

En este capítulo se definen los métodos de investigación. Se especifica el tipo de investigación, las fuentes de información, la muestra y la recolección de datos.

El estudio se llevó a cabo en la Ciudad de Puebla, durante los meses de Septiembre y Octubre del año 2006, aplicado a todas aquellas personas vinculadas con el ambiente laboral es decir, empresarios medianos y grandes, Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Bolsa de Trabajo Portavoz, personas con discapacidad, compañeros de trabajo, etc.

Se investigara sobre la percepción y las razones reales que tienen los empresarios para no contratar personal con alguna discapacidad y el ambiente laboral que existe en una empresa donde hay alguna persona discapacitada trabajando.

4.1 Proceso de investigación

Los métodos utilizados para el desarrollo de la investigación de mercados se basan en la teoría de Kinneary y Taylor (1998).

El procedimiento que se seguirá es el siguiente:

1. Necesidad de información
 - Establecer el problema
 - Preguntas de investigación

2. Especificar los objetivos de la investigación
3. Determinar el diseño de la investigación y las fuentes de datos
4. Desarrollar el procedimiento de recolección de datos
5. Diseñar la muestra
6. Recolectar los datos
7. Procesar los datos
8. Analizar los datos
9. Presentar los resultados de la investigación (Kinneer y Taylor, 1998, p.60)

4.1.1 Definición del Problema

La inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad se ve bloqueada por la cantidad de prejuicios que existen a su alrededor. De forma consiente o inconsciente el rechazo se percibe hasta en los diseños arquitectónicos y de infraestructura en las ciudades, oficinas, edificios, etc.

Los empresarios se resisten a contratar personas con discapacidad. Es necesario fomentar en los empresarios el entendimiento de lo que es la discapacidad y de cuáles son las posibilidades de estas personas para su óptima integración al ambiente laboral, para eliminar todo tipo de barreras sociales y empresariales.

4.1.2 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es la percepción real que tienen los empresarios sobre el empleo de personas con discapacidad en sus organizaciones?
- ¿Qué sentimientos provocan las personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las razones por las que no contratan a gente con discapacidad?
- ¿Cuáles son las razones por las que contratan o contratarían a personas con discapacidad?
- ¿Qué tanta disponibilidad tienen para emplear a una persona con discapacidad?
- ¿Cómo se siente una persona con discapacidad que ya trabaja?
- ¿Cómo es la relación con sus compañeros y jefes?
- ¿Cuáles son las principales complicaciones que tienen para integrarse al ambiente laboral?

4.2 Objetivos de la Investigación

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Conocer los beneficios y oportunidades que el gobierno y asociaciones civiles están promoviendo en pro de personas con discapacidad.
- Indagar las oportunidades y beneficios que brinda el gobierno a los empresarios al contratar personas con discapacidad.
- Conocer las necesidades de los empresarios para la contratación de un empleado con discapacidad.

- Identificar los beneficios o fortalezas que brindan los empleados con discapacidad.
- Identificar los sentimientos que despierta una persona con discapacidad.
- Investigar la opinión general que tienen los empresarios sobre las personas con discapacidad y el término discapacidad.
- Conocer los motivos de contratación y no contratación de personas con discapacidad.

4.3 Diseño de la Investigación

Se realizará una investigación de tipo exploratorio ya que “en la investigación exploratoria existe poco conocimiento sobre el que se pueda empezar a construir. Por lo general la investigación se diseña para producir ideas, las que a su vez brindarán la base para futuras investigaciones y medidas. En la investigación exploratoria se tiende a usar métodos de investigación muy flexibles, sin estructurar, es decir investigación cualitativa. Los resultados son conocimientos internos e ideas en relación con las posibles alternativas de decisión o las causas del problema”. (Aaker y Day, 1985, p. 55 y 56).

Para Malhotra (2004), el objetivo de la investigación exploratoria es explorar o examinar un problema o situación para proporcionar conocimiento y entendimiento. (p. 76). “En el diseño de la investigación, se detallan los procedimientos para la obtención de la información

necesaria y su propósito es el diseño de un estudio en el que se pongan a prueba las hipótesis que interesan, se determinen las respuestas posibles a las preguntas de investigación y se produzca la información que se necesita para tomar decisiones”. (Malhotra, 2004, p. 10)

La investigación cualitativa consistirá en entrevistas a profundidad, con pequeñas muestras de personas que se realizarán en forma no estructurada. La observación juega un papel importante, tanto de referencias visuales como datos verbales que reflejan la experiencia cotidiana al lidiar con personas que tienen alguna discapacidad. Y por otro lado estimularemos el debate de ideas y percepciones de discapacitados en diferentes grupos focales. Por su naturaleza este tipo de investigación es básicamente exploratoria y destinada a producir ideas e hipótesis. (Aaker, Day, 1985, p.49)

- Observación
 - a) Una persona con discapacidad en su entorno laboral
- Entrevistas a profundidad:
 - a) Empresarios
 - b) Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Puebla
 - c) Coordinadora de la Red de Vinculación Social en Puebla
 - d) Directora de extensión social del Centro de Integración Psicológica y Aprendizaje A. C. CIPAC

- Grupos focales
 - a) Empleados con discapacidad
 - b) Compañeros de trabajo de personas con discapacidad

4.4 Fuentes de datos

Para obtener información se requiere de fuentes primarias y fuentes secundarias, las primarias son aquellas que arrojan los datos que buscamos específicamente para el objetivo de nuestra investigación. Las fuentes secundarias proporcionan información ya publicada. Los dos tipos de fuentes se clasifican en información interna y externa.

Fuentes Primarias Internas:

- Se refieren a todas las entrevistas que se realizarán dentro de la Secretaría de Trabajo.

Fuentes Primarias Externas:

- Representan a todos los grupos focales (Discapacitados y compañeros de trabajo)
- Entrevistas a profundidad realizadas a empresarios.
- Observación

Fuentes Secundarias Internas:

- Tiene que ver con todos los documentos publicados por la Secretaría de Trabajo anteriormente, como lo son folletos, libros, trípticos y conferencias.

Fuentes Secundarias Externas:

- Se refiere a todo el tipo de información publicada y obtenida de asociaciones civiles.
- Organización Mundial de la Salud.
- INEGI

4.5 Procedimiento de Recolección de los datos

Técnica Cualitativa: Grupo Foco

Las técnicas cualitativas, consisten en: “Entrevistas con pequeñas muestras de personas que se realizan en forma no estructurada. Por su naturaleza es básicamente exploratoria y destinada a producir ideas e hipótesis. (Wimmer y Dominick, 2001, P.49)

Según Kinnear y Taylor (1998, p.300) las técnicas cualitativas cuentan con las siguientes características:

1. Se utilizan muestras pequeñas de conveniencia o por grupos.
2. La información que se busca se relaciona con las motivaciones, las creencias, los sentimientos y las actitudes de los encuestados.

3. Se utiliza un enfoque intuitivo y subjetivo en la recolección de datos.
4. El formato de recolección de datos es de respuesta abierta.
5. El enfoque no pretende suministrar datos estadísticos o científicos exactos.

El Grupo Foco es una de las técnicas más utilizadas en la investigación de mercados, se realiza un tipo de debate en el cual todas las personas pueden dar sus opiniones y existe un moderador que guía la conversación. (Kinneary y Taylor, 1998).

La entrevista de grupos focales según Kinneary y Taylor (1998, p.314), tienen las siguientes ventajas:

1. Sinergia: La combinación del grupo tendrá una gama más extensa de información.
2. Crecimiento rápido: Forma una cadena de respuestas de otros integrantes.
3. Estímulo: El grupo completo quiere expresar sus opiniones conforme pasa el tiempo.
4. Seguridad: Cuando los participantes se sienten apoyados dentro del grupo.
5. Espontaneidad: Sus contestaciones no son convencionales.
6. Descubrimiento casual: Se demuestra una idea de este tipo en una entrevista de grupo más seguido que en una entrevista individual.

7. Especialización: Se usa un entrevistador preparado, aunque más costoso.
8. Escrutinio científico: Consiente en un análisis más estrecho del transcurso de recolección de datos.
9. Estructura: Una mayor flexibilidad que una entrevista individual.
10. Velocidad: Acelera el proceso de recolección y análisis de datos.

4.6 Diseño de la Muestra

Se diseñará una Muestreo Teórico a conveniencia del investigador, será una muestra no probabilística. Esto quiere decir que cada elemento seleccionado se basa en el criterio del investigador, por lo tanto no existe la posibilidad de que cada elemento de la población sea seleccionado.

Tanto para las entrevistas como para los grupos focales, se definirán las muestras en base a la disponibilidad y accesibilidad de los elementos, siempre y cuando cumplan con los requisitos necesarios para nuestra investigación. Lo cual no permitirá expresar afirmaciones definitivas en los resultados. (Kinneer y Taylor, 2000) La observación se llevará a cabo en dos empresas que sean reconocidas por ser empresas incluyentes.

4.6.1 Perfiles de las muestras

4.6.1.1 Observación

- Un empleado con discapacidad y su entorno
 - Debe laborar en una empresa mediana o grande
 - La empresa deberá estar establecida en Puebla

A continuación anexamos la guía que se utilizará para llevar a cabo la observación

Hoja de codificación para observación

Lugar: La observación se realizará en empresas poblanas que contratan personas con discapacidad.

Tiempo: El ejercicio se llevará a cabo los días 3 y 4 de octubre de 2006.

Durante 3 horas

Objetivo: Analizar e identificar la conducta de un individuo con discapacidad dentro del ámbito laboral, es decir, cómo se desenvuelve y cómo es la relación con sus compañeros.

Las variables a observar de la persona con discapacidad son:

- Independencia
- Convivencia
- Eficiencia
- Rapidez
- Adaptación
- Estado de ánimo
- Compromiso

Las variables a observar sobre los compañeros de trabajo son:

- Compañerismo
- Discriminación
- Trato privilegiado
- Competencia

4.6.1.2 Entrevistas a Profundidad

- Perfil de los empresarios
 - Trabajar en Puebla
 - Pertener a una empresa mediana o grande
 - Que hayan contratado a personas con discapacidad y otros que no hayan tenido la experiencia
- Trabajadores que desempeñan alguna actividad dentro de una asociación civil en pro de la discapacidad.
 - Dirigentes o Coordinadores de un programa.
 - Experiencia en el ámbito social.
 - Que sea parte de una asociación poblana
- Personas que trabajen en el programa de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
 - Directores o Coordinadores de un programa
 - Experiencia en el ámbito social

A continuación anexamos las guías de preguntas que se utilizarán para llevar a cabo las diferentes entrevistas.

Guía de entrevista a profundidad

Tiempo aproximado: 45 min.

Objetivos:

- Conocer la opinión de los empresarios respecto a contratar personas con discapacidad.
- Identificar las ventajas y desventajas que han obtenido por estas contrataciones.
- Investigar cuáles son los motivos que han llevado a su empresa a la contratación de estas personas.

Cuestionario filtro

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Labora o ha laborado en el último año en una empresa poblana?
3. ¿Qué cargo desempeñó?
4. ¿En alguna ocasión contrató a alguna persona con discapacidad?

Tema: Motivos que han llevado a las empresas a contratar personas con discapacidad.

1. ¿Conoce los beneficios y estímulos que adquiere una empresa por la contratación de una persona con discapacidad?
2. ¿Qué opina de ellos?
3. ¿Qué tipo de imagen recibe una empresa que contrata personas con discapacidad?
4. ¿Cree que sea positivo o negativo para el ambiente laboral incluir a una persona con discapacidad?
5. ¿De qué manera lo afecta?

6. ¿Qué tipo de consecuencias tuvo contratar a esta persona o personas?
7. ¿Qué necesita la empresa para poder contratar a una persona con discapacidad?

Tema: Opinión de los empresarios respecto a la discapacidad y el ámbito Laboral

1. ¿Qué es lo primero que le viene a la mente cuando escucha la palabra discapacidad?
2. ¿Qué opina acerca de la cultura que tiene nuestro país en cuanto a la discapacidad en el ámbito laboral?
3. ¿Por dónde cree que se tenga que comenzar a trabajar esta situación o a modificar esta cultura?
4. ¿Cree que una persona con discapacidad sea más comprometida, entregada o eficiente en su trabajo?
5. ¿Cree que una persona con discapacidad pueda llegar a abusar de ésta para recibir un trato privilegiado?
6. ¿Si uno de sus hijos tuviera una discapacidad de qué forma lo ayudaría?
7. ¿Por qué cree que ciertas personas llegan a rechazar a personas que tienen alguna discapacidad?
8. ¿Qué le diría a estas personas?

Guía de entrevistas vía e-mail

Hola que tal, somos estudiantes de la Universidad de las Américas, estamos realizando una investigación sobre el empleo a personas con discapacidad, la cual nos va a servir para realizar la tesis. Le pedimos que por favor conteste las siguientes preguntas de forma honesta. La información que nos brinde será confidencial.

Nombre:

Edad:

Nombre de la empresa:

Puesto que desempeña:

1. ¿Conoce los beneficios y estímulos que adquiere una empresa por la contratación de una persona con discapacidad?
2. ¿Qué opina de ellos?
3. ¿Qué tipo de imagen recibe una empresa que contrata personas con discapacidad?
4. ¿Cree que sea positivo o negativo para el ambiente laboral incluir a una persona con discapacidad?
5. ¿De qué manera cree que se modificaría el ambiente laboral de la empresa?
6. ¿Qué cree que necesita la empresa para poder contratar a una persona con discapacidad?
7. ¿Qué es lo primero que le viene a la mente cuando escucha la palabra discapacidad?
8. ¿Por qué cree que ciertas personas llegan a rechazar a personas que tienen alguna discapacidad?
9. ¿Cree que una persona con discapacidad pueda ser más comprometida, entregada o eficiente en su trabajo, por qué?

10. ¿Cómo cree que los empleados de una empresa tomarían el hecho de la inclusión de un nuevo compañero con discapacidad a su área de trabajo?
11. ¿Cree que una persona con discapacidad pueda llegar a abusar de ésta para recibir un trato privilegiado. Por qué?
12. ¿Si uno de sus hijos tuviera una discapacidad de qué forma lo ayudaría, le gustaría que trabajara?

Guía de entrevista a expertos

Tiempo aproximado: 45 min.

Objetivos:

- Conocer la percepción que tienen de las personas con discapacidad y su inclusión en la sociedad y al ambiente laboral.
- Investigar con qué obstáculos se han topado en su ayuda a las personas con discapacidad.
- Indagar sobre el comportamiento de las personas con discapacidad en el ambiente laboral.

Cuestionario filtro:

Nombre:

Puesto en la empresa:

Preguntas:

1. ¿Qué opina sobre la cultura laboral y la discapacidad en nuestro país?
2. ¿A qué se debe el rechazo que existe hacia estas personas?
3. ¿Qué es lo que has hecho a favor de ellas?
4. ¿Con qué obstáculos te has topado?
5. ¿Qué papel juega la familia en la independencia de la persona?
6. ¿Cree que una persona con discapacidad pueda abusar de su discapacidad, para recibir un trato privilegiado?
7. ¿Cree que es más comprometida y responsable con su trabajo?
8. ¿Cuáles cree que sean los motivos por los cuales los empresarios contratan a personas con discapacidad?
9. ¿Qué tan importante es sensibilizar a la comunidad?

10.¿Por dónde cree que se tenga que comenzar a trabajar para cambiar la cultura en el país?

4.6.1.3 Grupos Focales

- Empleados Discapacitados
 - Que hayan tenido o tengan un trabajo estable.
 - Deberán ser originarios de la ciudad de Puebla.
 - De cualquier sexo

- Compañeros de trabajo
 - Deberán ser compañeros de una persona o varias que tengan alguna discapacidad.
 - Trabajar en la ciudad de Puebla
 - De cualquier sexo

A continuación se muestran las guías que servirán para dirigir los grupos:

Guía del Grupo Focal de Personas con discapacidad.

Tiempo: 45 min.

Objetivo:

- Indagar cómo es y cómo se sienten dentro del ambiente laboral de su empresa.
- Conocer las experiencias que han tenido estas personas en el ámbito laboral.
- Generar una idea de cómo es su desempeño en las empresas.
- Identificar cuáles son los problemas y las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad al conseguir un empleo.
- Definir a qué se deben estas barreras.

Buenas tardes, somos estudiantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de las Américas Puebla. Estamos trabajando en nuestro proyecto de Tesis que trata sobre la propuesta de una campaña para promocionar el empleo a personas con discapacidades, por tal motivo nos gustaría que nos compartieran acerca de sus experiencias en el ámbito laboral. Esta información es confidencial, no les perjudica de ningún modo al contrario es para su beneficio.

Cuestionario filtro:

1. ¿Laboras o has laborado en alguna empresa poblana en el último año?

Tema: Ambiente Laboral

Tiempo: 15 min.

1. ¿En que empresa trabajan o trabajaron?
2. ¿Se llevan o se llevaban bien con sus jefes y compañeros?
3. ¿Llegaron a sentir algún trato especial, bueno o malo?
4. ¿Por qué creen que ciertas personas puedan llegar a sentir rechazo hacia alguna persona con discapacidad?
5. ¿Qué les gustaría decirles a esas personas?
6. ¿Tienen más compañeros que tengan alguna discapacidad o son los únicos?
7. ¿De qué forma afecta esto a la convivencia entre los miembros de tu equipo de trabajo?

8. Tienen alguna experiencia divertida o extraña que les gustaría compartir

Tema: Desempeño en el ámbito laboral

Tiempo: 15 min.

1. ¿Cuál es su rutina diaria?
2. ¿Ustedes creen que una persona que tiene discapacidad este más comprometida con su trabajo?
3. Respecto a los resultados de su trabajo, ¿creen que su jefe o compañeros en algún momento llegan a ser más flexibles, más exigentes o igual con ustedes que con sus otros compañeros?
4. ¿Que tipo de acciones han tenido que llevar a cabo para poder ser igual de eficiente que tus compañeros?
5. ¿Creen que una persona con discapacidad pueda abusar de esto para recibir un trato mejor?

Tema: Barreras en el ámbito laboral

Tiempo: 15 min.

1. ¿Consideran que ha sido difícil obtener un empleo, por qué?
2. ¿Qué tipo de actitudes han tenido con ustedes al solicitarlo?
3. ¿Cómo han lidiado con ellas?
4. ¿Qué opinas de una empresa que contrata personas con discapacidad?
5. Si fueran empresarios cuál creen que sería la forma más correcta de ayudar o que facilidades le darían a una persona con discapacidad.

Guía del Grupo Focal de compañeros de trabajo

Tiempo: 45 min.

Objetivo:

- Indagar cómo es y cómo se sienten dentro del ambiente laboral de su empresa.
- Conocer las experiencias que han tenido estas personas en este ámbito laboral y las diferencias en uno en el cual no laboraban personas con discapacidad.
- Opiniones sobre el desempeño laboral de una persona con discapacidad.
- Tipo de actitudes que presentan hacia laborar en conjunto con una persona con discapacidad.

Buenas tardes, somos estudiantes de la carrera de Ciencias de la Comunicación de la Universidad de las Américas Puebla. Estamos trabajando en nuestro proyecto de Tesis que trata sobre la propuesta de una campaña para promocionar el empleo a personas con discapacidades, por tal motivo nos gustaría que nos compartieran acerca de sus experiencias laborando en conjunto con estas personas, ya que sería de suma importancia para nosotras saber qué problemas existen dentro de las organizaciones. Esta información es confidencial, no les perjudicará de ningún modo.

Cuestionario filtro:

1. ¿Laboras o has laborado en alguna empresa poblana en el último año?
2. ¿Tienes o has tenido compañeros de trabajo con alguna discapacidad?

Tema: Actitudes para con personas discapacitadas

Tiempo: 10 min.

1. ¿Qué es lo primero que piensan cuando escuchan la palabra discapacidad?
2. ¿Pensaban lo mismo antes de convivir con una persona con discapacidad?
3. ¿Creen que en la sociedad existan muchos prejuicios o ideas erróneas sobre la discapacidad?
4. ¿Por qué creen que ciertas personas puedan llegar a rechazar a las personas con discapacidad?
5. Como compañero de trabajo qué opinión pueden dar sobre una persona discapacitada en el ámbito laboral.

Tema: Ambiente Laboral

Tiempo: 20 min.

1. ¿Con cuántos compañeros con alguna discapacidad cuentan?
2. ¿Han ayudado a un compañero con discapacidad a realizar alguna actividad?
3. ¿Cómo se sintieron?
4. Consideran que su compañero con discapacidad recibe un trato privilegiado por parte de las autoridades
5. ¿Creen que al laborar junto a una persona con discapacidad se fortalezca el trabajo en equipo dentro de la organización o por el contrario cree alguna división?
6. ¿Han convivido con su compañero fuera del ambiente laboral?

Tema: Opinión sobre el trabajo de una persona discapacitada

Tiempo: 15 min.

1. ¿Creen que una persona con discapacidad abuse de ello para recibir un trato privilegiado?
2. ¿Consideran que una persona con discapacidad es más comprometida o responsable con su trabajo?
3. ¿qué creen que sienta una persona digamos normal cuando una persona con discapacidad adquiere un puesto o cargo igual al de él?
4. ¿Creen que una persona con discapacidad inspire esfuerzo y superación?
5. ¿Por qué creen que una empresa contrate personas con discapacidad?

4.7 Recolección de Datos

La recolección de datos será de manera cualitativa ya que de esta forma se investigará y se profundizará el conocimiento sobre la conducta de las personas con discapacidad y la percepción del empresario hacia el tema.

Para la realización de esta investigación de inicio se realizará observación, la cual se llevará a cabo en dos empresas que contratan personas con discapacidad, con la finalidad de observar cómo se desenvuelven en el ámbito laboral.

Posteriormente se realizarán entrevistas a profundidad, éstas se les aplicarán a personas expertas en el tema y que han ayudado o trabajado en alguna asociación civil, o que cuente con experiencia en el tema.

Para finalizar se harán dos grupos foco, de esta forma podremos obtener muchas respuestas, ya que se hace un tipo de debate o discusión con los integrantes del grupo preguntándoles o cuestionándolos sobre algo de suma importancia para el éxito de nuestra investigación. Este grupo es dirigido por un moderador, el cual controla la discusión y hace que ésta no se desvíe. En el caso de esta investigación se realizarán dos grupos foco.

El primer grupo estará conformado con personas con discapacidad, y el segundo se realizará a personas que conviven con personas con discapacidad en el ambiente laboral. Esto con la finalidad de escuchar sus opiniones acerca de la conducta y el comportamiento que ellos reflejan en

su entorno. El segundo grupo estará integrado por personas que laboran junto con personas que tienen alguna discapacidad. Con el objetivo de conocer su percepción y el grado de integración que han tenido con ellos. Al mismo tiempo analizar si la inclusión al ambiente laboral en esos casos ha sido buena o no, entendiendo a inclusión como el proceso de socialización e integración, convivencia en otros ámbitos.

4.8 Procesamiento de datos

“El procesamiento de datos consiste en convertir los datos en bruto del instrumento de recolección de datos en una forma legible por el computador. Luego podemos hacer uso de procedimientos computarizados de análisis de datos para extraer información de los datos” (Kinneer y Taylor, 1998, p.534)

Para este proyecto se utilizará solamente el registro en audio, por preferencia y solicitud de los entrevistados, tanto para las entrevistas como para los grupos focales. En el caso de la observación se utilizará una guía de observación y se hará por medio de lo visual. Al final se hará una transcripción general de todo lo recabado para poder analizar los datos obtenidos de manera clara y precisa.

4.9 Análisis de datos

Se hará un análisis cualitativo. Se revisarán los datos obtenidos (Observación, entrevistas y grupos focales). Como análisis primario, se escucharán las grabaciones de los grupos focales para hacer una transcripción literal de todos los comentarios de los participantes. Como segundo punto se identificarán los ítems de toda la información que se logró obtener. Por último se pretende agrupar toda la información por temas específicos.