

Discriminación laboral en personas con discapacidad motriz en México

Labour discrimination in people with motor disability in Mexico

Rafael Peñaloza Gómez, Zoe Santillana Limón,
María del Pilar Méndez Sánchez y Juan José Saldaña Castillo

Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, México.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo explorar la experiencia subjetiva de personas con discapacidad motriz al solicitar un empleo e integrarse al trabajo; para ello se empleó una metodología cualitativa, de alcance exploratorio transversal, para recolectar los datos se usó una entrevista de naturaleza fenomenológica y semiestructurada donde se abordó la discriminación, los prejuicios, la inclusión laboral y social. Participaron 11 personas, 3 hombres y 8 mujeres, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y de bola de nieve. Los testimonios de los participantes se analizaron utilizando el software Atlas.ti y mediante el análisis de discurso. Los resultados muestran que los participantes han experimentado discriminación: seis de los once participantes se han enfrentado a prejuicios y estereotipos por parte de sus jefes o compañeros de trabajo; con respecto a su inclusión el mercado laboral, los participantes se enfrentan tanto a discriminación directa como discriminación indirecta, la indirecta está implícita en algunas ofertas laborales.

Palabras clave: discapacidad motriz, discriminación, inclusión laboral, prejuicios, análisis del discurso.

ABSTRACT

The objective of this research was to explore the subjective experience of people with motor disability when applying for a job and joining work; it did so, a qualitative methodology was used, with a transversal exploratory scope. To collect the data, a phenomenological and semi-structured interview was used, where discrimination, prejudice, labor and social inclusion were addressed. Eleven people participated, 3 men and 8 women, a non-probabilistic convenience and snowball sampling was carried out. The testimonies of the participants were analyzed using the Atlas.ti software and using discourse analysis. The results show that the participants have experienced discrimination: six of the eleven participants have faced prejudices and stereotypes at the hands of their bosses or coworkers; regarding their inclusion into the labor market, participants face both, direct and indirect discrimination, indirect discrimination is implicit in some job offers.

Key words: motor disability, discrimination, labor inclusion, prejudice, discourse analysis.

Artículo recibido: 08 de junio de 2022.

Artículo aceptado: 17 de septiembre de 2022.

Se define discriminación a toda exclusión, distinción, restricción o preferencia no objetiva que tenga como resultado obstaculizar, restringir, impedir o anular los derechos humanos y las libertades que goza cada individuo¹. Además, es la manifestación extrema de un prejuicio, que se caracteriza por el tratamiento desigual que favorece a un sujeto violentando los derechos de otra persona².

La discriminación es estructural y genera barreras explícitas que impiden el desenvolvimiento de determinados grupos sociales, tanto en grupo como individualmente. Son prácticas informales e incluso institucionalizadas que tienen como objetivo la segregación y en consecuencia alteran la calidad de vida de los individuos³.

La discriminación se manifiesta de las siguientes maneras⁴:

1. Directa: Son prácticas o reglas que abiertamente excluyen a un grupo de personas atentando en contra de sus derechos, en el área laboral se puede manifestar cuando un puesto de trabajo está dirigido exclusivamente a un género, un grupo de edad, etc.
2. Indirecta: Es una segregación más sutil, que aparentemente es normal, un ejemplo sería que en una solicitud de trabajo se pida disponibilidad de horario, la cual de manera indirecta puede afectar a madres de familia.

En el caso concreto de la discriminación laboral la conducta se distingue por un diferenciado que se le da a un trabajador por razones ajenas a su desempeño laboral, esto puede traer consecuencias salariales, de mala reputación en su ambiente laboral o perjudicar derechos laborales, como tener la posibilidad de un acenso o aumento salarial, horas de descanso, vacaciones, permisos de enfermedad, días libres, permisos por maternidad, etc.; las consecuencias para los trabajadores no son solo dentro de su trabajo, puede disminuir su autoestima y dañar su salud física debido al estrés al que se ve expuesto. Entre las causas de la discriminación laboral se encuentran la edad, género, orientación sexual, religión, cultura, raza, etnia, lengua y discapacidad, también puede deberse por causas personales como en el caso de padecer alguna enfermedad como el VIH o em el caso de embarazo⁵.

Se ha definido la discapacidad como una condición motora o cognitiva, la cual se manifiesta en la interacción con el entorno, con un desempeño diferente al que se considera normal². En México, la Secretaría de Desarrollo Social¹

define discapacidad como una limitación y deficiencia presentes en una persona, que le impiden interactuar con su entorno social y su inclusión plena en la sociedad. En el caso concreto de discapacidad motriz se define como una limitación para moverse, subir o bajar

Existen diferentes clasificaciones para la discapacidad, el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía⁶, la clasifica en cinco grupos: Discapacidades sensoriales y de la comunicación, Discapacidades motrices, Discapacidades mentales, Discapacidades múltiples y Claves especiales, es decir discapacidades no especificadas. Esta tipología de discapacidad incluye la disminución de la movilidad, total o parcial, de los movimientos del cuerpo, puede ser desarrollada por algún síndrome del que padece un individuo, daño encefálico, traumatismo craneoencefálico, así como distrofias y lesiones musculares, dicha condición se caracteriza por⁷: Movimientos involuntarios, Dificultades de coordinación, Alcance limitado, Fuerza reducida, Habla inteligible y Dificultad en la motricidad fina o gruesa.

En México 38.5% de las personas con alguna discapacidad son económicamente activas, las personas con discapacidad visual son las más contratadas con un porcentaje de 39.9%, mientras que las personas con discapacidad motriz tienen un porcentaje de 30.2%, esto implica que una deficiencia en su inclusión laboral y social. Asimismo, en la Tasa de Condición Crítica de Ocupación (TCCO), conformada por empleados en condiciones precarias, encontramos casos como el de los trabajadores informales y el caso de los trabajadores con alguna discapacidad⁸.

El porcentaje de personas con discapacidad en edad de trabajar con un empleo a nivel mundial es del 44%, de este porcentaje el 87% labora en el mercado informal; en México alrededor del 30% de las personas con discapacidad cuentan con un empleo, pero no se cuenta con datos exactos del porcentaje que se encuentra en el mercado informal⁹.

Frente a estas estadísticas, la convención de los derechos de las personas con discapacidad busca proteger y garantizar el goce pleno de sus derechos. En este documento se promueve el diseño universal de productos y servicios, es decir, que sea accesible para las personas con discapacidad. Los países participantes de esta convención se comprometen a crear leyes para la protección de las personas con discapacidad, tomar medidas para garantizar la práctica de esas leyes, tener en cuenta a las personas con discapacidad en la realización de políticas públicas, como lo es la inclusión laboral¹⁰.

Por su parte la ley general para la inclusión de las personas con discapacidad¹¹ busca garantizar los derechos constitucionales de las personas con discapacidad, todas las normas, programas e iniciativas derivadas de esta ley deben promover la equidad, justicia social, igualdad de oportunidades.

Específicamente en el trabajo, la NOM-34 establece el acceso y desarrollo de actividades laborales para las personas con discapacidades, el objetivo principal de la NOM-34 es garantizar la exitosa inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, de igual forma obliga a las instituciones a proporcionar los recursos para proteger la salud y la integridad física de las personas con discapacidad; una de las estrategias para alcanzar la inclusión de las personas con discapacidad es el generar vacantes dirigidas exclusivamente para ellas¹².

A pesar de estos esfuerzos, las personas con discapacidad se enfrentan a estereotipos y prejuicios en todos los contextos en los que se desenvuelven, definiendo un estereotipo como imágenes mentales simplificadas sobre una persona, grupo o institución, implica asignar determinadas características comunes en un grupo de acuerdo con su apariencia y que pueden ser negativos para ciertos grupos sociales que en general son estigmatizados¹³ y los prejuicios pueden explicarse como un fenómeno social, ya que los prejuicios se ven influidos por el contexto, los prejuicios se crean y se cambian de acuerdo con procesos de socialización¹⁴.

El objetivo de la presente investigación fue conocer cuál es la experiencia subjetiva actual de las personas con discapacidad motriz al solicitar un empleo y al integrarse a ese trabajo, considerando que las personas con discapacidad motriz pueden desempeñar trabajos directivos y académicos, trabajos que no dependen de su capacidad física sino de su formación académica, en sus conocimientos, creatividad, constancia, entre otras aptitudes. La importancia de abordar este tema dentro de la psicología del trabajo es que la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el ámbito laboral es un factor de riesgo psicosocial, así como el acoso laboral y el acoso por razón de género, eventualmente estos factores pueden repercutir en el bienestar, en la calidad de vida y en la salud física y mental de los trabajadores⁸. Para lograr el objetivo del estudio, se empleó la metodología fenomenológica, la cual se basa en un movimiento filosófico en el que se hace énfasis en la experiencia subjetiva del sujeto para la descripción o comprensión de un fenómeno ya que el investigador es el propio instrumento de recolección de información, este enfoque puede ser empleado en las ciencias sociales y de

la salud a través de la metodología cualitativa; cuando se hace investigación fenomenológica lo importante observar el fenómeno tal cual sucede¹⁵.

MÉTODO

Participantes

La muestra estuvo conformada por once personas con discapacidad motriz, con edades comprendidas entre los 18 hasta los 60 años; debido a consideraciones éticas de esta investigación se consideró pertinente asignar un alias a cada participante, los seudónimos son: Ulises, Dolores, Teresa, Consuelo, Carlos, Samanta, Sulema, Ofelia, Norman, Diana y Ópalo. Tres participantes se identificaban como hombres y ocho como mujeres.

Los participantes fueron contactados mediante un muestreo no probabilístico por bola de nieve, es decir, que los participantes inicialmente contactados, invitan a más personas a participar en la investigación, este tipo de muestreo es empleado en poblaciones de baja incidencia o de difícil acceso.

Como criterios de inclusión se estableció que los participantes fueran personas con discapacidad motriz en edad de trabajar, entre los 18 y los 60 años, con experiencia laboral ya sea en trabajos formales o informales. Por otro lado, para los criterios de exclusión se estableció que la discapacidad motriz que presentaran no fuera una discapacidad motriz severa o una cuadriplejía, este criterio se estableció por la dificultad de contactar a este sector poblacional y a una menor inserción en los centros de trabajo⁷.

Instrumento

Se aplicó la entrevista semiestructurada, una entrevista semiestructurada se caracteriza por llevar una guía de preguntas las cuales se dividen en temas relevantes para la investigación, en este tipo de entrevista el entrevistado tiene la libertad de explayarse en un tema en específico¹⁶. La entrevista se constituyó mediante el modelo fenomenológico, que implica abordar el tema sin prejuicios, preconceptos, ni juicios de valor, de igual manera es importante que al momento de analizar la información recolectada se analice el lenguaje y el discurso, teniendo en consideración que el lenguaje empleado refleja lo que el participante entiende del fenómeno; por estas mismas razones la entrevista fenomenológica no puede ser del todo estructurada ya que aunque el investigador tenga temas que quiera abordar el entrevistado es el que guía la conversación ya que depende de su percepción, visión, vivencias y experiencias¹⁵.

Tabla 1. Ejemplo de preguntas utilizadas en la entrevista semiestructurada.

Categorías	Indicadores	Preguntas
Discriminación	Prácticas de discriminación	¿Sus compañeros le han tratado de manera diferente haciéndole sentir incomodo?
	Discriminación indirecta	Al momento de solicitar empleo ¿se ha sentido en desventaja en comparación con los demás solicitantes?
Inclusión laboral	Bienestar emocional	¿Se ha sentido cómodo en su ambiente laboral?
	Relaciones interpersonales	¿Ha podido entablar amistades con sus compañeros de trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

Las categorías de la entrevista se establecieron de acuerdo con la revisión teórica, donde se abordó la discriminación, los prejuicios, la inclusión laboral y social; posteriormente se desglosaron los indicadores de acuerdo con subtemas relevantes y las preguntas fueron redactadas con respecto a estos últimos. En la tabla 1 se muestran ejemplos de las categorías, indicadores y preguntas guía.

Debido a que la investigación se realizó durante el periodo de confinamiento de la primera ola de SARS-COV 2 en México, y en el entendido que la movilidad a un lugar en específico puede ser complicada, la entrevista se realizó de manera *online*, por lo tanto, se usó la plataforma como *Zoom* para realizar la videollamada.

Procedimiento

Una vez acordada el día y la hora en que cada participante fue contactado mediante la plataforma *Zoom*, el consentimiento informado fue explicado a cada uno antes de comenzar con la entrevista, pidiéndoles al mismo tiempo su aprobación para grabarlos, su conformidad quedo suscrita de este modo.

Enseguida se procedió con la entrevista en sí, dado que era una entrevista semiestructurada se les dio la libertad de *explayarse*, al acercarse el final de la entrevista se les dejaba saber que la entrevista estaba por concluir, se hacía la última pregunta y se les daba a los entrevistados la oportunidad de agregar algo más que les pareciera importante o de dar una conclusión con respecto a los temas abordados en la entrevista.

Análisis de resultados

Para el análisis de la información se aplicó el análisis del discurso, el cual se puede definir desde su uso más práctico, es decir, la acción de comunicar, sin embargo, el discurso también puede contener valores, ideologías y costumbres que son reflejo de un contexto espacio

temporal específico, no es únicamente oral, sino que puede ser escrito, simbólico o pictórico; el discurso se enriquece entre más medios se consulten. Para su análisis puede dividirse en dos: efectos constructivos del lenguaje, comúnmente empleado en un análisis cuantitativo y los discursos constructivos del mundo social¹⁷.

También, se empleó el software *Atlas.Ti* para generar una nube global de palabras con las transcripciones de cada entrevista, asimismo se generó una red de nodos. El *Atlas.Ti* es un software que facilita el análisis de datos cualitativos en medios escritos y multimedia.

Consideraciones éticas

Las entrevistas fueron realizadas teniendo en cuenta los estándares éticos del manual de la American Psychological Association¹⁸ y apegados a la Declaración de Helsinki¹⁹.

RESULTADOS

Nube de palabras y red de nodos

Como primer resultado, y mediante el programa *Atlas.Ti*, en la figura 1 se presenta la nube de palabras construida a partir de la transcripción de las entrevistas realizadas, el tamaño de la palabra representa la frecuencia con la que fue mencionada por los participantes, así la palabra más grande fue también la más mencionada.

Como se puede visualizar en la nube de palabras las palabras de mayor tamaño son las que fueron repetidas por todos los entrevistados con mayor frecuencia, como lo son "discapacidad", "personas", "trabajo"; cabe, señalar que en el caso de las demás palabras que aparecen en la figura fueron coincidentes en varios de los participantes y podemos ver desde palabras correspondientes a contextos laborales como "jefe", "compañeros", "empresa" hasta palabras de naturaleza negativa como lo son "discriminación", "problemas", "desventaja".

Lo anterior, en conjunto con la red de nodos presentada en la figura 2, también presenta comunales e intersecciones en cuanto a las definidoras y como se relacionan entre ellas.

Al igual que la nube de palabras, resaltan conceptos como discapacidad, discriminación, trabajo, etc. Estos conceptos fueron abordados mediante diferentes conectores y son mostrados en la red, por ejemplo,

se menciona como la discriminación es ejercida por compañeros, familia, jefe, etc., y que es, evidentemente, una desventaja y causa de problemas, la discriminación está asociada a la discapacidad en sus diferentes formas, y es importante en el contexto del trabajo y la necesidad de adecuaciones. Podemos observar conceptos que repercuten de manera positiva en los participantes como adecuación, ayuda y apoyo.



Figura 1. Nube de palabras producto de la transcripción de las 11 entrevistas realizadas. Fuente: Elaboración propia por medio del programa Atlas.ti

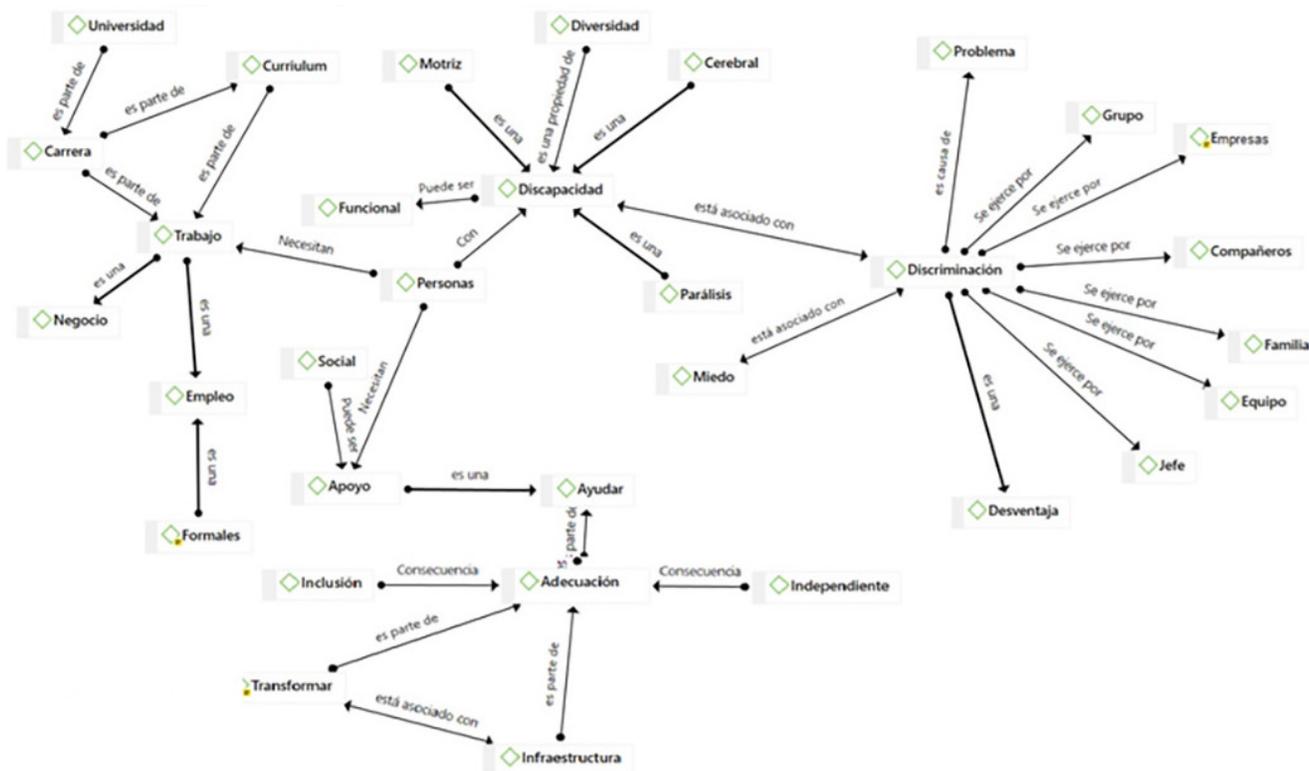


Figura 2. Red de nodos, asociando conceptos como discriminación, discapacidad y trabajo. Fuente: Elaboración propia por medio del programa Atlas.ti

Análisis del discurso

En la tabla 2, se muestra un resumen de aspectos contextuales de los participantes de la entrevista, esto es

los aspectos de reseña personal que mencionan y algunos aspectos de análisis como el lenguaje corporal y el tono de voz, durante la misma.

Tabla 2. Reseñas personales de cada participante y breve análisis de su lenguaje corporal.

Participante	Reseña Personal	Contenido implícito de la entrevista
Ulises	Este participante en particular es un activista por los derechos de las personas con discapacidad, tuvo diferentes empleos y aunque no todos eran en relación con su activismo actualmente trabaja en una Secretaría en San Luís Potosí y parte de sus tareas en su empleo es buscar la inclusión de las personas con discapacidad.	Se observó que en temas como las dificultades laborales a las que se han enfrentado, tales como integrarse a un empleo, salario bajo y discriminación en general, el participante evitó hacer contacto visual con la entrevistadora. Cuando se abordó el tema de discriminación y el por qué la gente ejercía discriminación, el participante frotó sus manos con incomodidad. Por otro lado, al hablar de temas como el activismo el participante se mostraba más enérgico y movía sus manos de manera nerviosa para expresarse.
Dolores	En su trabajo se labora en equipos y mencionó que la relación entre compañeros puede ser tensa, ya sea por cuestiones laborales o por la discriminación que ejercen contra otros compañeros.	La participante se notaba molesta al hablar de las limitaciones de crecimiento que tiene en la empresa, de igual forma se notó frustrada al hablar de las sensaciones grupales que aplica la empresa, al hablar su voz se cortaba y se tomaba pausas para no llorar, ya que su voz se escuchaba quebradiza y se tomaba pausas antes de seguir hablando; otro tema en el que la participante se notaba incómoda fue cuando habló de la discriminación que se ejerce entre las personas con discapacidad. Sin embargo, al hablar de sus amigos y sus compañeros de trabajo sonrió y rió.
Teresa	Durante la entrevista la participante se mostró satisfecha con su trabajo actual y al igual que en el caso de la participante anterior, Teresa trabaja en equipo, ella afirma que nunca ha sufrido de discriminación dentro del trabajo, pero sí la ha vivido en su vida cotidiana.	En el caso particular de esta participante no hubo mucha diferencia en su lenguaje no verbal de la participante a lo largo de la entrevista, el cambio más notorio se dio cuando se abordó la discriminación que sufre en su vida cotidiana, al hablar al respecto rió y al mismo tiempo se mostró incómoda cuando describió cómo actúa la gente.
Consuelo	Aunque la participante no se dedica al activismo, su trabajo de modelo le ha dado la oportunidad de representar a las personas con discapacidad, mencionó que antes de dedicarse al modelaje fue necesario aceptarse a ella misma y a su discapacidad; la participante también se desempeña como abogada y afirmó estar conforme en ambos trabajos.	Durante toda la entrevista se mostró distraída, mirando a su alrededor, tomando cosas de su escritorio, mirando sus uñas, etc., otro aspecto a destacar es el hecho de que la participante hablaba rápido; se mostró frustrada al hablar de que la gente parece enfocarse en su prótesis y no en ella en su totalidad. La participante se notó alegre al hablar de sus 2 empleos.
Sulema	Dentro de los roles que ejerce esta participante en su trabajo está el de capacitar e inducir a nuevos trabajadores, por lo que destaca la importancia de sensibilizar a los trabajadores para lograr una verdadera inclusión en su ambiente laboral.	Se notaba inquieta, constantemente revisando sus uñas y jugando con sus dedos, parecía ansiosa por terminar la entrevista lo más rápido posible, a medida que se fue desarrollando la entrevista hubo tópicos que llamaron su atención, pero en general procuraba contestar rápidamente las preguntas.

Tabla 2. Reseñas personales de cada participante y breve análisis de su lenguaje corporal.

Carlos	Debido a su trabajo como terapeuta y al hecho de que imparte cursos para la sensibilización de otros terapeutas este participante tiene un discurso más técnico al aproximarse a la inclusión de las personas con discapacidad; uno de los trabajos del participante consistió en ayudar a personas con discapacidad en comunidades indígenas, durante la entrevista mencionó el caso de un chico con parálisis cerebral, condición médica que el participante comparte.	Durante esta entrevista se mencionaron, entre otros temas, la discriminación, las discusiones que ha tenido con personas sin discapacidad quienes lo tratan como trasgresor, discriminador y que etiquetan su comedia como humor negro; se mostró exaltado al hablar de estos temas, es decir, subía el volumen de su voz, hablaba más rápido y decía más groserías fueron: Cuando se le preguntó al participante una historia gratificante para él, Carlos mencionó el caso de un chico con parálisis cerebral que vivía en una comunidad indígena, este caso le conmovía y se tomó pausas al hablar para poder continuar con la entrevista.
Samanta	El discurso de esta participante era desde un enfoque feminista, desde su punto de vista es importante buscar representación en este movimiento, debido a que su trabajo actual es en una aseguradora y, por tanto, tiene una noción más amplia de las necesidades de las personas con discapacidad por lo que dentro de la empresa en donde labora busca generar seguros para personas con discapacidad.	Al inicio de la entrevista la participante no mantenía contacto visual con la entrevistadora, pero al llegar al tema de inclusión se mostró más cómoda, de igual forma su semblante se mostraba alegre al hablar de la iniciativa que propuso en su trabajo para un seguro enfocado en las personas con discapacidad.
Ofelia	La participante habló de la aceptación que tiene en su trabajo de voluntariado y de cómo este trabajo le ha dado nuevos objetivos para su carrera y su trabajo como desarrolladora de software.	El lenguaje no verbal de esta participante es muy plano, sin cambios en la entonación, volumen o velocidad, solo llegó a gesticular moviendo su cabeza; a pesar de esto, su tono de voz cambió al hablar de su trabajo de voluntariado siendo su discurso más alegre.
Norman	El participante ha tenido múltiples trabajos desde su adolescencia y a partir de su discapacidad se ha sentido en desventaja al momento de solicitar empleo, durante un tiempo Norman fue ciclista paraolímpico pero debido a problemas económicos no pudo seguir con su carrera en el deporte.	Similar al caso anterior, el participante Nueve gesticulaba en pocas ocasiones, el tema en el que se notó más interesado fue al hablar de la criminalística, ya que es su carrera profesional y actualmente realiza sus guardias.
Diana	Esta participante fundó 2 asociaciones civiles, en las cuales aún trabaja, esto le ha dado una perspectiva más amplia de la discriminación que sufren las personas con discapacidades y de las pocas oportunidades que tienen para encontrar un empleo, la participante hace énfasis en que los empleos deben adaptarse a las personas con discapacidad y no ellos a los empleos.	Al hablar de las experiencias más significativas en su trabajo en sus asociaciones, la participante se notó conmovida, hablando con la voz cortada, esto se puede deber a que para Diana sus compañeros de trabajo son tan cercanos como un hermano.
Ópalo	Ópalo es senadora y ha experimentado la discriminación dentro del mundo político mexicano, sin embargo, ha contado con el apoyo de la ciudadanía para ser candidata a diversos puestos.	En el caso de esta participante no es posible hacer este análisis debido a que respondió las preguntas de manera escrita; este acuerdo se llegó debido a que Ópalo es senadora y se le complicaba hacerse un espacio para la entrevista por videollamada, por lo que se optó hacer la entrevista por escrito, pidiéndole que se expusiera en sus respuestas.

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al contenido explícito de la entrevista, las categorías abordadas fueron discriminación, estereotipos, prejuicios, inclusión laboral y social; respecto a cada categoría se encontró que la discriminación está presente de manera directa e indirecta, para nueve de once participantes, así como la discriminación múltiple en los casos de Samanta y Sulema. Se encontró que los participantes se enfrentan a estereotipos negativos en contra de las personas con discapacidad, como que son débiles, frágiles y que no son inteligentes.

Ulises y Consuelo han sufrido discriminación indirecta, ambos afirman que han tenido que desenvolverse en instalaciones no aptas para personas con discapacidad:

Ulises: *"...el hecho de que no haya accesos para entrar a un espacio es una discriminación indirecta, el hecho de que no haya, incluso en mi trabajo, por ejemplo, no todos los baños son accesibles, o sea hay unos baños que no lo son entonces yo tengo que ir a otros baños, esa también es discriminación indirecta, o sea porque no puedo acceder...."*

Consuelo: *"...si hay un sismo no bajo por las escaleras, bajo por un elevador o cuestiones que son... que necesito tener contempladas o las instalaciones tienen que tener completadas, pero para poder trabajar..."*

Los participantes Dolores y Carlos han sufrido discriminación por parte de los jefes, en el caso de la participante Dolores comenta que no le permitieron asistir a una exposición de arte que se expuso en su trabajo.

Dolores: *"...nuestro jefe se acercó y no dijo: ustedes no pueden estar aquí, porque hay periodistas y hay cámaras y no pueden verlos..."*

Como se abordó anteriormente en el marco teórico, debido a la naturaleza jerárquica de algunos centros de trabajo, el hecho de que los jefes tengan actitudes discriminatorias puede llevar a que otros trabajadores se sientan en la libertad de discriminar a sus compañeros con discapacidad motriz, todo esto repercute de manera negativa en la calidad de vida de la persona con discapacidad. Los participantes Ulises, Carlos, Ofelia y Norman afirman haber sufrido discriminación al momento de solicitar trabajo, los participantes Ulises y Ofelia dicen que este rechazo no es explícito, sino que simplemente no se les llama o se les dice que la vacante se llenó o el proyecto se cerró.

Carlos: *"...por ejemplo, en una dependencia del gobierno, dedicada al trabajo con personas con discapacidad, yo mande un Curriculum y en mi Curriculum suelo quitar,*

o suelo evitar poner que tengo parálisis cerebral porque no me parece importante... pasan 2 semanas y me llaman y me dicen 'disculpa, necesitamos que usted este aquí mañana a las 10:00 a.m. para que nos de sus datos' y se me hizo raro porque dije 'en mi Curriculum están mis datos ¿pa' qué me quieren? Si pueden ver en mi Curriculum mis datos, mi dirección, mi correo electrónico, pues todo, ahí está todo' pues voy y lo que resulta que hicieron fue pasar mis datos a una base de datos de personas con discapacidad beneficiarias de la institución..."

Incluso dentro de contextos públicos y donde se esperaría hubiera una conciencia de inclusión arraigada, la participante Ópalo narra:

Ópalo: *"...recuerdo que llegando a la Legislatura de la Cámara de Diputados Federal, cuando estábamos manifestando nuestro interés para participar en las comisiones Legislativas de Trabajo, un compañero legislador con botas, sombrero y cinturón piteado para hacerme platica y viendo mi circunstancia de vida, me dijo: 'Compañera ¿usted va a la comisión de Grupos Vulnerables, verdad? Y yo le respondí: 'Entonces usted compañero, basada en su apariencia, ¿Usted va a la Comisión de Agricultura y Ganadería?..."*

Afortunadamente los participantes han logrado insertarse en sus trabajos gracias al apoyo de sus amigos y compañeros quienes buscan ayudarlos tanto para moverse y desplazarse como para guiarlos con su carga laboral. Finalmente se encontró que los participantes han sido incluidos en sus comunidades debido al esfuerzo de sus amigos y familiares.

Diana: *"...esto se hace como un tipo de hermandad, o sea, aquí todos se preocupan por el otro, porque también somos una comunidad muy vulnerable en temas de salud, entonces de repente a alguien se le complico una escala de hospitalización, lo operaron, tuvo problemas y de pronto avisan o ya no lo vemos conectado entonces es como 'Hey ¿Qué está pasando con fulano?' y van y lo buscan..."*

Los temas de mayor interés para los participantes fueron la discriminación, la inclusión y los empleos en los que ellos se desenvuelven, en el caso concreto de la discriminación se mostraron incómodos o frustrados, por otro lado, al hablar de inclusión los participantes se mostraron más cómodos e interesados en la entrevista, finalmente al hablar de sus trabajos su semblante podía ser alegre, conmovidos e incluso con la voz quebradiza. Consuelo: *"...no, en parte, mi discapacidad es motriz y mi trabajo como abogada es totalmente intelectual, entonces nunca sentí... nunca sentí diferencia, nunca sentí que estaba en un nivel distinto..."*

DISCUSIÓN

A través del análisis cualitativo de las diferentes entrevistas, se encontró que seis de los once participantes se han enfrentado a los prejuicios, estereotipos y prácticas discriminatorias por parte de sus jefes o compañeros de trabajo, sin embargo, esto no les ha impedido formar amistades dentro de su trabajo. Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a tener un trabajo digno en las condiciones necesarias de acuerdo con sus necesidades²⁰. Por ello, es necesario considerar la calidad de vida de estos trabajadores: el bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar económico, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.

Es importante rescatar que para este sector poblacional no es suficiente obtener un empleo, deben ser integrados a su trabajo, y en general a su comunidad y a la sociedad en general para mejorar su calidad de vida. Este es el propósito de la inclusión social, siendo éste, el proceso social que facilita y promueve que las personas con discapacidad participen en condiciones igualitarias¹. De igual forma, se debe considerar que la discapacidad es generada por condiciones desiguales a las que se somete a las personas con discapacidad; mientras estos estereotipos sigan presentes en la sociedad el trato diferenciado se mantendrá.

Dolores, Carlos, Samanta, Sulema, Ofelia y Ópalo experimentaron tratos discriminatorios por parte de sus compañeros y jefes; una posible explicación es que la discriminación es estructural y genera barreras explícitas que impiden el desenvolvimiento de determinados grupos sociales, tanto en grupo como individualmente. Son prácticas informales e incluso institucionalizadas que tienen como objetivo la segregación y en consecuencia alteran la calidad de vida de los individuos³.

Por su parte Carlos, Samanta y Sulema refirieron conductas paternalistas por parte de sus compañeros y jefes. Al respecto, Sulema considera que este trato es compensatorio, debido a que se considera que su situación es diferente y delicada por lo que se les debe tratar con ciertas consideraciones, para Samanta este trato se debe a que la población en general no sabe interactuar con personas con discapacidad motriz.

Para las participantes Samanta y Sulema este tipo de comportamiento no se hace con el afán de agredirlas y es por esa misma razón que ellas se han sentido con la confianza de comentar que ellas pueden desempeñar

su trabajo perfectamente y de cualquier forma solicitar ayuda cuando ellas la requieran.

Ofelia habla de que, a pesar de no haber convivido con personas con discapacidad, se encontró con compañeros dispuestos a aprender a convivir y ayudar a personas de acuerdo con sus necesidades, menciona que al tener la oportunidad de hablar en profundidad del tema con sus compañeros se encontró que, aunque sus intenciones eran buenas no tenían la iniciativa de hablar con las personas y ofrecer ayuda, ya que no querían ofender. Ópalo narro el episodio con su compañero del senado, a lo cual respondió con sarcasmo.

A pesar de todas las leyes y programas para la protección e inclusión de las personas con discapacidad, la vida cotidiana de este sector vulnerable sigue siendo compleja; de acuerdo con los hallazgos de esta investigación estas leyes no tienen impacto positivo en la vida de las personas con discapacidad, pues la discriminación que sufren continúa afectando todos los ámbitos de su vida y el ámbito laboral no es la excepción.

Las experiencias de Ulises, Teresa, Consuelo, Norman y Diana son especialmente positivas aunque esto no quiere decir que no se han visto en situaciones discriminatorias, como lo comenta el participante Ulises, la discriminación indirecta, la cual se caracteriza por su naturaleza implícita, es decir, puede manifestarse en acciones y en discursos que debido a la normalización de estos la naturaleza discriminatoria puede ser difícil de notar, por lo que es la más frecuente como en vía pública y en transporte público. Esto se conoce como discriminación indirecta, la cual se caracteriza por ser una segregación más sutil, que aparentemente es normal, un ejemplo sería que en una solicitud de trabajo se pida disponibilidad de horario, la cual de manera indirecta puede afectar a madres de familia⁴. En el caso de Ulises, su experiencia con sus compañeros es amena debido a que su equipo de trabajo también se enfoca en la inclusión y la representación positiva de grupos vulnerables.

Conclusiones

Con respecto a la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad los participantes se enfrentan tanto a discriminación directa como discriminación indirecta, la indirecta está implícita en algunas ofertas laborales, los horarios resultan demandantes y no permiten a las personas acudir a consultas médicas, ni tener un descanso suficiente; la discriminación directa puede manifestarse una vez que se llega a la entrevista y el trato diferenciado de los entrevistadores al estar al tanto de su discapacidad. Esto da como resultado que su

proceso de búsqueda de trabajo sea más largo y complejo; una alternativa importante es el empleo informal, donde ellos mismos pueden generar sus condiciones de trabajo.

La experiencia subjetiva de los participantes al enfrentarse a los prejuicios y estereotipos de sus compañeros o empleadores varía de participante en participante, en el caso de las participantes Samanta, Sulema y Ofelia han sentido la confianza necesaria en su equipo de trabajo para poder expresar sus molestias y corregir algunas conductas de sus compañeros; en el caso de los participantes Carlos y Ópalo, a pesar de desenvolverse en ámbitos menos favorables o tensos han podido responder de manera oportuna a estos prejuicios y estereotipos. Por otra parte, en el caso de los participantes Ulises, Teresa, Consuelo, Norman y Diana los ambientes laborales han sido lo suficientemente incluyentes como para no presentar roces entre los participantes y sus compañeros de trabajo.

Como parte de las limitaciones de esta investigación se encuentra el tamaño de la muestra, la cual es reducida, esto puede deberse a que las personas con discapacidad son un grupo de difícil acceso, lo cual es congruente con el empleo del muestreo bola de nieve.

Por otro lado, vale la pena mencionar la crisis sanitaria actual, ya que esta emergencia impidió que las entrevistas fueran presenciales y esto pudo haber influido en la duración de las entrevistas, en la cantidad de información obtenida, en la comodidad de los participantes a lo largo de la entrevista y en la fluidez de sus discursos.

Referencias

1. Secretaría de Desarrollo Social. Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México [Internet]. gob.mx. 2014. Disponible en: <https://www.gob.mx/publicaciones/articulos/diagnostico-sobre-la-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-mexico?idiom=es>
2. Gurdíán-Fernández A, Vargas Dengo MC, Delgado Álvarez C, Sánchez Prada A. Prejuicios hacia las personas con discapacidad: fundamentación teórica para el diseño de una escala. Actualidades Investigativas en Educación [Internet]. 1 de enero de 2020;20(1):1–26. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-577.pdf>
3. Patricio Solís, Consejo Nacional Para Prevenir La Discriminación (México). Discriminación estructural y desigualdad social: con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad. Ciudad De México: Consejo Nacional Para Prevenir La Discriminación; 2017.
4. May A, Morales A. La Discriminación Laboral De La Mujer En México. Ecosociales [Internet]. 2018;6(16). Disponible en: <https://revistas.ujat.mx/index.php/ecosoc/article/view/2243>
5. Discriminación laboral: causas, tipos y prevención [Internet]. Grupo Atico34. 2020. Disponible en: <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/discriminacion-laboral/>
6. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Clasificación de Tipo de Discapacidad -Histórica [Internet]. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
7. Inclúyeme. Todo lo que necesitas saber sobre Discapacidad Motriz | Incluyeme.com [Internet]. Disponible en: <https://www.incluyeme.com/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-discapacidad-motriz/>
8. Zapata-Salazar, J., Petrzalová-Mazacová, J., Vallejo-Castro, R. Los desafíos de la psicología en la sociedad mexicana contemporánea [Internet]. Dirección de Investigación y Posgrado. Disponible en: <http://www.investigacionyposgrado.uadec.mx/publicacion/los-desafios-de-la-psicologia-en-la-sociedad-mexicana-contemporanea/>
9. Valor Compartido. Solo 38.5% de personas con discapacidad tienen participación económica en México [Internet]. Valor Compartido. 2021. Disponible en: <https://valor-compartido.com/solo-38-5-de-personas-con-discapacidad-tienen-participacion-economica-en-mexico/>
10. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Personas con discapacidad – COPRED [Internet]. Cdmx.gob.mx. 2016. Disponible en: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/por-la-no-discriminacion/personas-con-discapacidad/>
11. Cámara de diputados del congreso de la unión. Ley General Para La Inclusión De Las Personas Con Discapacidad [Internet]. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
12. Social del Trabajo y Previsión Social. Facilita STPS incorporación de personas con discapacidad en empleos [Internet]. gob.mx. [Citado 19 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/facilita-stps-incorporacion-de-personas-con-discapacidad-en-empleos>
13. Furrer S. Comprendiendo la amenaza del estereotipo: definición, variables mediadoras y moderadoras, consecuencias y propuestas de intervención. Docencia Creativa [Internet]. 2013; Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/27787>
14. Ungaretti J, Müller M, Etchezahar E. The psychological study of prejudice: Contributions of authoritarianism and social dominance. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales [Internet]. 11 de

- Agosto de 2016 [citado 8 de mayo de 2021];12(1):75–86. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v12n1/v12n1a07.pdf>
15. Guerrero-Castañeda RF, Menezes TM de O, Ojeda-Vargas MaG. Características de la entrevista fenomenológica en investigación en enfermería. *Revista Gaúcha de Enfermagem* [Internet]. 2017;38(2). Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472017000200701&lng=en&nrm=iso&tlng=en
 16. Díaz-Bravo L, Torruco-García U, Martínez-Hernández M, Varela-Ruiz M. La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*. Julio 2013;2(7):162–7.
 17. Urra E, Muñoz A, Peña J. El análisis del discurso como perspectiva metodológica para investigadores de salud. *Enfermería Universitaria* [Internet]. Abril 2013;10(2):50–7. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v10n2/v10n2a4.pdf>
 18. Remolina F, Georgina Moreno Zarco, American Psychological Association. *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. Ciudad De México: Editorial El Manual Moderno; 2021.
 19. Riaño-Galán A, García-Ruiz R, Rodríguez Martín A, Álvarez-Arregui E. Calidad de vida e inserción sociolaboral de jóvenes con discapacidad. *Revista electrónica de investigación educativa* [Internet]. 2016;18(1):112–27. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000100008
 20. World Medical Association (WMA). Declaration of Helsinki. Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. *Jahrbuch für Wissenschaft und Ethik*. 24 de enero de 2004;14(1).