



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

*“Efectos Psicológicos y Sociales de
la Discriminación Laboral en
personas con Discapacidad Motriz”*

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

Licenciada en Psicología

P R E S E N T A :

MARISOL ARELLANO GONZÁLEZ

DIRECTORA:

Lic. Maria de la Concepción Conde Álvarez

REVISORA:

Mtra. Miriam Camacho Valladares



México, D. F., Ciudad Universitaria, 2015.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México y Facultad de Psicología por sembrar en mi la semilla del conocimiento científico, crítico y de investigación.

A la directora de este trabajo la Lic. Concepción Conde Álvarez por su guía y apoyo que ayudaron a culminar exitosamente este proyecto.

A la Lic. Ma. de Lourdes Monroy Tello por todo lo compartido, por su paciencia y sugerencias para enriquecer este trabajo.

A la Mtra. Miriam Camacho Valladares y a todo el grupo de sinodales; Lic. Guadalupe Osorio Álvarez, Mtra. Patricia Paz de Buen Rodríguez y Dr. Ignacio Ramos Beltrán por toda su retroalimentación para enriquecer este proyecto.

A la Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados, IAP por abrirnos la puerta de su organización para poder llevar a cabo esta investigación, en especial a Lic. Elda Riaño Rodríguez y a los entrevistados por su calidez y todo el conocimiento compartido.

A la diseñadora gráfica Victoria Arreola por ayudar con su creatividad y diseños a la parte visual de este trabajo.

DEDICATORIAS

A mi mamá Clara y hermano Iván por ser más que mi familia son cómplices, compañeros, fortaleza y amor. Gracias por todo su apoyo y cariño, este trabajo es primeramente para ustedes, son mi motivación y mi vida. Los quiero mucho.

A mi tío Pepe que todos los días está en mis pensamientos. Te quiero y extraño.

A mi padre que en la distancia está presente apoyándome.

A Gerardo por cambiar mi mundo y seguir en él, enseñándome, compartiendo nuevas cosas todos los días. Te amo

A las mujeres con las que he compartido toda mi vida: Thalía, Lizett, Paulina, Karen y Victoria. Sigamos creando aventuras y recuerdos.

A Jorge, Laura, Karen, Aline y María por su gran amistad, por lo vivido y lo que viene. Los quiero mucho.

A mis colegas, compañeras y amigas: Fabiola, Lupita, Adriana, Jannet, Anahí y Lety, qué bueno que la psicología nos unió. Las admiro y quiero.

A mis hijos: Pambazo, Lola y Almendra por enriquecer mi vida con su presencia y enseñarme lo que es el amor verdaderamente incondicional.

Finalmente a las personas que viven con algún tipo de discapacidad y son discriminadas en el día a día, por y para ellas hay que seguir trabajando para erradicar la desigualdad a la que se enfrentan.

Vale más poder brillar, que solo buscar ver el sol
Diego Torres.

***When you judge someone base on a diagnosis you miss out on
their abilities, beauty and uniqueness.
-Sevenly-***

Índice

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: ESTEREOTIPOS, PREJUICIO Y DISCRIMINACIÓN	3
1.1 EL GRUPO SOCIAL	3
1.2 LOS ESTEREOTIPOS Y EL PREJUICIO	4
1.3 DISCRIMINACIÓN	6
1.4 LA EMPRESA Y LA DISCRIMINACIÓN LABORAL	8
1.5 TEORÍA DE LA IDENTIDAD SOCIAL	10
CAPÍTULO 2: DISCAPACIDAD MOTRIZ Y DISCRIMINACIÓN LABORAL	13
2.1 LA DISCAPACIDAD	13
2.2 DISCAPACIDAD MOTRIZ	17
2.3 DESIGUALDAD LABORAL PARA LAS PcD	19
2.4 INCLUSIÓN	22
2.5 EL GRUPO DE DISCUSIÓN	23
CAPÍTULO 3: MÉTODO	26
3.1 JUSTIFICACIÓN	26
3.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	26
3.3 OBJETIVO	27
3.4 DEFINICIÓN DE VARIABLES	27
3.5 MUESTREO	28
3.6 CRITERIOS DE INCLUSIÓN	28
3.7 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	28
3.8 DISEÑO DE ESTUDIO	28
3.9 TIPO DE ESTUDIO	28
3.10 PROCEDIMIENTO	28
3.11 ANÁLISIS DE DATOS	29
3.12 INSTRUMENTOS Y MATERIALES	30
CAPÍTULO 4: RESULTADOS	31
CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
REFERENCIAS	58
ANEXO	63

Resumen

Las diferencias físicas o sociales entre las personas son motivo suficiente para que se violen sus derechos y sean discriminadas. Según la ENADIS 2010 las personas con discapacidad consideran que sus tres problemas prioritarios son: el desempleo, la discriminación y no ser autosuficiente. La presente investigación tuvo por objetivo conocer cuáles son los aspectos psicológicos y sociales que se generan en las personas con discapacidad motriz a causa de la discriminación laboral. Se realizó un Grupo Focal a 8 personas beneficiadas de la asociación civil FHADI, las respuestas fueron categorizadas en seis grupos: Prejuicios, Discriminación, Discapacidad y Empleo, Aspectos Psicosociales Positivos, Aspectos Psicosociales Negativos e Inclusión y en ellas los entrevistados manifestaron tener sentimientos de autosuficiencia y autoestima alta cuando se encuentran laborando, contrarias a las respuestas de minusvalía e impotencia cuando no cuentan con un empleo. Este estudio pretende ser útil para abrir más afondo la investigación de discriminación en el campo de la psicología.

Palabras clave: Discriminación Laboral, Discapacidad Motriz, Inclusión, Prejuicios.

Introducción

Este trabajo tuvo como interés conocer cuáles son los aspectos psicológicos y sociales que se generan en las personas con discapacidad motriz a causa de la discriminación laboral. Dado que en el campo de investigación en psicología los tópicos sobre discriminación aún son limitados nos dimos a la tarea de entrevistar a personas en esta condición para saber sus sentimientos y emociones cuando son tratados y excluidos más por su limitación que por sus habilidades y conocimientos.

El capítulo 1 de esta investigación se aborda los temas de Discriminación, Estereotipos y Prejuicio qué los define y cuáles son sus características, también como las empresas discriminan a personas con ciertas condiciones y qué tipos de discriminación llevan a cabo, y se concluye con la Teoría de la Identidad Social de Tajfel y Turner (1986) que indica que la categorización permite al individuo definirse como miembro de grupos específicos en el seno de la estructura social. Como resultado de este proceso de categorización, el individuo acaba identificándose con ciertos grupos particulares que guardan relación con el sexo, la edad, la etnia, la clase social, etc.

En el capítulo 2 se explica el concepto de Discapacidad, cómo ha ido evolucionando y sus modelos explicativos, se ha énfasis en el concepto de Discapacidad Motriz explicando las dificultades que presentan quienes la padecen y cómo se ven afectados en ciertos círculos sociales y el texto culmina con el tema de inclusión abordándolo desde lo social y laboral.

Posteriormente, el capítulo 3 se enfoca a esclarecer la metodología empleada para la realización del estudio, aspectos como: justificación, objetivo, definición de

variables, tipo de estudio, características de la muestra y procedimiento. Además incluye los instrumentos en los que se apoyó la entrevista grupal.

El penúltimo capítulo, el 4 es el referente a los resultados obtenidos, en primer lugar se explican los resultados por categoría: prejuicios, discriminación, aspectos psicosociales positivos y negativos, discapacidad y empleo e inclusión y se presentan de manera cuantitativa, es decir, por frecuencia de respuestas para posteriormente mostrar las citas textuales sacadas de la entrevista realizada.

Por último, el capítulo 5 se encuentra la discusión y conclusiones a las que se llegaron una vez culminada la investigación.

Capítulo 1. Estereotipos, Prejuicio y Discriminación.

1.1 El grupo social

Los estereotipos, el prejuicio y la discriminación forzosamente caen bajo el tema general de “relaciones intergrupales”, es decir, estas conductas solo se darán cuando una persona opera como miembro de un grupo (Taijfel, 1982 citado en Kimble et al 2002).

Taijfel (1978 citado en Canto, 2006) nos indica que para que un grupo exista ha de darse una designación externa por parte de alguna fuente externa que lo reconozca como tal. El criterio interno hace referencia a la identificación con el grupo, que incluye tres tipos de componentes: a) *Un componente cognitivo*, referente al sentido de pertenencia al grupo por parte del individuo; b) *un componente evaluativo*, en el sentido en el que la noción del grupo y la pertenencia a él tienen una connotación valorada positiva o negativamente; y c) *un componente emocional*, ya que la pertenencia al grupo puede ir acompañada de emociones dirigidas hacia ese grupo u otro externo.

Un grupo entonces, sería un conjunto de individuos que se perciben a sí mismos como miembros de la misma categoría social, que comparten alguna implicación emocional en esta definición común de sí mismos y que logran algún grado de consenso social acerca de la evaluación de su grupo y su pertenencia a él. (Canto, 2006).

1.2 Los estereotipos y el prejuicio

Los estereotipos se definen como la generación de expectativas o suposiciones sobre un individuo basadas en su pertenencia a un grupo o a una categoría social (Zarate y Smith, 1990 citado en Kimble et al 2002).

Corresponde al componente cognitivo de la actitud, aunque existen multitud de estereotipos que no están ligados a actitudes prejuiciosas.

Estas expectativas influyen en nuestra vida incluso antes de nacer, al hacernos expectativas sobre algo o alguien, por ejemplo, si se sabe que el primogénito de un familia será hombre los padres irán a comprarle un balón y le dirán a sus amigos que su hijo será futbolista.

En los años 50's los investigadores Smith y Katz (Whitley y Kite, 2006) indicaron que las creencias y evaluaciones tienen diferentes funciones para diferentes personas:

- **Función Cognitiva:** las personas categorizan a otros en grupos debido a que sus recursos cognitivos son limitados y los esquemas proporcionan accesos directos y útiles en las decisiones que se toman acerca del otro,
- **Función Ego defensiva:** las creencias sirven para proteger el autoconcepto en contra de tratos internos y externos. La gente humilla a miembros de otros grupos para sentirse mejor con ellos mismos.
- **Función de Ajuste Social:** todos los grupos a los que pertenecen las personas cuentan con reglas y expectativas, esas expectativas les permiten que pensar y sentir acerca de los otros. Expresar creencias opuestas a las dadas puede resultar riesgoso y repudiado por el grupo al que se pertenece.

El prejuicio se define como el afecto positivo o negativo que se asocia a individuos y se basa en su pertenencia a un grupo o una categoría social, son tan generales como los estereotipos y quizá aparecen antes de éstos (Kimble et al 2002).

Frecuentemente, los prejuicios se clasifican según la categoría social que es el objeto de la generalización, por ejemplo; el sexismo es el prejuicio hacia las mujeres o hacia los hombres, el antisemitismo es el prejuicio hacia los judíos y el racismo es el prejuicio hacia los individuos de otra raza (Bourhis y Leyends, 1996)

Los prejuicios son actitudes problemáticas en la medida que imponen unas generalizaciones desfavorables hacia cada uno de los individuos que son miembros de un grupo particular, sin tener en cuenta las diferencias individuales existentes en el interior de cada grupo. Un individuo puede sostener prejuicios respecto a miembros de cualquier categoría social distinta a la suya y hacia la cual experimenta sentimientos desfavorables (Bourhis y Leyends, 1996)

Podemos concebir el prejuicio como el componente afectivo o emotivo de nuestras actitudes hacia otros grupos.

Rodríguez (1991 citado por Lira, 2010) nos dice que son tres componentes que típicamente se asocian a las actitudes prejuiciosas:

- El primero, alude al sistema de cogniciones y creencias.
- El segundo, corresponde al repertorio afectivo o emocional que, dependiendo de su naturaleza, puede activar sentimientos favorables o desfavorables hacia el objeto de actitud.
- Por último, los afectos o emociones asociadas a las creencias pueden, a su vez, generar un impacto en la manera en como las personas se comportan ante los grupos, lo que corresponde con la dimensión conductual de sus actitudes.

1.3 Discriminación

La discriminación puede ser definida como una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma, relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez, 2004)

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2009, citado en Rodríguez 2004) define a la discriminación como: “toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquiera tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

La discriminación es el componente conductual de las actitudes.

La no discriminación es un derecho humano básico, es decir, un derecho propio de toda persona, pero con frecuencia se cree que solo se trata de una legislación establecida solo para protección de minorías y para la atención de casos socialmente excepcionales como lo dicta la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948: (Rodríguez, 2004)

“Todos (los seres humanos) son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”

La ENADIS (2010 en Lira 2010) considera el tema de exclusión social como un fenómeno que puede descomponerse en dos dimensiones estructurales: objetiva o material, asociada a condiciones de desigualdad social y la subjetiva o simbólica relacionada con las representaciones socioculturales, estereotipos y estigmas.

Millones de mexicanos se encuentran en situación de vulnerabilidad y discriminación por 3 razones: inherentes a su condición, porque no reciben atención suficiente del estado o porque la sociedad desconoce su situación.

En general, podemos dividir la discriminación en tres tipos: (Jones, 1997 en Whitley B. & Kite M. 2006).

- **Discriminación Interpersonal:** cuando una persona trata a otra injustamente debido a su pertenencia a cierto grupo, este trato puede deberse a estereotipos, evaluaciones al grupo o una combinación de ambos.
- **Discriminación cultural:** cuando un grupo conserva el poder de definir los valores culturales así como la forma en que esos valores deben ser tomados.
- **Discriminación institucional:** se da cuando empresas o altos mandos tienen creencias sobre la superioridad de cierto grupo, este tipo de discriminación puede ocurrir en sutiles maneras que están frecuentemente por debajo de la conciencia. También puede ser el resultado de prácticas abiertas que dan a cierto grupo ventaja sobre otro limitando sus derechos, oportunidades, acceso a la información recursos u otras personas.

Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida (Mobwa Mobwa & Olivo, 2011).

1.4 La empresa y la Discriminación Laboral

Antes de conceptualizar a la discriminación laboral, debemos contextualizarla en el concepto de empresa ya que es aquí donde se generan estas conductas desigualitarias.

Según Bornot (2005) una empresa u organización es una comunidad de personas que colaboran para ofrecer un producto o servicio a la sociedad. Como comunidad de personas es una figura social creada por el hombre para servir al hombre, tiene fines tanto sociales (para sus empleados y accionistas), como externos (para sus clientes, proveedores y la comunidad) pues contribuye al desarrollo de sus integrantes y la sociedad.

Los hombres y mujeres que conforman una empresa no son un recurso para explotarse, o un costo que debe controlarse, sino individuos con un elevado valor intrínseco que se deriva de las facultades que tienen para razonar, elegir, amar y aprender, facultades que les otorgan un gran potencial de realización.

El trabajo les permite a los individuos hacer fructificar sus talentos y ser reconocidos como personas en el proceso laboral y no como máquinas de producción.

La discriminación laboral implica una negación del acceso al empleo o una diferenciación en el trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar. Igualmente la discriminación dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas, no solo referidas al acceso al empleo, sino que a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, entre otros (Castro, 2001 y Bornot, 2005)

Los grupos desfavorecidos tienen valores que les dan identidad, su irrespeto o marginación pueden ser totalmente lesivos a su identidad y bloquear las mejores

respuestas productivas. Por el contrario, su potencialización y afirmación pueden desencadenar enormes potenciales de energía creativa (Parra, 2006 citado en Herrera, 2007)

El 30% de los grupos en situación de vulnerabilidad manifestó haber sido discriminados en el trabajo por su condición. (ENADIS, 2010).

Las etapas en las cuales se desarrolla la relación laboral y que presentan actos discriminatorios son tres: (Castro, 2001).

- Pre-ocupacional: Es la posterior a la oferta de empleo y previa a la celebración del contrato de trabajo, se plantea la situación de los requisitos y el acceso al empleo. En esta etapa se puede producir una de las formas más intensas y debatidas de discriminación, a través de los denominados test pre-ocupacionales, como test de embarazo o detección de alguna ITS.
- Ocupacional: Va desde la celebración del contrato de trabajo hasta su extinción por cualquier causa, los problemas de desigualdad giran en torno a que el trabajador o trabajadora está limitado para enfrentar ciertas situaciones o para ascender a ciertos puestos.
- Post-ocupacional: Constituida por el momento de la extinción de la relación laboral, en esta se generan diversas interrogantes acerca de bajo qué condiciones el despido puede ser considerado injustificado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) consigna que la discriminación en los espacios laborales, no es un fenómeno estático, sino que se transforma según las coyunturas sociales, económicas y políticas. (Herrera, 2007) igualmente Bornot (2005) menciona que las empresas funcionan de conformidad con reglas y normas que se han modelado a lo largo del tiempo, pero que no se adaptan de inmediato a las nuevas pautas de conducta.

Un empresario prefiere no contratar a una persona con ciertas características personales con temor a la perturbación que pudiera implicar para su compañía.

1.5 Teoría de la Identidad Social

Según la teoría de la identidad social (TIS), la categorización permite al individuo definirse como miembro de grupos específicos en el seno de la estructura social (Tajfel, 1981 citado en Bourhis y Leyends, 1996). Como resultado de este proceso de categorización, el individuo acaba identificándose con ciertos grupos particulares que guardan relación con el sexo, la edad, la etnia, la clase social, etc. Como indican Tajfel y Turner (1986 citado en Bourhis y Leyends, 1996), para el individuo resultaría fundamental querer mantener o acceder a una identidad social positiva como miembro de su endogrupo (o grupo de pertenencia). Así la identidad social sería la parte del concepto de sí mismo de un individuo que se halla ligada a "...el conocimiento de su pertenencia a ciertos grupos sociales y a la significación emocional y evaluativa que resulta de esta pertenencia".

Para alcanzar una identidad social positiva, el grupo de pertenencia tiene que parecer diferente a otros grupos sobre dimensiones juzgadas como positivas e importantes por el individuo miembro del grupo, los autores precisan que es por medio de comparaciones sociales favorables al endogrupo que una identidad positiva puede construirse y mantenerse. Los individuos del endogrupo y del exogrupo se comparan sobre dimensiones valoradas en un contexto intergrupar dado, cuanto más favorable se comparen los miembros del endogrupo con los miembros de exogrupo, más disfrutaran los primeros de una identidad social positiva, en cambio, las comparaciones que sean desfavorables para los miembros del endogrupo contribuyen a la aparición de la identidad social negativa, la cual produce un efecto nefasto sobre la autoestima de los individuos que la experimentan, ésta puede conducir a un rechazo del grupo de pertenencia como grupo de referencia (Brewerm, 1991 citado en Bourhis y Leyends, 1996).

La identidad social negativa también puede llevar a una sobrevaloración del exogrupo, percibido como poseedor de la mayoría de las características socialmente valoradas (Brown, 1986 citado en Bourhis y Leyends, 1996).

La TIS afirma que la discriminación no es la única estrategia que permite conseguir una comparación favorable frente al exogrupo. Tajfel y Turner (1986)

sostienen que si la comparación social es desfavorable para los miembros del endogrupo, estos pueden recurrir a estrategias individuales o colectivas para mejorar la imagen que poseen de ellos mismos. Las estrategias individuales son adoptadas cuando los miembros del grupo perciben la situación intergrupal como estable y legítima además de cuando la movilidad social es posible, los individuos pueden intentar unirse al grupo dominante adoptando sus características culturales y sus valores fundamentales (Bourhis y Leyends, 1996).

La otra estrategia consiste en mejorar la propia autoestima comparándose con otros individuos del propio grupo que son menos favorecidos en ciertas dimensiones.

Las estrategias colectivas son adoptadas en situaciones donde la estructura de la relación intergrupal es percibida como más o menos ilegítima e inestable, la creatividad social permite a los sujetos de un grupo reinterpretar positivamente las características del endogrupo o bien crear nuevas dimensiones de comparación que les podrían favorecer en el momento de producirse las comparaciones sociales con los miembros del exogrupo (Turner y Brow, 1978; Lemaire, 1974; Tajfel, 1978 citado en Bourhis y Leyends, 1996)

La categorización social está también vinculada a un fenómeno intergrupal ampliamente estudiado; la homogeneidad del exogrupo que es la tendencia a percibir y juzgar a los miembros de un grupo distinto de forma menos diversificada y heterogénea que los miembros de dicho grupo (Bourhis & Leyends, 1996) y esta no responde solamente a la formación de esquemas, depende también de las normas sociales y las relaciones concretas entre los grupos (Smith, 2006).

“Imagínate que yo soy mujer, persona con discapacidad y soltera, represento tres de ocho u once grupos vulnerables. Recuerdo que dejaba curriculum y no me hablaban, así que una vez me llamaron de una bolsa de trabajo elogiando mis aptitudes y mis estudios. Me pidieron que llevara mis papeles ya porque ya tenía trabajo. Llegue al lugar y la persona con la que había hablado por teléfono se sorprendió mucho al verme y al preguntarle yo dónde me ponía para comenzar me indicó que el puesto ya se había ocupado y nerviosa ya no me supo decir más. Ahí

me di cuenta de algo que yo negaba; la gente no me ve como Lic. en ciencias de la comunicación sino como una silla de ruedas. Yo creo que los sectores que más discriminan es el ser humano en general, ya que yo me he cachado haciéndolo”

Testimonio de discriminación laboral (Morlet, 2008)

Así para Wilder (1986 en Bourhis & Leyends, 1996) la des individualización del exogrupo, su uniformización y a veces su deshumanización permiten a los individuos justificar por un lado sus comportamientos discriminatorios y, por otro rechazar la diversidad de los miembros del exogrupo, manteniendo la ilusión de anticipar fácilmente su comportamiento.

Capítulo 2. Discapacidad Motriz y Discriminación Laboral

2.1 La Discapacidad

A lo largo de los años el concepto de discapacidad ha ido cambiando, la manera de abordarlo y entenderlo han ido desde el modelo medico hasta modelos más avanzados que incluyen también a la sociedad y los procesos psicológicos.

Como primera instancia podemos mencionar que a lo largo de los años a la población con discapacidad se le ha nombrado de diferentes maneras, como; “inválidos”, “impedidos”, “discapacitados”, “personas con capacidades diferentes”, “personas especiales”, todos estos vocablos que suelen reflejar actitudes sociales y culturales. Estas expresiones no son las adecuadas para referirse a las personas con discapacidad, son calificativos que, parecieran ser neutrales presentan por lo menos tres sesgos: contienen un significativo negativo, que no corresponde a las facultades y capacidades subsistentes en la persona con discapacidad; denotan perpetuidad sin permitir espacio a la rehabilitación, además de ser identificables que sustituyen a la persona por su circunstancia (Casado, 2004 y Gamio, 2008 citado en Aguilar, 2011).

La Organización Mundial de la Salud en 2001 (en García, 2005) indica que la discapacidad en general se refiere al término que engloba todos los componentes: deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Expresa los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con problemas de salud y su entorno físico y social.

Estos componentes se definen a continuación:

- Deficiencia: problemas en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Pueden consistir en una perdida, defecto, anomalía cualquier otra desviación significativa respecto a la norma estadísticamente establecida.

- Limitaciones en la actividad: son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Estas dificultades pueden aparecer como una alteración cualitativa o cuantitativa en la manera en que la persona desempeña la actividad en comparación con otras que no tienen un problema de salud similar.
- Restricciones en la participación: son los problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales, tales como relaciones interpersonales, empleo, etc. en el contexto real en el que viven. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de la persona con discapacidad con la participación de una persona sin discapacidad en una situación análoga o comparable.

Persona con discapacidad es aquella con alguna discapacidad física o mental permanente o por más de seis meses que le impide desarrollar sus actividades dentro del margen que se considera normal para un ser humano. (Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, 2009-2012 citado en Aguilar, 2011).

Según la OMS (ONU, 2001) el 10% de la población mundial padece alguna discapacidad, es decir, que aproximadamente 650 millones de personas presentan alguna discapacidad motora, intelectual o sensorial. El Banco Mundial (2007) estima que entre el 10% y el 12% de la población mundial tiene discapacidad y que en el 25% de los hogares hay algún miembro con discapacidad (Aguilar, 2011).

En México, 7.1 % de los hombres y 10.4% de las mujeres presentan alguna discapacidad, de las cuales sobresalen; la motriz, auditiva y visual. Y cuanto mayor se es de edad, estas limitaciones tienden a incrementarse (Maciel, 2008).

Existen distintos modelos que explican y ayudan a comprender mejor la discapacidad, uno de ellos y el más antiguo el Modelo Médico se desarrolla bajo un enfoque biológico en donde la discapacidad es considerada como un problema de la persona, causado directamente por una enfermedad, trauma o estado de salud que requiere de cuidados médicos en forma individual. La discapacidad adquiere la connotación de síntoma siendo por lo tanto descrita por una desviación observable de la normalidad biomédica de la estructura y función corporal-mental.

Respecto al Modelo Social considera el origen de la discapacidad como un problema de ámbito social, y centra sus esfuerzos en la completa integración del sujeto en la sociedad. Describe que la discapacidad es un conjunto de condiciones que surgen del fracaso del entorno social para ajustarse a las necesidades y aspiraciones de los ciudadanos con carencias, más que la incapacidad de la persona con discapacidad para adaptarse a las exigencias establecidas de la sociedad. Una vertiente del enfoque social concibe a la discapacidad como una forma de opresión social que se manifiesta en los entornos arquitectónicos, la idealización de la inteligencia y de la competencia social; y exige responsabilidad colectiva para hacer las modificaciones ambientales necesarias que posibiliten y permitan alcanzar la participación plena de las personas con discapacidad se trata de derechos humanos garantizados en la leyes y de un asunto de política pública (Espina y Ortego, 2003; Rolander, Montes y Culebro, 2008; Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, 2012 citado en Aguilar, 2011).

Desde la perspectiva de derechos humanos la discapacidad debe ser definida como parte de la normalidad; las personas con discapacidad tienen los mismos derechos, las mismas oportunidades y opciones que las demás personas. Resulta discriminante definir a alguien como “no normal” (Seyfried, 1996 citado en Aguilar, 2011).

El problema no está en la persona sino en la sociedad. Es importante reconocer la diversidad dentro de la discapacidad y por consiguiente realizar un tratamiento

jurídico distinto, específico y no homogéneo, de las políticas y medidas para lograr una discriminación y efectivo ejercicio de los derechos.

La Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006 citado en Mexicano y Olivares 2013) dictamina lo siguientes principios (Artículo 3):

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas:
- b) La no discriminación
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas de la sociedad
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas
- e) La igualdad de oportunidades
- f) La accesibilidad
- g) La igualdad entre hombre y mujer
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y su derecho a preservar su identidad.

Igualmente la discapacidad ha sido abordada y analizada desde perspectivas que parten del no-reconocimiento de las diferencias entre las personas, desde este punto el tema de discapacidad comparte las mismas raíces de todas las demás diferencias que pueden acarrear el prejuicio y la discriminación por parte de la sociedad (Herrera, 2007).

El concepto de discapacidad no existiría si las personas no reconocieran en esas diferencias algo “peligroso”, “inútil” o negativo” aceptando que simplemente somos seres diferentes.

2.2 Discapacidad Motriz

Específicamente la discapacidad motriz supone un trastorno de la movilidad; puede haber poco control postural, pobre dominio voluntario de los movimientos, imprecisión en la ejecución de las actividades manuales, falta de fuerza para llevar a cabo una tarea, dificultad para articular el habla, etc. Los síntomas son físicamente evidentes y llaman la atención (Viemeroe, 1991 en Espina y Ortego, 2003)

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social define discapacidad motriz como aquella en la que se presentan dificultades en el control del movimiento y la postura de la persona en determinados grupos musculares y en diferentes niveles –ligera, moderada o total–. Las adecuaciones arquitectónicas y los apoyos personales como sillas de ruedas, muletas o andaderas, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno. Esta discapacidad no afecta el rendimiento intelectual de la persona (2012).

Pero las dificultades no se dan en todas las partes del cuerpo ni en todas las capacidades cognitivas; hay partes del cuerpo más eficaces y funciones que se pueden hacer mejor, todas ellas susceptibles de potenciar y desarrollar (Viemeroe, 1991 en Espina y Ortego, 2003).

Las dificultades que un persona con discapacidad motora debe enfrentar en la mayoría de los casos se pueden agrupar en (Espina y Ortego, 2003).

- a) Dificultades de maniobra: limitan el acceso a los espacios y la movilidad en éstos.
- b) Dificultades para salvar desniveles: Aparecen cuando se pretende bajar, subir o superar un obstáculo.
- c) Dificultades de alcance: cuando se quiere llegar a un objeto.
- d) Dificultades de control: cuando se necesitan movimientos o acciones precisos, y no se logra el equilibrio y/ o la manipulación.

Las actitudes que los otros muestran hacia las personas con discapacidad tienen gran importancia (Aguado y Alcedo, 1998; Winterowd, Street y Boswell, 1998 en Espina y Ortego, 2003), pues les afectan a tres niveles:

1. En sus relaciones con sus iguales y con los otros significativos. Las actitudes de éstos influyen no solo en el desarrollo de su autoestima, sino también en la socialización del individuo mediante la realización de las actividades propias de la comunidad.
2. En su interacción con los profesionales, como: médicos, trabajadores sociales, profesores, asesores y empleadores. Todos ellos influyen poderosamente en las direcciones que toma su vida y son importantes proveedores de información, servicios y estabilidad. Sus actitudes pueden tener un gran impacto en el proceso de adaptación a la discapacidad.
3. En relación con las personas en general, cuyas relaciones ante su presencia en lugares públicos son parte de sus experiencias de la vida diaria. Las actitudes negativas de la sociedad hacia estas personas suponen un serio obstáculo para el pleno desempeño de los roles y para el logro de sus objetivos en la vida.

Para que las personas con discapacidad gocen de bienestar personal y social y se puedan desarrollar de manera adecuada dentro de todos los grupos se requiere su integración y un cambio de estructuras sociales que se debe de dar en los siguientes niveles: (Espina y Ortego, 2003)

- e) Integración Primaria: La presencia física de las personas con discapacidad necesita ser facilitada. Supone resolver el problema de la movilidad y presencia en lugares como la escuela, la universidad, el trabajo, calles, lugares de diversión, etc.

- f) Integración Funcional: las personas con discapacidad tendrían que tener un papel allí donde se les ha facilitado la presencia física. Se trata de una presencia activa, irían a ese lugar con una función a realizar.
- g) Integración social: situar a estas personas en una red de interacciones sociales, creando relaciones de interdependencia, reciprocidad y necesidad, modificando la vida del grupo o institución.

2.3 Desigualdad laboral para las personas con discapacidad

La OIT define personas con discapacidad en el trabajo a "aquellas cuyas perspectivas de seguridad, regreso, mantenimiento y progreso en un empleo adecuado se ven reducidas de forma importante debido a un reconocimiento adecuado de una discapacidad física, sensorial, intelectual o mental" (2007)

Esta discriminación tiene las mismas raíces que el resto de los tratos diferenciados: la ignorancia y el prejuicio. Se basa en mitos que usualmente presentan a la persona con discapacidad como dependientes, indefensos e improductivos (Herrera, 2007).

Las barreras a la entrada al mercado laboral se encuentran en la mayoría de las ocupaciones como: la accesibilidad física del lugar, los prejuicios acerca de su productividad y/o de sus supuestas tasas de ausentismo y esto lleva a los que trabajan a hacerlo en actividades poco estructuradas, es decir, en áreas de baja remuneración y escasas prestaciones (OIT, 2007 citado en Herrera, 2007).

Herrera (2007) denuncia que el desempleo de esta población parece estar en función del grado de discapacidad, a mayor discapacidad, menor será la probabilidad de emplearse. Es común que los empleadores tengan la creencia que contratar a personas con discapacidad es costoso, ya que suponen tienen mayores tasas de ausentismo, menor productividad y mayores gastos médicos, en la fase de contratación es donde se encuentran los mayores filtros

discriminatorios. Solo el 2% de las personas que en su CV mencionaron poseer una discapacidad fueron convocadas al siguiente paso de contratación.

Más de un 60 por ciento de las personas con discapacidad están en edad de trabajar, y sin embargo experimentan un índice de desempleo de entre 80 y 100 por ciento superior al de los trabajadores sin discapacidad (OIT 2007).

Según el Cuestionario sobre Discriminación por motivos de Discapacidad promovido por Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) el 10% de los encuestados con alguna discapacidad física sufrió discriminación en el proceso de búsqueda, selección y contratación para un empleo. En cuanto a las discriminaciones percibidas estas vienen mayoritariamente del empleador con 8.1% y de compañeros con 3.2%. (Jiménez y Huete, 2002)

La experiencia de discriminación en el ámbito laboral también se da, aunque en menor medida, en relación con el mantenimiento del puesto de trabajo. Un 27 por ciento de las personas encuestadas declara haber sufrido este tipo de discriminación, tanto a consecuencia de una discapacidad propia como debido a las dificultades para conciliar su desempeño laboral con el cuidado de alguna persona con discapacidad a su cargo. La experiencia de este tipo de discriminación está más extendida entre las personas con discapacidad física que entre las personas con discapacidades sensoriales o de otro tipo. Algunas de las respuestas para la pregunta “Especifica otras conductas discriminatorias en el lugar de trabajo” se encuentran: *“se hacen adaptaciones para grandes dificultades, pero se olvidan otras igual de importantes”, “no tener acceso a los mismos lugares que los demás”, “no darme el suficiente tiempo para expresarme hablando”, “rechazo con los clientes”, “te dan las peores tareas”, “exigen mucho y no pagan bien”* (Jiménez y Huete, 2002).

Un concepto central para la filosofía de la inclusión laboral de personas con discapacidad es el de la empleabilidad, que se entiende como la capacidad de adaptarse para diferentes ocupaciones que pudieran presentarse en el futuro, sin menoscabo de los niveles de protección social y se relaciona con la idea de que el

cambio constante en la esfera laboral no sea un factor de riesgo para las personas, especialmente para aquellas que enfrentan limitantes del contexto. La empleabilidad atiende a la demanda de mayores oportunidades que permitan la inclusión social y disminuya la desigualdad.

El empleo adecuado para una persona con discapacidad es aquel que le permite vivir de acuerdo a su nivel de vida, ser útil, importante y trascendente. Cuando no es posible satisfacer las necesidades superiores a través del trabajo, es necesario brindar la oportunidad de satisfacción mediante el ejercicio de actividades recreativas o culturales, de lo contrario, se presentan problemas adaptativos en el trabajador (Vergara, 1988 citado en Aguilar, 2011).

Las medidas de inclusión en el ámbito laboral deben garantizar que la ocupación y empleo se desarrolle en condiciones que permita alcanzar el máximo potencial de las personas con discapacidad. Para garantizar una inclusión es necesario realizar todas las adaptaciones y mejoras en el entorno que permitan cubrir las necesidades específicas del colectivo. Un proceso de inclusión laboral debe facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de capacitación, orientación, formación y colocación para el empleo, también deben considerarse la fórmula de autoempleo (Sarazola, 1998 citado en Herrera, 2007).

La discriminación no sólo se refleja en los espacios productivos formales, sino también en los informales. Es aquí, la informalidad se reproducen y consolidan las barreras y divisiones sociales. Es ahí donde gran parte de los integrantes de los grupos sociales discriminados encuentran ocupación e ingreso, aunque las condiciones de seguridad social y estabilidad son prácticamente nulas, además de que se vuelven vulnerables a la explotación y maltrato (Herrera, 2007).

Individual y socialmente se incurre en cierto tipo de costos al tener lugar la discriminación laboral. La ausencia de un ingreso mínimo y de las prestaciones sociales impactan negativamente en el nivel de vida de las personas, sus estándares de salud, recreación y participación social se reducen significativamente, generándose una pérdida de bienestar humano.

En general, la condición de desempleo provoca estados emocionales depresivos y que tienden a la pérdida de autoestima del individuo, situación que afecta directamente su condición física y mental. Esta situación de vulnerabilidad explicada por la discriminación laboral es campo fértil para que los grupos sean víctimas de abuso o explotación por parte de empleadores que les ofrecen empleos de baja calidad y sin ningún tipo de seguridad social (Herrera, 2007).

2.4 Inclusión

Ya que las personas con discapacidad tienen dificultades para acceder a un empleo es necesario hablar de inclusión social y laboral para que ellas puedan más fácilmente a éste.

Hasta hace poco tiempo el uso del término de integración primaba para indicar la participación de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos de su vida y su cotidianidad, aunque estaba especialmente referido a la integración escolar y a la integración laboral. Pero diversos análisis y estudios como los de Blanco (1991), Verdugo (2004), Arnaiz (2002) y Naicker y García (1998), sobre los procesos y los resultados dejaron ver que las acciones y los programas no cumplían las expectativas, y que era necesario un nuevo término que de alguna manera renovara el sentido de justicia y diera opciones a las personas en situación de discapacidad para participar en un mundo más equitativo, donde se reconocieran y se potencializarán sus diferencias en todos los ámbitos (García y Fernández, 2005).

Así, según Blanco (1991 citado por García y Fernández 2005), una diferencia relevante entre integración e inclusión reside en que se pasa de considerar el individuo como sujeto, como individuo particular quien se integra y en quien se ubica el “problema”, a pensar en el contexto escolar en su conjunto, el cual debe satisfacer las necesidades de todos los que se encuentran en él.

Para Barragán, De Anguinaga y Ávila, (2010) la inclusión social supone no solo el reconocimiento de los derechos de todos los seres humanos, sus necesidades

sociales y el acceso a los satisfactores para cubrir estas. También exige prever otro tipo de necesidades, las personales como lo son la confirmación del ser (identidad) y su pertenencia al grupo social.

Entonces, entendemos la inclusión social en el sentido de participación activa, en entornos comunes, en dónde la mayoría de las personas desarrollan sus roles habituales. Así la inclusión se comprende como una filosofía o ideología social que involucra conceptos como diversidad, igualdad y equidad.

Por otra parte se entiende como la inclusión laboral de las personas con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual (Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012, citado en STPS, 2012).

Se entiende por inclusión laboral no solamente la incorporación de una persona con discapacidad para cubrir una vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo. El término involucra desde la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros. (STPS, 2012).

2.5. El Grupo de Discusión

El grupo de discusión es una técnica cualitativa que recurre a la entrevista realizada a todo un grupo de personas para recopilar información relevante sobre un problema de investigación. El objetivo de los grupos focales es recolectar información para resolver las preguntas de investigación. (Murillo, 2010; Escobar, J., y Bonilla-Jiménez, F. 2009).

Características del Grupo de Discusión: (Huerta, 2005)

- Los participantes tienen características homogéneas.
- Se proveen datos de índole cualitativo.

- La discusión es enfocada en un aspecto específico.
- Es sumamente importante la percepción de los usuarios y consumidores sobre productos, servicios y oportunidades.
- El propósito no es el de establecer consenso, sino el de establecer las percepciones, sentimientos, opiniones y pensamientos de los usuarios sobre productos, servicios y oportunidades.
- Puede constituir un buen foro para facilitar un cambio sistémico adecuado en la organización.
- Es un proceso adecuado para facilitar el aprendizaje de los miembros de la organización.

Usos de los grupos de discusión según Krueger (1998):

Las organizaciones sin ánimo de lucro constantemente llevan a cabo servicios o programas que atañen a las vidas de cierto número de personas. En ocasiones los directivos de las organizaciones quieren saber cómo son percibidas tales actividades por parte de las diversas instancias implicadas. Se pueden utilizar grupos para aportar información en tres puntos diferentes: antes, durante o después de que un programa de intervención o servicio sea ofertado.

- **Previos al inicio de un programa;** aquí pueden ser usados para valoración de necesidades, análisis de activos, diseño de programas o investigación de mercados.
- **Paralelos al desarrollo de un programa;** ya sea para evaluar el programa que va en marcha o para reclutar nuevos participantes.
- **Posteriores al programa;** pueden ser muy útiles cuando haya terminado un programa, en este caso se da al valorar los efectos de una intervención, o cuando se realizan evaluaciones aditivas o convergentes, o tras la cancelación de una actividad.
- Los grupos focales presentan muchas ventajas, por lo que se han constituido en una herramienta muy utilizada. Según Kitzinger (1995), Yard, Road y Enclave (2004) citado en Escobar, J., y Bonilla-Jiménez, F. (2009).

, los grupos focales no discriminan a personas que no saben leer o escribir, pueden motivar la participación de quienes no les gusta ser entrevistados, dan lugar a opiniones de personas que creen que no tienen nada que decir y aseguran que los miembros se involucren en un proceso de cambio. Además, sacan a luz los valores y normas del grupo.

Escobar y Bonilla-Jiménez (2009) mencionan que a través de los grupos focales, se logra que cualquier observación o comentario por parte de uno de los miembros del grupo produzca diferentes respuestas, lo cual enriquecerá la información obtenida. Los grupos focales como estrategia de recolección de datos permiten sistematizar la información acerca de conocimientos, actitudes y prácticas sociales que difícilmente serían obtenidas a través de otras técnicas. Así mismo, los grupos focales ofrecen observaciones centradas en los intereses del investigador, y las conclusiones dadas por 2 u 8 personas producirán ideas más nutritivas en significado y contenido, que las hechas a 10 personas en entrevistas individuales (Aignerren, 2006; Parra, 2005; Prieto, 2007).

Por otra parte, los grupos focales presentan límites que el investigador debe conocer para evitar errores cuando los utilice.

Según Parra (2005 citado en Escobar, J., y Bonilla-Jiménez, F. 2009), la técnica de grupos focales es limitada en términos de su capacidad para generar resultados que representen la opinión de una muestra grande de personas, ya que el número de participantes es muy pequeño y no representativo. No obstante, si las personas que participarán en el grupo focal son seleccionadas aleatoriamente de un grupo relativamente homogéneo, se pueden realizar generalizaciones incipientes.

Puchta y Potter (2004) señalan que uno de los mayores problemas de los grupos focales es la tensión y presión sobre los participantes; esto puede hacer que ellos no respondan con precisión ni objetividad a las preguntas (Wyatt, et al., 1998).

Capítulo 3. Método

3.1 Justificación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que en el mundo hay 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar y el 80% de este grupo está desempleado. La integración de estas personas presenta grandes dificultades desde la falta de estructuras legales y políticas gubernamentales, falta de planeación y presupuesto para acciones continuas y permanentes en la atención médica, educativa y social así como los estigmas y prejuicios de los que han sido objeto estas personas a lo largo de la historia (Aguilar, 2001).

Igualmente las personas con discapacidad a pesar de tener competencias suficientes y de que existe un gran número de empleos que pueden realizar, enfrentan dificultades para ingresar al mercado laboral. Según la ENADIS 2010 (en De la Madrid, 2012) las personas con discapacidad consideran que sus tres problemas prioritarios son: el desempleo, la discriminación y no ser autosuficiente.

De acuerdo con el estudio La discriminación en México: por una nueva cultura de igualdad (2001 en De la Madrid, 2012), si las personas con discapacidad accedieran al trabajo en una proporción similar a las personas sin alguna discapacidad, la masa salarial del país crecería alrededor del 1% y para que éste se logre se requiere que la sociedad cumpla con una serie de estándares que van más allá del aspecto físico o arquitectónico.

Al identificar qué aspectos psicosociales viven las personas con discapacidad motriz discriminadas laboralmente también contamos con pequeñas bases para hacer una intervención en ese ámbito y poder ayudarlas a enfrentar estas cuestiones, además sugiere una iniciativa dentro de la investigación en discriminación como parte de la psicología ya que no es un tema abundante entre nuestra profesión y permitirá que estudiantes e investigadores se interesen más por él y así comenzar a realizar programas encaminados a su combate y prevención.

3.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los aspectos psicosociales que se generan en las mujeres y los hombres con discapacidad motriz a causa de la discriminación laboral?

3.3. Objetivo General

Identificar los aspectos psicológicos y sociales que se generan en las personas con discapacidad motriz a causa de la discriminación laboral.

3.4 Definición de Variables

Discriminación Laboral:

Conceptual:

La discriminación laboral implica una negación del acceso al empleo o una diferenciación en el trato de las personas por razón de su raza, color o sexo, entre otros motivos independientemente de cuáles sean sus aptitudes o de los requisitos del trabajo que deban desempeñar. Igualmente la discriminación dentro de la relación laboral puede traducirse en múltiples conductas, no solo referidas al acceso al empleo, sino que a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, entre otros (Castro, 2001 y Bornot, 2005)

Operacional:

Medida mediante las respuestas que dieron los entrevistados respecto a lo que entienden por discriminación.

Aspectos Psicosociales

Conceptual:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013). Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. *Psico* porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y, *Social* porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo).

Operacional:

Medida mediante las respuestas que den los entrevistados respecto al conjunto de situaciones psicológicas y sociales que viven por su condición de discapacidad al estar o no empleados.

3.5 Muestreo

Se incluyeron ocho participantes, los cuales fueron elegidos a través del muestreo intencional por cuota (no probabilístico), intencional debido a que todos los elementos de la muestra fueron seleccionados bajo nuestro juicio personal y teníamos previo conocimiento de los mismos y fue por cuotas debido a que la muestra contó con características específicas y se determinó la cantidad de participantes disponibles para ello.

3.6 Criterios de Inclusión

Hombres y mujeres mayores de 18 años de edad, que padezcan algún tipo de discapacidad motriz y que hayan trabajado por lo menos una vez en su vida, residentes en la ciudad de México y Área Metropolitana.

3.7 Criterios de exclusión

Hombres y mujeres que cuenten con menos de 18 años de edad, que padezcan otro tipo de discapacidad a la motriz y que no hayan trabajado por lo menos una vez en su vida.

3.8 Diseño de estudio

El estudio es no experimental ya que no se manipula ninguna variable independiente. Se acudió al lugar donde se encontraban los sujetos del grupo que determinamos como tal, la variable independiente ya sucedió y no se tuvo control sobre ella.

Es de carácter transversal descriptivo debido a que se recolectó y describieron los datos en un solo momento y en un tiempo único, se describieron las variables y se analizó su incidencia e interrelación.

3.9 Tipo de Estudio

Este estudio fue de carácter descriptivo ya que se relatan cómo son y cómo se manifiestan ciertos fenómenos, además se miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno investigado.

3.10 Procedimiento

Para cumplir con el objetivo de esta investigación se llevó a cabo un Grupo de discusión (Anexo 1) sobre el tema “Discriminación laboral” con las siguientes etapas en el procedimiento:

Como primera etapa se estableció contacto vía correo electrónico con las asociaciones civiles: Grupo Altía, Vida Independiente y Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados (FHADI) explicándoles de manera general el proyecto y

pidiendo ayuda para llevar el grupo de discusión en sus instalaciones y con sus beneficiarios. Solo FHADI aceptó participar.

En la segunda etapa se plantearon los detalles y el tipo de participantes requeridos, se acordó una fecha para llevar a cabo la entrevista, todo vía e-mail.

Como tercera etapa se llevó a cabo el Grupo Focal en las instalaciones de FHADI ubicadas en Col. San Pedro De Los Pinos, Benito Juárez, en Ciudad de México, Distrito Federal.

Dentro de un salón amplio se ubicó en círculo a los participantes para que ninguno se sintiera excluido y no se perdiera ninguna participación. Se les pidió como primera instancia que llenarán un cuestionario con la finalidad de identificar su sexo y otros datos sociodemográficos. Para el desarrollo de esta entrevista se formularon preguntas concretas y orientadas a la discusión con el objetivo de obtener la información pertinente, se contó con la participación de una moderadora y una observadora encargada de hacer notas, además de utilizar una audio-grabación para no perder ningún detalle de sus comentarios, para lo cual se contó con autorización de los participantes.

La sesión tuvo una duración de 1 hora aproximadamente.

La cuarta etapa corresponde a transcripción completa y detallada de la entrevista. Esta transcripción se encuentra en el ANEXO 1 de este trabajo.

3.11 Análisis de Datos

Una vez concluida la recolección de datos, se realizó un análisis de contenido y posteriormente la categorización de las respuestas con el sustento teórico de este trabajo para que su análisis fuera más sencillo, quedando las siguientes:

- Prejuicios
- Discriminación
- Discapacidad y Empleo
- Aspectos Psicosociales Positivos
- Aspectos Psicosociales Negativos
- Inclusión

Una vez delimitadas las categorías, se ubicó cada respuesta de los entrevistados en éstas.

Una vez concluido el análisis de contenido se procedió a realizar la codificación de las respuestas para posteriormente realizar un análisis descriptivo de frecuencias.

3.12 Instrumentos y Materiales

Los dos instrumentos utilizados en éste proyecto fueron realizados con base al Marco Teórico que lo sustenta y los objetivos de investigación:

CUESTIONARIO DE DATOS

Favor de contestar las siguientes preguntas, tienen solamente fines estadísticos para la investigación y serán de carácter confidencial.

Sexo: _____ Edad: _____ Estado Civil _____

Tipo de lesión: _____ Tiempo con ella: _____

¿Has trabajado?: _____ ¿Dónde? _____ Duración _____

CUESTIONARIO DISCRIMINACIÓN LABORAL

¿Qué entienden por discriminación?

¿Cuáles son las limitantes de la búsqueda de empleo para ustedes?

¿Cómo identifican la discriminación en los lugares que laboran y por parte de quién?

¿Cómo se sienten cuando son discriminados?

¿Al tener trabajo cómo se sienten ustedes y como les afecta en sus círculos sociales?

¿Qué ventajas tiene emplear a una persona con discapacidad motriz a una empresa u organización?

¿Qué creen que falta en materia social y laboral para incluir a las personas con discapacidad

Capítulo 4. Resultados

La discapacidad y las opciones laborales dignas y bien remuneradas son conceptos que difícilmente conviven. Las personas con discapacidad, a pesar de tener competencias suficientes y de que existe un gran número de empleos que pueden realizar, enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral. Las personas con discapacidad consideran que sus tres problemas prioritarios son: el desempleo, la discriminación y no ser autosuficientes (Enadis, 2010).

En el universo de la población ocupada en México, poco más de medio millón (540 991) son personas con discapacidad. El mercado laboral mexicano cuenta con una demanda muy precaria hacia éstas. Se trata de una grave deficiencia que deja fuera del aparato productivo nacional a una fuerza laboral muy importante por el valor y talento que podrían agregar a la economía. Al mismo tiempo, arroja a una circunstancia de gran vulnerabilidad y dependencia a este sector de la población. (Conapred, 2012).

Igualmente son de gran importancia los aspectos particulares por los que pasan las personas con discapacidad a causa de la discriminación ya que su afección va más allá del ámbito laboral, se traslada a su círculo familiar y social.

Es por esto que esta investigación pretende conocer cuáles son estas emociones.

Teniendo estos factores en cuenta, la presente investigación tuvo por objetivo identificar los aspectos psicológicos y sociales que se generan en las personas con discapacidad motriz a causa de la discriminación laboral.

Para recopilar la información al respecto, se llevó a cabo un grupo de discusión, recurriendo a la entrevista sobre el tema de discriminación laboral, posteriormente la información se analizó en forma cualitativa haciendo un análisis detallado de cada de las categorías incluidas, para lo cual se vaciaron los datos obtenidos del cuestionario de Datos Personales y se transcribió la entrevista audiograbada.

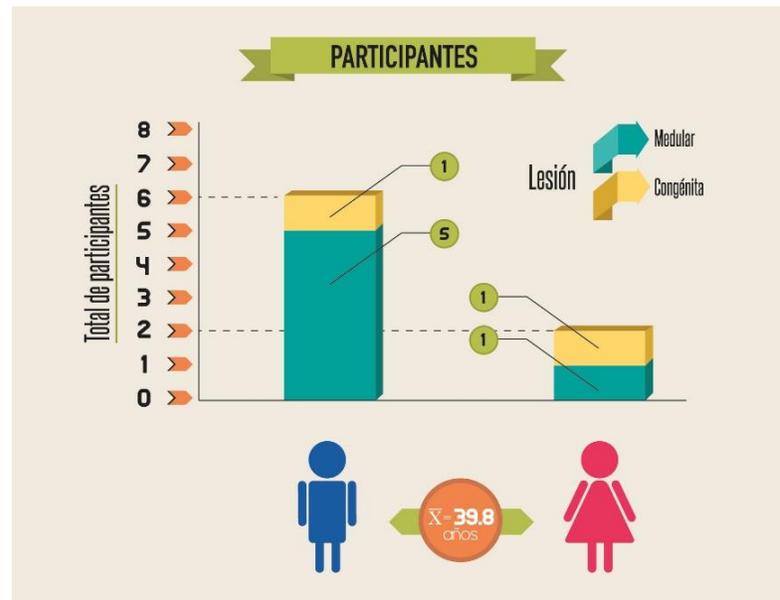
Posteriormente se realizó un análisis cuantitativo utilizando el programa SPSS© para Windows.

Para analizar la información, se utilizaron las siguientes categorías:

- Prejuicios
- Discriminación
- Discapacidad y empleo
- Aspectos psicosociales positivos
- Aspectos psicosociales negativos
- Inclusión

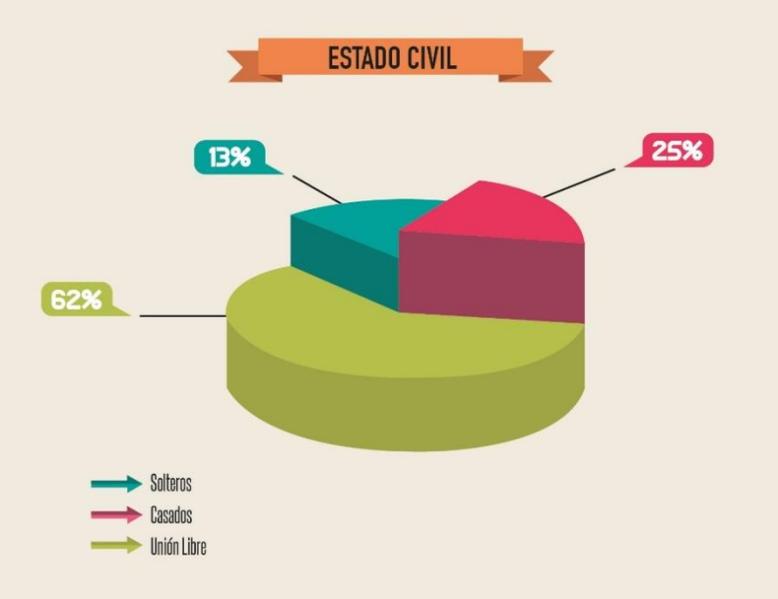
La primera parte del análisis de datos, correspondió a una descripción general de la muestra, al respecto se pudo observar que la mayor proporción de participantes fue de hombres, con una edad promedio del grupo de $\bar{X} = 39.8$ años, en donde la lesión más frecuente fue la medular.

Figura 1. Distribución por edad, sexo y lesión



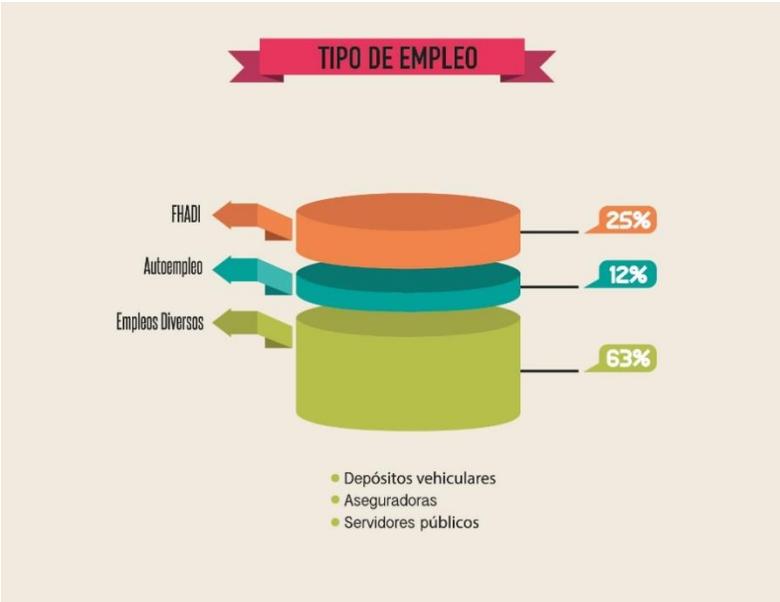
Otro de los aspectos evaluados con respecto a las características generales de la población, fue el estado civil, observando que la mayor proporción corresponde a los solteros.

Figura 2. Distribución de la muestra por estado civil



Igualmente otra de las características generales evaluadas es el tipo de empleo, observando que la mayoría de los participantes labora en diversos empleos.

Figura 3. Distribución por tipo de empleo



Ligado al punto anterior, en la Figura 4 podemos observar que la duración en dicho empleo es variable, desde 1 mes hasta 204 meses, dando un promedio de duración de empleo de $\bar{X} = 57.37$ meses.

Figura 4. Distribución de la muestra por duración de empleo



Dados los objetivos de la investigación, se consideró que el tiempo que una persona tiene con la lesión, constituye un elemento importante, al respecto se pudo observar que dicho periodo varió desde 1 hasta 35 y 42 años (en los casos de los participantes con lesión congénita) con un promedio de tiempo de lesión de $\bar{X} = 17.5$ años

Figura 5. Distribución de la muestra por duración de la lesión



Una vez que se concluyó con la información sociodemográfica de la muestra, se llevó a cabo el análisis detallado de la información obtenida con el grupo focal. En esta etapa comenzaremos describiendo las respuestas que los participantes tuvieron respecto de la entrevista y que categorizamos.

La primer categoría corresponde a prejuicios ya que éstos son elementos importantes en las conductas discriminatorias, en la figura 6 podemos observar que hay una distribución equitativa en cuanto a lo que ellos consideran prejuicios por su condición.

Figura 6. Distribución de muestra por prejuicios



Citando textual del grupo focal realizado:

PREJUICIOS

“... las personas no saben cómo actuar ante la población con discapacidad, de entrada yo cuando he ido a pedir empleo, te ven y sientes que causas un poco de temor”

(Hombre, 35 años, 8 años laborando)

“... hace falta más difusión en cuanto a las aptitudes que tenemos que en cuanto a lo que necesitamos”

(Hombre, 54 años, 8 meses laborando)

“las personas quieren hacer las cosas por uno, lo quieren ayudar y no, yo puedo hacer las cosas”

(Hombre, 54 años, 8 meses laborando)

“te empiezan a ver desde que entras con la silla de ruedas, tienes la atención de todos”

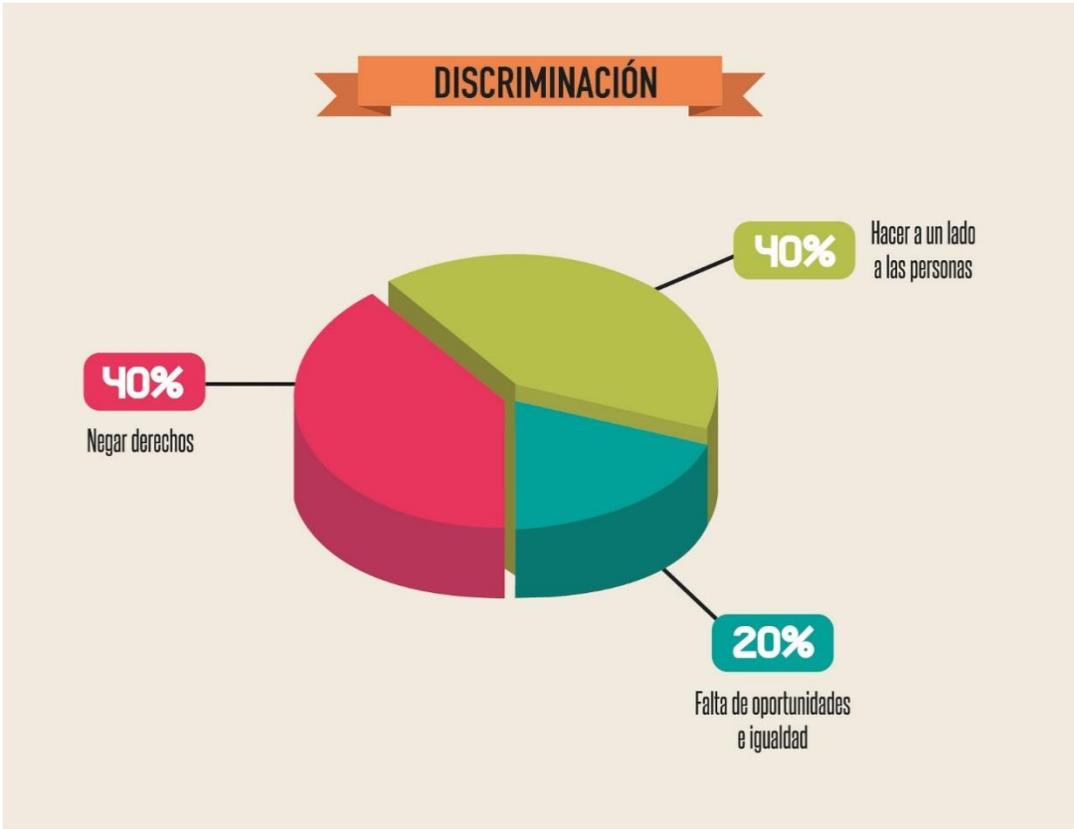
(Hombre, 33 años, 11 años laborando)

“...en lo social hay tanto culturalmente que tenemos que cambiar para que esté de acuerdo a los tiempos que estamos viviendo porque la gente ve a la persona con discapacidad como la veían sus papás, sus abuelitos, de que me va a pedir o le estoy obligado a dar y no es cierto ...”

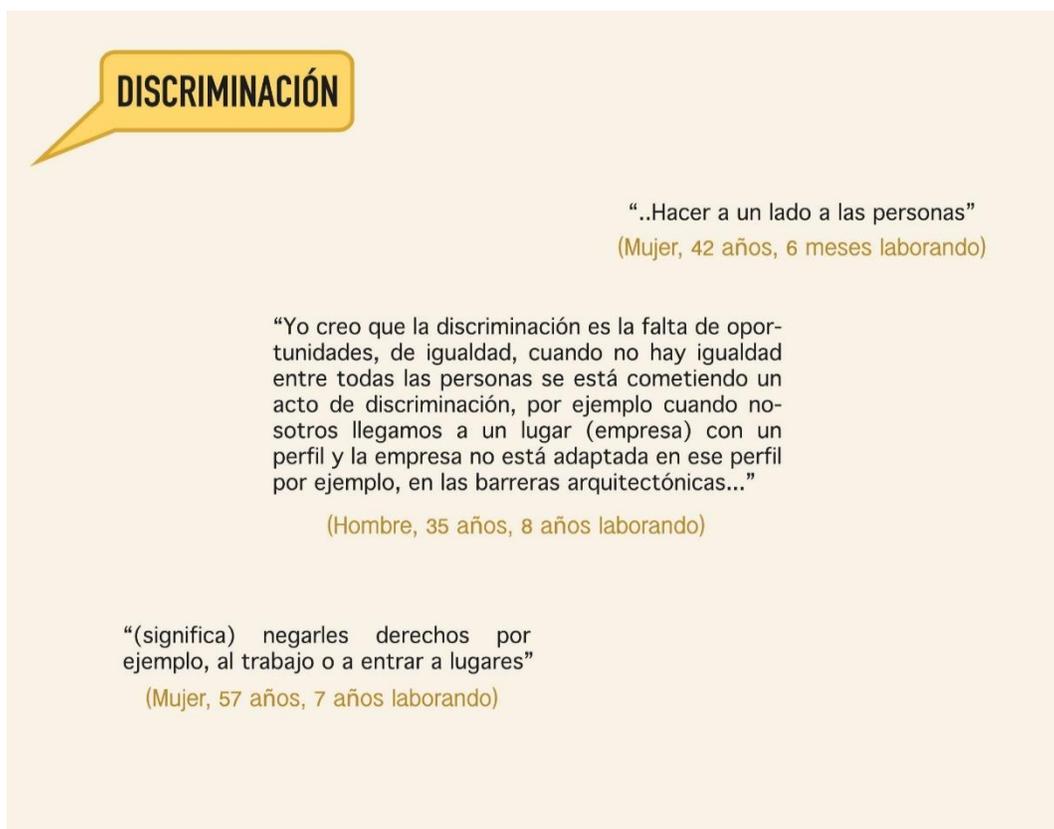
(Hombre, 35 años, 8 años laborando)

La siguiente categoría corresponde a discriminación y nos muestra lo qué significa para ellos este comportamiento, la mayoría coinciden en que se trata de negar derechos y hacer un lado a las personas.

Figura 7. Distribución de muestra por discriminación



Citando textual a los participantes:



DISCRIMINACIÓN

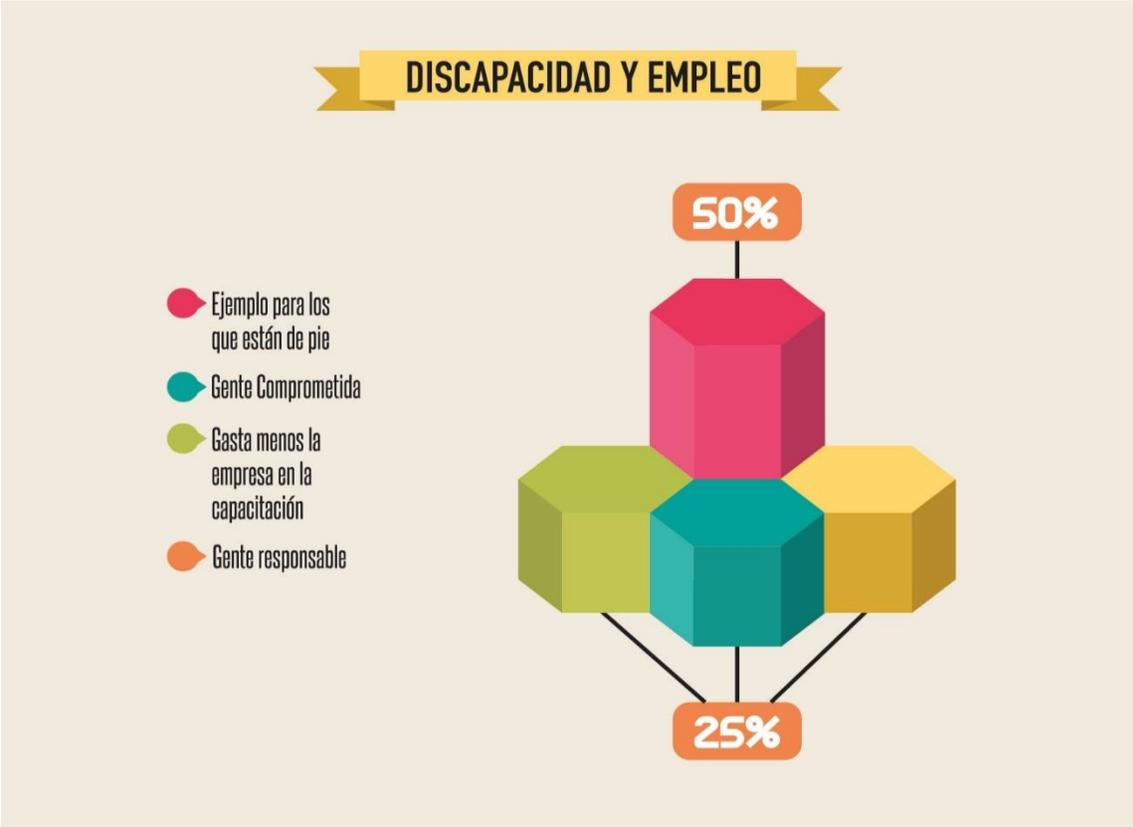
“..Hacer a un lado a las personas”
(Mujer, 42 años, 6 meses laborando)

“Yo creo que la discriminación es la falta de oportunidades, de igualdad, cuando no hay igualdad entre todas las personas se está cometiendo un acto de discriminación, por ejemplo cuando nosotros llegamos a un lugar (empresa) con un perfil y la empresa no está adaptada en ese perfil por ejemplo, en las barreras arquitectónicas...”
(Hombre, 35 años, 8 años laborando)

“(significa) negarles derechos por ejemplo, al trabajo o a entrar a lugares”
(Mujer, 57 años, 7 años laborando)

Para el estudio es importante saber cuáles son los beneficios que puede obtener una empresa al emplear a una persona con discapacidad, la mayoría se centra en que son un ejemplo para sus compañeros que se encuentran de pie.

Figura 8. Distribución de la muestra por discapacidad y empleo.



En esta categoría los entrevistados comentaron lo siguiente:

DISCAPACIDAD Y EMPLEO

“Gana (la empresa) productividad, ganan gente comprometida... una persona con discapacidad al tener la oportunidad que tanto estaba buscando trata de conservar su trabajo, de no perderlo y esto deriva en que la empresa gaste menos en capacitación a nuevo personal...”

(Hombre, 35 años, 8 años laborando)

“...falta información, falta educación y sensibilizar las personas que están de pie, son los tres puntos más importantes para mí”

(Hombre, 33 años, 11 años laborando)

“...somos un ejemplo para nuestros compañeros que están de pie”

(Hombre, 40 años, 1 año laborando)

“No todas las empresas saben lo que hay detrás de una persona en silla de ruedas por eso es importante la sensibilidad y las pláticas que a veces se dan en las empresas ya nosotros tardamos mucho más tiempo en balarnos, vestirnos y trasladarnos, todo en nosotros es más lento”

(Mujer, 57 años, 17 años laborando)

En referencia al punto anterior, las emociones que puede generar tener un empleo en estas personas son de relevancia ya que llegar a conseguirlo es una tarea ardua, en este caso como aspecto psicosocial positivo la mayoría considera que al estar empleados se sienten capaces de valerse por sí mismos.

Figura 9. Distribución de la muestra por aspectos psicosociales positivos



Los entrevistados comentaron al respecto:

ASPECTOS PSICOSOCIALES POSITIVOS

“...al encontrar un trabajo me sentí realizado y además se elevó mucho mi autoestima, también el relacionarme con demás personas me hizo sentir que estaba viviendo otra vez”

(Hombre, 54 años, 8 meses laborando)

“...cuando uno llega a adquirir un trabajo se siente realizado, ya nada te detiene, sigues buscando más y más”

(Hombre, 40 años, 1 año laborando)

“... llegar a tener un empleo fue un ideal, veces tengo bajones y me siento mal y el trabajo te ayuda a despejar esas ideas, a tener tu mente activa en cosas constructivas y aparte de hacer sentir que puedes lograr tus objetivos. No solo por ser remunerado económicamente, siempre que te feliciten, que te digan que vas muy bien o demostrarte a ti mismo que puedes hacer más cosas aunque llegues cansado a tu casa, te sientes diferente a estar todo el día acostado en la cama. El trabajo es una terapia diaria que te ayuda”

(Hombre, 35 años, 8 años laborando)

“...cuando tienes un trabajo no te afecta (contar con una discapacidad), es para sentirte igual porque somos igual que los demás”

(Hombre, 33 años, 11 años laborando)

“Lo principal es que eres productivo, vuelves a aportar a tu casa, a tu pareja, para tus hijos... tener un trabajo te levanta mucho el ánimo y te sientes capaz de hacer cualquier cosa”

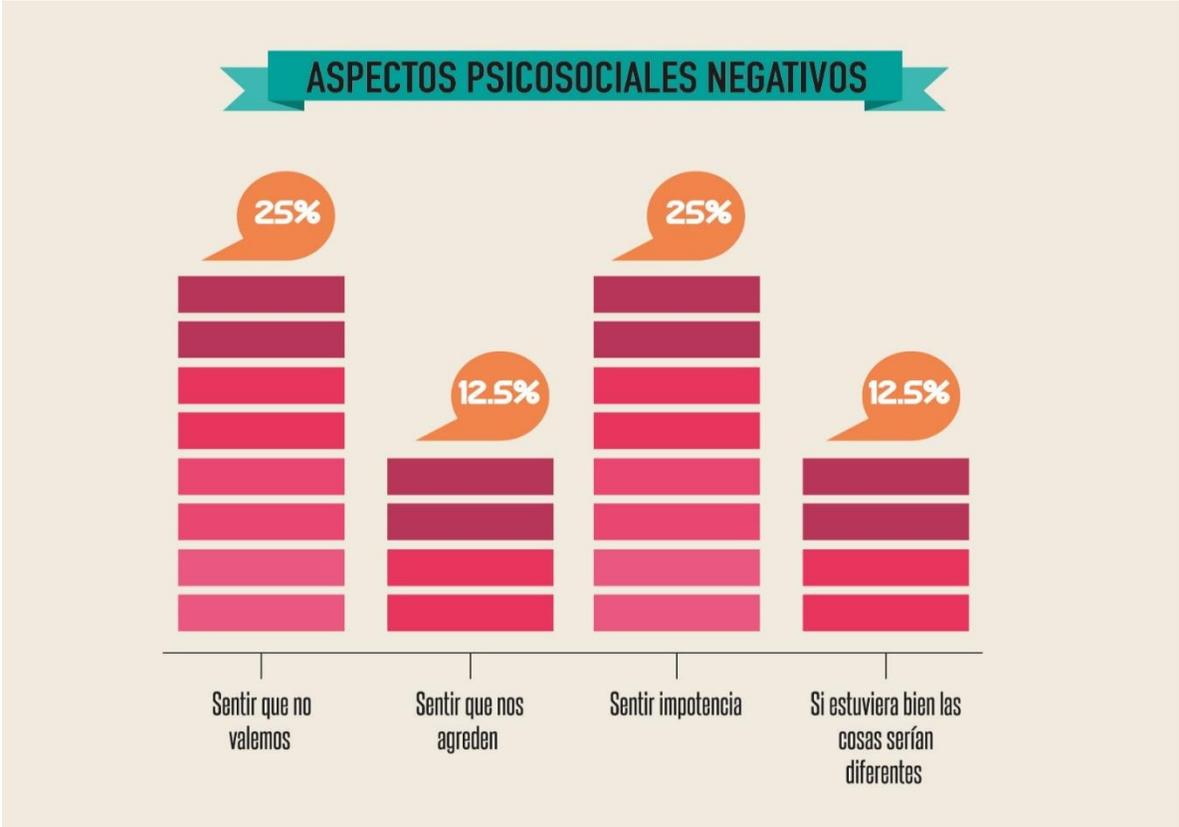
(Hombre, 24 años, autoempleo)

“Cuando ya trabajamos nos dejamos de sentir inútiles ya que somos personas productivas igual que las demás personas, ya no soy una carga para mi familia”

(Mujer, 57 años, 17 años laborando)

De la misma manera, cuando la meta de integrarse al mundo laboral es truncada, los entrevistados indican que se sienten impotentes y que no valen como los aspectos psicológicos negativos más relevantes.

Figura 10. Distribución de la muestra por aspectos psicosociales negativos



Citando textual a los entrevistados:

ASPECTOS PSICOSOCIALES NEGATIVOS

“...te hacen sentir menos, te hace sentir que no vales, te da mucho coraje, sientes impotencia tal vez hasta te preguntas ¿si estuviera bien físicamente las cosas serían diferentes?, eso es lo que te hace pensar la discriminación”

(Hombre, 35 años, 8 años laborando)

“Nos sentimos menos, que no valemos”

(Hombre, 40 años, 1 año laborando)

“Cuando somos discriminados es una agresión, pero cuando ya hemos pasado por un proceso de terapias psicológicas lo vamos asimilando. Si recibimos agresión contestamos con agresión, es una manera como de autodefensa”

(Mujer, 42 años, 6 meses laborando)

Por último, en la categoría de inclusión, los entrevistados manifestaron sus puntos de vista de lo que hace falta para tener una inclusión socio-laboral más efectiva y podemos observar que ven como primera necesidad un transporte adaptable.

Figura 11. Distribución de la muestra por inclusión



Los comentarios respecto a esta categoría son;

INCLUSIÓN

“... las jornadas laborales son muy largas para nosotros, aproximadamente son de 12 horas incluyendo las horas de traslado y no todos tenemos la capacidad de estar 12 horas sentados, entonces yo pienso que se debería de legislar para que se nos de trabajo por horas ya que no tenemos la misma resistencia”

(Mujer, 42 años, 6 meses laborando)

“... en la parte de inclusión laboral yo creo que el gobierno debería de implementar políticas públicas para que realmente sea una obligación de la empresa contratar personal con discapacidad, adaptar los edificios, las barreras arquitectónicas modificarlas para que puedan ser más incluyentes”

(Hombre, 35 años, 8 años laborando)

“Lo que más nos cuesta es el transporte porque es más fácil bajar y subir una calle a subir a un camión o al metro ...”

(Hombre, 54 años, 8 meses laborando)

“En general falta información, falta educación y sensibilizar a las personas que están de pie; son los tres puntos más importantes para mí”

(Hombre, 33 años, 11 años laborando)

“Y el transporte es lo más caro para una persona con discapacidad para poder trabajar, si tienes la fortuna de que este cerca ya la hiciste, pero cuando no es un rollo, gastamos muchísimo y también nos ayudaría a ser más productivos”

(Hombre, 35 años, 8 años laborando)

“...aquí en DF las personas con discapacidad yo digo que están de lujo, ya que en el Estado no hay absolutamente nada, tienes que ir hasta el retorno más cercano para poder pasarte de otro lado y eso a ver si el camión se para, te quiere llevar. Ya no eres un pasajero, tu silla es otro pasajero así que también debes de pagar por ella”

(Hombre, 24 años, autoempleo)

Una vez analizados los resultados puso observarse en forma general cómo la población entrevistada vive de manera constante los prejuicios y discriminación.

De acuerdo con nuestro objetivo podemos decir que los efectos psicosociales positivos que se generan en estas personas, de acuerdo a la entrevista son: ***sentirse igual a los demás (a los que están de pie) sentirse autosuficiente, ser productivo, poseer una autoestima alta, no sentirse una carga familiar, sentirse realizado y capaz de hacer cualquier cosa.*** Igualmente de acuerdo a los participantes, los efectos psicosociales negativos son: ***sentimientos de minusvalía e impotencia, sentir agresión constante y preguntarse ¿si estuviera bien (sin discapacidad) las cosas serían diferentes?***

Es un hecho que la población con discapacidad no tiene la culpa de su condición, que la sociedad y gobierno deben garantizar su inclusión, haciéndolos participes en todos los círculos sociales; adaptando las escuelas, las calles, los edificios para una mayor accesibilidad, apoyando deportes y cultura en dónde estas personas son participes y dejando de crear campañas de asistencialismo enfocándose en campañas que destaquen lo positivo de sus habilidades.

Capítulo 5. Discusión y Conclusiones

Los seres humanos somos diversos por naturaleza, dichas diferencias de origen cultural, racial, comportamental, de género y de hasta de aptitudes da a las sociedades una gran variabilidad y riqueza en el ámbito social, económico, histórico, etcétera; sin embargo dichas diferencias no son vistas como parte únicamente de la diversidad y por lo tanto no quedan consideradas dentro del marco de aquello que suele ser “normal”, recalcando que muchas veces aquello que es diferente nos ha llevado a etiquetar y tener creencias erróneas acerca de lo distinto, a verlo como algo inferior e inadaptable. Ejemplo de estas etiquetas son las que se dan a grupos considerados como inferiores; mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores o indígenas, lo cual ha permitido su segregación y exclusión de la sociedad, incrementando con ello la posibilidad de sufrir la violación de sus derechos de una manera constante e innecesaria.

Igualmente debido a las afirmaciones de superioridad de algunos grupos sociales sobre otros es que existe la discriminación, definida como una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma, relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez, 2004)

La investigación en materia de discriminación es relativamente joven en el ámbito de la psicología, ésta principalmente abarca las actitudes que tienen la sociedad o las empresas hacia ciertos grupos en situación de vulnerabilidad y son pocas o nulas las que abarcan el aspecto personal en el que viven estas personas.

El objetivo de este trabajo fue identificar los aspectos psicológicos y sociales que se generan en las personas con discapacidad motriz a causa de la discriminación laboral y encontramos que éstos son variables, tanto positivos como negativos y dependen tanto de la empresa, la sociedad así como del proceso psicológico que ellos lleven a causa de su condición.

En este apartado de la investigación se hace una discusión y análisis de resultados de acuerdo a las categorías que propusimos, de la siguiente manera:

- Prejuicios
- Discriminación
- Discapacidad y empleo
- Aspectos psicosociales positivos
- Aspectos psicosociales negativos
- Inclusión

De acuerdo a la categoría Prejuicios, los entrevistados consideran que debido a su condición sufren de diversos prejuicios o estigmas que los catalogan como personas que necesitan siempre ser ayudados, que llaman mucho la atención, que no cuentan con muchas habilidades o aptitudes para integrarse a ciertos círculos sociales y que la sociedad está obligada a proporcionarles lo que creen que les hace falta. En comentarios dentro del grupo focal realizado una persona mencionó que no le molesta, ya que estas percepciones se fundan en la ignorancia de la sociedad, que les parece adecuado que los ayuden a subir a banquetas o por escaleras cuando no hay accesos para su silla de ruedas y también dependía del estado de ánimo en que la persona con discapacidad se encontrara.

Las respuestas de los participantes coinciden con el estudio realizado por Maciel en 2008 sobre percepciones de la discapacidad, observando que la mayoría de los entrevistados coinciden que la discapacidad no es un rasgo accidental, raro o fortuito, sino una característica propia de la existencia humana y que se presenta de maneras muy diversas. La discapacidad, argumentan, tiene que ser vista como una señal personal, como parte de una identidad que se presenta junto a otras identidades caracterizadas por rasgos y señas distintas. Por ello es inadecuado tratar a las personas con discapacidad con miedo, extrañeza, compasión, burla o bien, verlas desde una posición que las coloque en algún tipo de relación jerárquica de inferioridad, respecto de lo que se considera normal.

Esta información nos indica que aún falta mucho por trabajar en cuanto las etiquetas que la sociedad pone en una persona con discapacidad, ya que se le sigue viendo como una carga, que vive en la inutilidad en vez de una persona capaz de valerse por sí misma con habilidades para realizar cualquier actividad e incluirse en cualquier círculo social siempre y cuando las condiciones y oportunidades; sociales, educativas, laborales, estructurales y arquitectónicas sean las adecuadas para que puedan desarrollarse y no se vea afectado su bienestar.

Los cambios aquí vienen desde las organizaciones sociales que se dedican a capacitar a personal de empresas y población en general, siendo las mismas personas con discapacidad las que erradican esos prejuicios que se tienen sobre ellas. También es de gran apoyo en el ámbito escolar que al tener estudiantes con esta condición no se les excluya de todas las actividades porque así sus compañeros entenderán que aunque el niño o niña esté en silla de ruedas, sus habilidades no se ve limitadas, lo respetarán, lo verán como igual y habrá una réplica de ese comportamiento a lo largo de su vida. Igualmente podrían actuar como mediadores los ámbitos culturales, artísticos, deportivos y recreativos apoyando y creando eventos tales como: danza en silla de ruedas, haciéndolos participes en obras de teatro populares, no menospreciándolos ni etiquetándolos como “invalido”, “cojito”, etcétera en programas de televisión y transmitiendo los Juegos Paralímpicos con el mismo interés que se transmiten los Juegos Olímpicos por poner algunos ejemplos, ya que al estar en contacto constante con personas en condición de discapacidad o de otros grupos considerados inferiores se reduce los prejuicios y las creencias erróneas que se tienen de ellos (Maras y Brown, 1996 citado en Blaine, 2007)

En cuanto a la categoría de discriminación, para el grupo focal significa una negación de derechos y falta de igualdad y oportunidades entre los sectores poblacionales o simplemente hacer a un lado a las personas, aquí podemos decir que el grupo tiene nociones claras y simples de lo que significa ser discriminado. Ya que se considera que la información es poder, las personas en esta condición

deben saber cuándo se les están violando sus derechos y actuar sobre eso, por ejemplo: si no se les permite el acceso a ciertos lugares o no se les promociona en los puestos de trabajo basándose en cosas arbitrarias como el uso de silla de ruedas, éstas se pueden apoyar en instituciones como CONAPRED y COPRED DF para hacer la denuncia correspondiente.

Mobwa Mobwa y Olivo (2011) indican que los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

Ligado al punto anterior y debido a la gran discriminación social y laboral que vive esta población, al cuestionar a los participantes del estudio sobre cuáles son las ventajas para una organización el contratar personal con alguna discapacidad (categoría de empleo y discapacidad) ellos consideran que la empresa gana gente comprometida y productiva, los empleadores gastan menos en capacitación y también lo ven como un motivador para sus compañeros que se encuentran de pie, tristemente como mencionan Bornot (2005) y Herrera (2007) algunos empleadores tienen la errónea creencia que al contratar a estas personas la productividad disminuirá, se verá afectada la dinámica laboral, o será costoso para la empresa, esta discriminación tiene las mismas raíces que el resto de los tratos diferenciados: la ignorancia y el prejuicio. Se basa en mitos que usualmente presentan a la persona con discapacidad como dependientes, indefensos e improductivos. Aquí podemos ver un ejemplo de homogeneidad del exogrupo ligada a la categorización social (Bourhis & Leyends, 1996) ya que a las personas en condición de discapacidad se les ha uniformizado y a veces hasta deshumanizado por parte de la sociedad y las empresas ya sea trabajando de forma ilegal, aceptando menos paga de salario, ubicándolos en puestos de baja categoría o en los que no se requieren muchas aptitudes. Según Bornot (2005) estas personas entran en la categoría” los últimos en ser contratados y los primeros en ser despedidos”.

Es un hecho que el acceso al trabajo es un derecho básico de cualquier persona el que sea limitado por otras causas distintas a la preparación estudiantil o a las habilidades y aptitudes va en contra de los derechos humanos y necesariamente va a afectar las emociones y relaciones de la persona.

Tal y como lo señalan los participantes en la categoría aspectos psicosociales negativos, cuando una persona con discapacidad es rechazada en un empleo debido a su condición tiene la sensación de que no vale, siente impotencia, lo ve como una agresión y en algunos casos se pregunta ¿si estuviera bien, las cosas serían diferentes?.

Lo cual coincide con lo señalado por Herrera (2007), el cual indica que la condición de desempleo provoca estados emocionales depresivos que tienden a la pérdida de autoestima del individuo, situación que afecta directamente su condición física y mental. Esta situación de vulnerabilidad explicada por la discriminación laboral es campo fértil para que los grupos sean víctimas de abuso o explotación por parte de empleadores que les ofrecen empleos de baja calidad y sin ningún tipo de seguridad social.

Por otro lado, cuando se obtiene el trabajo deseado los individuos presentan pensamientos y emociones positivas, por ejemplo en la categoría aspectos psicosociales positivas: la mayoría dicen sentirse igual a los demás, es decir, igual a los que no cuentan con una discapacidad, también manifiestan que su autoestima sube, se sienten productivos, sienten que son capaces de valerse por sí mismos, ya no creen que son una carga para su familia y ven el trabajo como una terapia.

Particularmente con las afirmaciones de los entrevistados que mencionamos con anterioridad (aspectos psicosociales positivos y negativos) que recibe una persona con discapacidad podemos observar la identidad social de la que hablan Tajfel y Turner (1986) en su Teoría de Identidad social, ya que el endogrupo (personas con discapacidad) por ejemplo, al ingresar a un empleo obtienen una identidad social positiva que les permite dejar la discapacidad a un lado y sentirse valiosos y

capaces de realizar cualquier cosa, elevando su autoestima; citando textual: *“...cuando tienes un trabajo no te afecta (contar con una discapacidad), es para sentirte igual porque somos igual que los demás. Contrario a cuando las comparaciones son negativas, las personas adquieren una identidad social negativa, rechazando al grupo que pertenecen, lo cual puede observarse en la pregunta: “¿si estuviera bien físicamente las cosas serían diferentes?”.*

En nuestro país poco a poco algunas empresas ya están contratando a personal con discapacidad como lo señala Movimiento Congruencia (2013):

CINIA (Capacitación, Industria y Artesanía) de México desde el 2005 es una empresa dedicada a la contratación de gente con discapacidad contribuyendo así a su bienestar y desarrollo profesional, cuenta en su platilla con el 70% de empleados con esta condición ubicados en distintas áreas como: artesanías, acondicionamiento, jardinería, gastronomía y textil. El proceso de reclutamiento es igual al de cualquier otra empresa y una vez seleccionados se les da capacitación en el área de interés de acuerdo a sus habilidades y limitaciones.

La empresa reporta como impacto obtenido lo siguiente:

- **Competitividad:** La calidad en procesos, productos y servicios se han mantenido a la par de estándares de la industria, es decir, no ha disminuido por la contratación de este personal.
- **Productividad:** En algunos procesos como lo son trabajos seriados y repetitivos, hemos detectado que personas con discapacidad intelectual alcanzan niveles de productividad muy altos.
- **Ambiente de trabajo:** el trabajar con personas con discapacidad genera un ambiente positivo de trabajo. Es inspirador ver como cumplen con su trabajo de la mejor manera, no se quejan y generalmente están contentos.

Otro ejemplo de empresa incluyente es HSBC de México que tiene un programa desde el 2011 titulado “Sumando Valor” el cuál trata de contratar y retener personas con discapacidad, brindándoles la oportunidad de tener un trabajo digno

y que les permita ser responsables, independientes, productivos (as) y dignas de sí mismas.

Aquí la empresa se apoya en organizaciones civiles como Vida Independiente, FHADI IAP y Grupo Altia para la contratación de su personal donde lanzan el curso Intensivo de Capacitación Laboral para Personas con Discapacidad (CUIC), el cual tiene una duración de un mes y prepara a las personas psicológica y físicamente para integrarse al mundo laboral. Tiene como objetivo principal dar las herramientas necesarias a las personas con discapacidad, de forma que puedan aspirar a mejores oportunidades de trabajo. Y como mérito obtenido mencionan la contratación de 59 personas.

Igualmente One Logist, empresa dedicada a brindar servicios de logística almacenaje, distribución y maquilas para el acondicionamiento de productos. Ellos ofrecen al menos el 5% de sus plazas para personas con algún tipo de discapacidad, que en otras organizaciones, no son aceptadas por edad o condición física o intelectual. También indican que ponen más atención en las capacidades (lo que sí puede hacer) que en las limitaciones (lo que no puede hacer), buscando encontrar el puesto idóneo para ubicar a las personas que contrata.

Como impacto obtenido:

- Actualmente, laboran en la empresa 85 personas con discapacidad, principalmente intelectual.
- El foco está en la capacidad, no en la discapacidad, esto nos ayuda a tener una vinculación con organizaciones.
- Se da una nueva cultura de igualdad, sin prejuicios, trato de adultos, participación en las decisiones y siempre se puede crecer.

La empresa como identidad social, debe trabajar desde su ámbito de influencia para fomentar el apoyo y el respeto a los derechos humanos universales. Debe garantizar la igualdad de oportunidades y un trato no discriminatorio hacia sus empleados, accionistas, clientes y proveedores (Bornot, 2005).

En todas las cuestiones personales y afectivas de una persona con discapacidad existen redes de apoyo, una de las más importantes es la familia; ésta es la principal transmisora de significados, constituye un sistema social estructurado y estructurante de identidades, individualidades y subjetividades (Urbano y Yuni, 2014; Araya, 2007). Cuando nace un hijo o hija con discapacidad o la adquiere por algún accidente, la familia será fundamental en cómo la persona enfrentará las adversidades y los retos que la sociedad le imponga así como la forma en que los ayudarán a empoderarse y salir adelante. Además el bienestar de uno afectara positivamente en todo el círculo familiar, es decir, entre más se le dote de herramientas y no se le excluya, la persona con esta condición pondrá todo de sí para alcanzar sus metas.

De manera muy particular, es importante mencionar que los entrevistados pasaron por un proceso de terapia psicológica ya que pertenecen a una organización de asistencia que los ha apoyado en toda etapa y como ellos lo mencionaron algunas cosas ya no les afectan, así que este trabajo no puede generalizarse debido a que hay un gran número de personas con discapacidad que aún se encuentran excluidas en sus hogares y no han recibido las herramientas necesarias o no tienen el privilegio de pertenecer a alguna organización civil.

Por último, este trabajo considera que la inclusión es un ideal en el que todas las sociedades deberían vivir, los participantes refiriéndose a la categoría Inclusión: creen que en esta materia hace falta eliminar las barreras arquitectónicas, un transporte adaptable, trabajo en materia de sensibilización y una difusión de aptitudes más que de necesidades.

Está claro que si la sociedad hablará e implementará políticas de inclusión no se estaría hablando ni combatiendo la discriminación, ya que como observamos, las peticiones de los entrevistados son de las más básicas para que puedan desarrollarse de manera adecuada dentro de todos los círculos sociales, la accesibilidad no solo beneficiaría a las personas en silla de ruedas sino también como su nombre lo indica permitiría el libre acceso a todas las personas, ancianos, mujeres embarazadas, cargadores, etc. El diseño arquitectónico aun es

anticuado, no se hace en base a reglamentos o necesidades ya que se está diseñando en cuanto a estética, o bien es adaptado a las estructuras sin grandes transformaciones, lo que genera obras cuyos beneficios son inconclusos, como rampas a pisos inferiores, que posteriormente no tienen accesos a pisos superiores.

Es importante como sociedad modificar la percepción sobre las personas con discapacidad, visualizar que no son personas inútiles, que siempre van a requerir apoyos o que viven de la caridad y modificarlo por la comprensión de que más bien lo que necesitan estas personas son oportunidades y que los valoren por lo que son más que por lo que no tienen o por sus límites físicos. De manera específica con el empleo y las empresas, hay que enfatizar que las empresas están perdiendo trabajadores muy importantes, que los van a hacer ganar en lugar de perder.

Así mismo podemos mencionar con seguridad que los cambios han sido pocos y las oportunidades generadas son reducidas ya que éstos son principalmente de carácter político o legal y solo benefician a la persona con discapacidad de manera superficial, hay una creencia que poniendo rampas en las esquinas o transporte especial que solo tiene una ruta o lugar específico es generar un cambio y no, los programas públicos deben garantizar la inclusión total no solamente pensando en la persona con discapacidad sino en los que no tienen esa condición. Citando a Ayara (2007) se requiere el diseño y la ejecución de políticas igualitarias y universalistas que adviertan que la universalidad se construye desde la diversidad y que, por ende, se requiere una acción estatal que promueva el efectivo cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias por medio de la atención a sus particularidades pero libre de los simbolismos asociados a la discapacidad. De gran aporte sería considerar el ámbito psicológico de las personas y desde ahí crear los programas, también de gran aporte son las organizaciones civiles que incluyen en su platilla a psicólogos, hacen las investigaciones pertinentes y conocen realmente las necesidades que tienen estas personas.

Finalmente, los resultados de este trabajo aportan datos para la investigación en discriminación en el área psicológica ya que es un campo sumamente fértil que debe ser explotado para poder llevar a cabo de manera oportuna los programas y apoyos que beneficien a población en situación de vulnerabilidad. Además de ayudar a comprender de manera certera sus necesidades y comportamientos dentro de una sociedad mayoritariamente excluyente.

- **Conclusiones Especificas**

1. Se necesitan campañas que se enfoquen en habilidades y no en necesidades de las personas con discapacidad.
2. Las personas con discapacidad tienen conceptos claros de lo que significa discriminación.
3. Cuando una persona con discapacidad es rechazada de un empleo presenta sentimientos de baja autoestima e impotencia.
4. Cuando éstas acceden al trabajo deseado tienen sentimientos tales como alta autoestima y satisfacción.
5. La accesibilidad arquitectónica y social no solo beneficia a las personas con discapacidad.
6. La investigación en discriminación es un campo fértil para la psicología.

Referencias

- Aguilar F. M (2011). Evaluación de las personas con discapacidad al ambiente laboral. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología. UNAM.
- Araya, S. (2007). De lo invisible y lo cotidiano. Familias y discapacidad. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", volumen 7, número 3, septiembre-diciembre. Instituto de Investigación en Educación. Universidad de Costa Rica. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articuloBasic.oa?id=44770314>
- Barragán B., Aguinaga P., Ávila C. (2010). El trabajo colaborativo y la inclusión social. Apertura [en línea] (Abril-Sin mes) : [Fecha de consulta: 30 de septiembre de 2014] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68820841005>> ISSN 1665-6180
- Blaine, B. (2007). Understanding the Psychology of Diversity. SAGE Publications.
- Bornot, C.S (2005). La discriminación en las empresas. Colección empresa incluyente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México.
- Bourhis R. y Leyends J.P. (1996) Estereotipos, discriminación y relaciones entre grupos. Primera edición. McGraw Hill. España.
- Canto, J. (2006) Psicología de los grupos. Estructura y Procesos. Ediciones Aljibe, segunda edición. España.

- Castro J.F. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares. TUCH. Universidad de Chile. Santiago de Chile.

- CONAPRED (2012). Reporte de Discriminación en México. Trabajo. Primera edición.

- Escobar, J., y Bonilla-Jiménez, F. (2009). Grupos focales: Una guía conceptual y metodológica. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 51-67.

- Espina, A. y Ortego, M. A. (2003). Discapacidades físicas y sensoriales. Aspectos psicológicos, familiares y sociales. Editorial CCS. Madrid.

- García, J. M., (2005). La discapacidad hoy. Psychosocial Intervention, vol. 4, núm.3 pp. 245-253. Colegio oficial de Psicólogos de Madrid. España. [en línea], [fecha de consulta: 16 de abril de 2013] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179817547001>> ISSN 1132-0559.

- García, A y Fernández, A. (2005). La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia. Revista. Ciencia. Salud. Bogotá (Colombia) 3 (2): 235-246, julio-diciembre de 2005 / 235.

- Herrera, M. G., (2007). Costos e impactos de la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad. Mecanismos de inclusión y nuevas políticas laborales. Colección de estudios y documentos de trabajo. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México.

- Huerta, J. (2005). Los Grupos Focales. En línea (fecha de consulta 02 de julio de 2014) Disponible en: http://academic.uprm.edu/jhuerta/HTMLobj-94/Grupo_Focal.pdf

- Jiménez, A y Huete, A. (2002). La discriminación por motivos de discapacidad: Análisis de las respuestas recibidas al Cuestionario sobre Discriminación por motivos de Discapacidad promovido por el CERMI Estatal. Madrid.

- Kimble et al (2002). Psicología social de las américas. Primera Edición. Pearson Educación.

- Krueger, R., (1998). El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada. Ediciones Pirámide. Madrid

- Maciel, M. A. (2008). La percepción cotidiana de la discapacidad: un análisis a partir de grupos de enfoque. México. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 258 p. (Colección de Estudios y Documentos de Trabajo).

- Mexicano, J.L. y Olivares, S. (2013). Diseño y aplicación de un taller de desarrollo de habilidades sociales para la prevención del abuso sexual en alumnos con discapacidad intelectual. Informe de Practicas. Facultad de Psicología. UNAM.

- Mobwa Mobwa J. y Olivo N. (2011). Guía de Acción contra la Discriminación. Institución Comprometida con la Inclusión. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México

- Morlet, A. (2008). Voces contra la discriminación. [Documental]. México.
- Movimiento Congruencia. (2013). Premios Incluye. Testimonios. México.

- Murillo, J. et al (2010). Grupos de Discusión. Métodos de investigación en la educación especial. En línea, (fecha de consulta: 19 de febrero de 2014) Disponible en: http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Grup_discusion_doc.pdf

- Namakforoosh, N. (2005). Metodología de la Investigación. 2° edición. Limusa. México.

- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa. En línea (fecha de consulta: 19 de febrero de 2014) Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

- Organización Internacional del Trabajo OIT (2007) Igualdad y Discriminación. En línea, (fecha de consulta, 16 de abril 2013). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-es/index.htm>

- Rodríguez, J. (2004). ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla? Cuadernos de la Igualdad. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México.

- Salamanca, Ma.y Martin-Crespo, C. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. Departamento de Investigación de FUDEN. Nure Investigación, nº 27, Marzo-Abril 07
- Sampieri R., Collado C. y Baptista P. (2006). Metodología de la Investigación. 4° edición. México.
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. STPS (2012). Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH. En línea, (fecha de consulta, 30 de septiembre de 2014) Disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/archivos/GUIA%20PARA%20LA%20INCLUSION%20LABORAL.pdf
- Urbano, C.A. y Yuni, J.A. (2014). La discapacidad en la escena familiar. Editorial Encuentro. Argentina.
- Whitley B. y Kite M. (2006). The psychology of prejudice and discrimination. Thomson.

ANEXO

ANEXO 1

Sesión 17 de junio 2014 a las 16:00 horas en FADHI. IAP

Participaron 8 personas, 6 hombres y 2 mujeres.

Buenas tardes y bienvenidos a nuestra sesión.

Me llamo Marisol Arellano González y soy pasante de Psicología de la UNAM Me asiste y acompaña Guadalupe Méndez Bautista.

Gracias por hacer un tiempo para participar en esta discusión sobre Discriminación Laboral.

El propósito del estudio es el de Identificar los aspectos psicológicos y sociales que se generan en las personas con discapacidad motriz a causa de la discriminación laboral.

La información que nos provean será muy importante para tenerse en cuenta para futuras investigaciones en el tema.

En esta actividad no hay respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes puntos de vista. Favor de sentirse con libertad de expresar su opinión, aun cuando esta difiera con la que expresen sus compañeros.

Se les pide que por favor hablen alto. Estaremos grabando sus respuestas, ya que no queremos perdernos ninguno de sus comentarios. Si varios participantes hablan al mismo tiempo, la grabación se perderá. Estaremos llamando a cada uno por el primer nombre. El informe final no incluirá los mismos para asegurar la confiabilidad. Tengan en cuenta que estamos tan interesados en los comentarios negativos como en los positivos.

Nuestra sesión durará una hora aproximadamente y no tomaremos ningún receso formal. Les daremos etiquetas para que coloquen su nombre y así podamos identificarlos con más facilidad.

Para romper el hielo díganos por favor lo primero que le viene a su mente cuando escucha el término de **Discriminación laboral**.

E-Hacer a un lado a las personas

M-Negarles derechos por ejemplo, al trabajo, a entrar a lugares

X-Darte la oportunidad de ver que tu puedes más, no te detiene una silla de ruedas

¿Cuáles son las limitantes de la búsqueda de empleo para ustedes?

C- Cuando llega uno a buscar trabajo el entrevistador es el que te limita, en el aspecto desde que te ve como estas físicamente y ya nada más por rutina te dice: “luego te hablo”

O- Yo creo que la discriminación, regresando un poquito es la falta de oportunidades de igualdad, cuando no hay igualdad entre todas las personas se está cometiendo un acto de discriminación. A veces la persona con discapacidad pudiera confundir un poco esta situación y la persona que no tiene discapacidad también se confunde.

En el ámbito laboral muchas veces la persona con discapacidad siente que lo están discriminando pero no está cumpliendo con un perfil, cuando si está siendo discriminado yo creo que es cuando nosotros llegamos a un lugar con la capacidad, con cumplir el perfil y ese perfil o lugar en la empresa no está adaptado, por ejemplo las barreras arquitectónicas, y en cuanto a los prejuicios y las cosas culturales sería que las personas no saben cómo actuar ante la población con discapacidad, de entrada yo cuando he ido a pedir empleo, te ven y sientes que les causas un poco de temor, en el caso de cómo me van a tratar,

como me voy a comportar; posteriormente cuando ya está uno trabajando es similar cuando la gente no te conoce, te quiere tratar con pincitas y yo siento que ese es un acto de discriminación porque te están haciendo como menos.

F- A mí lo que me ha pasado, es que al momento de ya hacer entrevistas y todo el único que te atora muchas veces (a mí me ha pasado en 2 ocasiones) es cuando uno es pensionado, si dices que tienes una pensión los de RH de las empresas no están informados que uno puede volver a cotizar, porque muchas empresas te dan tu seguro y empiezas a cotizar pero ellos dicen que teniendo el nuevo seguro de la empresa automáticamente te dan de baja de tu pensión. Yo me he informado en el IMSS que no hay ningún problema siempre y cuando no vuelvas a laboral en la misma área donde quedaste pensionado.

Eso es lo que a mí me ha detenido para poder entrar a una empresa.

X- las normas de la empresa

¿Cómo identifican la discriminación en los lugares que laboran y por parte de quién?

C- te empiezan a ver desde que entras con la silla de ruedas tienes la atención de todos.

Fr- también muchas veces las personas quieren hacer las cosas por uno, lo quieren ayudar y no, yo puedo hacer las cosas y si voy a trabajar es porque estoy preparado pero ya cuando me quieren ayudar siento que me están haciendo menos

P-en ese aspecto, la persona con discapacidad y la persona que te está dando el empleo no tenemos la cultura, la persona sin discapacidad no lo hace de mala fe

sin embargo uno lo ve desde esa manera. Las dos partes debemos tener tacto al tratarnos informarles en donde nos pueden ayudar y donde nosotros podemos hacerlos sol

X- menos, que no valemos

O- Una vez me grito el que era mi supervisor, entonces yo le grite más fuerte y vi su cara de sorprendido pero aquí en FHADI yo llevo un proceso de fortalecimiento y no me tomo las cosas tan apecho pero la gente que no lo tiene, que alguien te grite o te haga menos si te hace sentir menos, te hace sentir que no vales, te da mucho coraje, sientes impotencia, tal vez hasta te preguntas “¿si estuviera bien físicamente las cosas serían diferentes? Eso es lo que hace pensar la discriminación.

E-cuando somos discriminados es una agresión pero cuando ya hemos pasado por un proceso como terapias psicológicas lo vamos asimilando. Cuando recibimos agresión contestamos con agresión, es una manera como de autodefensa.

¿Al tener trabajo como se sienten ustedes y como les afecta en sus círculos sociales?

C- cuando tienes trabajo no te afecta, es un aliciente, es algo que vienes buscando desde atrás, es para sentirte igual porque somos igual que los demás Tengo compañeros que tienen mucha capacidad mental que ver uno parado.

P-lo principal es que eres productivo, vuelves a aportar a tu casa, a tu pareja, para tus hijos. Yo me autoempleo y cuando dejas de ser productivo y estas a expensas de los demás es muy duro porque estas esperando a que te caiga del cielo y

entonces cuando ya vuelves a tener un trabajo te levanta mucho el ánimo y te sientes capaz de hacer cualquier cosa.

M- Exactamente yo creo que en gran parte cuando nosotros tenemos trabajo la discapacidad no nos interesa, ya pasamos una barrera enorme de estar bien, luego la discapacidad porque estar en una silla de ruedas nos sale muy caro, en la familia sino trabajamos es muy costoso. Cuando ya trabajamos nos dejamos de sentir inútiles, ya somos unas personas productivas igual que las demás personas, ya no soy una carga para mi familia.

Fr-El trabajo a mí me hace sentir que estoy cumpliendo una etapa, cuando adquirí la discapacidad no sabía qué hacer, así que al encontrar un trabajo me sentí realizado y además se elevó mucho mi autoestima, también el relacionarme con demás personas me hizo sentir que estaba viviendo otra vez.

O- en mi caso mi discapacidad es de nacimiento y llegar a tener un empleo fue un ideal. A veces tengo bajones, me siento mal y el trabajo te ayuda a despejar esas ideas, a tener tu mente activa en cosas constructivas y aparte te hace sentir que puedes lograr tus objetivos, tus metas a pesar o con la discapacidad. No solo es remunerado económicamente sino también a ti, siempre que te feliciten, que te digan vas muy bien o demostrarte a ti mismo que puedes hacer más cosas aunque llegues cansado a tu casa, te sientes diferente a estar todo el día acostado en la cama. El trabajo es una terapia diaria que te ayuda.

X- cuando una persona llega a adquirir una discapacidad, lo primero que se le viene a la mente es que su mundo se acabó, imagínate que sus pensamientos son: “ya no sirvo, soy un inútil” entonces cuando uno llega a adquirir un trabajo se siente realizado, cuando recibes tu primer cheque es “wow, me lo gané, este es mi logro, va para adelante y ya nada te detiene”. Sigues buscando más y más.

¿Qué ventajas tiene emplear a una persona con discapacidad motriz a una empresa u organización?

X- somos ejemplo para nuestros compañeros que están de pie.

M- en esta organización nos enseñan a ser responsables, cumplir con nuestro trabajo, ser puntuales. No todas las empresas saben lo que hay atrás de una persona en silla de ruedas por eso es importante la sensibilidad y las pláticas que a veces se dan en las empresas ya que nosotros tardamos mucho más tiempo en bañarnos, vestirnos, trasladarnos, todo en nosotros es más lento y aunque estamos en una silla de ruedas, tenemos diferente tipo de lesión y diferentes habilidades.

E-las jornadas laborales son muy largas para nosotros, aproximadamente son de 12 horas incluyendo las horas de traslado y no todos tenemos la capacidad de estar 12 horas sentados, entonces yo pienso que se debería de legislar para que se nos pague por horas ya que no tenemos la misma resistencia.

Tenemos la capacidad mental para desarrollar el mismo trabajo que los demás pero no estamos al mismo nivel en cuestión física.

O- creo que las ventajas que tiene la empresa a contratar a personas con discapacidad le sirve a los empleados a hacer una introspectiva de ellos mismos y decir: “bueno, que está pasando conmigo, a lo mejor me estoy quejando y mi compañero con discapacidad no se queja tanto como yo, yo llego tarde y mi compañero con discapacidad llega temprano”. Los tiempos son distintos.

También lo que gana la empresa es que si ellos quieren ser de verdad una empresa incluyente, ahí está la manera. La inclusión debe de ser total, no solo con los que la empresa quiera, ni por pedacitos o por encimita.

Ganan productividad, ganan gente comprometida ya que es difícil encontrar gente comprometida en estos tiempos porque llega la quincena o mensualidad y ellos se van a buscar otro trabajo; una persona con discapacidad al tener esa oportunidad

que tanto estaba buscando trata de conservarlo, de no perderlo y esto conlleva a que la empresa gaste menos en capacitación a nuevo personal.

Das tu máximo con la empresa porque es muy difícil encontrar un empleo y además estas abierto a nuevo aprendizaje.

¿Qué creen que falta en materia social y laboral para incluir a las personas con discapacidad?

C-en general falta información, falta educación y sensibilizar a las personas que están de pie; son los tres puntos más importantes para mí. Alguna vez fuimos a sensibilizar a los policías y ha sido de gran ayuda.

Fr- lo que más nos cuesta es el transporte y en lo social hay que romper muchos paradigmas que no es fácil erradicarlos hay muchas campañas de inclusión para personas con discapacidad pero no son muy claras. Hace falta más difusión en cuanto a las aptitudes que tenemos que en cuanto a lo que necesitamos.

P- en mi caso depende de las ganas que le echas, en la honestidad y en el trato con la gente. He tenido la oportunidad de que la gente me lleve el trabajo a mi casa, no me voy a echar a correr verdad. Yo como trabajador independiente trato de cuidar al cliente.

O-la inclusión social y laboral se debe hacer de la mano, en conjunto con un plan ya que uno va con el otro. Porque pueden hablar de la sensibilización, pueden hablar de la parte de las oportunidades en el trabajo pero si todo se hace en un plan, en un proyecto donde vaya enfocado a las dos cosas porque muchas veces la persona con discapacidad está integrada laboralmente pero no socialmente.

Para lo social yo creo que es una parte cultural muy grande la que tenemos que empezar a cambiar para que esté de acuerdo a los tiempos que estamos viviendo porque la gente ve a la persona con discapacidad como la veían sus papas, sus abuelitos de que me va a pedir o le estoy obligado a dar y no es cierto una

persona con discapacidad está ofreciendo sus servicios, mis conocimientos, mi trabajo para que tú me des una remuneración económica o social.

En la parte de inclusión laboral yo creo que el gobierno debería de implementar políticas públicas para que realmente sea una obligación de la empresa contratar personal con discapacidad, adaptar los edificios, las barreras arquitectónicas modificarlas para que puedan ser más incluyentes. Y el transporte es lo más caro para una persona con discapacidad para poder trabajar, si tienes la fortuna de que este cerca ya la hiciste, pero cuando no es un rollo, gastamos muchísimo y también nos ayudaría a ser más productivos.

P-aquí en DF las personas con discapacidad yo digo que están de lujo, ya que en el EDOMEX no hay absolutamente nada, tienes que ir hasta el retorno más cercano para poder pasarte de otro lado y eso a ver si el camión se para, te quiere llevar. Ya no eres un pasajero, tu silla es otro pasajero así que también debes de pagar por ella.

F- tampoco hay trabajo en el Estado.

F-ahora que comentan esto me acuerdo que estaba en el banco con mi esposa y la espere afuera; llego un señor de la tercera edad, saco dinero y me lo dio. Sentí mucha ternura por la persona pero si fuera otra me hubiera sentido ofendido, también depende mucho del momento por el que esté pasando uno.