

## 5.1 Análisis de datos

En este capítulo se exponen los resultados obtenidos después de realizar el proceso descrito en el capítulo anterior, además de una interpretación simple de los mismos. Estos resultados se utilizarán para la creación de la estrategia.

## 5.2 Observación

La etapa de observación tuvo como objeto 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. Para ello se analizaron once aspectos de los cuales 7 tenían que ver directamente con personas con discapacidad y su desenvolvimiento en el área laboral, las 4 últimas involucran el trabajo en equipo y a los compañeros dentro de la empresa.

### 5.2.1 SEGLO



SEGLO S.A. de C.V. Es uno de los principales proveedores de servicios logísticos para la Industria Automotriz en México. La empresa cuenta con el reconocimiento de “Empresa Incluyente”, ya que, un respectivo porcentaje de sus trabajadores tienen discapacidad.

SEGLO proporciona sus servicios a Volkswagen de México y a plantas de General Motors ubicadas en Ramos Arizpe, Coah.; Silao, Gto y Toluca, Edo. de Méx. (Grupo TMM, 2006) Los servicios con los que cuenta SEGLO en la administración de las cadenas de abastecimiento y de distribución de materiales incluyen:

- Recibo de Materiales
- Administración de Patios
- Almacenaje
- Suministro a la línea de ensamble
- Subensambles
- Secuenciados
- Empaque
- Exportación

El ejercicio se llevó a cabo el día 3 de Octubre de 2006, el cual duró de 3 a 4 horas. Los resultados obtenidos en esta empresa fueron los siguientes:

- **Autonomía:** Durante el tiempo que llevamos a cabo la observación los obreros mostraron independencia es decir, se pudo notar que cada persona se desenvolvía de forma individual y segura de la tarea que tenía que desempeñar, estas personas no dependían de otra para poder realizar correctamente su trabajo. Se desplazaban y movían sin necesidad de ayuda de terceras personas.

- **Convivencia:** En el área que visitamos se encontraban trabajando 5 personas con discapacidad. Pudimos observar que tienen buena convivencia entre ellos, a pesar de que las dos personas con discapacidad auditiva se aislaban un poco por la facilidad de comunicarse, también se da la auto exclusión donde ya no son las terceras personas quienes los excluyen sino ellos mismos. Nos dimos cuenta que durante las horas de trabajo cada quien desarrollaba sus actividades pero siempre habían bromas o comentarios amistosos entre ellos.
- **Eficiencia:** Este grupo de personas realiza trabajos muy minuciosos y de suma importancia, por ejemplo, la cabeza del motor de un carro Volkswagen o parte fundamental del sistema de freno de un auto. Por lo tanto, sobra decir que son eficientes.
- **Rapidez:** La empresa labora bajo un sistema llamado Just in Time, el cual requiere producir las piezas en el momento justo necesario, no puede haber nada en almacén y la producción se realiza bajo pedidos de Volkswagen. Por lo tanto, estas personas trabajan a un buen ritmo.
- **Adaptación:** Según nos informaron la empresa en su afán de adaptar a estas personas a su ritmo laboral les diseñó un área de trabajo especial, notamos que este hecho sin querer los aisló de las otras áreas y de los demás empleados. Sin embargo, después de cuatro años de laborar ahí, las personas con discapacidad muestran estar adaptadas a este ambiente y a sus compañeros de trabajo, a pesar de que en la cafetería se notó la exclusión o autoexclusión de este grupo de personas.

- **Estado de ánimo:** Se percibía demasiado entusiasmo, las personas son muy positivas y optimistas. Siempre tenían una sonrisa en el rostro y disposición para apoyar a quien lo requiriera. Como se mencionó anteriormente en horas de trabajo, hacían bromas o tenían breves charlas que rompían con la monotonía de su actividad.
- **Compromiso:** Son personas muy comprometidas, empezando porque son los primeros en llegar y los últimos en irse de la empresa, como nos informó la responsable de checar entras y salidas. Como todos se preocupan porque el trabajo salga a tiempo y de manera perfecta. Tienen la camiseta puesta y demuestran que se sienten orgullosos y contentos de trabajar en Seglo.

Las variables a observar sobre los compañeros de trabajo fueron:

- **Compañerismo:** Durante las horas de trabajo notamos que sí existe un grado de compañerismo entre los empleados, aquellos que no tienen discapacidad ayudan, platican y bromean con los que la tienen. Pero, en el comedor pudimos darnos cuenta que se formaban grupos. Por ejemplo, las personas con discapacidad en una mesa, las personas con discapacidad auditiva poco más lejos y el resto de la comunidad en otra, esto indica que a pesar del compañerismo existente el grado de inclusión no es el deseado.
- **Discriminación:** A simple vista no existe discriminación dentro de la empresa, todos los empleados se tratan por igual y está estrictamente prohibido tener un gesto de discriminación hacia una persona con

discapacidad, pero el área donde estas personas laboran se encuentra ligeramente aislada del resto, lo cual indica que sigue existiendo discriminación.

- **Trato privilegiado:** Todos los empleados reciben el mismo trato, el mismo tipo de llamadas de atención y los mismos incentivos. Todos tienen los mismos derechos y obligaciones. Aunque las personas con discapacidad tienen un poco más de protección por parte del sindicato, ya que este muchas veces les da prioridad y preferencia a sus asuntos sobre los del resto del personal, según nos dijo Guillermo Hernández, Secretario General del Sindicato de Seglo.
- **Competencia:** No se percibió competencia ilegítima, tal vez como en cualquier lugar las personas quieren superarse, pero al parecer no a costa de las personas con discapacidad.

### 5.2.2 CINIA



CINIA, Capacitación Industria y Artesanía. Dicha empresa labora con un 95% de personas con discapacidad intelectual y un 5% de personas sin discapacidad, por sus características se considera un centro especial de empleo, es decir su plantilla está conformada por al menos un 70 o 100 por

ciento por personas con discapacidad, además de ser concebido como un medio de integración laboral de estas personas en las empresas ordinarias (Castilla La mancha, 2006).

Fundamentalmente CINIA provee bienes y servicios de calidad al mercado, creando con ello las fuentes de trabajo necesarias que permitan la integración a la vida laboral de personas con discapacidad. (Cinia, 2006)

El ejercicio se llevó a cabo el día 5 de octubre de 2006, durante 3 horas. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- **Autonomía:** Pudimos percibir que son personas a las que les ha costado mucho esfuerzo obtener cierto nivel de independencia o autonomía en su vida cotidiana. Lo que notamos en este lugar, es que en el ámbito laboral, son suficientemente independientes y cada quien es responsable de lo que le corresponde hacer.
- **Convivencia:** Existe un cierto nivel de convivencia, el cual no integra a todos los empleados, ya que ellos trabajan por cuadrillas de 6 a 8 personas. Por lo tanto, los equipos de trabajo sí tienen buena relación aunque aislados de la convivencia con el resto de los empleados. Esta empresa trabaja como STAFF de otras empresas, por lo tanto no pudimos corroborar que tanta es la convivencia del equipo de CINIA con los empleados de las otras instituciones con las que laboran.

- **Eficiencia:** Son eficientes, estas personas tardan en aprender lo que tienen que hacer, pero una vez que lo aprenden hacen lo realizan de manera correcta.
- **Rapidez:** No tienen tanta rapidez pero son constantes en lo que están haciendo, necesitan periodos de descanso según nos dijo Rosa Isela Arellano, Directora de CIPAC. No se distraen como cualquier otra persona sino que se concentran y no pierden el tiempo en otras cosas.
- **Adaptación:** Los empleados están muy bien adaptados, se notó que están contentos realizando su trabajo, se forman grupos de amigos. En infraestructura las instalaciones están perfectamente adaptadas para que todos puedan moverse con facilidad y no encuentren ningún tipo de barreras arquitectónicas ni de otro tipo que les impida su crecimiento laboral.
- **Estado de ánimo:** Se percibe un ambiente amigable, las personas son alegres, son positivas y siempre tienen una sonrisa en el rostro. Te transmiten las ganas de salir adelante.
- **Compromiso:** Se percibía que las personas estaban totalmente dedicadas a lo que realizaban en ese momento. Se notaba que lo hacían con responsabilidad y de buen modo.

Las variables a observar sobre los compañeros de trabajo son:

- **Compañerismo:** Existe una buena relación administración-empleado, las personas de la administración siempre se portan accesibles y amigables con el resto de los empleados, bromean, platican y ayudan en lo que sea necesario.
- **Discriminación:** En la entrada de las instalaciones nos topamos con un letrero que decía, “Acá se acepta todo tipo de discapacidades excepto la flojera.” Por lo tanto podemos entender que la preferencia de esta empresa es la contratación de personas con discapacidad y no con todas sus facultades. Solo tienen un 5% de personas sin discapacidad, lo que la hace un Centro especial de empleo (Castilla La mancha, 2006) y por lo tanto existe discriminación para las personas que no tienen discapacidad.
- **Trato privilegiado:** No existe, ya que todos los empleados reciben un trato normal y equitativo, se les llama la atención como a cualquier persona y se les gratifica por igual.
- **Competencia:** No existe ningún tipo de competencia, los empleados se preocupan por sacar bien el trabajo y los administradores porque todo vaya en orden.



## 5.3 Entrevistas Profundidad

## 5.3.1 Entrevistas a Expertos

Con la finalidad de conocer y entender más sobre la discapacidad y el ambiente laboral, nos acercamos a expertos en el tema, Doctoras en Discapacidad y Directores de asociaciones pro-discapacidad, quienes nos dieron su opinión y compartieron algunas experiencias. De dichas entrevistas obtuvimos puntos interesantes que nos ayudaron en la investigación, ya que coincidieron con aspectos que detectamos en el proceso.

Nombre	Ocupación	Día	Lugar
Rosa Isela Arellano Muñoz	Directora de Extensión Social CIPAC	8 sep 2006	Sección E No. 60 Unidad Guadalupe. CIPAC
Carla Gallardo Fernández	Dra. en Discapacidad. Directora de Recursos Humanos CINIA	4 oct 2006	Cerrada Cerezales del Condado #1 Col. Concepción La Cruz San Andrés Cholula. CINIA
Carmen Maria Priante Bretón	Dra. en Discapacidad. Coordinadora de la mesa de personas con discapacidad. Representante de la UIA en la STPS.	10 oct 2006	Blvd. Del niño Poblano, 2901, Puebla. Universidad Iberoamericana.
Ernesto Cervantes Bretón	Subdirector de programas de Capacitación	22 sep 2006	Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Puebla, Pue.

- **Falta de conocimiento y cultura laboral en el país.**

La cultura que existe en nuestro país con respecto a la discapacidad y el trabajo, apenas está naciendo y comienza a desarrollarse poco a poco. Como comenta en entrevista la Doctora Priante “México es un país en el que todavía se da limosna solo por lástima” es decir, seguimos subestimando las capacidades de las personas que tienen alguna discapacidad, el hecho de incentivar a aquellos que optan por el camino fácil y piden dinero en las calles, en lugar de darles trabajo o enseñarles alguna forma digna de ganarse la vida. Sin embargo, en los últimos años la sociedad se ha ido responsabilizando más y la inclusión se ha comenzado a dar. “Yo sí veo un país con buenas actitudes de verdad hay disponibilidad de los empresarios, es decir se empezó a dar oportunidad de empleo antes de que hubiera leyes para eso o incentivos fiscales.” Según comentó la Dra. Carmen Maria Priante Bretón.

A pesar de esto, la mayor parte de la sociedad sigue mostrando un alto nivel de ignorancia respecto al tema. Empezando por las mismas familias que “consideran que como los niños con discapacitados no van a tener un desarrollo intelectual igual a los demás, siempre van a tener una conducta infantilizada. La realidad no es esa, la realidad es que si ellos tienen un buen entrenamiento, una buena capacitación, pueden tener un buen desarrollo intelectual, obviamente va a depender de su educación” ( Rosa Isela Arellano

Muñoz, Directora de extensión social de CIPAC) Comentario que podemos contrastar con una de las respuestas que proporcionó otro entrevistado que no era experto en el tema. “Mira yo creo que a la gente que su cerebro no le funciona muy bien... Trae muchas cosas buenas, yo creo que los papás que tienen hijos Down reciben más que lo que les cuesta, a lo mejor al principio es un trauma difícil de sobrellevar, pero al final reciben más de lo que dan... un niño de esos es un niño toda la vida, con toda la inocencia y toda la cosa padre de los niños” (Arq. Raúl Torres Álvarez, 2006) Este es el tipo de mentalidad que no ayuda y menos cuando viene de un apoyo fundamental como es la familia. Dicha actitud trae consigo una enorme inseguridad en la persona con discapacidad, que difícilmente le va a permitir desenvolverse de manera independiente. Tal y como señala la Dra. Priante Bretón estas personas no van a estar preparadas para sostenerse en un trabajo, “es decir en cuanto actitudes sigue siendo un miedo tremendo porque en ocasiones sólo aguantan un día porque lo vieron feo, por la discriminación... siento que no hay una preparación interior que los sostenga ante la responsabilidad mayor.”

Como dice la Dra. Carla Gallardo “El proceso de apertura debe comenzar desde sacar a la persona a pasear, de demostrarle a la sociedad que también es parte de todos nosotros. La falta de cultura y aceptación al otro, una cultura incluyente pero hacia la diversidad...” Esto se vuelve un círculo y

el hecho de que estas personas no aparezcan en la sociedad, no tengan un rol en la vida diaria, pareciera que no existieran, el resto de la sociedad ignora su existencia, y no de pie a su inclusión en ninguno de los sentidos, lo cual hace que su mundo se reduzca a la escuela y a su casa. Estas personas no van a fiestas ni tienen gran tipo de diversión.

Y como comenta Rosa Isela Arellano. “Lo que tenemos que ir haciendo es que la sociedad se vaya abriendo para incluirlos... muchas veces la ignorancia hace que no te abras y mantengas cerrado todo acceso...”

- **Familia**

Como se mencionó anteriormente “la familia es el punto clave, por un lado escuchas a la familia y viven la discriminación en carne propia, sin embargo, pueden caer en victimismo y se vuelven sobreprotectoras de la persona y no los dejan crecer.” (Dra. En Discapacidad Carmen Maria Priante Bretón, 2006)

Como diría Rosa Iseala Arellano, lo primero que debe de hacer la familia es aceptar que su hijos deben ser independientes en todos los aspectos y en el económico también, es decir que sus hijos puedan obtener los recursos económicos como cualquier otra persona, y que ellos elijan que es lo que más les gusta hacer, con lo que se sienten más cómodos y trabajen ahí.

La seguridad y la concepción de la persona va a cambiar dependiendo del amor y el cariño que la familia le haya transmitido a lo largo de su vida. Esta

puede beneficiar o perjudicar, pues del apoyo que le den a la persona dependerá el nivel de autonomía que tenga cuando sea mayor. “Si la familia lo hace valer por lo que es y no por la discapacidad que tiene, la persona lo transmite por las ganas que tiene de salir adelante, de triunfar y de salir por sí sola” Añadió la Dra. Carla Gallardo

- **Personas con defectos y virtudes; Trato equitativo**

A diferencia del resto de entrevistados estas personas nos dieron un punto de vista muy ecuánime, es decir coincidieron en la opinión de que estas personas que tienen algún tipo de discapacidad son seres humanos y como tales, están llenos de virtudes aunque también tienen defectos, defectos como cualquier persona común y corriente puede tenerlos. “el hecho de ser personas obviamente ya es una persona que tiene muchas cualidades y que tiene limitaciones como cualquier de nosotros, entonces en ese sentido habrá personas buenas, habrá otras confiables y otras ladronas, mentirosas, rencorosas, etc...” comentó la Dra. Carla Gallardo. De la misma forma, la Dra. Carmen Maria Priante, nos narró una de sus tantas experiencias con estas personas, a la que se refirió así: “me he topado barreras con personas con discapacidad. Mira me rompieron los mitos de que creía que a lo mejor no eran capaces, pero luego también me volvieron a romper los mitos de que son

buenas y todo eso me fue formando para concluir que son personas como cualquiera.” Por lo tanto, las personas con discapacidad deben recibir el mismo trato, no tienen por qué tener un trato privilegiado o ser subestimados. “La inclusión de una persona con discapacidad no requiere de capacitación para que pueda incorporarse... el trato debe de ser exactamente igual a cualquier otra personas” (Rosa Isela Arellano Muñoz, 2006)

Un trato justo y equitativo es lo que deben de recibir estas personas, no ser objetos de lastima ni de inferioridad. Son personas como cualquier otra, tienen defectos y virtudes. Debemos ver a la persona por quien es y no por el tipo de discapacidad que tiene. Como diría la Dra. Carla Gallardo “Yo creo que cuando ves a la persona y no a la discapacidad de la persona, ya estás del otro lado.”

En el Anexo 1 ubicado al final del documento se encuentran las entrevistas completas.

### 5.3.2 Entrevistas a empresarios

Las entrevistas a empresarios se realizaron con el objeto de conocer las razones que han tenido para contratar o no contratar personal con discapacidad. También se investigo la percepción que tienen de las personas con discapacidad y la actitud que presentan frente a la inclusión.

Las variables obtenidas fueron las siguientes:

- **Falta de conocimiento sobre el tema de discapacidad:** La ignorancia de la sociedad en general y de los empresarios específicamente respecto a las capacidades que tienen las personas con discapacidad para realizar cierto tipo de trabajo es inmensa. Debido a esto, la fuerza de los prejuicios y mitos que existen alrededor de la discapacidad, hacen que se subestimen las capacidades de estas personas y sea mucho más difícil su inclusión al ámbito laboral.

*“la verdad yo creo que mira el que le da trabajo a una persona discapacitada lo hace en mucho por ayudarla, sí no... malo que dijeras, no hay gente para trabajar y tienes que contratar a gente con discapacidad, pero más bien yo creo que es por ayudar... los incapacitados en el trabajo es muy difícil que tengan trabajo, y es difícil porque no se pueden mover y... un ciego osea que puede hacer un ciego? está difícil no?” (Raúl Torres Álvarez, Arquitecto)*

*“yo creo que no los contratan por el mito de que es gente mala, gente inútil que no da nada etcétera...” (Johanna Hernandez Cabrera, Gerente de comunicación, Provident Financiera)*

*“yo creo que falta mucha difusión, explicarle a los empresarios que es para bien, falta promoción y convencer a los empresarios...” (Silvia Arrollo, Gerente de Calidad, Yakult)*

- **Imagen empresarial:** La mayoría de los empresarios estuvieron de acuerdo en que, contratar una persona con discapacidad le da buena imagen a una empresa, sin embargo, no estuvieron tan de acuerdo cuando se les preguntó si estaban de acuerdo en que un encargado de ventas tuviera un tipo de discapacidad.

*“pienso que por las mismas barreras que no son justas, pero que existen y tenemos que reconocerlas podría ser un problema, tendría una persona discapacitada tener de entrada cierta barrera que una persona no discapacitada no tendría.” (Salvador Cordero, Subdirector de Universidad ING)*

*“proyecta una buena imagen, te das cuenta que las personas con discapacidad existen, te vuelves consciente de su existencia, de que pueden ser productivas y que pueden ser igual a nosotros, que no son enfermos” (Fernando Diez, Director de Cinia)*

*“la imagen de una empresa socialmente responsable que da importancia a las personas con capacidades diferentes que residen en la comunidad en la cual la empresa se desarrolla...” (Juan José Jaik, Gerente de Crédito y Cobranza, Grupo Pakar.)*

- **Disposición:** Se transmitió disposición a la inclusión por parte de los empresarios. Varios mencionaron los obstáculos de infraestructura que presentan los edificios, oficinas y la ciudad en sí para la correcta



inclusión de estas personas. Sin embargo, mostraron afinidad con el tema y nos dieron a entender que posiblemente en un futuro puedan incluirlos a sus respectivos negocios. Quienes ya cuentan con personal con discapacidad laborando en sus negocios, se muestran muy contentos con los resultados.

*“Tenemos casi 4 años con personal discapacitado, nos ha funcionado muy bien... Yo creo que algunos no contratan porque creen que deben hacer una inversión fuerte, como hacer una rampa etc.” (Silvia Arrollo, Gerente de Calidad Yakult)*

*“Creo que sí se puede contratar siempre y cuando se cuente con la infraestructura necesaria en cuanto accesos y circulaciones.” (Daniel Octavio Sánchez, Administrador Cyber Papelería Regis.)*

*“Una empresa debe tener la mentalidad de que el trabajo puede ser desarrollado de igual forma por una persona con capacidades distintas y amplitud de criterio para evaluar las habilidades, no juzgarla.” (Juan José Jaik, Gerente de Crédito y Cobranza, Grupo Pakar)*

*“Realmente nuestro campo de trabajo es limitado porque la forma en la que nosotros operamos es totalmente estar en el campo todo el día, pero tenemos un centro de atención a clientes que es en donde nosotros estamos buscando” (Johanna Hernandez, Gerente de Comunicación, Provident Financiera)*

- **Ambiente laboral:** La mayoría de los empresarios llegó a la conclusión de que el clima laboral se beneficia al incluir personas con discapacidad, por una u otra razón. Es decir, el tipo de sentimientos positivos que ellos generan, por ejemplo: sensibilización, compañerismo, paz laboral, los toman como ejemplo de superación, poca rotación del personal, etc. Hubieron opiniones que no estuvieron totalmente de acuerdo, creen que pueda causar algún tipo de ruido en el personal la inclusión de estas personas.

*“Fortalece la paz laboral cuando tienes compañeros de esta índole...”*

*(Guillermo Hernandez, Secretario Sindicato de Seglo)*

*“Pienso que podría provocar paternalismo o podría atraer la protección de ciertas personas... sentimientos de ternura de tratar de ayudar y de hacerle la vida más fácil que de por si la tienen difícil.”*

*(Salvador Cordero, Subdirector de Universidad ING)*

*“Tanto puede ser positivo como negativo, se podría crear algún tipo de problemas entre ellos mismos y con los otros empleados de la empresa”. ( José Luís Moran Franco, Administrador TipTop Water)*

*“Depende del ambiente laboral al que se le quiera incluir... las personas tendrán menos paciencia y se frustrarán más con la persona con capacidades distintas.” (Juan José Jaik, Gerente de Crédito y Cobranza, Grupo Pakar)*

- **Beneficios económicos:** Un empresario siempre buscará en las acciones que lleve a cabo su empresa un beneficio económico. Por lo tanto, este punto también fue muy mencionado por todos. Quienes ya contratan personas con discapacidad, afirmaron tener beneficios económicos, por el buen desempeño de estas personas, la poca rotación de personal y los excelentes resultados en su trabajo. Quienes no han contratado, es porque no han querido correr el riesgo de contratar a una persona con discapacidad pensando que les traerá gastos en lugar de ganancias.

*“Actualmente se ve un beneficio directo por tener personal con discapacidad ya que, son personas responsables, producen casi con cero problemas, obvio tienen errores humanos pero aceptables, si los contraponen contra otros resultados yo creo que son mejores.”*  
(Guillermo Hernandez, Secretario General del Sindicato de Seglo)

*“las empresas se hicieron para ganar dinero no para invertir en algo que puede resultar un fracaso, vas a apostarle siempre a ganar y ellos piensan que le pueden apostar a perder.”* (Guillermo Hernandez, Seglo)

*“No es de que yo quiera hacer el bien a otro para que venga a trabajar conmigo, en las empresas lo que hacemos es contratar a personas valiosas, para que las cosas funcionen bien, sino no es negocio.”* (Salvador Cordero, Subdirector de Universidad ING)

## 5.4 Grupos focales

Se llevaron a cabo dos grupos focales, uno conformado por personas con discapacidad y el otro con compañeros de trabajo de personas con discapacidad. Tuvieron la finalidad de entender la percepción de cada grupo de individuos en el ámbito laboral. Para esto se procuró generar un diálogo que invitara a compartir ideas y experiencias.

Para la realización de ambos grupos focales se utilizó una herramienta de investigación por medio de un cuestionario que sirviera como guía al moderador del mismo.

En el Anexo 2 ubicado al final del documento se encuentran las entrevistas completas.

### 5.4.1 Grupo Focal de Personas con Discapacidad

Para la selección de este grupo se tomó en cuenta un criterio bastante amplio, basado en dos características, la primera era que todos los participantes tuvieran un tipo de discapacidad y la segunda que fueran personas empleables para un trabajo.

Fue un grupo muy difícil de manejar y de conducir debido a los problemas psicomotrices de los individuos con los que trabajamos. Hubieron

personas muy abiertas y otras a las que les costó mucho expresar sus ideas y sentimientos.

El grupo estuvo conformado por 3 hombres y 5 mujeres, tres de ellos eran personas con discapacidad auditiva, uno de ellos tenía un ligero retraso mental y el resto tenía diferentes problemas físicos. Todos habían laborado en algún lapso de su vida y en este momento 5 contaban con empleo y 3 eran desempleados.

Día	Hora	Lugar	Discapacidad
28 de Septiembre 2006.	18:00 horas	29 Sur No. 3502. Col Benito Juárez. Bolsa de Trabajo Portavoz.	Motriz Auditiva Intelectual

Moderadora: Alejandra Pineda Mijangos

Número de integrantes: 8

Nombre	Edad	Estatus de empleo
Raúl Santillán	27 años	Operario Logístico de Seglo
Paulina Escobar	29 años	Desempleada
Ignacio Ramírez	31 años	Desempleado
Ma. del Carmen Díaz	23 años	Ensambladora de Seglo
Berenice Ugalde López	29 años	Ensambladora de Seglo
Ivonne Gonzáles	27 años	Trabajadora de Seglo

Gerardo Trujillo	39 años	Trabajador de OVOEmbases
Lourdes León	42 años	Desempleada

#### 5.4.1.1 Hallazgos generales

- Después de realizar el grupo focal percibimos que todas las personas han gozado de un buen ambiente laboral mientras hayan tenido un empleo. No sufrieron algún tipo de discriminación o trato privilegiado. En todas las empresas se les ha tratado por igual, dándoles los mismos derechos y obligaciones que a cualquier otro empleado, motivo por el cual se sienten muy a gusto. Nos pudieron comentar experiencias buenas y malas, de las cuales podemos destacar que han sentido compañerismo de parte de todo el personal con el que han laborado. Muchos empleados se toman el tiempo de volver a explicarles las cosas o simplemente tratan de ayudarlos de alguna manera para facilitarles el trabajo, lo cual no siempre les agrada pues los hace sentir inferiores.
- Las veces que les ha tocado trabajar con otras personas que tienen discapacidad se han sentido como en familia, se apoyan y se dan ánimos para seguir adelante.

- También mencionaban la gran ayuda que han tenido por parte de asociaciones y bolsas de trabajo como Portavoz, que los han ubicado en empresas y les han facilitado la búsqueda de empleo.
- La rutina diaria que ellos tienen es igual o muy semejante a la que puede tener una persona sin discapacidad. Una de estas personas practica Tae Kwon do, les gusta escuchar la radio y ver televisión, les gusta leer, uno de ellos da conferencias sobre alcoholismo todos los días en Alcohólicos Anónimos después de trabajar.
- La mayoría de estas personas se encuentran desempleadas, por lo tanto expresaron todo el resentimiento que ha generado el rechazo y discriminación que han vivido. Se han topado con personas déspotas que los han humillado al pedir trabajo, en los recortes de personal, son los primeros en salir, cuando llegan a pedir un empleo se las hacen largas y les hacen dar mil vueltas y no se vuelven a comunicar con ellos. Les da mucho coraje que a pesar de ser personas con estudios y preparadas, les cierran las puertas por el simple hecho de tener una discapacidad y se las abren a otras personas que no tienen la preparación suficiente pero que no tienen una discapacidad. Ellos se preguntan cómo es posible que no les den la oportunidad de demostrar que pueden hacer el trabajo igual o mejor que cualquier otra persona.

- Al parecer son personas muy entusiastas, comprometidas, dedicadas, tienen ganas de demostrar y demostrarse a sí mismos que pueden hacer las cosas bien. Las personas que conservaban su empleo ya llevaban varios años en él y dando resultados positivos.
- Ellos han tenido muchos obstáculos y han sufrido mucha discriminación. Nos contaron lo fuerte que fue salir adelante por ellos mismos y la mucha o poca ayuda que tuvieron por parte de la familia para lograr superarse. Desde el momento de salir de su casa y transportarse de un lado a otro, la convivencia con la sociedad ha sido difícil por los prejuicios que ésta tiene sobre ellos.
- Estas personas han tenido que desarrollar otro tipo de habilidades para minimizar su discapacidad por ejemplo, las personas con discapacidad auditiva tienen que aprender a comunicarse por medio de lenguaje manual basado en señas y a leer los labios para poder entender.

A continuación se puntualizan los resultados más importantes que arrojó la investigación.



## 5.4.1.2 Resultados

- Trato Equitativo

Se identificó que las personas que tienen una discapacidad se sienten bien recibiendo un trato igual al que se le da a toda la gente, no les agrada que se les de un trato favorecido. Como dicen Carmen y Raúl en la empresa todos son tratados por igual, siempre han recibido el mismo trato que a los otros compañeros. Ellos se sienten totalmente cómodos con esta ideología.

*“Aquí como ellos dicen todos somos igual y así nos han tratado”*

*(Mujer, 23 años, discapacidad motriz)*

*“Desde que iniciamos aquí siempre fue esa unidad, fue una de las reglas, respeto mutuo ante los demás, y si había una diferencia pues a platicarla y con eso.” (hombre, 27 años, discapacidad motriz)*

- Discriminación / Ignorancia

Estas personas al igual que otras personas con discapacidad han tenido que luchar contra la exclusión por parte de la sociedad a lo largo de su vida. Consideran que los empresarios les cierran las puertas y los discriminan por ignorancia, pensando que no son capaces de realizar una tarea.

*“Sí, yo viví esa experiencia, fue una humillación fatal... Caí en un estado de depresión, que dije mejor me dedicó a mis estudios y acabo mi*

*carrera, pero... Ahora gracias a Dios ya no me afecta que me digan cosas.” (hombre, 27 años, discapacidad motriz)*

*“Mucho muy difícil, sí he pedido trabajo muchas veces, pero me da coraje porque me cierran las puertas, antes de darme la oportunidad de conocerme, yo no digo que no, pero primero prueben. Pero no solo que digan que no. Porque yo sé que puedo y ya sino pues entonces acepto que no me den el trabajo”. (mujer, 42 años, discapacidad motriz)*

*Elizabeth e Ivonne (personas con discapacidad auditiva) señalaron que no tenían buena relación con los jefes, ya que no tienen paciencia para explicarles las cosas dos veces o bien hablar un poco más lento para que puedan leerles los labios.*

- Compromiso y responsabilidad

Antes que nada podemos darnos cuenta que estas personas como cualquier otra tienen defectos y virtudes. Así como hay gente floja y sin ganas de salir adelante, está la mayoría de ellas que han tenido que ejercer un mayor esfuerzo para sobresalir y demostrarse a sí misma y a la sociedad que pueden hacer las cosas iguales o mejor que los demás. Por lo tanto, identificamos el gran compromiso que sienten ellos al obtener un trabajo y lo responsables que pueden llegar a ser con tal de conservarlo.

*“Sí somos mucho más comprometidos porque no podemos desperdiciar las pocas oportunidades que nos dan, entonces nuestra concentración está enfocada en tratar de sobresalir y demostrar que podemos hacer el trabajo bien, no queremos tirar a la basura las oportunidades.” (mujer 42 años, discapacidad motriz)*

*“sí es más responsable porque le echa ganas y quiere salir adelante, para demostrarle a los demás que sí podemos hacerlo.” (mujer, 23 años, discapacidad motriz)*

*“Yo creo que es más comprometida por el trabajo... sí... sí por el sentimiento... bueno porque es una obligación del trabajo.” (Hombre, 31 años, discapacidad mental y motriz)*

- Auto suficiencia

A lo largo de la sesión se manifestó la importancia del apoyo de la familia para salir adelante y ser autosuficientes. Como sociedad carecemos de cultura sobre discapacidad, por lo tanto muchas veces las mismas familias hacen que estas personas no puedan o no quieran incluirse en la vida diaria. De tal manera que, el resto de la sociedad no está conciente de que estas personas están ahí y tienen las mismas necesidades que cualquiera, por lo tanto a las personas que tienen alguna discapacidad les cuesta el doble valerse por si mismas e integrarse a la sociedad.

*“Yo sufrí mucha sobreprotección, por parte de la familia, sí... no te mueves paca te vas a lastimar y cuando llegó la oportunidad yo hable con mis papas, denme la oportunidad de saber qué es trabajar en una empresa...” (hombre, 27 años, discapacidad motriz)*

*“Mi mayor alegría fue cuando empecé a caminar, porque yo no caminaba, aprendí ya grande, el salir de mi casa y moverme en la*

*ciudad por mi misma fue algo que me gustó.” (mujer, 42 años, discapacidad motriz)*

En el Anexo 3 se encuentran la transcripción de la sesión completa.

#### 5.4.2 Grupo Focal de Compañeros de Trabajo

Para lograr juntar este grupo focal se necesitó la accesibilidad de la empresa Seglo S.A. de C.V. que fue quien nos dio el tiempo necesario y a las personas que reunían nuestros requisitos para realizar la investigación. Es decir, personas sin discapacidad que laboran en una empresa incluyente, siendo compañeros de personas con algún tipo de discapacidad de igual o diferentes rangos.

Manejar y guiar este grupo fue más sencillo, mantuvo un estilo informal y los participantes no tuvieron mayor problema al expresar sus ideas y sentimientos. El grupo estuvo conformado por cinco hombres y una mujer.

Día	Hora	Lugar
5 de Octubre 2006.	10:00 A.M. horas	Parque Industrial Finsa. Seglo.

Moderadora: Dorelly Grappin Langle

Número de participantes: 6

Nombre	Edad	Estatus de empleo
Ma. del Rosario Gauchan	42 años	Guardia de Seguridad
Alberto Gamboa	31 años	Disponente
Aarón Hernández	33 años	Colaborador del Sindicato
Rafael Soriano Méndez	28 años	Chofer
Hugo Alberto Sosa	37 años	Supervisor de Área
Edgar Mozo	45 años	Chofer

#### 5.4.2.1 Hallazgos Generales

- De cierta forma los empleados transmitieron que el ambiente laboral es bastante agradable. Existe compañerismo entre ellos, comentan que hay una buena relación con el personal que tiene alguna discapacidad. En ocasiones los ayudan a realizar tareas que requieren de más esfuerzo. No sienten que exista una diferencia en la relación jefe-empleado, todos son tratados por igual.
- Han aprendido de la responsabilidad y el empeño que realizan sus compañeros con alguna discapacidad. Los ven como un ejemplo de vida para esforzarse cada día más. Se percibió un ligero resentimiento o falta

de sensibilidad de una de las personas hacia la discapacidad, sin embargo sus comentarios finales fueron positivos.

- Era la primera vez que trabajaban con personas con discapacidad y no les afectaba, ya que el trato es exactamente igual, no hicieron énfasis en alguna diferencia en el antes y el después. Aunque uno comentó que se llevaba muy bien con sus compañeros en el trabajo pero que tal vez no iría con ellos a tomar una cerveza, ahí no existe inclusión, mientras otro de ellos comentó que ya había ido a tomar una cerveza y con una de las niñas con discapacidad auditiva ya había salido a jugar básquet ball esto sí es un ejemplo de inclusión laboral y social.
- Se habló sobre compromiso, responsabilidad, dedicación, puntualidad, valores, fuerza interna, en general todos describieron el trabajo de estas personas como algo productivo y satisfactorio.
- La mayoría mostró una actitud positiva, pero hubieron actitudes negativas que mostraron un poco de desidia para la inclusión de personas con discapacidad a la vida laboral. Es decir, la incorporación de ellas al trabajo les da pereza, pero una vez que estas personas están bien involucradas ya no les causa conflicto.
- Algunas de las respuestas fueron tan positivas que logramos percibir un poco de falsedad y exageración. Sin embargo, la actitud general es que

estas personas están abiertas a trabajar sin problema con personas con discapacidad, no les incomoda su presencia o trabajo.

#### 5.4.2.2 Resultados

- **Compañerismo**

Se manifestó un alto nivel de compañerismo. Por ser la primera vez que convivían con personas con discapacidad les costó un poco la integración pero al final cambiaron su perspectiva, dejando los prejuicios atrás y se logró un ambiente laboral agradable y un buen trabajo en equipo. La mayoría de los empleados tratan a las personas por igual, mantienen relaciones amistosas y juntos realizan actividades extra laborales.

*“La verdad si dudaba más de su capacidad para realizar las cosas, pero después de convivir con ellos y ver los resultados pues ha sido bueno.” (Rafael Soriano, chofer)*

*“Creo que sí tenía más prejuicios llegue a pensar que no sabrían hacer el trabajo” (Aarón Hernández, colaborador del sindicato)*

*“Conviví una vez con el Rulas y todo fue normal, y con una de las sordomudas fui a jugar básquet ball y me ganó.” (El lacio, Alberto Gamboa, Disponente)*

- Ejemplo a seguir

Los compañeros con discapacidad han logrado a base de su esfuerzo y dedicación ser un ejemplo de vida para los otros empleados que no tienen discapacidad. Debido a la fuerza interna que estas personas proyectan para salir adelante y la eficiencia con la que realizan su trabajo, han contagiado al personal de actitudes positivas.

*“Es la primera vez, me han servido de ejemplo para echarle ganas, más ganas. Me sirvió de ejemplo para la vida, de superación y de cuando se quiere, se puede, no hay obstáculos.” (Rosario Gauchan, Guardia de seguridad)*

*“Siempre he creído que son personas que tienen mucha fuerza interna” (Hugo Sosa, Supervisor de área)*

- Negatividad

Se identificó una ligera negatividad por parte de algunos compañeros de trabajo, al parecer la incorporación de personal con discapacidad les provoca malestar, pues lo ven como doble trabajo, al tener que dedicarle más tiempo para explicarles las cosas o ayudarlos a realizar actividades.

*“lo primero que pienso al escuchar discapacidad es tener que entrenar personas, estarlos ayudando”. (Edgar Mozo, Chofer)*

*“¿Discapacidad? no se, alguien con problemas físicos, alguien enfermo que no puede valerse por si mismo. (Rafael Soriano, Chofer)*



- Incongruencias

En general la actitud que mostraban a primera vista era muy positiva, pero algunas veces llegó a ser poco creíble, daba la impresión que daban opiniones pre elaboradas y manipuladas. Esto sumado a uno que otro comentario que contradecía sus opiniones.

*“más o menos, digo no estamos separados nos llevamos muy bien pero en algunos momentos sí se nota cierto distanciamiento, bueno... como que se juntan más entre ellos.” (Rafael Soriano, Chofer)*

*“Tuve un compañero en la primaria que tenía retraso... nunca lo discrimine, bueno la verdad en la escuela sí lo chingabamos mucho al chavito...” (Edgar Mozo, Chofer)*

*“Nunca he tenido problemas por la discapacidad, lo único es que quizá actúas con un poco de cuidado hacia ellos, en la manera en la que les expresas las cosas, aunque generalmente lo que he visto en ellos es que están acostumbrados a lidiar con expresiones igual y un poco extrañas.” (El lacio, Alberto Gamboa)*

Después de observar estas actitudes, se infiere que también existe autoexclusión de las personas en la convivencia con la sociedad. Como se menciona en la página 96, muchas veces es la autoexclusión que realizan ellas lo que no permite su total inclusión a la sociedad.

En el Anexo 4 se encuentran la transcripción de la sesión completa.