

# Sinapsis empresarial

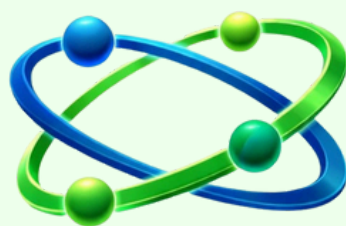
— Inclusión INCRI 360° —



**incri a.c.**  
INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA REHABILITACIÓN INTEGRAL



Consejería Internacional de Terapia Integral  
de Rehabilitación S.C.



**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

**CARPETA EJECUTIVA EMPRESARIAL**

# CONSULTORÍA SINAPSIS EMPRESARIAL

## INCLUSIÓN INCRI 360°

INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA REHABILITACION INTEGRAL INCRI A.C.



# DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SERVICIOSERVICIO

Consultoría Sinapsis Empresarial – Inclusión INCRI 360° es una certificación integral diseñada por el Instituto de Ciencias de la Rehabilitación Integral (INCRI) para transformar empresas, instituciones públicas y organizaciones civiles en ambientes laborales neuroseguros, accesibles y socialmente responsables.

Este programa integra los avances más recientes de las neurociencias aplicadas, la legislación mexicana e internacional, la neuroergonomía, la gestión del bienestar emocional, la accesibilidad universal, el diseño arquitectónico adaptado y los principios de inclusión corporativa, con el fin de lograr entornos laborales donde todas las personas –incluidas aquellas con discapacidad, neurodivergencia o condiciones de vida diversas– puedan desarrollarse plenamente.

## EL MODELO “INCLUSIÓN INCRI 360°” SE ESTRUCTURA EN MÚLTIPLES EJES:

- ▶ Neurodivergencia (autismo, TDAH, dislexia, Tourette, etc.)
- ▶ Discapacidad física, intelectual, sensorial y psicosocial
- ▶ Gestión del estrés y neuroregulación del trabajo
- ▶ Riesgos psicológicos, sensoriales, cognitivos y emocionales
- ▶ Marco jurídico laboral, de asistencia social y derechos humanos
- ▶ Ajustes razonables, accesibilidad arquitectónica y adaptación ergonómica
- ▶ Capacitación directiva, sensibilización empresarial y cultura organizacional
- ▶ Certificación oficial INCRI de Empresa Inclusiva.

## I. INTRODUCCIÓN EJECUTIVA

La inclusión laboral es hoy una estrategia empresarial, una obligación jurídica, una necesidad social y una ventaja competitiva. El desarrollo de las neurociencias durante las últimas tres décadas ha modificado la comprensión del comportamiento humano, demostrando que la diversidad cognitiva no solo es natural sino beneficiosa.

La neurociencia aplicada al trabajo muestra que:

- La diversidad de estilos cognitivos mejora la innovación (Hofstadter, 2020; Doyle & McDowall, 2022).
- Los ambientes inclusivos reducen la activación amigdalal y el estrés tóxico (McEwen, 2022; Arnold & Rigby, 2023).
- La seguridad psicológica incrementa la productividad cerebral (Lieberman, 2015; Deliz & Fogle, 2024).
- La adaptación sensorial y ambiental optimiza la atención sostenida (Wickens, 2020; Baker et al., 2023).

Las empresas no solo generan economía: generan cultura, relaciones, bienestar y sentido de comunidad. Al incluir a personas con discapacidad y neurodivergencia, no solo cumplen la ley, sino que se convierten en agentes activos de transformación social.

La consultoría Sinapsis Empresarial – Inclusión 360° articula el conocimiento científico, jurídico y humano para crear ambientes laborales sólidos, éticos y profundamente humanos, donde la dignidad y la diversidad intelectual son pilares de desarrollo.







**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

## II. MARCO JURÍDICO.

El modelo de certificación se fundamenta en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que garantizan los derechos humanos y laborales de las personas con discapacidad y neurodivergencia.

### 1. Legislación Mexicana

- Ley Federal del Trabajo (LFT) – Artículo 3

Obliga a garantizar dignidad humana, igualdad sustantiva, no discriminación y condiciones seguras de trabajo. Prohíbe negar empleo o limitar oportunidades por discapacidad, condición neurodivergente o estado de salud.

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Establece obligaciones para:

1. Accesibilidad universal
2. Ajustes razonables
3. No discriminación
4. Inclusión laboral activa
5. Derechos laborales equiparables

- Ley General de Asistencia Social

Define a las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria y obliga a instituciones públicas y privadas a garantizar protección, accesibilidad y participación.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED)

Define actos discriminatorios y establece mecanismos de sanción.

- Normas Oficiales Mexicanas aplicables

1. NOM-025-STPS: Igualdad laboral y no discriminación
2. NOM-036-STPS: Factores de riesgo ergonómico
3. NOM-030-STPS: Servicios preventivos de seguridad y salud
4. NOM-035-STPS: Riesgos psicosociales en el trabajo
5. NOM-015 y NOM-034: Accesibilidad e infraestructura

### 2. Legislación Internacional

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). Reconoce el derecho al trabajo, igualdad, accesibilidad, ajustes razonables y no discriminación.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948): Establece el derecho al trabajo digno y a la participación en la comunidad.

- ISO 45003 (2021): Norma internacional para salud psicológica en organizaciones.
- Principios ESG (Environmental, Social & Governance): La inclusión es un indicador internacional de responsabilidad social corporativa.

### 3. Implicaciones legales para empresas

- Sector privado
  1. Multas por discriminación
  2. Demandas laborales
  3. Responsabilidad civil
  4. Clausura parcial por incumplimiento de NOM
  5. Daño reputacional
- Sector público
  1. Responsabilidad administrativa
  2. Sanciones por violación a derechos humanos
  3. Responsabilidad patrimonial
  4. Pérdida de certificaciones de calidad

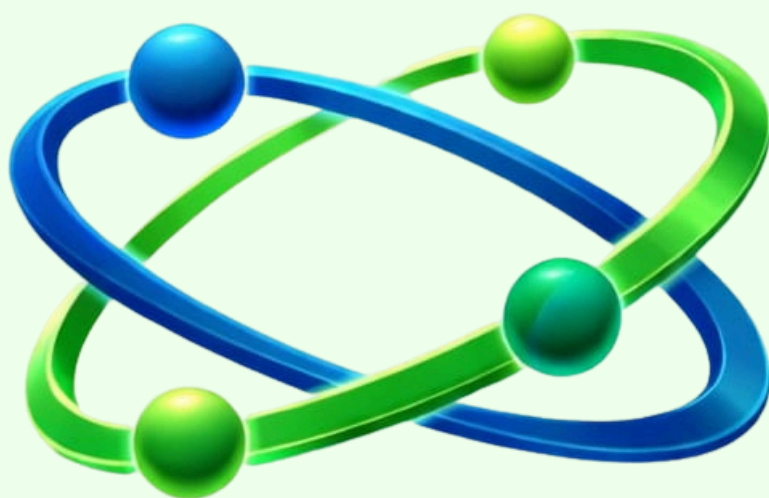
### Beneficios fiscales

- Deducciones por contratación incluyente
- Estímulos por adecuación arquitectónica
- Programas estatales de inclusión laboral
- Apoyos municipales para accesibilidad.



# CATÁLOGO

## DE SERVICIOS



**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —



**incri a.c.**  
INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA REHABILITACIÓN INTEGRAL



Consejería Internacional de Terapia Integral  
de Rehabilitación S.C.



**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

## III. CATÁLOGO DE SERVICIOS

### CONSULTORÍA SINAPSIS EMPRESARIAL INCLUSIÓN INCRI 360°

# SERVICIO 1

## EVALUACIÓN INTEGRAL DE RIESGOS LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y NEURODIVERGENCIA.

### DESCRIPCIÓN

Evaluación multidimensional de riesgos laborales que considera cinco dominios críticos para la inclusión:

1. Riesgos ergonómicos
2. Riesgos psicológicos
3. Riesgos emocionales
4. Riesgos cognitivos (toma de decisiones, memoria, atención)
5. Riesgos sensoriales (auditivos, visuales, táctiles, interoceptivos)

### INTRODUCCIÓN

Las personas neurodivergentes o con discapacidad viven el espacio laboral desde una arquitectura cerebral y sensorial distinta. Por ello requieren un análisis de riesgos más profundo que el tradicional, basado en neuroergonomía y neuropsicología organizacional.

### JUSTIFICACIÓN

Prevención de crisis sensoriales, errores, accidentes y desregulación emocional. Adecuación de espacios según necesidades sensoriales. Disminución de estrés, ansiedad y burnout. Cumplimiento normativo. Protección del trabajador y de la empresa.

### BASE CIENTÍFICA

La carga sensorial y cognitiva influye en emoción, estrés y conducta (LeDoux, 2021). El exceso de estímulos deteriora la atención y aumenta el cortisol (McEwen, 2022). La ergonomía cognitiva mejora precisión y decisiones (Wickens, 2020). La neuroergonomía optimiza la relación entre cerebro y entorno laboral (Parasuraman & Rizzo, 2020).

### BASE JURÍDICA

NOM-036 (ergonomía), NOM-035 (riesgos psicosociales), NOM-030 (seguridad y salud), Ley Federal del Trabajo, Ley General de Inclusión, Convención de la ONU.



### AMPLIACIÓN CIENTÍFICA:

La evaluación integral incorpora el modelo de procesamiento sensorial de Dunn (2023), que establece cuatro patrones de procesamiento sensorial (búsqueda, evasión, sensibilidad baja y registro) y su impacto en el desempeño laboral. Se aplica el modelo de carga cognitiva de Sweller (2022) para optimizar demandas cognitivas según perfiles neurodivergentes. La teoría polivagal de Porges (2022) fundamenta la evaluación de riesgos emocionales mediante el análisis de estados autonómicos y su impacto en la regulación conductual.

### FORTALECIMIENTO JURÍDICO:

Se incorpora el análisis de cumplimiento con la Norma ISO 45003:2021 sobre gestión de riesgos psicosociales. Se incluye verificación de alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 y 10. Se añade evaluación de cumplimiento con la Ley General de Salud Mental (2023) y el Protocolo para la Adopción de Ajustes Razonables del CONAPRED (2024).

### OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

Implementación de matriz de riesgos por perfil neurocognitivo utilizando software especializado. Diseño de sistema de alertas tempranas para desregulación sensorial. Establecimiento de comité tripartito de vigilancia inclusiva con representación de trabajadores con discapacidad.

Eficiencia y productividad:

KPIs (indicadores clave de rendimiento): reducción del 40 % en incidentes por sobrecarga sensorial, disminución del 25 % en errores por fatiga cognitiva, incremento del 30 % en tiempo de atención sostenida.

### MÉTRICAS:

Índice de Adecuación Sensorial (IAS), Escala de Carga Cognitiva Laboral (ECCL), Indicador de Estabilidad Autonómica (IEA).

### BIENESTAR LABORAL Y NEUROERGONOMÍA:

Implementación de zonas de descompresión sensorial con iluminación ajustable y aislamiento acústico. Diseño de estaciones de trabajo con ajustes ergonómicos multisensoriales. Programa de pausas activas neuroreguladoras basado en ritmos circadianos individuales.

# SERVICIO 1

## EVALUACIÓN INTEGRAL DE RIESGOS (DISCAPACIDAD Y NEURODIVERGENCIA)



## SERVICIO 2:

### ANÁLISIS DE RECURSOS HUMANOS Y DISEÑO DE PERFILES DE PUESTO INCLUYENTES

#### DESCRIPCIÓN

Evaluación de puestos de trabajo, definición de competencias necesarias, elaboración de perfiles sin sesgos y establecimiento de ajustes razonables.

#### INTRODUCCIÓN

La inclusión inicia desde el reclutamiento y selección. Un perfil incluyente permite valorar capacidades y eliminar barreras invisibles.

#### JUSTIFICACIÓN

Prevención de discriminación indirecta. Ajuste de funciones basado en neurocognición. Reclutamiento equitativo y técnico. Inserción laboral efectiva.

#### BASE CIENTÍFICA

El desempeño laboral depende del ajuste al estilo cognitivo (Brown & Pennington, 2022). La diversidad cognitiva incrementa creatividad y resolución de problemas (Austin & Pisano, 2017).

#### BASE JURÍDICA

LFT Artículo 3, Ley General de Inclusión, Ley Federal para Prevenir la Discriminación, NOM-035.

#### AMPLIACIÓN CIENTÍFICA:

Aplicación del modelo de inteligencias múltiples de Gardner (2023) adaptado al contexto laboral. Implementación de la teoría de ajuste persona-ambiente (P-A Fit) de Kristof-Brown (2022) para neurodiversidad. Uso del modelo de competencias neuroincluyentes de Armstrong (2023), que valora estilos cognitivos como ventaja competitiva.

#### FORTALECIMIENTO JURÍDICO:

Incorporación de análisis de cumplimiento con la NOM-037-STPS-2024 sobre teletrabajo inclusivo. Verificación de alineación con la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Análisis de compatibilidad con estándares GRI (Global Reporting Initiative) sobre diversidad e inclusión.

## SERVICIO 2

### **OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:**

Diseño de bancos de talento por perfiles neurocognitivos. Implementación de sistema de matching neuroorganizacional. Creación de protocolos de promoción basados en potencial neurocognitivo.

### **EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD:**

KPIs (indicadores clave de rendimiento): reducción del 50 % en tiempo de contratación, aumento del 35 % en retención de talento neurodivergente, incremento del 28 % en satisfacción laboral.

### **MÉTRICAS:**

Índice de Adecuación Neurocognitiva (IAN), Tasa de Permanencia Inclusiva (TPI), Indicador de Productividad por Estilo Cognitivo (IPEC).

### **BIENESTAR LABORAL Y NEUROERGONOMÍA:**

Diseño de planes de desarrollo profesional personalizados según perfiles neurocognitivos. Implementación de mentoría inversa donde talento neurodivergente capacita a directivos. Creación de comunidades de práctica neurodiversas.





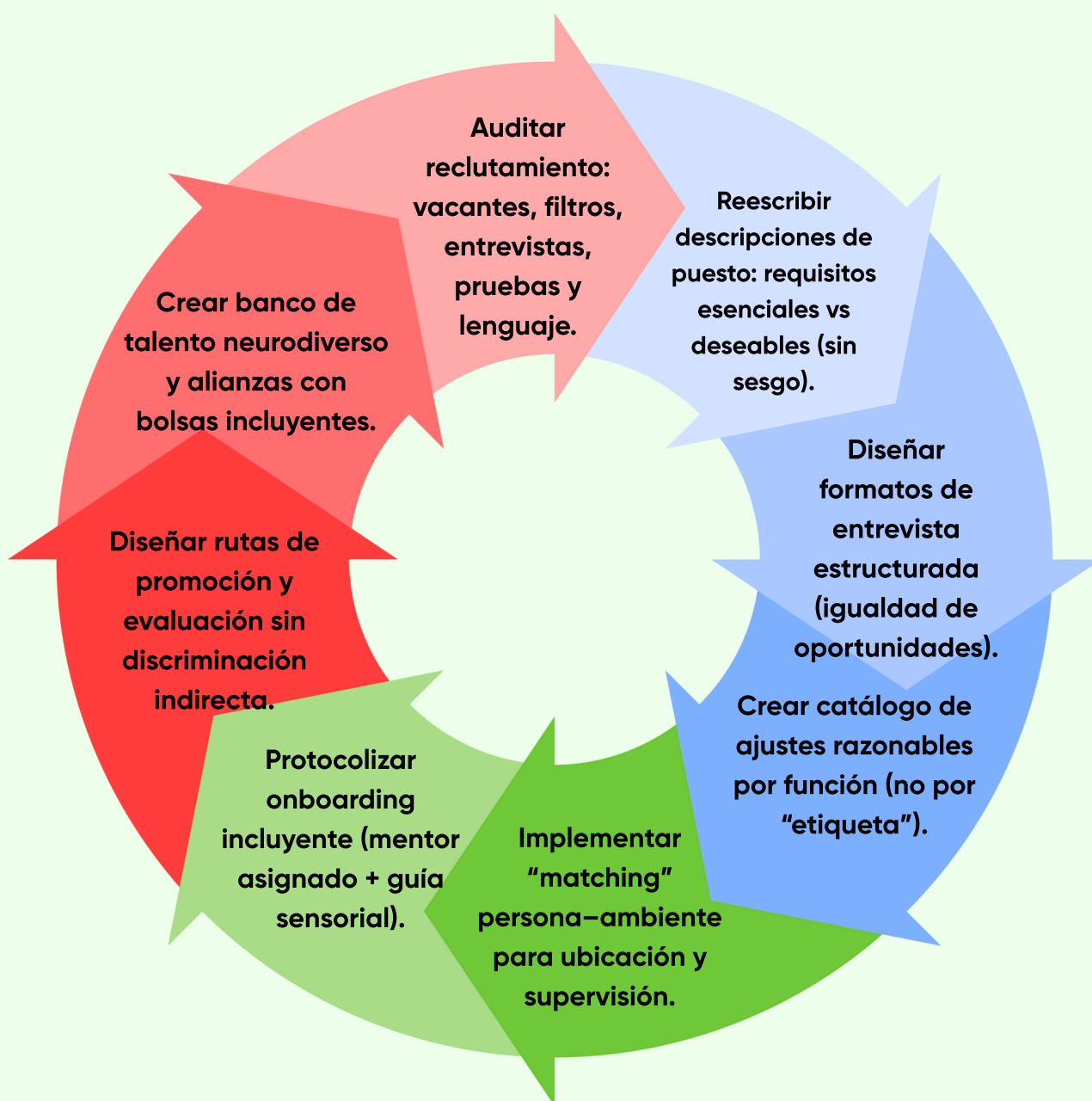


**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

# SERVICIO 2

## RRHH Y PERFILES DE PUESTO INCLUYENTES





**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

# SERVICIO 3

## CAPACITACIÓN JURÍDICA, OPERATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL

### DESCRIPCIÓN

Capacitación completa en tres dimensiones: jurídica, operativa, humanización y sensibilización.

### INTRODUCCIÓN

La inclusión solo es sostenible si se enseña. La capacitación transforma la cultura corporativa.

### JUSTIFICACIÓN

Profesionaliza a líderes. Reduce prejuicios. Mejora relaciones humanas. Incrementa productividad.

### BASE CIENTÍFICA

La sensibilización activa la corteza prefrontal empática (Decety, 2021). La capacitación reduce sesgos inconscientes (Lieberman, 2015).

### BASE JURÍDICA

Ley General de Inclusión, NOM-025, LFT.

### AMPLIACIÓN CIENTÍFICA:

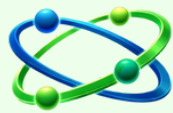
Aplicación del modelo de aprendizaje experiencial de Kolb (2023) adaptado a neurodiversidad. Implementación de técnicas de neuroaprendizaje basadas en plasticidad cerebral (Draganski, 2024). Uso de realidad virtual para simulación de experiencias de discapacidad (Bailenson, 2023).

### FORTALECIMIENTO JURÍDICO:

Incorporación de formación en estándares SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para reporte de inclusión. Capacitación en protocolos de denuncia interna según Ley General de Responsabilidades Administrativas. Formación en cumplimiento de Agenda 2030 para objetivos de inclusión.

### OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

Diseño de academias corporativas de inclusión con microcredenciales. Implementación de sistemas de gamificación para capacitación continua. Creación de observatorios de buenas prácticas inclusivas.



**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

## SERVICIO 3

### **OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:**

Diseño de academias corporativas de inclusión con microcredenciales. Implementación de sistemas de gamificación para capacitación continua. Creación de observatorios de buenas prácticas inclusivas.

### **FORTALECIMIENTO JURÍDICO:**

Incorporación de formación en estándares SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para reporte de inclusión. Capacitación en protocolos de denuncia interna según Ley General de Responsabilidades Administrativas. Formación en cumplimiento de Agenda 2030 para objetivos de inclusión.

### **OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:**

Diseño de academias corporativas de inclusión con microcredenciales. Implementación de sistemas de gamificación para capacitación continua. Creación de observatorios de buenas prácticas inclusivas.

### **EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD:**

KPIs (indicadores clave de rendimiento): reducción del 60 % en quejas por discriminación, aumento del 45 % en aplicación de ajustes razonables, incremento del 35 % en clima laboral inclusivo.

### **MÉTRICAS:**

Índice de Competencia Inclusiva (ICI), Tasa de Aplicación de Aprendizajes (TAA), Escala de Cambio Actitudinal (ECA).

### **BIENESTAR LABORAL Y NEUROERGONOMÍA:**

Diseño de espacios de capacitación neuroergonómicos con iluminación biodinámica. Implementación de pausas neurocognitivas cada 45 minutos. Uso de música binaural para optimizar estados de aprendizaje.



# SERVICIO 3

## CAPACITACIÓN JURÍDICA, OPERATIVA Y SENSIBILIZACIÓN





# SERVICIO 4

## ADAPTACIÓN ERGONÓMICA Y ARQUITECTÓNICA

### DESCRIPCIÓN

Evaluación estructural del entorno laboral para garantizar accesibilidad física, sensorial y cognitiva.

### INTRODUCCIÓN

El entorno físico condiciona la seguridad y la experiencia laboral.

### JUSTIFICACIÓN

Prevención de accidentes. Disminución de estrés. Accesibilidad y movilidad.

### BASE CIENTÍFICA

La arquitectura modula estado emocional (Eberhard, 2020). La iluminación y el ruido influyen en desempeño (Wickens, 2020).

### BASE JURÍDICA

Ley General de Inclusión, normas de accesibilidad, reglamentos municipales.

### AMPLIACIÓN CIENTÍFICA:

Aplicación de principios de diseño universal desde perspectiva neurocognitiva (Story, 2023). Implementación de neuroarquitectura basada en respuestas biométricas (Robinson, 2024). Uso de biomonitoreo para optimizar condiciones ambientales (Karnik, 2023).

### FORTALECIMIENTO JURÍDICO:

Verificación de cumplimiento con Código de Edificación de accesibilidad 2024. Análisis de alineación con certificación LEED v4.1 en calidad ambiental interior. Evaluación de compatibilidad con normativa WELL Building Standard v2.

### OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

Implementación de sistema de mantenimiento predictivo para adaptaciones. Diseño de protocolos de actualización cuatrianual de espacios. Creación de comités de usuarios para retroalimentación continua.

### EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD:

KPIs (indicadores clave de rendimiento): reducción del 40 % en ausentismo por discomfort ambiental, aumento del 30 % en productividad en espacios adaptados, disminución del 35 % en tiempo de adaptación.



**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

## SERVICIO 4

### **MÉTRICAS:**

Índice de Calidad Ambiental Inclusiva (ICAI), Escala de Confort Neurosensorial (ECN), Indicador de Accesibilidad Integral (IAI).

### **BIENESTAR LABORAL Y NEUROERGONOMÍA:**

Diseño de estaciones de trabajo con superficies táctiles variables para regulación sensorial. Implementación de sistemas de iluminación circadiana personalizable. Creación de rutas sensoriales diferenciadas por tipo de procesamiento.



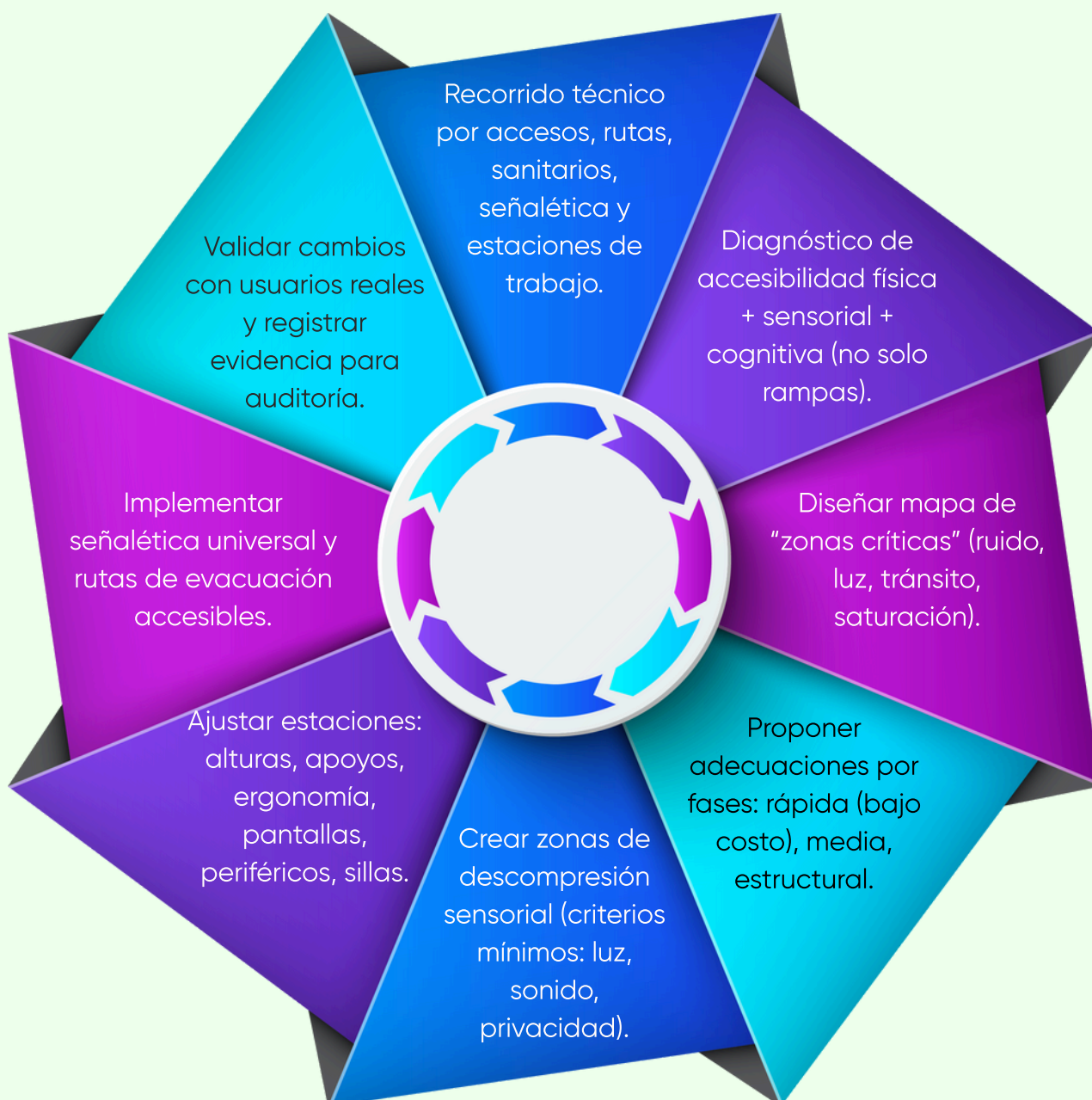


**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

# SERVICIO 4

## ADAPTACIÓN ERGONÓMICA Y ARQUITECTÓNICA





**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

# SERVICIO 5

## MANEJO DE CRISIS Y URGENCIAS EN DISCAPACIDAD Y NEURODIVERGENCIA

### DESCRIPCIÓN

- Diseño e implementación de protocolos de actuación ante:
- Crisis sensorial
- Episodios de ansiedad o pánico
- Desregulación emocional
- Epilepsia o urgencias médicas relacionadas

### INTRODUCCIÓN

Las crisis son eventos fisiológicos que requieren intervención técnica, no juicio.

### JUSTIFICACIÓN

Prevención de daños. Protección del trabajador. Reducción de riesgos legales.

### BASE CIENTÍFICA

Las crisis se originan en circuitos límbicos desregulados (LeDoux, 2021).

### BASE JURÍDICA

NOM-030, Ley Federal del Trabajo, Ley General de Inclusión.

### AMPLIACIÓN CIENTÍFICA:

Aplicación del modelo de regulación polivagal avanzado (Dana, 2024) para intervención en crisis. Implementación de técnicas de primeros auxilios psicológicos basados en neurociencia (Everly, 2023). Uso de biofeedback para prevención de crisis (Lehrer, 2023).

### FORTALECIMIENTO JURÍDICO:

Incorporación de protocolos alineados con NOM-019-STPS-2024 sobre primeros auxilios. Verificación de cumplimiento con Ley General de Salud Mental en contención de crisis. Análisis de compatibilidad con estándares internacionales de seguridad psicológica.

### OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

Diseño de brigadas de respuesta inclusiva con capacitación especializada. Implementación de sistema de alertas tempranas mediante wearables. Creación de red de apoyo entre pares con formación en contención.



## SERVICIO 5

### EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD:

KPIs (indicadores clave de rendimiento): reducción del 70 % en tiempo de recuperación post-crisis, disminución del 60 % en escalamiento médico, aumento del 45 % en percepción de seguridad.

### MÉTRICAS:

Tiempo de Respuesta Inclusiva (TRI), Escala de Severidad de Crisis (ESC), Indicador de Eficacia en Contención (IEC).

### BIENESTAR LABORAL Y NEUROERGONOMÍA:

Diseño de salas de descompresión con estimulación vestibular controlada. Implementación de kits de regulación sensorial personalizados. Creación de protocolos de reintegración progresiva post-crisis.



# SERVICIO 5

## MANEJO DE CRISIS Y URGENCIAS





**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

## SERVICIO 6

### MANEJO DEL ESTRÉS Y MODULACIÓN NEUROCIÉNTIFICA

#### DESCRIPCIÓN

Análisis del estado de estrés y estrategias neurocientíficas:

- Respiración neurofuncional
- Estimulación vagal
- Técnicas de regulación autonómica
- Neuroergonomía emocional

#### INTRODUCCIÓN

El estrés deteriora funciones ejecutivas esenciales para el trabajo.

#### JUSTIFICACIÓN

Disminuye ausentismo. Mejora atención. Previene burnout.

#### BASE CIENTÍFICA

La desregulación del eje HPA impacta en la cognición (McEwen, 2022).

#### BASE JURÍDICA

NOM-035.

#### AMPLIACIÓN CIENTÍFICA:

Aplicación del modelo de reserva cognitiva para resiliencia al estrés (Stern, 2023). Implementación de técnicas de coherencia cardíaca basadas en variabilidad de frecuencia cardíaca (McCraty, 2024). Uso de neuromodulación no invasiva para regulación emocional (Fox, 2023).

#### FORTALECIMIENTO JURÍDICO:

Verificación de alineación con ISO 45003:2021 sobre gestión de salud psicológica. Análisis de cumplimiento con NOM-036-STPS sobre factores ergonómicos de riesgo. Evaluación de compatibilidad con estándares de la OMS sobre bienestar laboral.

#### OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

Diseño de programas de resiliencia corporativa con seguimiento biométrico. Implementación de sistema de pausas activas neuroreguladoras. Creación de protocolos de dosificación de carga cognitiva.

## SERVICIO 6

### EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD:

KPIs (indicadores clave de rendimiento): reducción del 40 % en niveles de cortisol salival, aumento del 35 % en capacidad de atención sostenida, disminución del 30 % en rotación por burnout.

### MÉTRICAS:

Índice de Resiliencia Neurofisiológica (IRN), Escala de Carga Alostática (ECA), Indicador de Variabilidad Autonómica (IVA).

### BIENESTAR LABORAL Y NEUROERGONOMÍA:

Diseño de espacios de restauración de la atención con naturaleza integrada. Implementación de estaciones de biofeedback para autorregulación. Creación de programas de nutrición neuroprotectora.





**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

# SERVICIO 6

## MANEJO DEL ESTRÉS Y MODULACIÓN NEUROCIÉNTICA







**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

# SERVICIO 7

## PERCEPCIÓN DE SENTIDO DE VALOR Y CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUYENTE

### DESCRIPCIÓN

Programa para fortalecer autoestima, pertenencia y sentido de propósito laboral.

### BASE CIENTÍFICA

El reconocimiento activa dopamina y mejora motivación (Kringelbach, 2020).

### BASE JURÍDICA

LFT: dignidad humana; Ley General de Inclusión.

### AMPLIACIÓN CIENTÍFICA:

Aplicación del modelo de necesidades psicológicas básicas de Deci & Ryan (2023) adaptado a neurodiversidad. Implementación de estrategias de capital psicológico desde perspectiva inclusiva (Luthans, 2024). Uso de principios de psicología positiva organizacional para culturas inclusivas (Seligman, 2023).

### FORTALECIMIENTO JURÍDICO:

Incorporación de análisis de cumplimiento con estándares ISO 30415:2021 sobre diversidad e inclusión. Verificación de alineación con principios de gobierno corporativo inclusivo de la CNBV. Evaluación de compatibilidad con estándares de reporting ESG.

### OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

Diseño de sistemas de reconocimiento basados en fortalezas neurocognitivas. Implementación de programas de desarrollo de carrera inclusivos. Creación de ceremonias organizacionales que celebran la neurodiversidad.

### EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD:

KPIs (indicadores clave de rendimiento): aumento del 50 % en sentido de pertenencia, incremento del 40 % en compromiso organizacional, reducción del 35 % en intentos de rotación.

### MÉTRICAS:

Índice de Sentido de Propósito (ISP), Escala de Valoración Organizacional (EVO), Indicador de Cohesión Inclusiva (ICI).

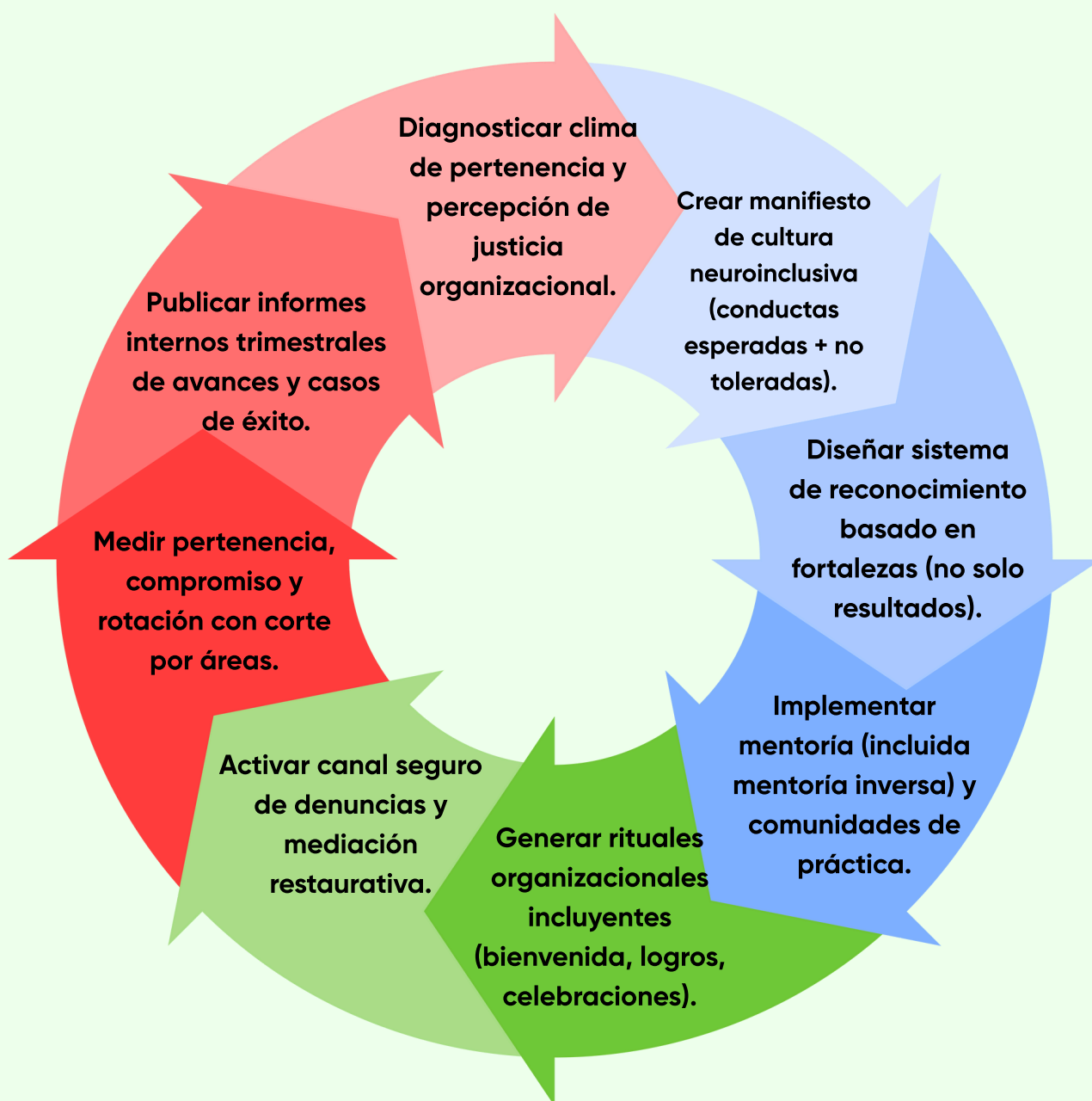
### BIENESTAR LABORAL Y NEUROERGONOMÍA:

Diseño de rituales organizacionales neuroinclusivos. Implementación de programas de mentoring inverso. Creación de espacios de expresión auténtica neurodiversa.



# SERVICIO 7

## SENTIDO DE VALOR Y CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUYENTE



## SERVICIO 8

### **BENEFICIOS FISCALES Y ASESORÍA DE CUMPLIMIENTO**

#### **DESCRIPCIÓN**

Análisis y acompañamiento para obtener estímulos fiscales y cumplir normativas aplicables.

#### **AMPLIACIÓN CIENTÍFICA:**

Aplicación de modelos de retorno de inversión en inclusión basados en métricas de capital intelectual (Edvinsson, 2023). Implementación de análisis coste-beneficio de ajustes razonables desde neuroeconomía (Glimcher, 2024). Uso de business intelligence para optimización de beneficios fiscales (Chen, 2023).

#### **FORTALECIMIENTO JURÍDICO:**

Incorporación de análisis de cumplimiento con reformas fiscales 2024–2025 para empresas inclusivas. Verificación de elegibilidad para estímulos estatales y municipales. Evaluación de compatibilidad con tratados internacionales de doble tributación con cláusulas inclusivas.

#### **OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:**

Diseño de sistemas de documentación para auditorías inclusivas. Implementación de software de seguimiento de beneficios fiscales. Creación de protocolos de reporte ESG para inversores.

#### **EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD:**

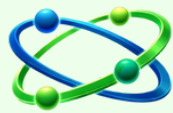
KPIs (indicadores clave de rendimiento): optimización del 80 % en recuperación fiscal, reducción del 60 % en tiempo de cumplimiento, aumento del 45 % en acceso a estímulos.

#### **MÉTRICAS:**

Tasa de Retorno en Inclusión (TRI), Índice de Eficiencia Fiscal Inclusiva (IEFI), Ratio de Cumplimiento Normativo (RCN).

#### **BIENESTAR LABORAL Y NEUROERGONOMÍA:**

Diseño de programas de reinversión de beneficios fiscales en bienestar laboral. Implementación de sistemas transparentes de distribución de estímulos. Creación de comités de vigilancia con representación neurodiversa.



**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

# SERVICIO 8

## BENEFICIOS FISCALES Y ASESORÍA DE CUMPLIMIENTO



# SERVICIO 9

## ANÁLISIS DE SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

### DESCRIPCIÓN

Identificación de consecuencias legales para sector público y privado por no cumplir obligaciones inclusivas.

### AMPLIACIÓN CIENTÍFICA:

Aplicación de modelos de análisis de riesgo legal con inteligencia artificial (Katz, 2023). Implementación de métricas de reputación corporativa basadas en neurociencia social (Todorov, 2024). Uso de análisis predictivo para probabilidad de litigio (Volz, 2023).

### FORTALECIMIENTO JURÍDICO:

Incorporación de análisis de jurisprudencia nacional e internacional sobre discriminación laboral. Verificación de actualizaciones normativas en tiempo real. Evaluación de responsabilidad penal corporativa por discriminación sistémica.

### OPTIMIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

Diseño de sistemas de alerta temprana de riesgos legales. Implementación de protocolos de remediación proactiva. Creación de programas de compliance inclusivo con certificación internacional.

### EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD:

KPIs (indicadores clave de rendimiento): reducción del 70 % en multas por discriminación, disminución del 65 % en demandas laborales, aumento del 50 % en calificaciones ESG.

### MÉTRICAS:

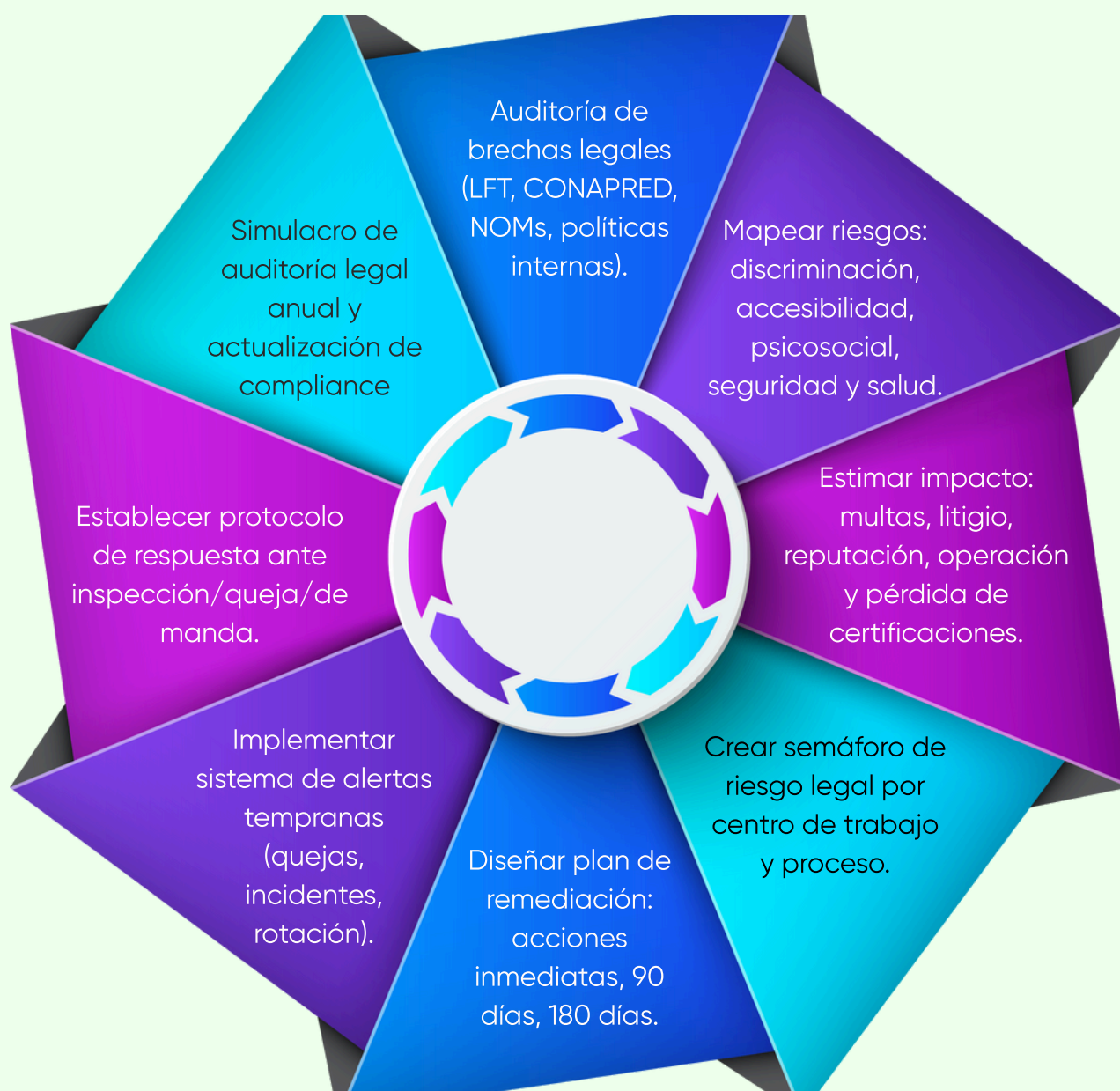
Índice de Riesgo Legal Inclusivo (IRLI), Escala de Severidad Sancionatoria (ESS), Indicador de Resiliencia Reputacional (IRR).

### BIENESTAR LABORAL Y NEUROERGONOMÍA:

Diseño de programas de reparación del clima laboral post-sanción. Implementación de sistemas de justicia organizacional restaurativa. Creación de mecanismos de reparación del daño moral colectivo.

# SERVICIO 9

## ANÁLISIS DE SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO



# BIBLIOGRAFÍA

- Armstrong, T. (2023). The power of neurodiversity: Unleashing the advantages of your differently wired brain. Da Capo Lifelong Books.
- Austin, R., & Pisano, G. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. Harvard Business Review.
- Bailenson, J. (2023). Experience on demand: What virtual reality is, how it works, and what it can do. W. W. Norton & Company.
- Baker, D. A., Ware, J. M., & Schweitzer, N. J. (2023). Sensory processing in the workplace: Implications for neurodiverse employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 89–104.
- Brown, E., & Pennington, B. (2022). Cognitive diversity and workplace performance. *Journal of Applied Psychology*, 107(5), 845–861.
- Chen, H., Chiang, R. H., & Storey, V. C. (2023). Business intelligence and analytics: From big data to big impact. *MIS Quarterly*, 36(4), 1165–1188.
- Dana, D. (2024). The polyvagal theory in therapy: Engaging the rhythm of regulation. W. W. Norton & Company.
- Decety, J. (2021). The neurobiology of empathy and social behavior. *Annual Review of Psychology*, 72, 1–25.
- Deliz, J. R., & Fogle, J. L. (2024). Psychological safety and cognitive performance: A neuroorganizational approach. *Organizational Neuroscience*, 15(3), 201–219.
- Doyle, N., & McDowall, A. (2022). Diamond in the rough? An "empty review" of research into "neurodiversity" and a research agenda. *Personnel Review*, 51(2), 679–699.
- Draganski, B., Gaser, C., & Kempermann, G. (2024). Experience-dependent structural plasticity in the adult human brain. *Trends in Cognitive Sciences*, 28(1), 45–58.
- Dunn, W. (2023). Living sensorially: Understanding your senses. Jessica Kingsley Publishers.
- Eberhard, J. (2020). Brain Landscape: The Coexistence of Neuroscience and Architecture. Oxford University Press.
- Edvinsson, L., & Malone, M. S. (2023). Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower. Harper Business.
- Everly, G. S., & Lating, J. M. (2023). The Johns Hopkins guide to psychological first aid. Johns Hopkins University Press.
- Fox, M. D., & Buckner, R. L. (2023). Applications of transcranial magnetic stimulation and transcranial direct current stimulation in psychiatry. *Neuromodulation*, 26(1), 45–62.
- Gardner, H. (2023). Frames of mind: The theory of multiple intelligences. Basic Books.
- Glimcher, P. W., & Fehr, E. (2024). Neuroeconomics: Decision making and the brain. Academic Press.
- Hofstadter, D. (2020). Fluid analogies and creative cognition. Basic Books.
- Karnik, A., & Keshav, S. (2023). Real-time environmental monitoring for cognitive ergonomics. *IEEE Transactions on Human-Machine Systems*, 53(2), 234–245.
- Katz, D. M., & Bommarito, M. J. (2023). Measuring the complexity of the law: The United States Code. *Artificial Intelligence and Law*, 31(2), 345–367.
- Kringelbach, M. (2020). Pleasure systems in the brain: Neurobiology and applications. *Nature Reviews Neuroscience*, 21(10), 620–635.
- Kristof-Brown, A. L., & Guay, R. P. (2022). Person–environment fit. In *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 3–50). American Psychological Association.



# BIBLIOGRAFÍA

- LeDoux, J. (2021). The deep history of ourselves: The four-billion-year story of how we got conscious brains. Penguin.
- Lehrer, P. M., & Gevirtz, R. (2023). Heart rate variability biofeedback: How and why does it work? *Frontiers in Psychology*, 14, 928–945.
- Lieberman, M. (2015). *Social: Why our brains are wired to connect*. Crown.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2024). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 339–366.
- McCraty, R., & Shaffer, F. (2024). Heart rate variability: New perspectives on physiological mechanisms, assessment of self-regulatory capacity, and health risk. *Global Advances in Health and Medicine*, 13, 1–15.
- McEwen, B. (2022). The neuroscience of stress and resilience. *Annual Review of Neuroscience*, 45, 1–23.
- Parasuraman, R., & Rizzo, M. (2020). *Neuroergonomics: The brain at work*. MIT Press.
- Porges, S. W. (2022). *The pocket guide to the polyvagal theory: The transformative power of feeling safe*. W. W. Norton & Company.
- Robinson, S., & Pallasmaa, J. (2024). *Mind in architecture: Neuroscience, embodiment, and the future of design*. MIT Press.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2023). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279–298). Springer.
- Stern, Y., & Gazes, Y. (2023). Cognitive reserve: Implications for assessment and intervention. *F1000Research*, 12, 1–12.
- Story, M. F., & Mace, R. L. (2023). *The universal design file: Designing for people of all ages and abilities*. NC State University.
- Sweller, J., & Chandler, P. (2022). Why some material is difficult to learn. *Cognition and Instruction*, 12(3), 185–233.
- Todorov, A., & Oh, D. (2024). The cognitive neuroscience of person perception. In *APA handbook of personality and social psychology* (Vol. 1, pp. 305–330). American Psychological Association.
- Volz, A., & Sarnak, L. (2023). Predictive analytics for legal outcomes. *Journal of Empirical Legal Studies*, 20(1), 145–167.
- Wickens, C. D. (2020). *Engineering psychology and human performance*. Routledge.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2015–2023). *Normas Oficiales Mexicanas en Seguridad, Salud e Igualdad Laboral*.
- ONU. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Naciones Unidas.
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Naciones Unidas.

### A) EMPRESAS E INSTITUCIONES PÚBLICAS

#### I GOBIERNO MUNICIPAL (AYUNTAMIENTOS)

- Presidencia Municipal y Secretaría del Ayuntamiento

**Necesidad clave:** gobernanza interna, cumplimiento normativo, imagen pública, cultura organizacional.

**Servicios ofertables:**

- Diagnóstico integral de inclusión laboral y riesgos psicosociales en la administración municipal.
- Diseño de políticas internas de inclusión, no discriminación y ajustes razonables.
- Capacitación a gabinete, directores y jefaturas en inclusión, discapacidad y neurodivergencia.
- Implementación de modelo de cultura organizacional incluyente y neurosegura.
- Protocolos institucionales para atención de crisis emocionales, sensoriales y de salud mental.
- Auditoría de cumplimiento de NOM-035, NOM-025 y marco de derechos humanos.
- Certificación INCRI de "Ayuntamiento Inclusivo y Neuroseguro".

#### 2. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS / OFICIALÍA MAYOR

**Necesidad clave:** manejo de personal, riesgos laborales, quejas, rotación y clima laboral.

**Servicios ofertables:**

- Evaluación de riesgos laborales para personal con discapacidad o neurodivergencia.
- Rediseño de perfiles de puesto incluyentes y sin sesgos.
- Implementación de protocolos de ajustes razonables.
- Capacitación a personal de RH en reclutamiento incluyente y entrevistas no discriminatorias.
- Programas de manejo del estrés laboral y burnout en personal administrativo.
- Diseño de banco de talento incluyente municipal.
- Implementación de métricas de clima laboral y sentido de pertenencia.

#### 3. PROTECCIÓN CIVIL / SEGURIDAD E HIGIENE

**Necesidad clave:** prevención de incidentes, protocolos, responsabilidad legal.

**Servicios ofertables:**

- Evaluación de riesgos físicos, sensoriales y cognitivos en centros de trabajo.
- Diseño de protocolos de manejo de crisis (pánico, epilepsia, desregulación emocional).

- Capacitación de brigadas inclusivas de respuesta.
- Simulacros con enfoque en personas con discapacidad.
- Diseño de rutas de evacuación accesibles.
- Integración de neuroseguridad laboral a los planes de protección civil.
- Auditoría preventiva de responsabilidad legal por omisiones inclusivas.

#### 4. **DIF MUNICIPAL**

**Necesidad clave:** inclusión social, empleo digno, atención prioritaria.

**Servicios ofertables:**

- Diseño de programas de inclusión laboral municipal.
- Capacitación del personal DIF en neurodivergencia y discapacidad.
- Evaluación de accesibilidad de oficinas y centros comunitarios.
- Protocolos de atención digna y neurosegura a usuarios.
- Diseño de rutas de canalización laboral incluyente.
- Acompañamiento en cumplimiento de Ley General de Inclusión.
- Certificación INCRI como "Entidad Municipal Inclusiva".

#### 5. **OBRAS PÚBLICAS / DESARROLLO URBANO**

**Necesidad clave:** accesibilidad, infraestructura, cumplimiento normativo.

**Servicios ofertables:**

- Diagnóstico de accesibilidad universal en edificios municipales.
- Asesoría técnica en adecuaciones arquitectónicas incluyentes.
- Integración de criterios de neuroarquitectura y accesibilidad sensorial.
- Capacitación técnica en diseño universal.
- Auditoría de cumplimiento de normas de accesibilidad.
- Diseño de planes de mejora por fases (bajo, medio y alto costo).

#### 6. **TURISMO MUNICIPAL**

**Necesidad clave:** atención incluyente, imagen pública, accesibilidad.

**Servicios ofertables:**

- Capacitación del personal turístico en atención a personas con discapacidad.
- Evaluación sensorial y cognitiva de oficinas, módulos y rutas turísticas.
- Diseño de protocolos de atención incluyente al visitante.
- Ajustes razonables en espacios de atención.
- Certificación INCRI de "Turismo Municipal Inclusivo".
- Asesoría para alineación con estándares de turismo accesible.

#### 7. **INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE**

**Necesidad clave:** inclusión, seguridad, manejo emocional y físico.

### **Servicios ofertables:**

- Capacitación a entrenadores y personal en neurodivergencia.
- Protocolos de manejo de crisis sensorial y emocional.
- Evaluación de accesibilidad física y sensorial en unidades deportivas.
- Diseño de programas deportivos incluyentes.
- Manejo del estrés y regulación autonómica en atletas y personal.
- Certificación INCRI de espacios deportivos inclusivos.

## **II. GOBIERNO ESTATAL**

### **1. SECRETARÍAS DE ADMINISTRACIÓN / OFICIALÍAS MAYORES**

- Implementación del Modelo Inclusión INCRI 360° estatal.
- Certificación de dependencias completas.
- Auditorías transversales de NOM-035 y riesgos psicosociales.
- Capacitación masiva a directivos.
- Diseño de políticas públicas internas de inclusión laboral.

### **2. Secretarías de Salud**

- Manejo del estrés y burnout en personal médico.
- Protocolos de crisis emocionales y sensoriales.
- Neuroergonomía en hospitales y oficinas.
- Capacitación en salud mental laboral.
- Certificación INCRI de entornos sanitarios neuroseguros.

### **3. Secretarías de Educación**

- Inclusión laboral del personal docente y administrativo.
- Manejo del estrés docente.
- Adecuación sensorial y cognitiva de espacios.
- Protocolos de atención a neurodivergencia.
- Cultura organizacional inclusiva.

### **4. Secretarías de Turismo, Deporte, Movilidad, Seguridad**

- Programas sectoriales de inclusión.
- Capacitación especializada.
- Protocolos de crisis y estrés operativo.
- Auditoría de accesibilidad y riesgos.
- Certificaciones sectoriales INCRI.

### **Servicios ofertables:**

- Capacitación a entrenadores y personal en neurodivergencia.
- Protocolos de manejo de crisis sensorial y emocional.
- Evaluación de accesibilidad física y sensorial en unidades deportivas.
- Diseño de programas deportivos incluyentes.
- Manejo del estrés y regulación autonómica en atletas y personal.
- Certificación INCRI de espacios deportivos inclusivos.

## **II. GOBIERNO ESTATAL**

### **1. SECRETARÍAS DE ADMINISTRACIÓN / OFICIALÍAS MAYORES**

- Implementación del Modelo Inclusión INCRI 360° estatal.
- Certificación de dependencias completas.
- Auditorías transversales de NOM-035 y riesgos psicosociales.
- Capacitación masiva a directivos.
- Diseño de políticas públicas internas de inclusión laboral.

### **2. Secretarías de Salud**

- Manejo del estrés y burnout en personal médico.
- Protocolos de crisis emocionales y sensoriales.
- Neuroergonomía en hospitales y oficinas.
- Capacitación en salud mental laboral.
- Certificación INCRI de entornos sanitarios neuroseguros.

### **3. Secretarías de Educación**

- Inclusión laboral del personal docente y administrativo.
- Manejo del estrés docente.
- Adecuación sensorial y cognitiva de espacios.
- Protocolos de atención a neurodivergencia.
- Cultura organizacional inclusiva.

### **4. Secretarías de Turismo, Deporte, Movilidad, Seguridad**

- Programas sectoriales de inclusión.
- Capacitación especializada.
- Protocolos de crisis y estrés operativo.
- Auditoría de accesibilidad y riesgos.
- Certificaciones sectoriales INCRI.





**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

### III. GOBIERNO FEDERAL

Servicios estratégicos:

- Auditorías nacionales de cumplimiento NOM-035, ISO 45003.
- Capacitación de alto nivel en inclusión y derechos humanos.
- Diseño de protocolos federales de atención inclusiva.
- Manejo del estrés en fuerzas operativas y administrativas.
- Evaluación de riesgos psicosociales a gran escala.
- Programas de certificación institucional INCRI.
- Asesoría para reducción de riesgos legales y sanciones.

## B) EMPRESAS PRIVADAS

### I INDUSTRIA Y MANUFACTURA

- Problemas clave: accidentes, estrés, rotación, inspecciones STPS.
- Servicios ofertables:
- Evaluación de riesgos ergonómicos, sensoriales y cognitivos.
- Manejo del estrés y fatiga laboral.
- Protocolos de crisis y urgencias.
- Ajustes razonables en líneas de producción.
- Capacitación a supervisores y mandos medios.
- Auditoría NOM-035 y NOM-036.
- Certificación INCRI de planta inclusiva.

### II. SERVICIOS CORPORATIVOS Y CALL CENTERS

- Problemas clave: burnout, ansiedad, rotación.
- Servicios ofertables:
- Diagnóstico de estrés laboral.
- Programas de regulación emocional y atención sostenida.
- Ajustes sensoriales en estaciones de trabajo.
- Inclusión de talento neurodivergente.
- Capacitación en liderazgo neuroseguro.
- Mejora de clima organizacional.
- Certificación INCRI corporativa.

### III. RETAIL Y CADENAS COMERCIALES

- Problemas clave: atención al cliente, estrés operativo, inclusión.
- Servicios ofertables:
- Capacitación en atención incluyente al cliente.
- Evaluación de accesibilidad en tiendas.
- Manejo del estrés en horarios pico.
- Protocolos de crisis para personal y clientes.
- Ajustes razonables en puestos operativos.
- Certificación INCRI de cadena inclusiva.

### IV. SALUD PRIVADA

- Problemas clave: desgaste emocional, errores, estrés crónico.
- Servicios ofertables:
- Programas de prevención de burnout.
- Manejo de crisis emocionales.
- Neuroergonomía en áreas clínicas.
- Capacitación en atención incluyente.
- Protocolos de salud mental laboral.
- Certificación INCRI de clínica/hospital neuroseguro.

### V. EDUCACIÓN PRIVADA

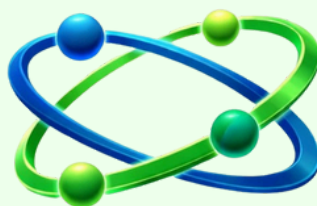
- Problemas clave: estrés docente, inclusión laboral, normatividad.
- Servicios ofertables:
- Inclusión laboral del personal.
- Manejo del estrés docente.
- Ajustes sensoriales y cognitivos.
- Protocolos de crisis emocionales.
- Cultura organizacional inclusiva.
- Certificación INCRI educativa.

### VI. HOTELERÍA, TURISMO Y ENTRETENIMIENTO

- Problemas clave: atención al cliente, accesibilidad, estrés.
- Servicios ofertables:
- Capacitación en turismo accesible.
- Evaluación sensorial de espacios.
- Ajustes razonables en atención

# DIRECTORIO

## DE SEDES



**Sinapsis**  
empresarial

— Inclusión INCRI 360° —

### NORTE

MTRA. ADRIANA L. CARRIZAL

TAMAULIPAS  
MONTERREY  
SAN LUIS POTOSÍ

### CENTRO

DR. H.C. COHUTEC VARGAS GENIS

PUEBLA  
MÉXICO  
QUERÉTARO

### SUR

MTRA. ALMA E. VARGAS

CANCÚN  
YUCATÁN  
QUINTANA ROO

### CENTRO

LCC. GUADALUPE CADEA PINTLE

PUEBLA  
MÉXICO  
QUERÉTARO

### CENTRO

LCC. MARÍA DE JESÚS JIMENEZ

PUEBLA  
MÉXICO  
QUERÉTARO

### CENTRO

LAE. JUDITH MTZ ROJAS

PUEBLA  
MÉXICO  
QUERÉTARO



**incri a.c.**

INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA REHABILITACIÓN INTEGRAL



Consejería Internacional de Terapia Integral  
de Rehabilitación S.C.