolares y laborales, sin preguntarles sobre conocimientos específicos del puesto, debido a que en la misma Convocatoria se pidió como requisito mínimo el bachillerato y seis meses de experiencia laboral en cualquier área. Además, se consideró indispensable agregar los reactivos sobre ayudas y ajustes razonables para que, en caso de que la persona resultara ganadora, se pudieran tomar las medidas necesarias con tiempo.

Sobre este último punto, cabe señalar que la mayoría de las personas entrevistadas no solicitaron ningún tipo de ayuda o ajuste razonable. Las personas con discapacidad visual, por su parte, sí pidieron contar con lectores de pantalla para desempeñar su trabajo.

#### **f) Publicación de resultados**

Los resultados se publicaron el 5 de febrero. De los ocho puestos concursados, el de Fotógrafo/a se declaró desierto.

<b>Unidad Administrativa</b>	<b>Puesto</b>	<b>Personas entrevistadas</b>
<b>Unidad de Administración</b>	Analista de Archivo	Discapacidad sensorial
	Enlace de Apoyo a Eventos	Discapacidad sensorial
<b>Unidad de Espectro Radioeléctrico</b>	Enlace de Control Documental y Seguimiento Estadístico De Licitaciones de Espectro	Discapacidad física
	Enlace de Investigación y Análisis de Valuación	Discapacidad sensorial
<b>Coordinación General de Política del Usuario</b>	Enlace de Procesamiento de Información Para Usuarios	Discapacidad física

	Enlace de Revisión De Tarifas y Análisis de Encuestas	Discapacidad sensorial
<b>Coordinación General de Comunicación Social</b>	Analista en Diseño Gráfico	Discapacidad sensorial
	Fotógrafo	Desierto

### g) Formación del personal

Para la estrategia de formación del personal, se contó con la participación de DeClic, una organización especializada en la inclusión laboral de personas con discapacidad.

El objetivo fue capacitar al personal considerado estratégico para la implementación de la Política, sobre los derechos de las personas con discapacidad, las características de cada tipo de discapacidad, así como los ajustes razonables que requieren cada una de ellas en los diferentes puestos de trabajo. Con esto, se pretende contribuir en los procesos de inclusión laboral en el IFT para permitir la permanencia exitosa de las personas con discapacidad en sus diferentes puestos de trabajo.

Así, durante los meses de enero y febrero y, de manera paralela al desarrollo del Proceso de Selección, se capacitó a 143 personas del IFT:

Nombre del taller	Total	Mujeres	Hombres
"Evaluación de competencias en personas con discapacidad" personal de reclutamiento	6	5	1
"Inclusión laboral de personas con discapacidad" dirigido a Titulares	6	3	3
"Accesibilidad y trato a personas con discapacidad" para personal de vigilancia, comedor, limpieza y servicios generales	27	8	19
"Principios guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad" dirigido a equipos de trabajo (5 grupos)	81	35	46
"Principios guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad" (para Instructores del Curso de inducción del IFT)	23	10	13
<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>61</b>	<b>82</b>

## Conclusiones generales

La Política representó un reto institucional desde su planteamiento. Sin duda, el camino recorrido del IFT en materia de inclusión laboral fue clave para impulsar una acción afirmativa dirigida específicamente a personas con discapacidad. En este sentido, cabe aclarar que no se empezó de cero, sino que ya existía un escenario institucional favorable y a favor de la implementación de nuevas prácticas incluyentes.

Sin embargo, al tratarse de un nuevo grupo de población, siempre surgen dudas e, incluso, miedo ante la posibilidad de implementar medidas que no sean suficientemente exitosas y que no representen un cambio importante en el ejercicio de los derechos humanos sin discriminación de las personas con discapacidad.

El primer paso necesario era contar con un soporte normativo que justificara la Política. Una vez que se aprobó la modificación a los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso, fue posible dar inicio con la parte sustantiva de la Política, es decir, la Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad.

Emitir convocatorias especiales, como parte de una acción afirmativa, implica cuidar cada aspecto del documento, es decir, revisar constantemente que se está cumpliendo con la normativa institucional y que los contenidos no sean discriminatorios o impliquen una carga desproporcionada para las personas con discapacidad al momento de postularse.

Bajo esta lógica, lo primero que se tenía que definir eran los puestos que se iban a concursar y el tipo de discapacidad para cada uno de ellos. En ese momento, la disponibilidad de los puestos permitió someter a concurso ocho puestos de nivel Enlace. Se acordó que todas las personas con discapacidad podían participar en cualquiera de ellos, con independencia del tipo de discapacidad. Esto en razón de no caer en sesgos sobre las funciones que pueden o no desempeñar las personas con distintas discapacidades, y dejar las puertas abiertas para que ellas mismas aplicaran al puesto de su interés, tomando en cuenta las características de cada uno.

De esta manera, se logró construir una Convocatoria con requisitos simplificados, pero sin dejar de lado la parte del mérito y la experiencia. Únicamente se pidió como requisito haber concluido el nivel bachillerato y tener seis meses de experiencia laboral en cualquier ámbito.

Lo anterior se definió después de un amplio análisis y el intercambio de información con organizaciones de la sociedad civil. Respecto al nivel educativo, por un lado, era necesario cumplir con un mínimo de escolaridad para asegurar el correcto desempeño del puesto, sin embargo, conscientes de la discriminación estructural que sufre este grupo de población, particularmente de la falta de oportunidades a las que se enfrentan

en el sector educativo, se llegó a la conclusión que solicitar el nivel bachillerato era lo apropiado para lograr la participación de más personas.

En segundo lugar, y para garantizar que las personas tuvieran un mínimo de experiencia, se pidió demostrar seis meses de trabajo en cualquier área y, en caso de comprobar que esas labores tenían que ver con las funciones del puesto, se les otorgaría un puntaje mayor.

Este criterio de ponderación, que se aplicó en el momento de la Evaluación Curricular, era indispensable. Todas las Convocatorias que emite el IFT tienen ciertos filtros que permiten que las personas mejor preparadas sean las que continúen en el Proceso de Selección. En este caso, se registraron 301 folios y, de no haberse aplicado, no hubiera sido posible realizar esa cantidad de entrevistas.

La Evaluación Curricular consistió en un arduo trabajo. La cantidad de documentos y el cotejamiento de la información representó una sobrecarga para el equipo a cargo de la revisión, debido a que se tenía la presión de cumplir con los tiempos de la Convocatoria y el tiempo previsto fue corto. Durante esta fase se cometieron un par de errores en la revisión de la documentación, sobre todo de omisión de alguna información que había sido enviada correctamente. Afortunadamente todos los errores presentados tuvieron solución, pero es importante señalar, como área de oportunidad, la necesidad de contar con plazos más amplios para la Evaluación Curricular para garantizar la correcta revisión de la información que envía cada una de las personas.

Otro reto que surgió durante esta etapa, tuvo que ver con lo que se planteó desde los Lineamientos Específicos en Materia de Ingreso. Al no solicitar la acreditación de la discapacidad por parte de una autoridad oficial, se presentaron algunos casos que, en opinión del equipo a cargo de la revisión de documentación, no se trataba de personas con discapacidad, sino de personas con condiciones de salud que podrían ser limitantes, pero no propiamente de una discapacidad, entendida como una condición permanente limita ciertas actividades o funciones, en un marco en que la propia sociedad crea barreras estructurales que impiden su plena participación.

En respuesta, se consultaron fuentes como la Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y de la Salud (CIF), la propia Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como la normativa mexicana diversa, y no se encontró un fundamento claro para determinar qué condiciones sí representan una discapacidad y cuáles no pueden considerarse como tal. Finalmente, se optó por la confianza en las personas que atribuyen su condición a una discapacidad. A partir de esto, se llegó a la conclusión de la enorme necesidad de contar con información oficial clara respecto a la clasificación de la discapacidad, para poder implementar políticas efectivas. Con esto, lo que se pretende dejar claro es que, al momento de lanzar una Convocatoria Especial, lo que se pretende es que participen las personas con

discapacidad y no quienes, por poner un ejemplo, tienen un problema mínimo de movilidad que no ha afectado su participación en ninguna esfera de la vida.

En el mismo sentido, el hecho de que el Estado Mexicano no cuente con una política unificada sobre la expedición de un documento de identidad relativo a la discapacidad, resulta en el hecho de que se tenga que confiar en los datos que dan directamente los Aspirantes, y al respecto, como se señaló arriba, se presentaron personas que no tenían una discapacidad sino una condición limitante únicamente.

Como aprendizaje, en el lanzamiento de futuras Convocatorias Especiales, se buscará cuidar especialmente este tema, quizás a través de un comité evaluador conformado por personas expertas para determinar si lo que señalan las personas es, en efecto, una discapacidad.

Para el desarrollo de las entrevistas, resultó positivo haber contado con una etapa previa de formación del personal a cargo del proceso de ingreso y de las personas Titulares. Se propició un espacio para compartir dudas e inquietudes sobre el trato hacia las personas con discapacidad, los posibles obstáculos en la realización de entrevistas y las necesidades específicas de cada tipo de discapacidad. Es importante resaltar que siempre existen preocupaciones cuando se está llevando a cabo un proyecto con grupos en situación de discriminación, derivadas de la necesidad de no caer en sesgos que puedan reforzar esa discriminación.

Entre los obstáculos que se identificaron en la etapa de las entrevistas, destaca uno en particular. Dos de las personas que manifestaron tener una discapacidad psicosocial (autismo y síndrome de asperger) no se presentaron a la Entrevista por Competencias, resultando descartadas del proceso de selección. Lo anterior puede tener explicación en la dificultad para interactuar socialmente de las personas con estos tipos de discapacidad. Como área de oportunidad y ajuste razonable, se podría implementar otra forma de evaluación de las competencias, posiblemente, a partir de un ensayo u otro mecanismo que no implique una barrera para las personas con discapacidad psicosocial.

Otro de los aspectos que podrían atenderse en futuras convocatorias tiene que ver con la ampliación del número y del nivel de las plazas, ya que si bien, en general no se facilita el acceso de las personas con discapacidad a los niveles de educación profesional y de posgrado, hay un gran número de ellas, y podrían sin duda aportar sus conocimientos y experiencia en otros niveles jerárquicos.

En términos generales, el lanzamiento de la Convocatoria Especial para Personas con Discapacidad fue un primer ejercicio de acción afirmativa exitoso. El IFT logró incorporar a 7 personas con discapacidad a través de un proceso transparente y cumpliendo con criterios de profesionalismo y experiencia. Sin duda, las personas que se integraron a la institución cumplieron con todas las etapas del proceso de selección, siendo las mejores candidatas para cada uno de los puestos.

La Política, evidentemente, no termina en esta etapa, sino que implica un trabajo permanente de seguimiento y mejora. La Convocatoria Especial es solo una parte, sustancial, de un proyecto permanente que busca seguir avanzando en la garantía de los derechos de las personas con discapacidad. En este sentido, el IFT continuará implementando acciones que permitan la plena inclusión laboral de este grupo de población.

