

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD 241

**“INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EGRESADAS DE
LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

PRESENTA

NANCY ALEJANDRA GARCÍA SANDOVAL

ASESOR

FERNANDO MENDOZA SAUCEDO

SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P.

OCTUBRE, 2020.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco de manera especial a la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 24 por todo el apoyo y formación a largo de mi estancia en la institución, por la preparación profesional, las experiencias, valores y los conocimientos adquiridos que me han ayudado en mi desarrollo profesional tanto en mi persona como en la práctica.

A mi asesor de Tesis, el Maestro Fernando Mendoza Saucedo, por aceptarme para realizar no solamente el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigador por la confianza que depositó en mí al apoyarme en este proyecto, por compartir sus conocimientos y experiencias conmigo, animándome siempre a seguir adelante, pero sobre todo por guiarme tan acertadamente en este trayecto de mi formación ha sido un aporte invaluable.

A mis maestros María Cristina Amaro, Aleyda Yamilet Fandiño Ojeda, Ana Guadalupe Cruz Martínez, Israel Rodríguez Hernández, Dra. Norma Ramos Escobar, Cristina Araceli Rodríguez Delgado que influyeron en mi formación y con su experiencia trascendieron en mí como un gran ejemplo, por su compromiso profesional en todo momento y esa relación que nos permitió hacer amistad con ellos, gracias por cada experiencia que me permitieron vivir en el campo por compartir sus experiencias y consejos, por hacerme ver la vida de otra manera en la educación psicopedagógica e inclusión.

Principalmente agradezco con todo mi corazón a mis padres quienes nunca perdieron la fe en mí y siempre estuvieron apoyándome para seguir adelante. Gracias papá por tus largas horas de trabajo y cansancio para poder estar en la universidad por ayudarme

y explicarme cuando no entendía. Mamá gracias por estar en todos lados conmigo por ser quien siempre me animaba en todo y no darme por vencida ustedes son mi motor y gracias a ustedes he llegado hasta aquí.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y la bendición de poder llegar hasta aquí a este momento tan importante de mi formación profesional siempre dándome fortaleza, sabiduría y paciencia a cada paso que doy. Gracias a Dios porque el es el que abre puertas de bendición a los que confían en él.

Dedico esto a mi familia porque ellos siempre han animado y apoyado cada sueño y meta alcanzada. Porque su amor y su ejemplo han sido un motor en mi vida. A mi madre y padre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, sé que este momento es tan especial para ustedes como lo es para mí. Y a mi gran amor, mi esposo quien siempre ha creído en mí.

A mí misma, ya que esto no fue fácil, desde hace tiempo que esto inicio como un sueño visto a la lejanía, pero con esfuerzo y desvelos lo he logrado una meta más. A sido una experiencia inigualable de la cual me siento muy orgullosa de mi por demostrarme que si se puede.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 1 |
| Capítulo I..... | 3 |
| Planteamiento de la problemática..... | 3 |
| Antecedentes..... | 6 |
| Preguntas de investigación | 10 |
| Objetivos..... | 10 |
| Justificación | 11 |
| Capítulo II..... | 12 |
| Marco teórico..... | 12 |
| Discapacidad..... | 12 |
| 1 Modelos de atención a la discapacidad..... | 15 |
| <i>1.1 Modelo de la prescindencia.</i> | 15 |
| <i>1.2 Modelo médico-rehabilitador</i> | 15 |
| <i>1.3 Modelo social</i> | 15 |
| <i>1.4 Modelo de la diversidad:</i> | 16 |
| El trabajo en la vida del hombre..... | 17 |
| Inclusión laboral | 19 |
| Capítulo III..... | 24 |
| Metodología de la investigación..... | 24 |

| | |
|---|----|
| Tipo de investigación..... | 24 |
| Escenario | 26 |
| Participantes | 27 |
| Técnica e instrumentos de recolección de datos..... | 28 |
| La entrevista. | 28 |
| Grabación de audio..... | 30 |
| Procedimiento de análisis de datos..... | 30 |
| Construcción del índice de categorías | 31 |
| Capitulo IV | 34 |
| Resultados..... | 34 |
| Re-construir experiencias de vida de las personas con discapacidad..... | 35 |
| María “Yo amaba lo que hacía” | 35 |
| Fabián “No todos los ciegos son iguales” | 59 |
| José “Solo buscaba una oportunidad” | 64 |
| Carla “una oportunidad de trabajo | 67 |
| Deconstrucción de los relatos de las personas con discapacidad | 71 |
| La realidad de las personas con discapacidad | 71 |
| Las barreras a la inclusión laboral | 73 |
| La inclusión laboral en personas con discapacidad | 75 |
| La responsabilidad social inclusiva empresarial y universitaria | 78 |

| | |
|-------------------|----|
| Conclusiones..... | 81 |
| Referencias | 84 |
| Anexos..... | 91 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Censo de alumnos con discapacidad egresados y titulados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí | 27 |
| Resultados de las categorías de análisis | 33 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Triangulación categoría propuesta por Bertely 2000 | 31 |
| Código de las entrevistas | 34 |

INTRODUCCIÓN

En los últimos años ha habido un gran avance hacia la consideración por las personas con discapacidad con base a la inserción laboral en México, haciendo valer sus derechos para poder participar plenamente en la sociedad. La inclusión laboral es vista como un agente transformador ante la exclusión social, el cual consiste en una transición en la sociedad que va de posiciones en el sistema educativo, de la familia hacia el mercado laboral e independencia del individuo.

Los trabajadores mexicanos se ven afectados por prácticas laborales no incluyentes como la informalidad, que caracteriza a una enorme proporción del mercado laboral limitando el acceso a un seguro social y salarios bajos (Biblioteca Mexicana de Conocimiento, 2015). Por tanto este proyecto se enfoca en conocer a través de las historias de vida de los participantes una mirada más amplia sobre el tema y reflexión para mejorar las oportunidades para las personas con discapacidad desde el ámbito social, tratando de romper estereotipos marcados por la cultura para ingresar a un empleo (López Melero, 2004, citado en Leiva, 2013: p.6).

Fue pertinente desarrollar esta investigación a través de la metodología cualitativa ya que permitió comprender este objeto de estudio desde la perspectiva de quienes lo viven dándonos una mejor visión de lo que sucede en la realidad con las experiencias que han tenido a los largo de su vida laboral, es decir, permitió analizar la realidad dentro de su contexto natural intentando dar sentido a los fenómenos de acuerdo con los significado que tienen para las personas (Gómez, Flores & Jiménez, 1996). La principal técnica de investigación para la obtención de información fue la entrevista semi-estructurada, esta herramienta permitió variar el orden y la forma en la ejecución de las preguntas de acuerdo

a la información que proporcionó el entrevistado para facilitar la problematización del tema de estudio; ya que fue flexible, dinámica y no directiva (Álvarez-Gayou, 2003).

Los informantes fueron personas con discapacidad egresados que sea han titulado en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí en las licenciaturas de: Psicología, Economía, Química y Arquitectura. Entre los resultados obtenidos destacan la dificultad de acceder a un empleo digno y creer que por tener alguna discapacidad es menos capaz de desenvolverse en el trabajo aunque tengan la preparación académica necesaria. Estos hallazgos representan un nuevo conocimiento que abona a la difusión de información sobre la importancia de la inclusión en la sociedad de personas con discapacidad y específicamente la trascendencia que tiene su formación universitaria como condición para la obtención de un empleo que coadyuve en la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Capítulo I

Planteamiento de la problemática

El día 12 de febrero del 2013 el Senado de la República instauró el día nacional por la inclusión laboral para conmemorar en México cada 27 de febrero (Salazar, 2015) este hecho debería de abrir paso a la inclusión social y desarrollo de las personas de todos los sectores de la población en la vida productiva del país, participando plenamente en el mercado del trabajo.

De acuerdo con Salazar (2015) se debería considerar que en México viven 88 millones de personas que tienen edad para trabajar, donde el 52% lo representan las mujeres y de las cuales solo participan el 42,5% en el mercado laboral, siendo un claro referente del desafío que el país enfrenta para lograr oportunidades en el ámbito del trabajo ya que es evidente que un hombre tiene más oportunidad de encontrar trabajo que una mujer.

Pero cuando se habla de personas con discapacidad las cuales representan el 5.7 millones según el último Censo de Población y Vivienda en México de los cuales 39.1% tienen empleo, ellos son quienes enfrentan aún más barreras para ejercer derecho al trabajo, siendo estos de actos discriminatorios y falta de infraestructura adecuada en los centros de trabajo, también son quienes reciben un salario menor al que reciben las mujeres, tomando en cuenta que las mujeres llegan a recibir menor salario que el de los hombres (Biblioteca Mexicana de Conocimiento, 2015)

A pesar de que a partir de esa fecha se conmemoró la inclusión laboral, aun no se hace referencia a que la inclusión se lleve a cabo con efectividad o que este cambio se esté llevando a cabo en todos los sectores, laborales, educativos y sociales. Según Barton (2008)

el principal motivo por el que las personas con discapacidad no pueden participar plenamente en la sociedad, es por la concepción que la sociedad tiene acerca del concepto de discapacidad, tomando esta concepción como tragedia de la persona y no como el contexto que no se encuentra admisible para ellos. Dado que se cree que las personas con discapacidad no cuentan con las capacidades y habilidades para realizar adecuadamente una actividad que se le pida dentro del mercado laboral.

Debido a que no se ha visto cambios satisfactorios en el mercado laboral hacia las personas con discapacidad se crearon algunos programas para el apoyo su integración al mercado laboral, como el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018, donde en los objetivos de desarrollo se establece el compromiso de adoptar y aplicar estrategias e iniciativas nacionales dirigidas específicamente a personas con discapacidad, elaborar planes específicos a fin de promover la inclusión de las personas con discapacidad y asegurar el acceso al empleo pleno y productivo y al trabajo decente, en pie de igualdad y sin discriminación para las personas con discapacidad, entre otras cosas. Además, en este programa promueve el acceso a sistemas educativos inclusivos, el desarrollo de competencias y la formación profesional y empresarial, para que las personas puedan alcanzar y mantener el máximo nivel de independencia (PNTEPD, 2014).

Otro ejemplo sería la asociación Juntos AC quienes buscan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad mediante diagnósticos, capacitaciones, talleres y la sensibilización a empresas, escuelas y universidad. Trabajan bajo tres ejes: inclusión laboral, sensibilización a instituciones e inclusión social y bajo tres programas: poderosa, empoderate e intervención comunitaria.

Por lo tanto, es de gran importancia conocer si este proceso de inserción es posible y como es que las personas con discapacidad llevan a cabo este proceso, considerando que aun las personas sin alguna discapacidad puede resultarles un tanto complicado la inserción a un empleo debido a la desigualdad que se encuentra enmarcada en la mentalidad colectiva y es necesario romper con toda una serie de prejuicios y estereotipos hacia las personas con discapacidad (López Melero, 2004, citado en Leiva, 2013: p.6).

De ahí parte el siguiente planteamiento del problema ¿Cómo es el proceso de inclusión laboral al mercado ocupacional de las personas en situación de discapacidad?, por lo tanto el objetivo de esta investigación es generar un conocimiento sobre el proceso de incorporación laboral de personas con discapacidad egresados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Antecedentes

Investigando sobre los antecedentes referente al tema de personas con discapacidad cuyo énfasis es la inclusión laboral de los egresados universitarios, Guzmán y Wa Kay (2015) realizaron una investigación con jóvenes pertenecientes a una Universidad en Chile, mediante una investigación cualitativa, analizaron la satisfacción laboral desde la teoría de Herzberg, que los trabajadores con discapacidad poseen un nivel de satisfacción medio, en los factores intrínsecos de satisfacción que va en aumento, y además poseen una considerable disminución de la insatisfacción en lo respectivo a los factores extrínsecos.

Por otra parte, en los resultados que obtuvieron por los testimonios de los supervisores, distinguieron que respecto a las barreras las más significativas son las arquitectónicas, específicamente la infraestructura y las limitaciones que poseen las mismas personas incluidas, por tanto esto se relaciona con su calidad de vida. También tomaron la parte de las ventajas, las autoras identificaron que la contratación de personas con discapacidad en las organizaciones estudiadas, genera beneficios organizacionales en aspectos como el clima organizacional, las relaciones laborales, el compromiso y la reputación de la empresa y beneficios en la misma persona incluida, logrando que esta se encuentre satisfecha con su trabajo.

Por su parte, Cobas (2015) realizó una investigación con la finalidad de analizar el significado de un programa de capacitación para personas con discapacidad en México. La metodología que sustenta a la investigación es cualitativa a través del estudio de caso. Entre los resultados menciona que las personas con discapacidad que no atraviesan el proceso de capacitación previa, se encuentran más expuestas a un fracaso, debido a que, al momento

de presentarse a una institución o compañía, no tendrán las herramientas necesarias ni los recursos para afrontar un proceso así.

Considerando que ya su discapacidad les obstaculiza su inserción, también advierte a las compañías, al momento de plantear los beneficios de contratar a personas con discapacidad, en la fuerza laboral de una compañía, además de fiscales, también sociales, es crucial para cambiar la cultura de las población en general, Es decir, para la autora se deberían hacer valer los derechos e igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas, que formen parte de una fuerza laboral en primera instancia.

Otra investigación realizada por Romero (2017) en la Universidad Autónoma del Estado de México se propuso conocer la situación actual de las personas con discapacidad con respecto a su incorporación al ámbito laboral mediante un análisis documental de la legislación nacional e internacional en cuanto a derechos humanos y laborales para esta población. Entre las principales conclusiones destaca que las personas con dificultades visuales son quienes más se integran a un empleo remunerado, seguidas por quienes presentan discapacidad auditiva y motriz y en menor número aquellas personas con dificultades mentales y de aprendizaje.

Por otro lado, en el 2017 en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Velasco-Jáuregui realizó una investigación mediante un estudio comparativo entre España y México sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad llegando la conclusión que en España los organismos de la discapacidad cuentan con una larga trayectoria de trabajo en cuanto al tema laboral; debido a que han logrado su articulación interna teniendo como base la participación ciudadana de padres de familia y personas con discapacidad en asociaciones que a su vez constituyen federaciones por autonomías y

confederaciones nacionales, en cambio en México los organismos de la discapacidad han mostrado poca organización para la atención de sus problemáticas sociales y laborales. No han consolidado una estructura organizativa con representación nacional en las organizaciones de otras discapacidades, no cuentan con el apoyo económico a través de políticas públicas gubernamentales para realizar sus funciones.

En el aspecto laboral, las confederaciones españolas de la discapacidad han establecido un sistema de empleo previsto en la legislación, a través de los Centros Especiales de Empleo (CEE), con posibilidades de inclusión en la empresa ordinaria. Estos centros están coordinados por la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM), una federación creada para apoyar el desarrollo de los CEE, a través de la comisión del trabajo integrada al Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi) quien es la cara política de la discapacidad en España. Este nivel de estructura de los organismos de la discapacidad en torno al proceso de inclusión laboral, no existe en México. Considerando que existe un movimiento asociativo de la discapacidad en España, situación que no se puede afirmarse en el caso de México.

En otra investigación Vázquez (2018) estudio las trayectorias educativas y laborales de personas egresadas en situación de discapacidad en la UASLP, mediante el método cualitativo a través de entrevistas aplicadas a cuatro personas con discapacidad quienes compartieron sus experiencias en su trayectoria escolar y laboral. Entre los resultados destaca que las personas con discapacidad siguen enfrentando barreras físicas en los distintos contextos desvuelven y sociales las que son aún más complicadas de erradicar, en cuanto al contexto laboral se les da trato asistencialista realizando actividades no

relacionadas con su profesión, llevando está a pensar que aún existen estigmas sobre las personas en situación de discapacidad evitando desarrollar sus habilidades y conocimientos ampliamente.

Con respecto a los antecedentes relativos al marco jurídico legal los derechos vigentes para las personas con discapacidad, la Constitución Mexicana sustenta en tres artículos de la que las personas con discapacidad tienen la misma oportunidad de ser un miembro activo dentro del mercado laboral, sin ninguna discriminación, ni por ningún motivo.

La Constitución establece en su Artículo 1º la prohibición de "toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o perjudicar los derechos y libertades de las personas" (p.2); señalando también, que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos (Artículo 5º), lo cual se fortalece con lo estipulado en el Artículo 123, en donde se plasma el derecho de toda persona a contar con un trabajo digno y socialmente útil.

En los antecedentes expuestos se estudiaron cuestiones del entorno laboral de la persona con discapacidad; pero, existen pocas investigaciones que se enfoquen específicamente en las fases o procesos previos y posteriores a la incorporación del empleado al puesto vacante. Entre ellos se encuentran Guzmán y Wa Kay (2015) y Cobas (2015) que en sus estudios destacan la perspectiva de la empresa acerca de las personas con discapacidad, que ventajas y desventajas trae consigo el emplear a personas en situación

con discapacidad. Al igual, Romero (2017) hace una investigación general con base a documentos bibliográficos en donde destaca sobre de las limitaciones que como sociedad se imponen a las personas con discapacidad, que llegan a ser más limitantes incluso que las limitaciones físicas, al momento en que desean incluirse a un empleo o en cualquier otro aspecto social.

Es por ello que surgió el interés por investigar en esta población de estudiantes con discapacidad desde su propia perspectiva lo qué sucede en el proceso de inserción laboral, considerando que son ellas las personas que deben ser escuchadas para conocer cómo la inclusión laboral se está llevando a cabo, si ha resultado con efectividad o que debería cambiar de acuerdo a sus necesidades. Asimismo, tratando de dar continuidad a lo estudiado por Vázquez (2018) se buscó aproximarse a las realidades educativas y laborales de las personas en situación de discapacidad con base a su trayectoria educativa y laboral.

Preguntas de investigación

¿Cómo es el proceso de inclusión laboral al mercado ocupacional de las personas con discapacidad egresadas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí? ¿Cómo perciben el proceso de inclusión laboral las personas con discapacidad? ¿Cuáles son las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el proceso de inserción a un empleo? ¿Qué aportes sociales se encuentran en la interacción en el trabajo entre personas con discapacidad y sin discapacidad?

Objetivos

Teniendo como objetivos específicos: describir las características de la fase previa a la inserción laboral, describir los aspectos de la fase de incorporación al ámbito laboral y describir implicaciones afectivas y sociales del individuo dentro del empleo.

Justificación

Esta investigación se constituye de gran importancia porque permitió tener una mirada amplia, pertinente y profunda sobre el tema, a través de la cual se pueda lograr una concientización y reflexión de que se está haciendo y que se deja de realizar, para mejorar las oportunidades de las personas con discapacidad desde el ámbito social, tratando de romper estereotipos marcados por la cultura dentro del contexto donde se viven para ingresar a un empleo.

Tomando en cuenta que la inclusión es un proceso donde se está aprendiendo a vivir con la diferencia de las demás personas, es por ello que a través de esta investigación se ahondó el conocimiento sobre las personas con discapacidad, lo que facilitará proporcionar información a las universidades y a las empresas que han decidido dar acceso laboral a las personas con discapacidad. Asimismo, contribuir a los estudios al campo de investigación que aborda el tema de los egresados, ya que aún existen pocos estudios sobre ellos como ya lo menciona Vázquez (2018) falta mucho por hacer para conocer con mayor rigor que sucede con la presencia de estudiantes en las universidades y más aún al buscar su incorporación a una vida laboral activa, lo cual permite potenciar las investigaciones e impulsando la creación de políticas públicas y espacios que den respuesta a las necesidades de estos grupos sociales.

Capítulo II

Marco teórico

En este capítulo se analizan las teorías que dieron sustento al trabajo de investigación para contextualizar el tema, en primer lugar, se revisarán las distintas visiones bajo las cuales se ha analizado el concepto discapacidad y desde qué modelos se ha visualizado este concepto en la sociedad. Una vez realizada esta definición se analizarán los conceptos de trabajo e inclusión laboral, todo esto bajo una perspectiva social apoyada de distintos autores, ello permitirá al lector acercarse y comprender la situación actual.

Discapacidad.

Hasta hace tiempos no muy lejanos, la mirada hacia la discapacidad partía de una concepción caritativa, que no llegaba a comprender la complejidad social de este fenómeno, ello sin duda es el resultado de una historia de persecución, exclusión y menosprecio a la que las personas con discapacidad se vieron sometidas durante muchos años. López (2008) considera que los procesos de inclusión y reconocimiento social han sido lentos ya que los esfuerzos se han concentrado en la integración a espacios educativos, lo que es de gran importancia; no obstante, se han dejado de lado condiciones particulares como el tipo y grado de discapacidad, la edad y eventos de gran importancia para su desarrollo, temas que suelen enmarcarse de prejuicios que siguen limitando su reconocimiento e inclusión a servicios de acuerdo con sus necesidades.

Borsani (2008) menciona que el prefijo “dis” en la palabra discapacidad hace referencia al sentido de negación, privación o falta de capacidad de un individuo en determinado aspecto o competencia, haciendo referencia directo a lo incompleto, a la exclusión o a la incapacidad. Anunciando una falla con relación a lo sano, a lo “normal”.

Esto con base a que la sociedad construye sus propios conceptos acerca de lo que intuye como normal, que considera con una serie de características establecidas las cuales configuran a las personas de determinado grupo, influyendo esto en las interacciones sociales hacia las personas con discapacidad.

Debido a esto hace algunos años la “discapacidad” era considerada como un problema individual de nacimiento o adquirido refiriéndose a las deficiencias físicas, mentales, de carácter temporal o permanente, sea por causa psíquica, sensorial o intelectual. Esta palabra oculta las posibilidades de las personas López (2008); es decir, la acepción del concepto discapacidad es absoluta y monolítica, sitúa como un atributo de la persona y conllevando un significado que pasa a ser un denominador de un atributo de la persona (Borsani 2008).

Otro ejemplo sería como lo menciona la Organización Mundial de la Salud (2018) la discapacidad como “toda relación o ausencia, debido a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano (OMS, 2018) siendo que este concepto es un tanto actual aún se sigue tomando en tema de discapacidad como un atributo de la persona.

La definición de este concepto ha ido evolucionando con el paso de los años, los cambios en la terminología son un reflejo eminente de la forma en que la sociedad ve a las personas que con discapacidad y de cuáles son sus actitudes y conductas, lo que causa influencia no solo en las personas sino también en su situación social, por lo tanto el concepto de discapacidad es entendido como una construcción social de modo que las causas o los factores desencadenantes son menos biológicos que sociales y menos individuales que colectivos (Raya, Caparrós y Peña, 2012).

Para estas autoras es necesario tratar de influir en las actitudes de la sociedad hacia las personas con discapacidad y su situación social, puesto que la discapacidad se ha entendido y se sigue entendiendo como una condición negativa, una falta que transforma lo “normal” en lo que “está fuera de la normalidad”. Deberíamos de pensar y reflexionar que detrás del concepto de discapacidad se encuentran personas que no necesitan adjetivos, sino su reconocimiento de su ser ciudadano/a.

Considerando la opinión de los autores mencionados con anterioridad se concuerda respecto a que la sociedad concibe la discapacidad desde una perspectiva equivocada lo cual se refleja evidentemente en sus actitudes y conductas que no solo afectan a la persona con discapacidad sino que pasa ser un constructo social y, aún las personas que no quieren discriminar a una persona con discapacidad, no saben cómo tratarlos o cómo hablar con ellos, se olvida que ellos son como cualquier otra persona en este mundo lleno de diversidad donde todos debemos tratarnos con dignidad y respeto..

De acuerdo con Raya...(2012) existen cuatro modelos de cómo se concibe la discapacidad, de acuerdo en cómo la sociedad vea este concepto influirá en su conducta en la interacción con las personas en situación de discapacidad, de aquí parte la cultura que se siga transmitiendo a las próximas generaciones o bien en los cambios que se quieran hacer en la parte social, política, en infraestructura, etc.

1 Modelos de atención a la discapacidad

1.1 Modelo de la prescindencia: Considera que las personas son prescindibles en cualquier sociedad de ahí la aplicación de las políticas eugenésicas, donde y se tenía la creencia que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la sociedad, que eran innecesarias e incluso una carga (Palacios, 2008). Por tanto la sociedad decide prescindir de las personas en esta condición, por medio de políticas eugenésicas, llamándolos como anormales y situándolos en lugares destinados para los pobres. Se les considera como objetos de compasión, lástima, generando la demanda a la caridad.

1.2 Modelo médico-rehabilitador: Este modelo pretende Mediante los avances científicos las personas con discapacidad dejan de ser considerados como inútiles, el problema pasa a radicar en la persona que tiene limitaciones por lo tanto tiene que recibir rehabilitaciones. Como lo mencionó Palacios (2008), el objetivo principal era “normalizar” las acciones de respuesta en la sociedad ante la educación especial, más allá de los beneficios de la rehabilitación terapéutica y vocacional mediante los servicios de asistencia o institucionalización. Es decir, las personas con discapacidad eran objeto de beneficios de servicios sociales pues se consideraba que no eran capaces de enfrentarse y desenvolverse adecuadamente en la sociedad.

1.3 Modelo social: Toma relevancia en la equidad de las personas con discapacidad, el respeto, la dignidad humana, libertad personal, garantizando la inclusión social actuando sobre el entorno socio espacial para modificar todo lo que impide la inclusión social.

Contribuyendo a que se reconozca y se visibilice a las personas con discapacidad desde su condición de ser humano en igualdad de derechos y dignidad, y que la condición que las acompañan “la discapacidad” requiere de determinadas condiciones o medidas específicas para garantizar el goce y el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones que las demás personas sin discapacidad.

Por su parte Palacios (2008) menciona que este modelo parte de una cultura de la discapacidad donde este es el resultado de la interacción de la persona y el contexto donde vive, apoyándose en la propia concepción de la capacidad del individuo, en sus capacidades y destrezas personales, en la posibilidad de desarrollar actividades de manera independiente a partir de sus intereses.

1.4 Modelo de la diversidad: Este modelo toma posición en el campo de la bioética, teniendo como eje teórico la dignidad; inherente a todos los seres humanos. No está vinculada a la capacidad o valía que convierte a una persona en alguien con capacidad o sin discapacidad. Superando la relación entre discapacidad y enfermedad y entre autonomía física-funcional y autonomía moral (toma de decisiones). Apuesta por medidas que faciliten la desmedialización y la desinstitucionalización apostando por la transversalidad.

En base estos modelos que mencionan las autoras se pretenden tomar como base el modelo social y el modelo de la diversidad por ser los más relacionados en la actualidad acerca de discapacidad y considerando el cambio hacia la inclusión laboral que se quiere hacer en México. Ya que se habla de discapacidad como el resultado del contexto donde se vive, En la actualidad referimos al concepto de discapacidad hablamos de las limitaciones de poder participar en las actividades y en las restricciones generales por contextos sociales

que responden a parámetros convencionales y estereotipos de normalidad que no admiten la diversidad humana siendo un constructo social de la cultura (González y Cano, 2013)

Berger y Luckmann (1995) afirman que en la cotidianidad de la vida se vive un mundo ordenado mediante significados compartidos por la comunidad. Su propuesta fenomenológica tiene como principal objetivo restablecer las construcciones sociales de la realidad. Por lo tanto el núcleo de la construcción social de la realidad se encuentra en la afirmación de que los sujetos crean la sociedad y ésta se convierte en una realidad objetiva que, a la vez, crea a los sujetos. “La sociedad es un producto humano. La sociedad es una realidad objetiva, el hombre es un producto social” (Berger y Luckmann, 1995, p.61).

El trabajo en la vida del hombre

Desde la antigüedad, el trabajo siempre ha estado presente desde el inicio de los tiempos del hombre, se distinguía como una actividad propia del ser humano a su vez haciendo distinción en quien debía realizarlo y cómo realizarlo, es decir, se consideraba propia de los esclavos y denigrante en las mujeres; en ambos casos el trabajo se realizaba de una forma ardua y pesada. En las sociedades capitalistas el trabajo tuvo un cambio de enfoque, se consolida como una actividad que genera un estado ideal por la identidad que este le proporciona a quien lo tiene; por tanto, se resalta la importancia que el individuo le otorga ya que por medio de él se tiene la principal fuente de provisión de recursos materiales necesarios para la subsistencia, y con ello su desarrollo moral y psicológico (Romero, 2017)

El trabajo es fundamental e indispensable para la supervivencia de las personas, cualquiera que sea su condición y situación. En el mundo del trabajo competitivo se han manifestado que el derecho a las personas con discapacidad tenga un trabajo con barreras

en condiciones de desigualdad difícil de erradicar. Es interesante saber, cuando las personas con discapacidad obtienen un trabajo donde se adapten a sus competencias, intereses y habilidades que han puesto de manifiesto su valía y experiencias como trabajador de éxito, como Nick Vujicic quien nació en 1982 sin extremidades y es fundador de Life Without Limbs, una organización para personas con discapacidades físicas.

Otro ejemplo sería el italiano Andrea Bocelli quien nació con glaucoma congénito que le dejó parcialmente ciego, pero a los 12 años sufrió un golpe durante un partido de fútbol que le dejó completamente ciego, estudio derecho, pero decidió dedicarse completamente a la música en específico al canto y ahora es tenor, músico, escritor y productor musical, concretamente en el canto. Bocelli ha recibido numerosos premios de prestigio internacional e incluso tiene una playa con su nombre a orillas del Adriático. Como ellos hay muchas más personas.

A menudo las personas con discapacidad son excluidas por patrones de discriminación generando altas tasas de desempleo en este colectivo, la intensidad de la discapacidad constituye un elemento de especial trascendencia condicional de la implicación en el mercado laboral. Para que una persona en situación de discapacidad tenga oportunidad a un trabajo se toma en cuenta el grado de discapacidad y a medida que aumenta, se reducen los índices de actividad y esto puede llevarlos al desempleo. Un aspecto a destacar es que la mujer con discapacidad ostenta una mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial respecto de la situación del hombre poniendo de manifiesto las desigualdades que experimenta la población con discapacidad en el acceso al trabajo productivo (Vidal & Cornejo, 2016).

Inclusión laboral

El inicio del movimiento inclusivo se sitúa en los países anglosajones enfocado al marco de la educación, tradicionalmente se ha asociado a la educación inclusiva con una educación sólo para el alumnado con necesidades específicas de atención educativa, cuando la realidad es que la escuela inclusiva se concibe como una escuela para todos y todas, cambiando el enfoque a la parte equitativa con base a las necesidades de los alumnos (Leiva, 2013). Desde este punto la inclusión se ha llevado a distintos puntos como lo es el área laboral, política, infraestructura entre otros y ya no solo enfocado en lo educativo pasando de ser integrador a la parte equitativa para todas las personas.

La inclusión es también una cuestión de valores, de opción cultural, social y política (Booth, 2009) Como lo menciona Escribano y Martínez (2013) la inclusión parte de un proceso de igualdad entre todos los miembros de la sociedad en donde inclusión es una idea transversal que está presente día a día en el ámbito social, laboral, familiar, etc. La inclusión puntualiza la igualdad por encima de la diferencia ante los derechos humanos que son la piedra angular de este movimiento inclusivo, tratando de hacer un cambio en la cultura y en ética en los valores.

La inclusión es un proceso, un camino que emprenden las escuelas con el fin último de conseguir progresivamente que todos sus miembros se sientan parte integrante del centro, aceptados y valorados. (Ainscow, 2005; Echeita y Ainscow, 2011 citado en Luis Leiva, 2013). Esta opinión de los autores se puede compartir dentro del mercado laboral donde las personas adultas merecen ser aceptados y valorados por el hecho de ser personas sintiéndose parte del equipo de trabajo. Que al trabajar junto a ellos no vean su discapacidad como presentación del mismo si no su capacidad de realizar alguna actividad.

Booth y Ainscow (2002) señalan que la inclusión y la exclusión se exploran a través de tres dimensiones interrelacionadas en la vida de los centros educativos: las que se relacionan con su cultura, con su política y con su práctica. Aunque el index para la inclusión se enfoca en la parte educativa podríamos verlos en la parte laboral tomando en cuenta sus tres dimensiones en donde se podrían considerar de la siguiente manera:

Dimensión a: crear culturas inclusivas. Orientando esta dimensión hacia una sociedad segura, acogedora, colaboradora y estimulante en la que cada uno es valorado, como el fundamento primordial para que todas las personas con discapacidad tengan mayores niveles de logro. Pretender desarrollar valores inclusivos, compartidos por toda la sociedad, de forma que se transmitan a todos. Los principios que se derivan de esta cultura guían las decisiones que se concretan en las políticas de las universidades y empresas que deseen dar empleo a personas con discapacidad y en el quehacer diario.

Dimensión b: elaborar políticas inclusivas. En esta dimensión, pretender asegurar que la inclusión esté en el corazón del proceso al acceso laboral, empapando todas las políticas, para que mejore las condiciones e infraestructuras de las empresas y la participación de todas las personas con discapacidad, siendo este un requisito básico que deberían cumplir los espacios abiertos para el empleo de personas con discapacidad.

Dimensión c: desarrollar prácticas inclusivas. En esta dimensión, pretender que las prácticas de los centros reflejen la cultura y las políticas inclusivas. Intentar asegurar que las personas con discapacidad estén motivadas a tener un empleo digno y que al emplearlos tengan en cuenta el conocimiento y la experiencia de ellos. Que los espacios en donde se encuentren las personas con discapacidad movilicen estas prácticas para mantener la inclusión de todas las personas.

Por tanto, la Organización Internacional del Trabajo (2011) menciona que la inclusión laboral se refiere a los procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas sin alguna discriminación, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo debido a que la oferta laboral no es homogénea, sino que se diferencia respecto a sus requerimientos educacionales, de género, de experiencia, de habilidades específicas, de edad u otros.

Vázquez (2018) menciona “en la actualidad, el trabajo conforma una parte importante en la realización individual, puesto que aporta en el proceso de configuración de la identidad personal, proporciona autonomía y calidad de vida y contribuye en los procesos de participación, integración y reconocimiento social; asimismo, el trabajo se establece también como una pieza significativa en el desarrollo colectivo, figurando como la principal actividad de participación remunerada por la producción de bienes y servicios, regulando de este modo el orden social” (p.19)

La inclusión laboral es vista como un agente transformador ante la exclusión social, el cual consiste en una transición en la sociedad que va de posiciones en el sistema educativo, de la familia hacia el mercado laboral e independencia del individuo. Los trabajadores mexicanos se ven afectados por prácticas laborales no incluyentes como la informalidad, que caracteriza a una enorme proporción del mercado laboral limitando el acceso a un seguro social y salarios bajos (Biblioteca Mexicana de Conocimiento, 2015).

Por tanto la inclusión laboral es un elemento clave para combatir la discriminación, el cual tiene como propósito dar fin a estos estereotipos tanto a nivel internacional como

nacional, respondiendo a cambios de ideas en la sociedad, donde reconociendo los derechos de las personas como un ser ciudadano, permitiendo desarrollarse personal y profesionalmente. Como lo menciona Cobas (2015) “la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se forman debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad” (p.45)

Si bien para disponer de un trabajo relativamente estable y digno constituye un logro muy significativo para una persona y en especial para las personas con discapacidad, pero el proceso de encontrar un puesto de trabajo en la empresa competitiva se complejiza cada vez más, por las características propias de las exigencias del mercado laboral actual, la infraestructura que no está en condiciones adecuadas para las personas con discapacidad, y el concepto que se tiene acerca de ellas. (Weller, 2011)

Se habla de inclusión laboral cuando nos referimos a las personas en situaciones vulnerables teniendo acceso a un empleo digno y decente sin ninguna discriminación por su orientación sexual, creencias religiosas, discapacidad o alguna otra circunstancia. (Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS], 2012). Al hablar de vulnerabilidad nos referimos a situación conformada por distintas circunstancias que afecta el bienestar general de las personas y sus familias, su origen se encuentra dentro de la interacción de estos factores en un lugar y momento determinado; los factores son internos, recursos personales y externos, el ambiente y la sociedad (Castelao, Eriz, Massot y Otto, 2014)

Según Romero, D. (2017) para distinguir la inclusión de la integración, se puede decir que la inclusión consiste en lograr que todas las personas accedan al cumplimiento de sus derechos humanos centran doce en las potencialidades de las personas para lograr que

todas las personas participen, mientras que la integración es un estado donde las personas con discapacidad acceden a un empleo en el mismo lugar que otras personas. La integración se centra en que las personas tengan igualdad de acceso sin importar la condición o el área de trabajo al que sea establecido.

La inclusión nos lleva a participar de manera efectiva cambiando mentalidades en las empresas que dan acceso a emplear a personas con discapacidad, esto impacta en la organización de forma positiva en acciones y valores frente a las personas con discapacidad, en la empresa hay más unión, productividad y un cambio en la mentalidad de las personas tratándose con dignidad y respeto (Ministerio de relaciones laborales, 2013). Para la OIT (2007), las Personas con Discapacidad “registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad y con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal”. (p. 1).

Cuando se llevan a cabo ciertas intervenciones específicas dentro de los centros de trabajo o educativos, las condiciones pueden ser mejores para las personas con discapacidad y, para los empleadores que logran aminorar ciertos miedos y prejuicios acerca de darles oportunidades a personas con discapacidad. “De ahí que en el proceso hacia la inclusión sea fundamental ir eliminando las barreras que impiden o dificultan esa participación interactiva” (Echeita y Ainscow, 2011 citado en Leiva 2013).

Capítulo III

Metodología de la investigación

La metodología de investigación es de corte cualitativo ya que permitió comprender fenómenos desde la perspectiva de quienes lo viven, dando sentido a los fenómenos y hechos en función de los significados que las personas le otorgan. Es decir, este método de investigación se consideró el más adecuado para tener una comprensión más detallada de las perspectivas y experiencias de vida de las personas estudiadas. Por ello se seleccionó el enfoque cualitativo ya que el propósito de la presente investigación fue examinar la forma en la que los individuos perciben y experimentan fenómenos que le rodean, profundizando en sus puntos de vista, significados e interpretación (Hernández & Mendoza, 2018).

En esta misma línea metodológica, Alvarez-Gayou (2003) menciona que la investigación cualitativa es inductiva ya que el investigador sigue un diseño de indagación flexible, holístico y natural conforme al escenario y a las personas estudiadas; es decir, esta metodología de investigación es considerada como un todo al estudiar a las personas en el contexto de su pasado y en las situaciones donde se encuentran. De ahí que se interesa por investigar en las personas desde su entorno real y los procesos sociales tratando de comprender su situación personal dentro del marco de referencia de ellas mismas.

Tipo de investigación

El tipo de investigación de este proyecto fue cualitativo el cual permitió conocer y dar cuenta de la percepción de las personas con discapacidad en sus procesos de inclusión laboral al buscar y lograr obtener un empleo, enfocándose en los aspectos que emergen cuando se desarrolla la incorporación al trabajo al concluir sus estudios universitarios.

Se utilizó la estrategia de relatos de vida que dieron sentido a su experiencia personal y social revelada en narraciones personales de modo que proveyeran de sentido a las explicaciones individuales relacionadas con las acciones concretas en su proceso de inmersión al campo laboral o socio-laboral. Es por ello que mediante el relato de vida se trató de recopilar un conjunto de datos personales que dan cuenta de la vida y experiencias de las personas con discapacidad con relación a su búsqueda de empleo al terminar su preparación profesional (Alvarez-Gayou, 2003).

Al respecto, Kornblint (2007) menciona que se ha probado que los relatos de vida son un excelente método que permite una reflexión sobre la intervención sociológica en su totalidad, tratando de recopilar un conjunto de relatos personales que dan cuenta de la vida y la experiencia de los informantes llegando a la subjetividad para encontrar las relaciones con el mundo de lo social. Estudiando la realidad histórico-empírica que constituye el trasfondo en el que se desarrolla el relato de la vida ya que estos recuperan los saberes particulares surgidos de experiencias comúnmente compartidas, pero no por ello vividas como comunes.

Otro rasgo metodológico del relato de vida es su carácter interpretativo ya que permitió que lo narrado por los sujetos sea esclarecido por el investigador al hacer de cada experiencia personal de las personas estudiadas un estudio de su situación como colectivo específico, pero a la vez singular, lo anterior, buscando que la coherencia entre los hechos de las experiencias y los sentimientos de las personas coinciden con lo que los patrones culturales hacen esperar de ellos en su entorno social. (Kornblint, 2007).

Para Denzin (1989) citado en Kornblint (2007) en el procedimiento interpretativo el objetivo es identificar en el sujeto un hecho clave que adquiere un lugar central de manera

que buena parte de sus experiencias giran alrededor de él, incluyendo las influencias culturales como los son los grupos sociales de pertenencia y referencia y la cultura popular. La idea de esto es que existen múltiples imágenes de lo que una persona ha sido, lo que podría haber sido y lo que en la actualidad es que son encadenadas por el relato.

En este sentido Ricoy (2006) sostiene que para conformar la realidad de los hechos observables y externos la teoría debe constituirse bajo una reflexión en y desde la praxis mediante significados e interpretaciones elaboradas por el propio sujeto intentando comprender la realidad considerando que el conocimiento no es neutral. Siendo relativo a los significados de los sujetos, el sentido en la cultura y en la cotidianidad del fenómeno, en este sentido se podrá remontar al pasado para comprender y afrontar mejor el presente.

Escenario

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí es una institución de las más grandes e importantes en el estado de San Lui Potosí, siendo la primera universidad autónoma en México, ha trascendido entre las mejores instituciones de educación superior del país ocupando el lugar 19 en el ranking internacional que evalúa y posiciona a las mejores universidades del mundo de entre 600 universidades. Cuenta con 100 licenciaturas y una población de más de 33 mil alumnos y que de acuerdo al censo que se actualizo a la fecha de este trabajo, se encontró una población de 25 alumnos con discapacidad egresados y titulados, de los cuales únicamente se tuvo la oportunidad de contactar a cuatro personas para cumplir con los objetivos del presente trabajo.

Tabla 1

Censo de alumnos con discapacidad egresados y titulados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí

| Facultad | Egresados | Titulados |
|----------------------------|-----------|-----------|
| Agronomía | 0 | 1 |
| Ciencias S. | 1 | 1 |
| Ciencias | 0 | 1 |
| Ciencias de la información | 2 | 1 |
| Contaduría | 0 | 3 |
| Derecho | 0 | 2 |
| Economía | 1 | 1 |
| Estomatología | 0 | 1 |
| Habitad | 1 | 1 |
| Ingeniería | 1 | 2 |
| Psicología | 1 | 2 |
| Ciencias Químicas | 2 | 0 |
| Subtotal | 9 | 16 |
| Total | 25 | |

Fuente: Elaboración propia, 2019

Participantes

Los informantes de esta investigación fueron seleccionados a partir de un censo de población de personas con discapacidad proporcionado por el Centro de Investigación, Orientación y Apoyo a la Inclusión (CIOAI) perteneciente al Instituto de Ciencias Educativas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. A través de este censo se tuvo acceso a información general para poder contactarlos, aunque al momento de tratar de tener acercamiento con ellos se presentó la dificultad de que los datos relacionados con su

número telefónico ya habían cambiado o no respondían a la llamada, por esa razón solo se tuvo la oportunidad de tener contacto con pocos de ellos, por lo que solo logré obtener la aceptación de colaborar en este trabajo con cuatro de ellos, los cuales ya habían egresado.

Estos informantes fueron dos hombres y dos mujeres, de los cuales una joven con discapacidad motriz es egresada de la Licenciada en Economía, un joven con discapacidad visual es egresado de la Licenciatura en Psicología, otro chico con discapacidad motriz es egresado de la Licenciatura en Química, por último, una chica con discapacidad auditiva es egresada de la Licenciatura en Arquitectura. La forma de contactar con ellos para solicitar su colaboración fue fluida, con tres de ellos se recurrió a la llamada telefónica y con la persona sorda al mensaje de texto. A los cuatro se les solicitó su colaboración personal para que contaran sus experiencias de vida con respecto a su proceso de inmersión socio-laboral, mismos que aceptaron participar sin objeción ni condición alguna en este trabajo.

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son un aspecto de la metodología de la investigación, donde se describe la técnica e instrumentos para recolectar la información y las mismas que se utilizan para analizar los hallazgos encontrados. En este apartado se muestra que herramientas que permitieron la recaudación de información como lo son la entrevista y grabación de audio.

La entrevista.

La entrevista es definida por Díaz et al, (2013, p.1) “una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”, permitió la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador, favoreció el acceso a los aspectos cognitivos que presentaron los participantes y a su

percepción de los factores sociales o personales que condicionan una determinada realidad. Esta permitió dialogar con mayor naturalidad con ellos en un entorno de conversación cotidiana de acuerdo a los objetivos de la investigación (Troncoso y Amaya, 2017).

Dentro de esta técnica de investigación para la obtención de información se utilizó la entrevista semi-estructurada, ya que se adaptó a los participantes con enormes posibilidades para motivar la interlocución, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. Lo que permitió cumplir con el propósito de realizar un trabajo de campo para comprender la vida social y cultural a través de interpretaciones subjetivas y para explicar la conducta de ellos como grupo o colectivo (Díaz, Torruco, Martínez & Varela, 2013). Lo anterior, me permitió crear un ambiente de report en el cual los informantes se sintieran en confianza para expresar sus experiencias o historias de vida respecto al tema.

Es decir, la entrevista se planificó de acuerdo a los objetivos planteados en este trabajo, lo que permitió obtener información mediante una conversación profesional y de esta manera poder aproximarse a la comprensión de significados que la inclusión laboral genera en los protagonistas de esta investigación.

Con base a lo anterior, las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de abril y junio del año 2019, tres de ellas en una cafetería a elección de los informantes para que estuvieran en confianza y una en la casa del informante debido a su imposibilidad de trasladarse a otro sitio. Las entrevistas se realizaron con cada persona en distintas fechas y tuvieron una duración de hora a hora y media y se recurrió, previa autorización, a utilizar la grabadora de audio para tener todo lo narrado en forma segura.

Grabación de audio.

Como se señaló líneas arriba se recurrió al uso de la grabadora de audio en formato digital que permitió disponer en forma objetiva de toda la información recabada con cada uno de los informantes, así como para facilitar su transcripción para asegurar y garantizar la adecuada disposición de los datos para su análisis e interpretación posterior. Al respecto, una vez concluidas las entrevistas y la transcripción de las mismas se dispusieron de cincuenta cuartillas de transcripción para su análisis e interpretación.

Procedimiento de análisis de datos

En la investigación cualitativa el análisis de los datos no es necesariamente uniforme ya que cada estudio requiere un esquema peculiar o específico acorde a los objetivos y condiciones del estudio. El análisis de los datos es una acción que consiste en tratar datos no estructurados derivados de las entrevistas a los cuales se les proporcionara una estructura concreta que les dé sentido acorde con lo expresado por los informantes, es decir, el investigador analiza los datos que por sí mismo tienen valor y deduce similitudes y diferencias con otros datos de los informantes en la búsqueda de patrones comunes que les den sentido como colectivo social. Por lo que los resultados del análisis de datos son síntesis que emergen en la forma de descripción, temas, expresiones, patrones, categorías, hipótesis y teoría. (Hernández & Mendoza, 2018).

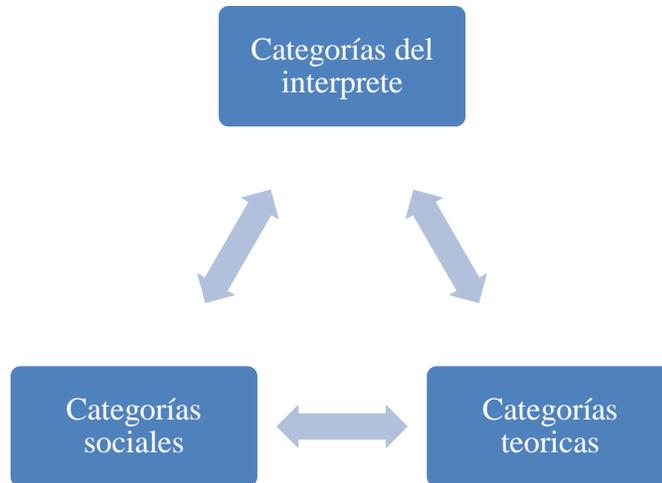
Construcción del índice de categorías

El plan de análisis de los datos se ajustó a lo propuesto por Bertely (2000) el cual consistió en retomar la transcripción de los datos de los participantes donde se subrayó los testimonios relevantes de acuerdo a los objetivos planteados y a ellos se les asignó un tema emergente. Para organizar estos temas, en una hoja se hizo una tabla de dos columnas, en la primera, se escribieron los temas emergentes que surgieron de la revisión atenta de los datos de cada entrevista por parte del investigador, mismas que se llamaron categorías propias o del interprete, en la segunda, se anotó la página donde se encontraba la evidencia empírica de dicha interpretación a las que se llamaron categorías sociales. Al concluir este proceso y después de continuas revisiones para asegurar una mejor interpretación de los temas que emergieron, se realizó en otra hoja una tabla donde se establecieron las categorías finales obtenidas de acuerdo a la interpretación de los datos.

En estas categorías finales se fusionaron las categorías sociales y las categorías propias o del intérprete, lo que permitieron, tal como señala Bertely (2000), relacionarlas o integrarlas con otras categorías conceptuales derivadas de los hallazgos o categorías teóricas de otros investigadores, lo que permitió darle una mayor perspectiva o profundidad al análisis de los datos. Estas últimas categorías fueron el punto de partida de los textos interpretativos que dieron cuenta de los resultados y conclusiones de la investigación, ayudando al cumplimiento de los objetivos, y aportando claridad, minuciosidad y rigor al análisis realizado sobre el objeto de investigación (Bertely, 2000), como se muestra en la figura 1.

Figura 1

Propuesta de triangulación de categorías de Bertely (2000)



Una vez concluido el proceso de análisis de los datos de las entrevistas se realizó el listado de patrones recurrentes que se convirtieron en categorías de análisis, con base a estos temas emergentes, se identificó una categoría central que vincule a una mayor número de temas emergentes y la relevancia que ellos adquieren en función de los significados que les atribuyen tanto el entrevistado como el entrevistador. Al organizar estos datos permitió identificar la recurrencia de diferentes patrones de ocurrencia de manera que pudieran analizar en unidades interpretativas más pequeñas. La identificación de estas categorías de análisis o finales permitió organizar los temas en una construcción conceptual que debe retomar los objetivos propuestos y relacionarlos con supuestos teóricos (Kornblit, 2007), mismas categorías de análisis que se pueden apreciar en la tabla 2.

Tabla 2

Resultados de las categorías de análisis

| Categorías | Descripción | Teóricos |
|---|--|--|
| 1. La realidad de las personas con discapacidad egresados de la UASLP | <ol style="list-style-type: none"> 1. Complicaciones para buscar empleo por su cuenta. 2. El reto de la discapacidad. | Rubio (2017) |
| 2. Barreras a la Inserción laboral | <ol style="list-style-type: none"> 1. Barreras sociales 2. Discriminación 3. Condiciones laborales 4. Indiferencia colectiva | Victoria (2013) |
| 3. Intermediación laboral | <ol style="list-style-type: none"> 1. Amigos 2. Apoyo social | Celis, M. & Chacón, D. (2013) |
| 4. La inclusión laboral en personas con discapacidad | <ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas laborales 2. Oportunidad de crecimiento 3. Satisfacción laboral | Organización Internacional de Trabajo (2009) |
| 5. Responsabilidad social inclusiva en las empresas y universidades | <ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas inclusivas en la universidad 2. Políticas inclusivas en las empresas | |

Fuente: Elaboración propia, 2019

CAPÍTULO IV

Resultados

En este capítulo se presentan los resultados de los datos a partir de las categorías de análisis que se muestran en la tabla 2, mismos que fueron articulados a través de los testimonios relacionados con las experiencias de vida de las cuatro personas con discapacidad egresados de sus estudios profesionales en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Los resultados se organizaron en dos partes, en primer lugar, se exponen los relatos personales de las cuatro personas con discapacidad que muestran de viva voz cómo han vivido en lo particular su experiencia de vida en proceso personal, educativo y de búsqueda de empleo. En segundo lugar, se hace la de-construcción de las experiencias de vida de las personas con discapacidad al fusionar las categorías de análisis relacionada con su incorporación al mundo laboral, lo que permitió una interpretación desde su propia visión de egresados, la realidad educativa que enfrentaron a lo largo de sus estudios universitarios, las barreras o dificultades para su inserción laboral, la intermediación laboral entre la institución universitaria y las laborales, la inclusión regular en los ambientes laborales y la responsabilidad social de las empresas en favor de la inclusión.

Re-construir experiencias de vida de las personas con discapacidad

María “Yo amaba lo que hacía”

Mi nombre es Minerva Esmeralda Martínez López, tengo 30 años, soy Licenciada en Economía egresada de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Antes de egresar yo creo que, no me acuerdo sí, yo creo que los dos últimos semestres o el último semestre entre a hacer como mis practicas al ayuntamiento de Soledad entonces como trabajo ya ahí me quede un tiempo, ya después de ahí si fue muy muy difícil.

Yo sé que para todos cuando salen de la universidad tengas discapacidad o no, pero con discapacidad todavía es un poquitito más complicado porque de hecho ahorita que estoy buscando trabajo he mandado curriculums y parece ser que si cumplo el perfil y me mandan a llamar y ven que soy persona con discapacidad y luego, luego ponen su cara de (expresión de rechazo) esto no decía aunque de hecho si dice, bueno, estoy dada de alta en computrabajo y ahí si tienen un apartado donde dice si tienen discapacidad o no y no tengo idea si le llega esa parte o no, quien sabe!

Ya ahorita he ido como a tres, cuatro entrevistas y las cuatro es lo mismo, o sea, mientras no me ven todo marcha perfecta, pero cuando me ven si, sé que no lo hacen de mala manera, pero si es algo que no imaginaban que fuera persona con discapacidad y si hacen como cara de (hace cara de rechazo) y esto fue a lo que me enfrente cuando trate de buscar trabajo.

Después del ayuntamiento de hecho renuncié a ese para irme al otro pero ahí fue donde intervino Juntos la asociación entonces ellos me buscaron ese trabajo. Yo creo que ellos hacen muy bien esa parte, porque te digo que por mí misma como que omiten esa parte o no sé si lo tengo que poner en letras rojas en mi curriculum ¡tengo discapacidad! Y ellos como ya sensibilizan a las empresas o sea ellos ya cualquier empresa que saque a una

vacante es porque ellos ya le dijeron que la persona tiene discapacidad, en ese aspecto si es más fácil, pero si tú te dedicas a buscar por tu cuenta si es un poquito más complicado por la situación que te digo que he ido a varias entrevistas y todo está muy bien por teléfono pero ya me aparezco presencialmente y es cuando ¡ups no! (hace cara de rechazo).

No, es que si, su cara es muy expresiva que es algo que tenemos todos, que somos muy expresivos o al menos la gente que me ha tocado ver no sé si sea nomas un rasgo de los mexicanos, pero si me ha tocado ver que me hacen eso.

Estaba en el departamento de comercio y giros mercantiles que es un poquito encaminado a lo que yo estudie. Tenía que ver con todos los negocios, comercios, tianguis de todo el ayuntamiento, entonces empecé, bueno como que mis principales funciones eran como que ayudar a la parte de licencias de funcionamiento de todos los locales que ya están establecidos como tal pero también me pedían apoyo para los tianguis, para un empadronamiento que hacían para saber cuántos comercios habían de año a año, la papelería de los expedientes, para las infracciones ¡eso era muy divertido!

Pues tenías que ir de la mano con su licencia de funcionamiento ahí estaba como que todos los documentos, aparte lo tenías que capturar en una base de datos donde estaban las infracciones y son un montón de documentos que van con cada infracción, iban como cinco documentos a preparar como el paquete de documentos para la infracción más aparte ya cuando la pagan darlos de baja de esa... bueno poner los que ya pagaron en esa base de los que te digo y luego volver a abrir el negocio que esa parte ya no me tocaba ya les tocaba a los inspectores pero es muy muy divertido.

A mí me encantaba. Yo creo que si no sería porque en serio me pagan muy muy poquito yo sería feliz estando ahí, me encanta mucho tratar con la gente. Fíjate que yo creo que de principio siempre es lo mismo porque me ha tocado en las partes que he estado tanto

en el Ayuntamiento ya ahí me cambie a Draexlmaier en la zona industrial y también fue lo mismo después estuve trabajando eventualmente en la feria también fue lo mismo, como que de principio no saben cómo tratarte, como que se quedan ¿y luego? Digo yo creo que para cualquier persona si tienes como que tu reserva como para ver cómo es la persona y también como eres tú con la persona, pero con una persona con discapacidad tienen un poquito más de reserva.

Entonces llegue y si era así como ¡Amm! ¿Y luego qué? ¿Qué hacemos contigo? Pero ya después ven que si puedes hacer las cosas, en mi caso yo creo que puedo hacer todo solo que más lento pero lo hago bien, creo. Y ya después vieron que si podía a parte yo creo que soy muy, al principio soy muy tímida ¡demasiado tímida! Después ya no me callas. Pero si, de principio si era así como que no sabían cómo tratarme y como entre haciendo misma practicas estaba muy bien eran muy amables, pero ya cuando pase de prácticas a trabajo como tal hubo una situación no muy bonita.

Yo pertenecía a otro departamento pertenecía al de contraloría de hecho, siempre pertenecí a ese departamento pero nunca trabaje ahí como tal me tuvieron en comercio siempre les ayudaba a ellos porque el otro departamento que se supone que yo pertenecía nunca me ponían nada, entonces se supone que era la parte de contraloría dentro de comercio y también esta parte fue difícil porque pensaban que yo estaba espiando para el otro departamento y que solo me pusieron porque aparentemente soy linda pero no saben que esperarse de todas las personas entonces si fue así medio difícil, ya después siempre pertenecí como tal a ese departamento pero ya después como que me cedieron al otro departamento sin cambiarme pero ya trabajaba mejor para comercio y fue muy divertido.

Ellos hacen como que un sondeo de las personas que cumplen ciertas características para laboral y ya después tienen como un curso no recuerdo si son dos o tres semanas que como que te preparan para el ámbito laboral, que si ya me topé con, bueno en eso entendí porque lo hacen, porque ahí personas en su vida han trabajado creo que la mayoría no hemos trabajado yo ya tenía la experiencia antes de ellos de haber estado en el ayuntamiento y también en otros lugares por hacer prácticas y servicio social.

Entonces sin tener esa experiencia para las personas con discapacidad es como que un choque llegar a un empleo y que no te traten como te tratan en tu casa pues te van a tratar pues normal entonces me toco con muchos compañeros y nos dan seguimiento a todos mientras estamos trabajando de que renunciaban a las dos o tres semanas como que no estaban acostumbrados como que al trato con otras personas porque si es un trabajo a veces te van a decir las cosas medio feo, no es nada contra ti, yo sé que no es nada contra ti es trabajo, pero no todos estamos acostumbrados a esa parte.

Yo esa parte lo aprendí en comercio cuando te digo que me decían que yo estaba espionando para el otro departamento y yo ni en cuenta, pero bueno. Pero si te hacen sentir mal, entonces ya cuando voy y llego a juntos; a juntos llegué porque yo andaba buscando otra cosa entonces dije como por curriculum los mando y me dejan en visto pues vamos a empezar a repartir curriculums en la zona, no.

Imprimí un montón y los fui y los di. Y en una empresa que se llama Eaton fui y les dije: ¿les puedo dejar este curriculum? Y ellos ya trabajaban con juntos ahí es donde yo me di cuenta de ellos. Me dijeron: ¡a claro! ¿Con quién vienes? Y yo: -No, con nadie solo vengo a dejar curriculum por si hay alguna vacante. Le hace: ¿pero vienes con alguien? Me dijo el nombre de la de recursos humanos por parte de juntos. Y Yo: ¡NO! Dice: ¡a bueno! Ellos le mandaron toda mi información a Juntos, Juntos me hablo y me hizo pasar este

curso de estas tres semanas, trabajan la parte emocional porque si hay mucho que, yo sé que tenemos, pero ahí si no me voy a incluir porque ya pase por eso.

Tienen que tratarte tu parte emocional porque si es difícil tener discapacidad y que te discriminen horriblemente y ya después de eso ellos ponen hacer muchas actividades y ven como que tus habilidades y tus partes a fortalecer y ellos van creando como un perfil, a parte del curriculum que tu traes y eso es lo que le mandan a las empresas y ya por ejemplo si hay una vacante que pide ciertas características ven en la bolsa de trabajo lo meten a la base quien cumple por lo menos esas características y son los perfiles que mandan entonces la empresa ya seleccionan, sabes que me interesa esta persona y esta persona y ellos no los llevan a las entrevistas ya después esa parte es meramente tuya ves donde hacen como vinculo y ya la empresa se encarga de seleccionar quien se adecue mejor a sus necesidades.

Esta padre porque te digo ellos cubren la parte de sensibilizar a las personas que es mucho mejor que ir a una empresa que ya sabe que va a ser una persona con discapacidad que ir a una que no tienen idea de que eres persona con discapacidad y esa parte está bien, pero estaría mejor que como que todas las empresas, no es que no quiera necesitar a Juntos pero ellos hacen una cosa que no debería de hacer cuando las empresas deberían estar contratando no solo a personas con discapacidad personas embarazadas o no se cualquier tipo de persona pero si es medio complicado.

Por otra parte, me gustaría que la universidad ofreciera apoyo cuando has egresado, yo creo que tienen convenios con empresas, hacer esta parte de sensibilización, de hacerles ver que también van a llegar personas con discapacidad porque la universidad también educa a personas con discapacidad, que también entramos a esa universidad y hacerles ver que vamos a salir de ahí y que vamos a estar buscando trabajo yo creo que ahí sería como no se pienso yo en conjunto si la facultad de psicología que es donde más proyectos de este

tipo eh estado junto con JUNTOS pues ellos ya tienen como la parte más especializada en industrias para sensibilizar y no nada más de la autónoma si no en general porque no nada más de la autónoma salimos personas con discapacidad.

Hacerles ver que también hay personas con discapacidad pero igual nos va a fallar alguna cosa o no lo vamos a hacer como las demás personas, por eso es discapacidad pero también tenemos como que más fortalezas por ejemplo yo no escribo rápido pero por lo mismo me grabo muchas cosas porque no las puedo escribir entonces yo creo que cualquier persona tiene algo que no se te da muy bien lo compensas con otra cosa o sea como que vean cuál es su dualidad no nada más que vean una persona y ya namas porque está “bien” o físicamente no tiene ninguna discapacidad significa que va a servir mejor que una que si tiene y no sé, yo creo que sería más esa parte de sensibilización porque te digo que hay empresas que si saben que ya están sensibilizadas pero aparte las vacantes que tienen tardan mucho en abrirse entonces si tú te quisieras cambiar de un trabajo como cualquier persona lo haría que ya quieres crecer tú no puedes moverte de donde estas porque no es fácil que se habrá otra vacante y como que hacerles ver que somos iguales.

Bueno y en cuanto a infraestructura, en la que he estado y la que he ido a entrevista si, y si no te preguntan, porque a mí me todo, que yo no puedo estar parada mucho tiempo me canso más rápido pero si pediría una silla que sea cómoda porque igual, tú te cansas y te paras un ratito y te pones a caminar pero yo no puedo dar ese recorrido o si me voy a parar pero no tanto y sí que tenga por ejemplo en Drex tenían elevador, tenían rampas por esta parte no había problema y esta es una parte que también te ayuda mucho como te digo la asociación que te digo juntos, ellos van y checan la infraestructura.

Te digo antes de que tu entres porque si hay muchas empresa que quieren y dicen vamos a contratar a personas con discapacidad pero la infraestructura ¡híjole! no tiene ni rampas ni nada por ejemplo yo como uso muleta batallaría porque me dan mucho miedo los escalones pero igual puedo hacerlo una persona en silla de ruedas también pueden porque hay personas que mis respetos como bajan escaleras con la silla de ruedas pero para ellos sería un poquito más platicando porque tienen que estarse balanceando entonces sí, hay como, hay que tener más seguridad.

Y yo sé que también está la parte porque también me toco en Drex, había partes que me tenían restringido ir y yo sabía porque los espacio son muy muy chiquitos entonces yo ando con muleta y se me puede atorar o sea hay esta comprensión por ejemplo tú, ellos ven que tipo de discapacidad tienes y hasta donde puedes llegar porque por ejemplo me decían a esta línea, no te puedes meter por seguridad. Y yo, ok.

Cuando no pueda le pido a otro compañero que busque la información que yo necesito, cuando si podía bajar, bueno en las partes en que si podía andar andaba con cuidado y bueno, adentro como tal nunca me paso nada, ningún accidente. Afuera si, en una rampa, este dejaron un ¿cómo te digo que se llama esa cosa?,! Hay! Como un hule espuma delgadito entonces abarcaba literal toda la rampa y yo sabía que era peligro y yo trate con la muleta, yo lo hice así (Movió la mano) lo arrastre para aun lado para que me dejara pasar y luego se extendiera, como no me puedo agachar a quitarlo en una rampa, entonces si funciona pero parte de la goma de la muleta se quedó atorada en el hule entonces se resbalo y pues me caí, No!, fue un show! Para mí ya es normal, si me pegue muy fuerte, pero pues me caigo en mi casa ya estoy acostumbrada y para ellos no, hicieron todo un show y un protocolo lo cual está bien porque quiere decir que si se preocupan por ti.

Hicieron todo un protocolo que me llevaron a la enfermería, me revisaron, me dieron medicamento, me tuvieron ahí como media hora para ver como reaccionaba, si estaba mal para que mandarían en una ambulancia, no, no o sea por esa parte está bien, te digo parte de eso, no sé si alguien más lo haga, también estaría padre que la autónoma o cualquier otra universidad se diera a la tarea de hacer eso, yo sé que no es todas las empresas no, porque es muy grande pero que checaran también esa parte porque si o sea vas a tener una persona con discapacidad pero ¿Cuáles son como que las facilidades que le das para que se pueda mover y que vas a hacer si, como en mi caso, llega a sufrir algún accidente, porque pues todos lo podemos sufrir? Y no se aquí me gustó mucho la reacción aunque si me dio pena pero me gustó mucho.

Después de eso monitoreaban mucho que no hubiera cosas tiradas. De hecho no era muy común que hubieran cosas tiradas fuera porque en la planta líneas de producción si, si hay cosas tiradas porque están trabajando. De hecho si hacen el aseo muy muy repetidas pero nunca puedes estar como al cien por ciento seguro de que no va a ver y es así como también parte de uno tener cuidado, si ya sabes que no puedes pues buscas otra manera de cómo llegar o en su caso como también me llegaron a poner como ayuda, que era mis propios compañeros de departamento pero había veces que si teníamos que ir por información y nos íbamos a tardar un ratito y saben que no puedo andar mucho tiempo parada entonces ellos iban conmigo y cuando era que teníamos que estar dos, tres horas o todo el día iban y me conseguían un banquito. Siéntate y tu anota desde aquí, entonces esta padre este tipo de cosas te hacen sentir mejor ya no es tanto que seas persona con discapacidad hay si sientes que es tu perfil o no, ya no se fijan tanto ¡híjole! Es persona con discapacidad, es si cumples con lo que ellos necesitan o no. Porque ellos ya están sensibilizados y aparte ya tienen infraestructura, si no están abiertos a ser modificaciones.

La relación social en el trabajo fue muy muy complicado, yo creo que igual el ayuntamiento de soledad también al principio tuvieron sus reservas y no sé porque se dio que la persona que me contrato bueno mi jefe directo el gerente de ingeniería, coordinador o algo así este el hizo todo, el contacto a juntos, tuvo que ver con recursos humanos para decirle que iba a entrar una persona con discapacidad, si había personas con discapacidad pero en el área de producción, también ahí le tienen adecuado su área de trabajo y todo está muy padre, mis respetos para la empresa pero ¡ah esa es otra cosas, muy muy complicada! Como para el área de producción están muy abiertos, pero para el área administrativa ya de oficinas es más complicado.

Y por ejemplo en muchas empresas en esa parte los colocan rápido si es para parte de producción pero si es para parte administrativo de oficinas o un área en específico porque yo estaba en ingeniería y me toco aprender eso, también me gustó mucho es todavía más competitivo poder entrar porque por ejemplo si no se en un año se abren trecientas vacantes para producción en ese mismo año se abren, no sé, veinte para administrativo en diferentes empresas entonces si es un poquito más difícil porque por ejemplo en Drex no se había abierto nunca, yo fui la primera que entre ahí y de hecho pedían pues si como que ingenieros todo lo que tiene que ver con ese ramo desgraciadamente esa es otra cosa y si le compete a la universidad, hacer más promoción, modificar su infraestructura y todo lo demás para que puedan entrar más personas con discapacidad y puedan terminar también su licenciatura o sea yo sé que también factores externos que a veces lo dejan por factores personales familiares, pero me toco un chavo que había entrado no sé si un año o dos antes de que yo entrara a la universidad dejo de ir, porque para él se hizo imposible seguir asistiendo al DUI (Departamento Universitario de Ingles) porque el DUI son puras escaleras el chavo tenía dos muletas como las que yo uso entonces si es muy pesado y el

batallaba mucho más que yo, dejó de ir porque no había la infraestructura que necesitaba para seguir haciendo sus estudios, entonces si es así como que no sé cuántas personas estemos como en esa base de datos donde sacaste nuestros datos para poder contactarnos allá pero te aseguro que son muy poquitas y todavía son más poquitas los que entran y luego los que acaban

Y esa parte te digo que si le compete a la universidad porque bueno yo soy licenciada en Economía pero te apuesto que hay facultades que no han tenido ni una sola persona con discapacidad cursando su licenciatura, o sea las facultades donde más salimos es Psicología, Derecho o en mi caso Economía pero solo hemos estado dos personas si mal no recuerdo entonces como que si te quedas así porque vas y vez la universidad si tienes chace de verla y no todas la universidad esta adecuada, te digo porque yo también para ir al DUI a mí se me dificultaba subir las escaleras pero no tanto mi dificultad era más antes de poder llegar al DUI.

Porque necesito rampas te digo que le tengo pavor a los escalones entonces andaba todo el día en la universidad y traía un carrito como los de Wal-Mart así pero sin la canasta entonces para poder llegar la DUI tenía que pasar banquetas y pues el carrito no sube las banquetas o tenía que ir a rodear por otra facultad para poder llegar buscando las banquetas, ya cuando iba a salir, dos meses antes de salir como vieron que mi cruce era tan repetitivo hicieron la rampa que fue bueno, espero que las estén usan, pero fueron dos meses antes de salir entonces eso nos afecta un poquito que no haya como que todo adecuado para poder terminar nuestros estudios.

Yo te estoy diciendo la parte física que sería la más fácil de resolver también me toco una chava en nutrición si mal no recuerdo que tenía discapacidad visual creo no veía, entonces para enseñarle también batallaron porque tienes que ir al microscopio y ver cómo

se comportan las bacterias o que se yo ¿y ella como las ve? ¿Cómo relaciona? Y si se puede, si se puede pero también como que nos falta esa parte de ponernos como en los zapatos de otros de ser más empáticos porque de que se puede se puede, entonces es esa parte de la universidad que debería de cubrir primeramente para que hubiera más personas con discapacidad para que se pudieran graduar. Ya después al ambiente laboral, porque igual somos veinticinco personas que acabas de decir ¡híjole! Vas y promocionas pero nunca les llegan estas personas porque no estudian suficientes personas, entonces van a decir ¡pues no, de que sirve! Entonces son como muchas cosas que deberías, que ya está mejor a como esta antes, pero si les falta mucho más.

En lo social, pues en la universidad me fue muy bien en el trabajo en Drex te digo que fue igual que en comerció tenía sus muchas reservas y fue todavía más duro, gracias a Dios ya me había tocado lo de comercio para poder procesarlo. Te digo que el coordinador hizo todo como externo, bueno es que no sé cómo explicarlo, con los demás departamentos competentes para yo entrar, pero jamás aviso al propio departamento como tal.

Entonces yo llego y nadie sabía que yo iba a entrar, de hecho, no sabían que se había abierto una vacante, nada. Llego y yo me quedo así ¿adónde voy? Me dicen siéntate aquí. Se supone que llegas y te tienen que explicar más o menos como de forma general que es lo que vas a hacer, con quien vas a estar a cargo y todas esas cosas, y nadie sabía nada absolutamente nada, llegó y no sabía qué hacer y se me quedan viendo como que ¿Y luego? (hace caras) estoy acostumbrada a este tipo de miradas pero yo creo que la mayor parte de la personas si te lo tomas como que mal y si te llega a alterar un poquito y ya después me presento ya me dijo quién iba a ser el líder del equipo que se sorprendió, Amm nunca creyeron que yo iba a poder, ellos pensaban y te lo voy a decir literalmente, que solo

me metieron para que el coordinador quedara bien con recursos humanos, nunca y de hecho sí, nunca fue porque yo pudiera, de hecho, el mismo dudaba de que yo pudiera.

Era más como el adorno bonito, la parte humanitaria de este departamento no te voy a decir que, de toda el área, pero al menos de este departamento sí. Si fue muy difícil, ya había pasado algo similar en el ayuntamiento que yo creo que fue lo que me ayudo, porque he platicado con más personas que han pasado por cosas parecidas y se salen porque si se sienten muy mal. Las miradas de ¿Y tú que haces aquí? No son muy lindas y de principio con la persona que yo iba a estar, que le tenía que reportar me decía -¿Qué sabes hacer? Le digo: ¿De ingeniería? Yo nada, - ¿Entonces qué haces aquí? Y yo: Pues aprender. Y se me quedo viendo así como que (hizo caras). Yo no tengo porque estar batallando contigo, literal. Y de principio esos fueron como los tres primeros meses, y aparte no me dieron computadora, todo ahí se hace por computadora y pues yo si me desesperaba porque no tenía nada que hacer y yo así de no se denme a checar algo.

Después empecé a platicar con una compañera que ella fue como la que se dio cuenta de que yo no sabía nada de lo que se trabajaba relacionada ahí pero tampoco esta tan mensa y me decía – Oye ¿qué tal si me ayudas con esto? Y yo: Tú dime como se hace, yo aprendo de volada y yo te ayudo, y ella me decía: Mira, ¿Sabes hacer tablas dinámicas? Y yo: si, en la uni pero no sé cómo las hagan aquí no me enseñaron esa parte. Empecé, literal cambiándole las fechas a los documentos eso era todo lo que hacía, era muy aburrido y ya después como que ella fue la que me empezó como a que incluir porque ella a pesar de no ser una persona con discapacidad dice que también sufrió este trato porque ella ya había estado como cinco o siete años ahí en esa misma empresa, pero ella empezó desde operador desde abajo.

Entonces si la discriminación yo creo que es en general para cualquier persona, pero vuelvo para nosotros como personas con discapacidad es todavía más y ya después ella le platico a mi como que al líder y ya me empezaron a dar más cosas y luego vieron ¡Ah! Una vez me dijo: te voy a poner a hacer esto y dije: ok, dime cómo quieres que lo haga, ¡explícame más o menos y ya y me empieza a explicar –Mira no estas anotando! Le digo: No necesito anotar tú sígueme, -Te lo digo bien. Y lo dijo molesto, dice: -Si me preguntas algo de lo que te acabo de decir ya no te voy a decir porque no voy a perder mi tiempo contigo así que anota, le digo:

-Mira, tu explícame si yo necesito algo yo veré como lo resuelvo, tu sígueme explicando. Y no sé qué dijo el chiste es que una parte no le entendí y nos es porque no porque no me lo hubiera explicado sino porque era vocabulario totalmente nuevo para mí, en términos económicos explícame y te entiendo pero en términos de ingeniería no me expliques, bueno ya entiendo pero en ese tiempo no entendía entonces yo le decía – ¿Y esto que es? Y el -¡AGG! Estaba tan molesto que le digo: -Mira, lo voy hacer pero no te quejes si no está bien porque yo te estoy preguntando mis dudas no te estoy preguntando que me repitas lo que ya me dijiste. Y se quedó impresionadísimo dijo: -Tienes carácter, le digo: - Si! Es que si entiendo pero pues ¿cómo aprendiste tú?, viendo preguntando es lo mismo que estoy haciendo. Ye digo que se quedó así (hizo caras) – Wow! Sabes responder.

Todas las personas lo sabemos hacer, pero obviamente no vas a llegar con esa actitud en un principio porque aparte ya como que estar reacios a querer incluir en sus círculos, pues con esa actitud menos y ya después me dejo lo hice y se lo entregué y me dice: - ¿Nunca habías hecho esto? Le digo: -No, me dice: -¿Estas segura? Le digo: -¿Por qué? –Es que está bien, y yo: Pues ese era el punto, ¡no! Y dice: -Pues sí, pero de todas las personas (y me lo dijo literal) de todas las personas a las que siempre les explico esto nunca

me lo entregan bien, se tardan más y se los tengo que volver a explicar. Yo creo por eso su parte de “No te voy a volver a explicar” y yo: -Te dije que lo puedo hacer, nada más explícame y dame tiempo y ya de ahí me empezaron a dar como que más responsabilidades después me cambiaron de, eran el mismo equipo, son los mismo, ¡pero eran como diferentes modelos primero empecé en un modelo y luego me pasaron a otro esa parte también estuvo muy muy aaah interesante!

Ese cambio se di porque el otro equipo se estaba quedando sin gente ya nada más eran dos personas y por mínimo, mínimo deben haber cuatro personas por equipo entonces iba a entrar una persona nueva y la iban a meter a ese equipo para como equilibrar el trabajo pero, tenían como problemas de poder ahí dentro del departamento y como creían como que yo era como que la más débil que no sabía nada y te digo porque primero me lo dijeron y nunca les creí a parte que me interesa yo sé lo que se y después me tocó verlo, pues si como que me lo demostraron porque no creían en mí.

A nosotros nos van y nos dicen, bueno meten primero a un equipo que del otro equipo y dijeron: -Sabes que la chava nueva que va a llegar se va a integrar a ustedes para equilibrar las cosas, ok. Después nos meten a nosotros que éramos como cuatro o cinco personas y nos dicen: - La persona nueva que va a entrar va a entrar a su equipo y minerva se va a ir, y yo así de: ok! Ya después salen y se ponen a platicar los dos líderes y dicen es que a mí me dijeron una cosa y a mí me dijeron otra, porque tenían como problema con la líder del otro equipo que ella estaba pidiendo pues a otra persona porque no podía con todo el trabajo porque si es mucho trabajo para dos personas entonces como para molestarla le dijeron: Ok, te vamos a dar tu persona, pero tú no especificaste que persona.

Y literalmente la persona que me propuso me lo dijo después, me dice: - Es que yo dije que tú, porque yo dije que tú eras la que menos servías. En parte por mi discapacidad porque si te tienes que andar moviendo un montón en producción y en parte traían problemas entre ellos, entonces llego con esta chava, me cambian, lacha me empieza, no me empieza a tratar mal pero si es como muy dura, entonces como que empieza a desquitar lo que a ella le hicieron conmigo no de manera mala, no me discrimina ni hace menos, no pro si sientes que te está presionando para que hagas el trabajo y si me decía: -Es que entonces ¿tú qué sabes hacer?

Lo mismo que me dijo el otro chavo, le digo: Enséñame o dime de donde saco la información yo te lo hago entonces me dice: -a ver! Ya como después de sacar su frustración me dice: ¡a ver! ¿Qué te gusta hacer? O ¿En qué crees tú que eres buena? Le digo: - Me encantan los números, Dice: -Ya sé que voy a poner hacer.

Tienen unas bases de datos que es donde se saca toda la información para procesar todos los cables que van dentro de un carro, pero son puros números y son datos como de millones de datos, así literal, lo que nosotros hacían era de esa base como que traducirla o si hacer más entendible en forma casi de dibujos para los operadores porque es más fácil si es visual entonces me dijo: -Tienes que checar esto. Y le digo: -Nada más dime como se hace y yo te lo hago.

Y ya me empezó a explicar y ya lo empecé a hacer y ya después no sé, no sé cómo explicarte esta parte porque no sé cómo explicarlo pero en serio me encantan los números no te voy a decir que soy muy matemática pero como que los numero me hablan y empecé a checar las columnas que ella me dijo y no me cuadraban y le dije: -Oye ya termine, pero mira aquí no me cuadra, y me dice: -es que las sumas a veces si te pueden variar pero por unos cien ya más ahí tenemos que checar, y le digo: -No es que el problema está aquí mira.

Nadie me había enseñado esa parte, pero me encantan los números y me dice: a ver, ¿Qué? Le digo: - Mira, si sumas todo esto te da esto, y yo creo que tiene que ver, y me dice: -Si! Y mandaron a traer a la persona que hace ese documento y dijo: - sí, está muy mal, por dos años se ha ido trabajando con estos documentos y hasta ahorita que tú lo checaste se dieron cuenta que están mal.

Ah porque por cada error tenías que mandar un correo, entonces mande como doscientos y me dice: -Oye, si eres buena y no es que no sepas hacer las cosas sino, que no te explicaron. ¡Y yo (Hizo caras y movimientos con las manos) a ver les explico que fue lo que les dije! Le digo y además pues todos cuando llegamos a un trabajo es exactamente el mismo proceso por más preparado que vengas de la universidad no es lo mismo, que si ya te hace más hábil para unas cosas, en mi caso para los números no significa que así como los veas en la universidad los vas a ver acá, acá yo no sabía que era el mugre documento y aun así le encontré errores que en años de estar trabajando nunca los encontraron porque no se dieron el tiempo o porque no les gusta, no sé. Y ya me dice: -Oye si sabes! Y yo (hace caras) ¡gracias por darte cuenta!

Entonces ya fue así como que, como que más responsabilidad, llego un punto donde no tenía idea de nada créeme que las tres primeras semanas que entre yo ya me quería ir, porque yo no sabía que me estaban diciendo era totalmente nuevo todo el vocabulario no sabía que era un KSK no, un montón de cosas, terminaba con dolor de cabeza y más con esos tratos de que no creían en ti que ya estoy acostumbrada, pero aun así no deja de ser duro y ya cuando eso paso o sea la chava llega y me decía: -mine necesito esto, esto y esto, -Ok, ¿De dónde los saco? –De esta parte del documento, y yo: ¡Ok!

Ya después decía: -Chin en la torre ¿Y aquí como le hago? Porque literalmente estas aprendiendo a topes, o sea no tienes algo que te diga, se hace así o si tienes duda vete a este lado y te saca la duda, ¡no! Como que el conocimiento ahí se pasa de persona a persona y si no está la persona pues a ver cómo le haces y aparte a mí me toco que mientras yo entre ahí nadie te decía nada, o sea todos eran como muy egoísta, si alguien más aprende te quitan la chamba a ti y gracias a Dios esa gracia era de ¡saben que yo les enseñé totalmente todo lo que yo sé para que en poco tiempo ustedes hagan la chamba y yo no! Y yo ¡ok! Te digo que llego un momento en el que decía; necesito esto y como eso o un minuto así, Dorinca se llama la chava, -Dorinca no sé cómo se hace esto porque jamás lo he hecho, -Ah se hace así, y yo: -Ok!

Conforme paso el tiempo la carga de trabajo era más grande ahí es hacer un balanceo para toda la línea son como ciento y cacho de personas o sea tenerle que dar como que su parte a cada persona es un mundo totalmente complicado, pero se tenía que hacer un rebalanceo, los rebalanceos se hacen por muy bueno que seas en dos meses los teníamos que hacer en dos días entonces seguían sin creer en mí, bueno algunas personas porque otras sí.

Entonces dijeron que se quede otra chava y que ella haga esta parte y yo: ¡Ok! Me voy temprano a mi casa y yo: -Adiós con permiso. Quince minutos antes de irme de hecho me está alistando y todo y me hablan y me dice Dorinca: -Mine no te vayas porque necesito que hagas el rebalanceo, y yo: -pero dijeron que la otra chava lo va hacer, dice: -Mine, ella no sabe nada quédate tú, y yo: Ok, está bien me quedo.

La que era mi supervisora no estaba de acuerdo quería que lo hiciera la otra chava, pero si la otra chava no sabe nada, entonces llega mi líder, Ah también ponen a rolar, a mí no me ponían a rolar, pero a veces me tenía que quedar como dos turnos o sea entraba

desde las ocho y salía hasta las doce o una de la noche. Entonces a ellos los mandaban a rolar y me decía: -Ahorita que yo entre nos ponemos entre las dos. Le digo: -Dorinca yo tampoco se, y me dice: -Tú te quedas.

Entonces lo pudimos sacar en dos días y quedándonos todo el día, no nos quedó perfecto, pero estuvo bien, aparte yo aprendí después ya como que ella me defendía de que todo mundo quería decir es que mine no puede y dice: -No, ¡Mine si puede! Pero es como que la evolución de que vayas viendo o dándote a notar de que si, tienes como que romper esos paradigmas de ¡híjole no puede porque no se puede parar, lo hace más lento.

Llego un punto en que yo les daba la capacitación a todos los ingenieros que iban entrando cuando yo no soy ingeniera, pero en esa parte bueno al menos en la parte como que teórica o de documentos yo sabía todo. Yo sé que no puedo estar físicamente en la línea porque me canso esa parte si me faltó mucho pero en la parte que yo pude desarrollar o que me tocó estar me volví muy muy bueno y no es porque lo diga yo lo dicen mis compañeros pero si fue muy muy difícil como que cambiarles completamente la mentalidad de “No puedes” a “Si puedo” que de hecho también me ayudo a mi como persona porque yo sé que ellos lo hacían como que como persona le tenemos miedo a lo que es diferente es como nuestra reacción inmediata hacerle como que “hasta para haya”.

Pero ya cuando aprendes también a no tomártelo personal porque muchas personas me incluyo porque me tocó cuando te topas con estas cosas por primera vez te sientes muy muy mal, yo llore muchas veces de “No me quieren” y no es que no me quisieran quiero confiar en mi para que vean que si pueda entonces yo no me, como que esa parte si influye en que no creas en ti, entonces llega esta chava y me dice: -No, es que si puedes! Y como que te ponía pequeños retos para ver si lo superabas y tú misma te dieras cuenta que si eres buena como que eso también me ayudo para mi confianza ya después dije, bueno perdón

por la expresión pero ¡No estoy tan güey! Bueno yo creo que ahorita ya confió más en mí por esa parte y digo ¡ok!.

Entre sin saber nada o menos que nada a una área en ese tipo de empresa y salí o antes de salir yo capacitaba a todo y me iban y me preguntaban a mí, se siente bonito a parte me encanta enseñar, todo lo que yo se me encantaría que los demás lo supieran por lo mismo de que la chava tiene razón no es que lo debes de decir y no te tiene que dar miedo porque te van a quitar la chamba, no! Simplemente si más personas lo saben es menos trabajo para ti y son diferentes perspectivas y pueden acabar el trabajo mucho más rápido después ya nos adecuamos y gracias a eso seguimos siendo muy buenos amigos.

Nos seguimos viendo a pesar de que ya todos como que jalamos por nuestro lado porque otras personas también se fueron de la empresa otras todavía siguen ahí pero es bonito tener gente que te eche porras en vez de estar en un lugar donde decían “no puedes” y también eso me enseñó de “ah no puedo vas a ver si n o puedo” como que te ayuda, yo sé que no es fácil te lo estoy diciendo porque ya pase por todo esto y ya no le veo como la parte negativa pero pregúntamelo no se hace como tres años te lo diría llorando, no es nada sencillo hoy como que ya le veo la parte bonita pero de principio no se la vez entonces si es como que muy muy difícil y esa parte yo creo que no hace falta y creo es desde la primaria desde el kínder que le digan a los niños ¡ok!.

Es diferente pero no por ser diferente puede hacer las cosas que tú haces o al menos no el mismo resultado. Porque ya estamos muy acostumbrados a ir en un solo caminito pero para nosotros ese caminito no nos sirve, entonces tenemos que buscar otro camino el resultado va a ser el mismo o sea no hay solo un camino, pueden a ver mucho puedes inventar el tuyo el chiste es llegar y te lo digo porque también me toco con mi sobrina nos tocó como que parte como que criarla de chiquita bueno sigue estando chiquita pero como

que sus primeros años se crio ahí en la casa con nosotros y por convivir conmigo ella es mucho más empática y más solidaría con las demás personas tengas discapacidad o no. Entonces yo creo que desde ahí nos falta como que le digamos a los niños porque también pueden ser muy crueles y no es porque ellos sean así si no porque ellos replican lo que ven. Entonces yo creo que si empezamos desde abajo ya después ya no necesitamos decirle a una empresa darle chace, la persona ya lo va a traer sin la necesidad de ese “dale chance” perdón hable mucho.

Y es otra historia algo larga la razón por la que ya no trabajo ahí, pero durante el tiempo que estuve ahí me di cuenta porque no querían a mi coordinador porque si era lo que ellos pensaban que yo era la parte bonita del departamento o la parte humanitaria me tocó ver esa parte y yo no se los creía, de hecho yo no te creo nada de lo que me vayas a decir si no lo veo y si, él estaba como que es que no sé cómo cual sería la expresión como que me estaba usando a mí para decir “mírenme yo soy buena persona, soy incluyente gracias a mi tiene trabajo este yo voy a crear de ella una persona y créeme le estoy totalmente agradecida por darme la oportunidad eso no te lo voy a negar pero yo creo que la mejor parte de agradecer alguna oportunidad te de cualquier persona es demostrando que puedes hacerlo y esta persona casi todos los días quería que le dijera de “gracias por la oportunidad, gracias por la oportunidad”.

Creo que no te digo que esas gracias se reflejan en tu trabajo si le hechas ganas estas muy agradecida y si pues te vale y después resulta que no me dijo todo lo que debía de decirme y yo obviamente no lo sabía porque mi única comunicación como que para saber cosas de la empresa era por él y luego un momento donde creo que no está permitido no se bien no he checado esa parte pero por ejemplo en caso de personas en esa empresa personas

con discapacidad o mujeres embarazadas no se les puede dejar más de cierto tiempo para no perjudicar su salud.

Yo no lo sabía y yo si les dije que el turno de noche nada no pues puedo estar más sola y si me pasa algo o me siento mal pues con quien recurro y aparte mi cuerpo si lo reciente digo pero igual si me puedo quedar como de ocho a doce que me quiera digo pero no todos los días obviamente porque mi cuerpo lo reciente y resulta que él me estaba dejando y no se debía de hacer esa parte y le llamaron la atención pero yo nunca supe nada de esto entonces una vez bajo con un compañero porque teníamos que hacer un reporte me ve y andaba como que la directiva que venía directamente de Alemania y tienen estos protocolos y se supone que yo no podía andar ahí pero esto jamás me lo dijeron o sea si me dijeron, sabes que estas partes están como prohibidas por tu seguridad yo lo entendí muy bien y les dije, saben que en espacios no sé qué estén cincuenta centímetros o menos yo tampoco voy andar ahí porque yo no puedo y ya hasta ahí.

Pero resulta que esa parte donde estaba no podía entrar, pero jamás me lo habían dicho porque ya había entrado muchas veces y sin ningún problema, entonces a esto súmale que al señor ya le habían llamado la atención por esto y que jamás me lo dijo, me llega y me dice: -Sabes que, vete a la oficina, le digo: ¿Por qué? Es que andamos haciendo un reporte, -No tú no puedes andar aquí, -Pero ¿porque? – Es que si vuelves a estar aquí recursos humanos te va hacer un acta administrativa, y yo: ¡O sea no entiendo!

Yo llegue, literal llegue llorando a la oficina porque yo tenía mucho coraje, o sea si entiendo pero explícame porque, no nada más literalmente me amenazo y ya después de estar como batallando como para poderles demostrar que si podía me llegan con esto y me empiezan a restringir más las cosas pero por un lado y por el otro me exigen entonces llego un momento en donde ya no podía y dije –Yo si quiero hacer el trabajo pero no podía

porque me estas limitando lo estoy haciendo por lo poco que tengo tampoco me exijas, pero si exígeme pero dame la libertad de hacer más cosas no quiero me dejes andar por todo la planta porque no puedo porque yo estoy consciente de que no puedo, pero ya todo lo que hacía o me pedía era bajo amenazas de “si haces esto o no haces esto recursos se va a enterar y te va a levantar una carta administrativa para ti” entonces llevo un momento en donde si me arte, entonces eso también lo aprendí que debía de hacer preguntado a recursos humanos jamás se me prendió el foco porque yo creía completamente en esta persona entonces llevo un momento en donde si ya me arte con eso y dije ya no, yo ya me quiero salir de aquí.

Voy a recursos humanos y les digo: -Sabes que ¿qué hago para renunciar? Y me dice: ¿Por qué quieres renunciar? Y ya les empecé como que a contar este como que en general y me dijeron, -Mine ¿Quién te dijo eso? Y les digo: -Mi jefe, y me dice: -Si tienes prohibido a entrar a unas área (que fueron las que me especificaron en un principio) pero no es cierto, y yo a si de: -¿Es en serio? Y ya como que de ahí se escaló, se escaló y se escaló y termino hablando como con el gerente general de toda la planta que yo nada más lo saludaba, buenos días, buenas tardes.

Porque fue tanto, porque gracias a Dios también me topé con personas muy buenas que hablan muy bien de mí y no porque les cayera bien sino porque mi trabajo hablaba por mí, entonces me dijeron, se enteraron y como ya conocían como que esta parte de este señor entonces dijeron: -No, Mine, es que por lo menos si te vas o sea cuenta la historia completa porque si no este señor va a decir una cosa totalmente diferente, y yo: -a mí ya me vale lo que diga yo lo único que quiero es no estar aquí. Y te digo que yo hable con el gerente y me dijo: -¿Y desde cuando se viene dando esto? Y le digo: -Desde hace un año.

¡O sea, desde que entre hasta los siete meses todo estuvo bien a los siete meses pasa esto yo me aguanto un año y digo no yo ya! Yo no sabía, a veces soy no sé si ingenua, tonta o como lo quieras llamar pero como que a veces si no veo un poquito más allá, yo ya me quiero salir del problema, empezaron a investigar gracias a Dios y el gerente me dijo: - Mira, no te vayas! Dame un día, un día para averiguar y luego hablo contigo y ya después de que hable yo contigo, averigüe y hable contigo si te quieres ir te vas, pero dame un día no te vayas. Y yo “es que yo ya no quiero estar” porque aparte juntos fue y abogo por mi porque te digo que dan seguimiento entonces les dije: -Saben que yo voy a renunciar yo ya no puedo estar aquí yo voy a renunciar porque si se hizo muy como muy incómodo estar ahí y me dice: -Ok! Entonces danos chance de nosotros ir a avisar de que ya no vas a laborar ahí y también vas a ver si te encontramos en otro lado, namas para que te cambien o sea para que no estés sin trabajar. Y yo ¡ok!

Si me consiguieron entrevista en 3M y en 3M me querían pero vino la parte de este señor que me dijo que le diera el día y le dije, ok le doy el día, el señor hizo su trabajo, investigo se dieron cuenta que el señor este estaba haciendo un montón de cosas no nada más conmigo sino el departamento en general tanto fue que al señor lo cambiaron de departamento pero yo fui como que la gota que derramo el vaso ah porque ese día yo iba a renunciar y fue cuando él me dijo dame un día o sea ya tenían todo para que yo renunciara y yo nada más quería ir a firmar y ya se a cabo.

El investiga y ese día que yo iba a firmar y como ya era mucho el señor mando un correo diciendo que yo me retiro pero más como un despido que como un retiro voluntario porque soy muy mal elemento falto, no hago caso o sea un chorro de cosa muy muy malas; yo no sabía de este correo lo mando a nivel no nada más a la Drex de aquí sino a recursos

humanos de todo México y de Estados Unidos como que para defenderse y yo ok, a mí me vale obviamente le llega este correo al gerente general y me dice: -Minerva, ya investigue pero antes de hablar contigo dime una cosa, le digo: -Dígame! -En este correo dice que tú eres muy mal elemento que no sabes hacer las cosas ya me di cuenta que no, que faltas mucho. Le digo: -Mire si he faltado pero todas mis faltas están como que justificadas o sea tengo un porque no es que falta porque se me da la gana y aparte eso es algo que quedo establecido desde antes de que yo entrara a trabajar yo dije que va haber periodos de tiempo que yo tengo que retirarme temprano o llegar tarde pero no va a ser todos los días obviamente pero tengo que ir a terapia porque pues mi cuerpo lo necesita no todo el año pero si hay como unos meses en donde si lo necesito más para mantenerme y quedamos en muy buenos términos y me dijeron sí.

Yo faltaba los martes y jueves, pero luego reponía las horas y también ese fue otro problema y es que aquí también esta como llegas y escaneas tu tarjeta cuando entras y cuando sales pues se quedan registradas las horas, -es que aquí también están las horas que yo trabajo y se cubren perfectamente y me dijo: -Eso es todo lo que yo quería saber. Ese señor conto una historia completamente diferente, lo cambian me quedo y gerente tuvo que estar dos semanas ahí conmigo defendiéndome porque fueron los de recursos humanos a presionarme a que firmara porque si yo me quedaba a ellos se les venía el mundo encima porque no hicieron las cosas como se supone que deberían de ser y si yo me iba pues me echaban toda la culpa a mí y aquí ya no pasó nada. Entonces eso fue por un lado y ya estaba mal como se dice mi estado de salud se iba a poner muy muy mal y ya pasa esto y digo no me quedo porque yo me quería ir porque ya no quería estar con esta situación y aparte porque me estaban presionando.

Fabián “No todos los ciegos son iguales”

Mi nombre es Francisco Javier Rangel Monreal tengo 27 años y soy licenciado en psicología, ahorita estoy en el área de evaluación de personal en recursos humanos de oficialía mayor de gobierno del estado.

Afortunadamente este trabajo lo conseguí gracias a que ahí inicie prácticas al terminar la carrera, entonces inicie prácticas ahí, el contacto para poder iniciar las prácticas es de un amigo que me contacto ahí y me dieron la oportunidad y pues bueno ya ahí una vez poquito antes de que terminara la carrera se dio la posibilidad de un contrato entonces fue así que yo comencé a trabajar ahí, hasta donde yo tengo entendido fue la contratación que se le haría a cualquier a otra persona que llegara pues a ocupar el puesto donde estoy, no hubo vamos adaptación o algo por el estilo.

Por el momento barreras no he encontrado ninguna ya que, pues las funciones que yo realizo ahí pues bueno es hacer entrevista y aplicar pruebas psicométricas y estas pruebas psicométricas tenemos ahí un software que hacer la elaboración de resultados, entonces nada más es capturar y la computadora este proporciona los resultados y bueno por el momento yo no hago ahorita los informes finales, ya que tengo una jefa y ella es la que los hace.

Yo hago la entrevista, aplico pruebas y capturo, no siempre porque también tengo otra compañera psicóloga que este también realiza esa función, entonces digamos que tenemos las mismas funciones ella y yo.

La poca visión que yo tengo me ayuda entonces en ese sentido en poderlas capturar sin ningún problema. Digamos al momento de hacer el registro de los datos generales de las personas ahí es donde tardo un poquito más en descifrar lo que han escrito las personas, digamos que por los tipos de letra, entonces este, esas computadoras que tenemos allí actualmente son muy viejas porque las que hay en la actualidad tienen algunas adaptaciones de accesibilidad que les llaman y este, pero incluso hay software este, o sea que se venden este que se le pueden adaptar, bueno que se le ponen a las computadoras como cualquier otro programa y se activa y se desactiva sin embargo estas computadoras son muy viejas, muy muy viejas y no tienen como la capacidad todavía de poder meter este software, entonces son computadoras viejas y es la misma para todos y no tienen ninguna adaptación.

Bueno ahorita donde estamos es una casa adaptada a oficinas entonces este si nos ponemos en el sentido estricto de las características que debería tener una oficina o así pues la casa no las va a dar es una casa habitación, este y sin embargo uno como ciego tiene la capacidad de memorizarse ahora sí que todo el espacio donde estamos y yo creo que la única condición que hemos acordado ahí en el trabajo es, si va a haber cambio o movimiento de algún mueble o algún equipo o algo por el estilo que se me avise, no se haga el cambio nomas así porque si ya que pues como te digo sabemos las cosas donde están, los escalones, los espacios y así, si de pronto ya mueven una cosa podremos llegar a chocar y así.

Los horarios estos pues yo cubro las mismas horas que mis compañeros y en salarios pues si hay diferencia, pero por el hecho de que los compañeros que están ahí tienen base y tienen estas categorías y así entonces en ese sentido si hay diferencias, porque yo estoy no por un horario sino por un contrato de base.

Con mis compañeros, ha habido cambio en el sentido de que ya hay más confianza, pues si este digamos que fueron un poco más como decirlo, como la gran mayoría de las personas que no saben cómo dirigirse en este sentido a una persona con discapacidad, ciega o alguna otra discapacidad, entonces digamos en este sentido un poco más, ¿Cómo se podría decir? Como más tranquilos, hay otra palabra, bueno un poquito más respetuosos en este sentido en el que interactuamos más y vieron que no es la gran cosa, no lleva a ninguna otra adaptación, o sea podemos llevar una relación laboral y de amistad sin ninguna complicación y tanto desde mi jefe de área como jefe de dirección o sea ellos si desde un principio muy muy amables hasta la fecha y no solo conmigo o sea es su forma de ser, su forma de interactuar de con las personas, con mis mismos compañeros de trabajo, creo que yo no he visto hasta el momento o he notado ninguna distinción particular.

Actualmente si hemos tenido muchas oportunidades de crecer, tanto para mí como para mis compañeros a veces el mismo nos las ofrece sin embargo nosotros llegamos con propuestas también en las apoya en la medida de lo posible, incluso en esa área donde estamos ahorita está el área de becas a universidades las cuales podemos aprovechar en una maestría o en las universidades que tiene convenio pues ahí podemos adquirir alguna beca o algo por el estilo.

Podría decirse que soy casi casi caso único, porque tengo compañero que aún siguen batallando y te comento en este trabajo no he tenido ninguna complicación, me han tratado muy bien y me ha ido muy bien, sin embargo en el proceso de, tal vez en el de conseguir practicas pues digamos que no fue tan fácil o sea ahora sí que esto fue mi último recurso y afortunadamente se dio, sin embargo pues si este, estuve solicitando en otras empresas la oportunidad para prácticas profesionales y pues no, no me respondían este, o sea las solicitudes.

Solo decían luego te hablamos y ya más nada entonces, pues sin embargo pues yo no, o sea yo nunca me quede esperando si en una de estas me hablaban. Yo se lo difícil que es de pronto como tu comentabas en un principio, para una persona que no tiene discapacidad es difícil, entonces para una persona con discapacidad es más por el hecho de la ignorancia de las personas. Entonces considero yo que para poder tener acceso de pronto si necesitaríamos tener o encontrarnos con una empresa muy muy muy abierta que son contadas con los dedos o bien ahora sí que un mediador entre la empresa y tú, el cual pueda decir, esta persona es tal y tal y así sin ningún problema puede hacer estas labores que de ahí en más no le apuestan en conocer.

Híjole! Pues que cambiaran las personas, vamos que no solaparan su ignorancia o sea como seres humanos sin lugar a duda tenemos miedo a lo desconocido entonces por eso hay tanto rechazo a una persona con discapacidad por eso no saben cómo tratarnos y por completo como tratar a una persona con discapacidad, sin embargo no van más haya o sea no les interesa ir más allá de conocer y de darse cuenta de que no es la gran cosa o sea no necesitan este más nada más que tratar las personas como cualquier otra persona con respeto y ya.

Si se llega a dar una relación de amistad, aun se dará aún más cuenta que nosotros tenemos mucho humor negro o ya con amigos que a algunas otras personas podría ser malo o discriminatorio o algo por el estilo, sin embargo, este de pronto la interacción o sea tan común que puede tener cualquier persona.

Si puede ver que en algunos espacios físicos que quizá se necesite alguna adaptación sin embargo en cuanto a cuestión de oficinas o algo así ¿estás de acuerdo que por lo general ponen una oficina y jamás vuelven a moverle algo en la vida? Entonces este pues te digo nosotros tenemos la capacidad de poder desplazarnos en el espacio de manera

tan normal sin embargo en donde hay maquinaria o algo por el estilo ahí probablemente sí algunas líneas guías que se pueden hacer por ejemplo con antiderrapante o sea que no te salen en los millones, este se pueden hacer pero la gente no conoce e ignora, piensa que pues sacar los millones e invertirlo y darle acceso a alguna persona con discapacidad, te estoy hablando en este caso específico de las personas ciegas, si porque pues lo que yo he vivido las personas en si o sordos mudos ya ellos tendrán sus otras perspectivas.

La etiqueta social que tiene una persona con discapacidad es bastante grande, es bastante por la ignorancia, este de pronto piensan que una persona con discapacidad se dedica solo a pedir dinero o no se algo así y te lo digo porque he ido por la calle y me han dado alguna moneda sin yo pedirselo entonces este, te digo a mí no me molesta no me ofende, me da risa y me compro un chocolate con eso ya ellos se sienten bien con Dios y piensan que se irán al cielo entonces hasta ahí queda, te digo puede haber ciegos que si se ofenden eso es ya más personal sin embargo la etiqueta social que de pronto uno carga.

José “Solo buscaba una oportunidad”

Buenas tardes mi nombre es Juan Antonio Vázquez soy una persona discapacitada y tengo aproximadamente dieciocho años con este problema todo inicio desde dos mil tres cuando fue detectada mi enfermedad la cual se llama esclerosis múltiple. Fue un proceso tardado porque se me estuvo sustituyendo con el uso de un medicamento llamado mitoxandrona que es simplemente un esteroide y a la vez no me ayuda para problema.

Fue hasta entonces transcurrieron siete u ocho años para que se pudiera dar de alta con el seguro social donde comenzó mi tratamiento y fue cuando se me autorizo mi medicina, en ese transcurso de tiempo yo estuve estudiando en la Universidad Autónoma la cual por mi situación me retraso mi avance, fue entonces aproximadamente, fue un lapso de once años que yo estuve estudiando soy licenciado químico.

Concluí la universidad, sin embargo el deterioro de mi capacidad iba aumentando hasta llegar a un grado ya de una pérdida casi total en el movimiento de mis piernas y de mis brazos hasta la actualidad ahora tengo otro problema y es con la voz ahora mi voz, es más débil y sin lugar a dudas me ha traído problemas para poderme comunicar con las personas con mi familia continuo en este procedimiento de utilizar mi medicamento para controlar este problema que sin lugar a duda creo yo ha detenido el paso de mis actividad como se reflejó en la vida laboral.

A mí no me decían que no pero sin embargo a mí no me dieron de alta en un trabajo formal por mis situaciones propias de mi discapacidad como se reflejó simplemente al ver que mis autoridades cuando veían que yo traía muletas simplemente me decían luego te hablamos, y ya no me apoyaban cosa que me desanimo ya no fui como incluyente. Y a lo largo de todo este tiempo se me cerraron oportunidad cuestión que es algo para mi injusto

pero a la vez justo porque nadie, nadie va a querer a exponer a una persona con capacidades que ya son diferentes.

Este proceso, no me cerraban las puertas simplemente muy practicas me decían siempre, luego te hablamos. Y yo me iba con esa emoción de que me van a hablar y estamos en el dos mil diecinueve, ya tiene diecinueve años y nunca me hablaron. (...)Se me cerraron las puertas en todos lados, tan sencillo yo utilizaba todavía podía caminar usaba muletas la gente me veía y me decía, luego le hablamos. Y cuánto tiempo llevo nunca me llamaron.

(...) Yo buscaba oportunidades, quizás que me respaldará la Autónoma ¿En qué cuestión? En que se me apoyará y que posiblemente yo entrara como auxiliar como maestro más sin embargo como que este proceso avanza se me salió de las manos, yo vi propiamente mis capacidades que se comenzaron a limitar y ya no continúe.

Simplemente que se nos apoyará no como lo que yo hice como operario, pero simplemente que se me incluyera en cuestiones hay una parte interesante el área de calidad y esa área también se me limito ya no se me contrato y eso fue cerrando como mis oportunidades. ¿Te digo la verdad? No ha cambiado nada seguimos en las mismas.

Perdóname Nancy pero la realidad es otra pero ese gran apoyo, perdón pero no existe. Esto es una realidad te lo digo yo Nancy actualmente y cuánto tiempo ya ha transcurrido en función mía ya han pasado mucho tiempo. Yo me quede con esa ilusión, pero no fue, creo yo se me hace triste, pero es una realidad.

(...)Al contrario es como apoyo para mí al ver yo, porque yo ya no lo veo en la calle veo mi realidad y las cosas tristemente son iguales, y lo que hagas sea para los que vienen atrás de mí, no por mi digo hablo aquí está mi sobrino a partir de ellos que son niños ya no para mí para los que todavía no nacen, para ellos yo quiero y lo deseo un cambio que sea

realidad porque para nosotros es cuadruplicado la dificultad de poder tener un empleo para uno que tiene discapacidad.

Carla “una oportunidad de trabajo

Soy de la generación dos mil, soy Arquitecta. Soy de la Facultad del Habitat y fue muy agradable para mí la mayoría de los profesores estaban abiertos a ayudarme y otros profesores definitivamente me decían no puedo ayudarte y como tratarte. Algunos no sabían cómo iba a tratarme solo tienen que comprender que no iba a morder para nada.

Después de salir fue muy difícil para mí encontrar un trabajo siempre fue muy difícil porque casi todas las empresas no empleaban a personas con discapacidad y menos las personas sordas así que fui a la secretaria del trabajo y me dijeron que me llamaría y paso un tiempo sin haber llamado para nada para ver si había oportunidad de trabajo, nada, nada y volví a ir a secretaría para ver si había novedades y me dijo no todavía no, entonces me desesperaba.

Tú sabes que como persona sorda siempre somos personas independientes puedo hacer todo a pesar de mi sordera yo puedo hacer todo y no quieren entender que yo tengo capacidad de trabajo a pesar de mi sordera, pensaba por dentro mejor busco en otro lado iba buscando y preguntando a mis amigos para ver si había oportunidad y una de ellas me invito a trabajar en el Instituto Nacional de Antropología e Historia cuando entre ahí me pasaron con el jefe y me preguntaron ¿Cómo le haces? ¿Qué te paso que no oyes? Le dije, tengo capacidad de trabajar, tengo dos manos, tengo ojos yo tengo cerebro y dijo a ok! Te veo el lunes para empezar a trabajar. Pero al momento de trabajar nunca hubo aumento de sueldo, no hubo aguinaldo nada, porque yo firme el contrato y decía que no había bonos, nada.

Fui a Secretaria de Turismo para ver si había oportunidad y nada y tú sabes que piensan que las personas sordas son personas que no saben trabajar entonces tuve que renunciar y en un mes no podía encontrar trabajo y nada, estaba desesperada tres años desesperada, tu sabes que hice una maestría fui a buscar trabajo en la empresa Arco en la zona industrial y me dijeron si, entras el lunes así que me puse a trabajar en la empresa Arco pero me di cuenta de dos cosas de las que no estaba de acuerdo nunca dejaron una obra a mi cargo, no, solo me pusieron como dibujante no me dejaban ir a la obra, nada.

¡Yo decía yo voy y ellos no, no! ¡Pero algo me sorprendió el que estaba conmigo fue a una junta de trabajo y regreso muy enojado y no me dijo nada y después de dos días le pregunté porque estaba enojado me dijo que le dijeron que el trabajo tenía un error por mi culpa y le dije, pero eso no me dijiste y el si te lo dije! Me estaba gritando enfrente de las personas y estaba enojada y desilusionada y nunca dejaron una obra bajo mi cargo así que me aburrí, cuando tenía una junta informativa para ver qué actividades tenía mi hijo y trate de pedir permiso para salir y regresar al trabajo y me dijeron que no y le dije, pero a mi hijo le van a entregar un diploma y no me dejaron le dije solo dos horas y o me dejaron, tuve que tomar mi decisión le dije, solo dos horas y regreso yo puedo reponer las horas y no me dejaron tuve que tomar mi decisión de renunciar para estar con mi hijo.

Después de seis meses por suerte un amigo me llamo y me dijo que crees si hay oportunidad de trabajo en una empresa que se llama AYC Internacional que es una empresa de muebles y se cambió de nombre ahora es NICHEO MX hace como un año y medio. Fui a la entrevista y ahí estaba el director de la empresa y estuvimos platicando de lo que hacía y me dijo interesante haber tu curriculum y después de dos semanas estaba muy

preocupada y le mande un mensaje hola, ¿Cómo estás? ¿Alguna novedad para entrar a trabajar? Y me dijo si, espera un momento y después me llama te veo el lunes.

Y empecé a trabajar por medio tiempo, pero lo malo era mi sueldo mi pago entonces pedí aumento y me dijo que tenía que ir tiempo completo, pero con flexibilidad de tiempo porque yo tengo que salir del trabajo a las dos para recoger a mis hijos y luego regreso y dijo sí, no hay problema. Me cambiaron mi horario a tiempo completo pero no me permitieron salir entonces tuve que ir con mi jefe para expresarle mi incomodidad y como él me había dicho cuando me contrato, cuando me necesites algo me dices le pedí que si podía cambiar el horario me dijo que era algo complicado pero que podía reponer las horas.

Para mí la empresa NICHEO si es incluyente porque si me dejan trabajar de acuerdo a mis necesidades soy la coordinadora de salas hago el inventario de muebles para cambiar de salas me puedo comunicar con los almacenes para mover los muebles me siento incluyente nadie me ha dicho alto cuando tengo error siempre me dicen y cuando ellos tienen error se los digo me resulta una empresa muy buena porque otras no.

He platicado con otras personas sordas que están en la misma situación por ejemplo conozco a una sorda que tiene una carrera de diseño gráfico ahora trabaja como operadora en una empresa debería trabajar de diseñadora grafico conozco otro sordo que apenas termino su carrera como mecatrónica y en mi opinión no está listo para trabajar por no sabe nada siempre fue ayudado por su papá en sus tareas, trabajos y hasta su tesis no le han dado trabajo en ninguna empresa. Él no tiene trabajo mientras trabaja con su papá.

Otro es un chico de ingeniería de sistemas computacionales ahora trabaja en una empresa en la zona industrial en el almacén para checar el número de los códigos de los carros pero no trabaja de su carrera y mi esposo también es sordo él es egresado de la UNAM es dentista cuando estaba en ciudad de México trabajaba de dentista y ganaba muy bien y tenía muchos pacientes en la ciudad de México son muy abierto a dar empleo y ahora aquí a mi esposo no lo dejan trabajar como dentista ahora trabaja en el CREE como secretario, ahora trabaja en las oficinas administrativas pero él quiere trabajar como dentista ha solicitado el cambio de puesto pero le han rechazado. Él se vino de la ciudad el México por mí y también lee los labios y yo cuando una persona tiene braquets no puedo entender tampoco cuando habla muy rápido tiene que hablar más despacio con boca articulada puedo entender.

Tengo memoria auditiva solo percibo sonido como vibrados, solo escucho que gente habla, pero no entiendo nada, mi esposo escucha un poquito más que yo, mis hijos son oyentes hablan normal y mis hijos hablan español y también ingles porque yo les enseñe a ser bilingüe también en lenguaje de señas.

También aprendí lengua de señas americana me fui a un curso a Estados Unidos a la Universidad de sordos es muy grade me fui por una beca que me dieron por una semana en la comunidad de sordos y fue muy interesante hice un proyecto con un grupo de sordos, estuvo muy padre, me gusto. Había sordos que habían terminado su doctorado tienen instalaciones completas, cámaras, computadoras, libros, un museo que no me dio tiempo de ver. También tienen un restaurant donde pagas con una tarjeta de la universidad.

Deconstrucción de los relatos de las personas con discapacidad

La realidad de las personas con discapacidad

Durante muchos años en México se ha tratado de luchar en contra de la exclusión de las personas con discapacidad comenzando en las escuelas con una educación inclusiva abriendo un parte aguas en las empresas para una inclusión laboral y otros apoyos de asociaciones civiles. En San Luis Potosí también se ha estado trabajando en contra de la exclusión social en el ámbito laboral, en diciembre del 2018 el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) en su portal de internet anuncio que junto con la Secretaría del Trabajo (ST) entregaron reconocimientos a empresas incluyentes. (Noticia Recuperada de: dif-slp.gob.mx).

Estas empresas están dedicadas a promover acciones para incrementar el número de oportunidades laborales para personas con discapacidad y de la tercera edad, mediante la vinculación entre empresas y ofertantes, así como a través del apoyo en evaluación y capacitación de aptitudes a las personas con discapacidad. Esto hace referencia en que se está trabajando por un San Luis incluyente, la pregunta aquí sería ¿Las empresas ofrecen oportunidad de empleo acorde al nivel académico de las personas con discapacidad o solo las áreas laborales que ofertan?

Rubio (2017) sostiene que en la actualidad, a las personas en situación de discapacidad no se les brindaría una igualdad de oportunidades para una plena participación e inclusión social. Además, si bien se reconoce en distintos tratados internacionales a la inclusión como un derecho basado en la tolerancia a la diversidad, a la hora de cumplir con el cupo a nivel laboral, de inscribir a los niños en escuelas comunes, de adaptar arquitectónicamente las

ciudades, de otorgar prestaciones en obras sociales, el tema dista mucho de ser tan transversalmente considerado y aquello que debiera resultar natural, termina dirimiéndose ante los marcos legales instaurados en cada país.

A continuación, podemos leer como fue para los informantes desde su voz esta experiencia.

María: “Porque yo sé que para todos cuando salen de la universidad tengas discapacidad o no, pero con discapacidad todavía es un poquitito más complicado porque de hecho ahorita que estoy buscando trabajo he mandado curriculums y parece ser que si cumplo el perfil y me mandan a llamar y ven que soy persona con discapacidad y luego, luego ponen su cara de... (Hace cara de rechazo)” (E1M)

Fabián: “Yo se lo difícil que es para una persona que no tiene discapacidad es difícil, entonces para una persona con discapacidad es más por el hecho de la ignorancia de las personas” (E2F)

José: “Se me cerraron las puertas en todos lados, tan sencillo yo utilizaba todavía podía caminar usaba muletas la gente me veía y me decía, luego le hablamos. Y cuánto tiempo llevo nunca me llamaron.” (E3J)

Carla: “Fue muy difícil para mí encontrar un trabajo siempre fue muy difícil porque casi todas las empresas no empleaban a personas con discapacidad y menos las personas sordas (...) eh platicado con otras personas sordas que están en la misma situación por ejemplo conozco a una sorda que tiene una carrera de diseño gráfico ahora trabaja como operadora en una empresa debería trabajar de diseñadora grafico (...) otro es un chico de ingeniería de sistemas computacionales ahora trabaja en

una empresa en la zona industrial en el almacén para checar el número de los códigos de los carros pero no trabaja de su carrera (...) mi esposo también es sordo él es egresado de la UNAM es dentista (...) ahora aquí a mi esposo no lo dejan trabajar como dentista ahora trabaja en el CREE como secretario, ahora trabaja en las oficinas administrativas pero él quiere trabajar como dentista ha solicitado el cambio de puesto pero le han rechazado”.(E4C)

Como podemos ver tal vez se está trabajando para dar oportunidad de empleo a personas con discapacidad, se esté trabajando en cambiar las políticas laborales, pero aún sigue siendo difícil para ellos tener un empleo digno donde crean en las capacidades que ellos puedan realizar considerando que ellos son egresados titulados y algunos con maestría.

Las barreras a la inclusión laboral

Las barreras u obstáculos hacen referencia al impedimento del contexto que impiden a las personas con discapacidad una inclusión laboral marcadas por el ámbito social o cultural. Victoria (2013) menciona que de acuerdo al modelo social de la discapacidad las causas que originan las discapacidades son en gran medida sociales haciendo énfasis en enfatizado las barreras económicas, medioambientales y culturales en el contexto.

El concepto de inclusión laboral es un componente fundamental para alcanzar la inclusión social, siendo este un factor determinante para combatir la exclusión social. Una de las barreras más remarcadas en el análisis fue la exclusión social hacia las personas con discapacidad desde el momento de pedir empleo ellos mencionaban que al verlos les negaban el trabajo aunque cumplieran con las características necesarias para obtenerlo, una de las maneras sutiles de negarle empleo fue el decirle que después le llamarían cuando se

presentaban directamente en las empresas o bien las expresiones faciales que ellos hacían al verlos.

En esta situación Sennet (2003) sostiene que la falta de respeto puede ser menos agresiva que el insulto directo adoptando una forma igualmente hiriente. Sin insultar a la otra persona no se le reconoce como tal, no se le ve como una ser humano completo cuya presencia es importante. Cuando la sociedad solo trata a un solo número de individuos como objeto de reconocimientos la consecuencia es los escasos del respeto, como lo podemos ver en los siguientes comentarios de los informantes:

María: “Ya ahorita he ido como a tres, cuatro entrevistas y las cuatro es lo mismo, o sea, mientras no me ven todo marcha perfecto pero cuando me ven si sé que no lo hacen de mala manera pero si, es algo que no imaginaban que fuera persona con discapacidad y si hacen como cara de (hace cara de rechazo) y esto fue a lo que me enfrente cuando trate de buscar trabajo” (E1M)

“Creo yo ha detenido el paso de mis actividad como se reflejó en la vida laboral, a mino me decían que no pero sin embargo a mí no me dieron de alta en un trabajo formal por mis situaciones propias de mi discapacidad como se reflejó simplemente al ver que mis autoridades cuando veían que yo traía muletas simplemente me decían luego te hablamos, y ya no me apoyaban cosa que me desanimo ya no fui como incluyente” (E3J)

Erradicar con las barreras sociales se puede considerar que será un tanto difícil ya que es complicado cambiar el pensar de las personas que esta insertada en la cultura de la sociedad, se tendría que sensibilizar a cada uno para poder erradicarla.

La inclusión laboral en personas con discapacidad

Una de las cosas en común encontradas en los informantes es que la única manera de encontrar ellos trabajo fue a través de un mediador ya que por ellos mismo no obtenían empleo. Un mediador en la manera de que ellos fueron el contacto que tuvieron con las empresas para recomendarlos y así tener empleo bien y así con esa ayuda para seguir trabajando, como lo podemos ver en sus siguientes comentarios:

María“...donde intervino Juntos la asociación entonces ellos me buscaron ese trabajo. Yo creo que ellos hacen muy bien esa parte, porque te digo que por mí misma como que omiten esa parte o no sé si lo tengo que poner en letras rojas en mi curriculum ;tengo discapacidad!” (E1M)

Fabián: “considero yo que para poder tener acceso de pronto si necesitaríamos tener o encontrarnos con una empresa muy muy muy abierta que son contadas con los dedos o bien ahora sí que un mediador entre la empresa y tú, el cual pueda decir, esta persona es tal y tal y así sin ningún problema puede hacer estas labores que de ahí en más no le apuestan en conocer” (E2F).

José: “Yo trabajaba, como esto ya era muy evidente fue a través de un apoyo por parte de mi hermano, pero ya no era un trabajo directo o sea yo con mi patrón no, yo me estuve apoyando por mi hermano.” (E3J)

Carla: “Después de seis meses por suerte un amigo me llamo y me dijo que crees si hay oportunidad de trabajo en una empresa que se llama AYC Internacional” (E4C)

Para ellos conseguir empleo es muy importante para su vida en sus metas y logros ya que mencionan que por eso se prepararon y que aun teniendo conocimientos se les rechazo este acceso o les fue más difícil conseguirlo. La inserción laboral es uno de los aspectos que mejor describen la participación social de las personas con discapacidad ser parte activa del entorno laboral y tomar un rol productivo son elementos clave de un proceso de inclusión el tema de inserción laboral debe tomarse desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades tomando en cuenta las condiciones de accesibilidad del entorno laboral (Celis, M., & Chacón, D., 2013).

De acuerdo con Programa Nacional de Desarrollo (2011) La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad los principios que deberán observar las políticas públicas, son: la equidad; la igualdad de oportunidades; la justicia social; el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; la no discriminación; la accesibilidad; igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad; y la transversalidad.

Uno de los motivos por el cual difícilmente se cuestiona la exclusión haciendo difícil la inclusión es debido a la indiferencia colectiva el cual se refiere al modo en que se ha llegado a ignorar de forma rutinaria el sufrimiento, siento esta una disposición adquirida, basándose en un conjunto de decisiones y acciones, (Slee, 2012). Esto puede presentante en el proceso de búsqueda de empleo a la indiferencia o discriminación de rechazar al bacante o bien mientras trabajan en el contexto laboral por medio de los compañeros de

trabajo y autoridades, quienes observan sin decir nada la indiferencia o falta de credibilidad de las capacidades de las personas con discapacidad.

María: “porque el otro departamento que se supone que yo pertenecía nunca me ponían nada”. (E1M)

Carla: “Pero algo me sorprendió el que estaba conmigo fue a una junta de trabajo y regreso muy enojado y no me dijo nada y después de dos días le pregunté porque estaba enojado me dijo que le dijeron que el trabajo tenía un error por mi culpa y le dije pero eso no me dijiste y el si te lo dije! Me estaba gritando enfrente de las personas y estaba enojada y desilusionada y nunca dejaron una obra bajo mi cargo” (E4C)

A pesar de las barreras y dificultades presentadas para conseguir empleo dos de los informantes mencionaron que tienen gran satisfacción laboral en su empleo ya que en él tienen buena relación con su compañero y autoridades además de que las empresas han sido accesibles con ellos en cuestión de horarios, salarios y oportunidades de crecimiento como lo podemos ver en los siguientes comentarios:

Carla: “Para mí la empresa NICHEO si es incluyente porque si me dejan trabajar de acuerdo a mis necesidades soy la coordinadora de salas hago el inventario de muebles para cambiar de sales me puedo comunicar con los almacenes para mover los muebles me siento incluyente nadie me ha dicho alto cuando tengo error siempre me dicen y cuando ellos tienen error se los digo me resulta una empresa muy buena porque otras no” (E4C).

Fabián: “actualmente si hemos tenido muchas oportunidades, tanto para mí como para mis compañeros a veces el mismo nos las ofrece sin embargo nosotros llegamos con propuestas también en las apoya en la medida de lo posible, incluso en esa área donde estamos ahorita está el área de becas a universidades las cuales podemos aprovechar en una maestría o en las universidades que tiene convenio pues ahí podemos adquirir alguna beca o algo por el estilo” (E2F).

La responsabilidad social inclusiva empresarial y universitaria

De acuerdo a la Comisión Europea (2010) menciona que es necesario que las personas con discapacidad participen plenamente en la vida laboral y social, por tanto se debe construir una sociedad que incluya a todos ofreciendo oportunidades en el mercado promoviendo la innovación y la inclusión laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (2009) sostiene que las personas con discapacidad han luchado por demostrar que con oportunidades adecuadas, adecuaciones y apoyos, han llegado a hacer una importante contribución en todos los niveles de la economía y de la sociedad. No obstante, muchas veces han sido excluidos y marginados, y son particularmente vulnerables, como lo podemos ver en los siguientes comentarios de los informantes:

María: “pero estaría mejor que como que todas las empresas, no es que no quiera necesitar a Juntos, pero ellos hacen una cosa que no debería de hacer cuando las empresas deberían estar contratando no solo a personas con discapacidad personas embarazadas o no se cualquier tipo de persona, pero si es medio complicado”

“Por parte de la universidad yo creo que tienen convenios con empresas, hacer esta parte de sensibilización, de hacerles ver que también van a llegar personas con discapacidad porque la universidad también educa si a personas con discapacidad porque también entramos a esa universidad y también hacerles ver que vamos a salir de ahí y que vamos a estar buscando trabajo (...)que les hagan ver que también hay personas con discapacidad pero igual nos va a fallar alguna cosa o no lo vamos a hacer como las demás personas por eso es discapacidad pero también tenemos como que más fortalezas por ejemplo yo no soy, yo no escribo rápido pero por lo mismo me grabo muchas cosas porque no las puedo escribir” (E1M).

Fabián: Híjole! Pues que cambiaran las personas, vamos que no solaparan su ignorancia o sea como seres humanos sin lugar a duda tenemos miedo a lo desconocido entonces por eso hay tanto rechazo a una persona con discapacidad por eso no saben cómo tratarnos y por completo como tratar a una persona con discapacidad sin embargo no van más haya o sea no les interesa ir más allá de conocer y de darse cuenta de que no es la gran cosa o sea no necesitan este más nada más que tratar las personas como cualquier otra persona con respeto y ya (E2F).

José: Yo buscaba oportunidades, quizás que me respaldará la autónoma ¿En qué cuestión? En que se me apoyará y que posiblemente yo entrara como auxiliar como maestro más sin embargo como que este proceso avanzo se me salió de las manos” (E3J).

En esta misma línea Weller (2001) deja claro que la vulnerabilidad no afecta a las personas al azar sí que cuando se analiza el mercado de trabajo, se verifica la regularidad con que ciertos grupos muestran peores indicadores que otros, toda vez que surge de características y carencias comunes para grupos específicos de la población.

La Biblioteca Mexicana del Conocimiento (2015) menciona que “si el acceso al mercado de trabajo no es un camino fácil para la mayoría de las personas, para aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad es aún más complejo, pues compiten en condiciones de desigualdad, por ello es fundamental identificar los factores que generan las situaciones de desigualdad, y que además pueden traducirse en discriminación en el mercado de trabajo. El diseño y desarrollo de las políticas públicas deben orientarse a mejorar la empleabilidad de quienes más lo necesitan” (p. 41).

CONCLUSIONES

A pesar del cambio que se ha tratado de hacer a lo largo de los años en cuanto a la inclusión laboral las personas con discapacidad se desarrollan en un contexto sumamente excluyente, lo que determina la posición de vulnerabilidad en que se encuentran llegando a ser estigmatizadas por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad, lo que genera actitudes de rechazo afectando no solo a ellos sino también a sus familias.

Los resultados de este estudio indican que la escolarización es imprescindible para que las personas con discapacidad tengan un trabajo digno y no uno básico, con baja remuneración y que ellos poseen altas expectativas con respecto a su inserción laboral.

Que es de gran importancia la importancia los factores que influyen las universidades respecto a su compromiso con los cambios necesarios en la sociedad y en las organizaciones para que tengamos una cultura verdaderamente incluyente, no solo social si no también infraestructura y convenios que se tengan con otras empresas ya sea en prácticas u otras oportunidades de empleo, el estudio encontró que todavía nos queda mucho camino por recorrer, especialmente las cuestiones culturales de inclusión y la visión que se tiene de ello, añadidas a la falta de preparación de las organizaciones.

En cuanto a la dificultad de la inserción laboral concluimos que existen políticas laborales inadecuadas que conducen a causas como el rechazo del empleador, el conformismo y la falta de oportunidades. La caridad afecta el desempeño laboral de las personas con discapacidad y la concepción de los gerentes es que estas personas deben estar en lugares determinados para ellas, debido a sus limitaciones no reconocen su potencial y que tiene esa capacidad y preparación como agentes de cambio.

El no reconocimiento de sus derechos y de su condición como parte de la diversidad que componen el mundo, hace que estén excluidas y vistas desde su discapacidad y no desde sus múltiples potencialidades; de ahí que no se aprovechen éstas para el desarrollo social y económico de las comunidades de pertenencia.

Como afirma Caamaño (s/f citado en Vidal, & Cornejo, 2016) las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que las demás, pero se les ve impedido ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentir como ciudadanos de poco valor y dificultándoles este proceso y acceso al empleo.

Como lo podemos ver reflejado en el tipo de trabajo al que puede acceder la persona con discapacidad en su mayoría como empleado y no como la preparación profesional que tiene cada uno, para hacerlo sentir incluyente, en lugar de hacer provecho de sus habilidades, como lo mencionan los informantes:

José: “Simplemente que se nos apoyará no como lo que yo hice como operario, pero simplemente que se me incluyera en cuestiones hay una parte interesante el área de calidad y esa área también se me limitó ya no se me contrató y eso fue cerrando como mis oportunidades” (E3J).

María: “pero durante el tiempo que estuve ahí me di cuenta porque no querían a mi coordinador porque si era lo que ellos pensaban que yo era la parte bonita del departamento o la parte humanitaria me tocó ver esa parte y yo no se los creía, de hecho yo no te creo nada de lo que me vayas a decir si no lo veo y si, él estaba como que es que no sé cómo cual sería la expresión como que me estaba usando a mí para decir “mírenme yo soy buena persona, soy incluyente gracias a mi tiene trabajo” (E1M).

Por lo tanto, considero que las personas con discapacidad desean que en el ámbito laboral sean tratados con dignidad, respeto, con base a sus necesidades de poder desarrollar sus habilidades que como bien no son como todos, no solo para su autorrealización sino también como contribución a una sociedad más abierta, para una mejor humanidad.

María: “Porque ya estamos muy acostumbrados a ir en un solo caminito, pero para nosotros ese caminito no nos sirve, entonces tenemos que buscar otro camino; el resultado va a ser el mismo o sea no hay solo un camino, pueden a ver mucho puedes inventar el tuyo el chiste es llegar” (E1M).

REFERENCIAS

- Ainscow, M. & Booth, T. (2002) *Index para la Inclusión: guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva*. Madrid: consorcio universitario para la educación inclusiva.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003) *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México, D.F. Paidós Educador
- Berger, P., Luckmann, T. (1995) *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bertely, M., (2000) *Conociendo nuestras escuelas. Un acercamiento demográfico a la cultura escolar*. México, D.F. Paidós.
- Biblioteca Mexicana de Conocimientos (2015), *La inclusión Laboral en México- Avances y Retos*. Secretaria del Trabajo y Prevención Social. México.
- Booth, T. & Ainscow, M. (2009). El uso del Index for Inclusion en Inglaterra. En Climent Giné, David Duran, Josep Font & Ester Miquel (Coords.), *La educación inclusiva. De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado (pp. 143-160)*. Barcelona: Horsori
- Borsani, J., (2008). *Integración Educativa y discapacidad en la escuela plural*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas
- Castelao, M., Eriz, M., Massot, J. & Otto, E. (2014). Riesgo social: medición de la vulnerabilidad en grupos focalizados. Cuadernos del CIMBAGE. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46230868003>.

Celis, M., & Chacón, D., (2013) *Inserción laboral en personas con discapacidad intelectual a través de programas de empleo con apoyo* (Tesis para título de licenciatura) Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Ciencias Sociales Relaciones Industriales, Caracas, Venezuela.

Cobas, K., (2015). *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral*. (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Arquitectura, División de estudios de posgrado, Monterrey, Nuevo León.

Comisión Europea (2010). *Estrategia europea sobre discapacidad 2010 – 2020. Un compromiso renovado para Europa sin barreras*. Recuperado de: https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2016). Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios. México.

Delgado, J., & Gutiérrez, J., (coord.), (1999) *Métodos y técnicas cualitativas de la investigación en ciencias sociales*. Madrid, España: Editorial Síntesis Psicología

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M y Varela, M., (2013) Entrevista, recursos flexible y dinámico. *Investigación en educación médica* 2(7): 162-167

- Escribano, A., & Martínez, A., (2013) *Inclusión educativa y profesorado inclusivo: aprender juntos para aprender a vivir juntos*. Madrid, España: Narcea Ediciones
- Gómez, G., Flores, J. & Jiménez, E., (1996) *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España: Ediciones Aljibe.
- Guzmán. E., & Wa Kay, M., (2015). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: Estudio sobre la Satisfacción Laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre Ventajas y Barreras de la Inclusión Laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda* (Tesis de Licenciatura) Universidad de Santiago de Chile, Chile.
- Hernández, S. & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cualitativas, cuantitativas y mixtas*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática (INEGI), (2004). *Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal*. México
- Kornblit, A. (2007) *Metodología cualitativa: modelos y procedimientos de análisis*. 2^a Edición. Buenos Aires: Biblos
- Kvale, S. (2011) *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Leiva, J., (2013). De la integración a la inclusión: evolución y cambio en la mentalidad del alumnado universitario de educación especial en un contexto universitario español. *Revista electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 13, núm. 3, pp 1-27

López, G., (2008), *Mujeres con discapacidad y realidades de pareja y en la maternidad*.
Madrid, España: Narcea Ediciones.

McKernan, J. (1999). *Investigación-acción y currículum, métodos y recursos para profesionales reflexivos*. Madrid: Morata.

Ministerio de relaciones laborales. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ciudad de México, México: CONADIS

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Discapacidad en el lugar de trabajo: prácticas de las empresas*. Ginebra, Suiza: Autor.

Organización Internacional del Trabajo (2009). Información sobre discapacidad y trabajo decente. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_117150.pdf

Organización Mundial de la Salud (2018) *Discapacidad y salud*. Recuperado de:
<http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Palacios, A., (2008) *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
Madrid, España: Grupo Editorial Cinca.

Programa Nacional de desarrollo y la inclusión de personas con discapacidad (2014-2018)
Recuperado de: https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/2016/pdf/discapacidad/Documentos/Legslativo/discapacidad/6Programa_Nacional_para_el_desarrollo_%20yla_inclusion_PD_2014_2018.pdf

Raya, E., Caparrós, N. y Britt G., (2012) *Atención social de personas con discapacidad. Hacia un enfoque de derechos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Grupo Editorial Lumen

Ricoy, C., (2006) *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Educação. Revista do

Centro de Educação, vol. 31, núm. 1, pp. 11-22 Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>

Romero, M. (2017) *Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>

Rosales, C., (2015) *¿Qué hago con un niño con discapacidad? Conócelo cómo es y cómo cuidarlo*, México, Editorial Pax México.

Romero, D. (2017) *Personas con discapacidad y cultura de inclusión laboral en México*. (Tesina) Universidad Autónoma del Estado de México, Ecatepec de Morelos.

Rubio, V., (2017) *Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad en Educación Superior, desde el Enfoque de la Responsabilidad Social, en un Contexto de Transiciones Discursivas respecto del Binomio Integración/Inclusión*. Rev. latinoam. educ. inclusiva [online]. 2017, vol.11, n.2, pp.199-216 Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-73782017000200013&lng=en&nrm=i&tlng=es

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2012). *Guía para la inclusión laboral de*

personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012.

STPS (1) 5-50

Sennett, R., (2003) *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad.*

Barcelona, España: Editorial Anagrama.

Slee, R., (2012) *La escuela extraordinaria. Exclusión, escolarización y educación*

inclusiva. Madrid, España: Morata.

Stake, R., (1999) *Investigación con estudio de caso.* Segunda Edición. Madrid, España:

Morata, S. L.

Troncoso, C., Amaya, A. (2017) Entrevista: guía práctica para la recolección de datos

cualitativos en investigación de salud. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>

Vázquez, C. (2018) *Trayectorias educativas y laborales de personas egresadas en*

situación de discapacidad en la UASLP. (Tesis para título de Licenciatura)

Universidad Autónoma de San Luis Potosí, SLP.

Velasco-Jáuregui, L. (2017) *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un*

estudio comparativo entre España y México. Guadalajara, Jalisco. ITESO.

<https://rei.iteso.mx/handle/11117/4978>

Vidal, R. & Cornejo, C. (2016) *Trabajo y discapacidad. Una mirada crítica a la inclusión*

al empleo. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/paptra/n31/n31a07.pdf>

Victoria, J., (2013) *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos*

humanos.

Recuperado

de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041

86332013000300008

Weller, J., (2001) *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*, Santiago de Chile, CEPAL-ECLAC.

Anexos

Entrevista

A: Me gustaría que te presentaras y me dijeras tu nombre, tu edad y todo lo que te gustaría decir.

M: Mi nombre es Minerva Esmeralda Martinez López, tengo 30 años, soy Licenciada en Economía egresada de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí

A: Me gustaría que me pudieras contar ¿cómo ha sido para ti después de egresar de la universidad este proceso de buscar empleo?

M: Antes de egresar yo creo que, no me acuerdo sí, yo creo que los dos últimos semestres o el último semestre entre a hacer como mis practicas al ayuntamiento de Soledad entonces como trabajo ya ahí me quede un tiempo, ya después de ahí si fue muy muy difícil. Porque yo sé que para todos cuando salen de la universidad tengas discapacidad o no, pero con discapacidad todavía es un poquitito más complicado porque de hecho ahorita que estoy buscando trabajo he mandado curriculums y parece ser que si cumpla el perfil y me mandan a llamar y ven que soy persona con discapacidad y luego, luego ponen su cara de (expresión de rechazo) esto no decía aunque de hecho si dice, bueno, estoy dada de alta en computrabajo y ahí si tienen un apartado donde dice si tienen discapacidad o no y no tengo idea si le llega esa parte o no, quien sabe!

A: Tal vez no le ponen atención

M: Aja! Es parte del perfil, entonces no entiendo. Ya ahorita he ido como a tres, cuatro entrevistas y las cuatro es lo mismo, o sea, mientras no me ven todo marcha perfecto pero cuando me ven si, sé que no lo hacen de mala manera pero si es algo que no imaginaban que fuera persona con discapacidad y si hacen como cara de (hace cara

de rechazo) y esto fue a lo que me enfrente cuando trate de buscar trabajo después del ayuntamiento de hecho renuncie a ese para irme al otro pero ahí fue donde intervino Juntos la asociación entonces ellos me buscaron ese trabajo. Yo creo que ellos hacen muy bien esa parte, porque te digo que por mí misma como que omiten esa parte o no sé si lo tengo que poner en letras rojas en mi curriculum ¡tengo discapacidad! Y ellos como ya sensibilizan a las empresas o sea ellos ya cualquier empresa que saque a una vacante es porque ellos ya le dijeron que la persona tiene discapacidad, en ese aspecto si es más fácil, pero si tú te dedicas a buscar por tu cuenta si es un poquito más complicado por la situación que te digo que he ido a varias entrevistas y todo está muy bien por teléfono pero ya me aparezco presencialmente y es cuando ¡ups no! (hace cara de rechazo)

A: ¿Cómo es que tú ves esta parte en la que, cuando te ven tu misma dices que no o su cara lo refleja que tal vez no lo dicen con palabras...

M: No, es que si, su cara es muy expresiva que es algo que tenemos todos, que somos muy expresivos o al menos la gente que me ha tocado ver no se sea nomas una rasgo de los mexicanos pero si me ha tocado ver que

A: Si, creo que la mayoría de las personas somos muy expresivos cuando algo nonos parece. ¿En dónde trabajabas en el ayuntamiento que es lo que hacías?

M: Estaba en el departamento de comercio y giros mercantiles que es un poquito encaminado a lo que yo estudie. Tenía que ver con todos los negocios, comercios, tianguis de todo el ayuntamiento, entonces empecé, bueno como que mis principales funciones eran como que ayudar a la parte de licencias de funcionamiento de todos los locales que ya están establecidos como tal pero también me pedían apoyo para los tianguis, para un empadronamiento que hacían para saber cuántos comercios

habían de año a año, la papelería de los expedientes, para las infracciones ¡eso era muy divertido! Pues tenías que ir de la mano con su licencia de funcionamiento ahí estaba como que todos los documentos, aparte lo tenías que capturar en una base de datos donde estaban las infracciones y son un montón de documentos que van con cada infracción, iban como cinco documentos a preparar como el paquete de documentos para la infracción más aparte ya cuando la pagan darlos de baja de esa. Bueno, poner los que ya pagaron en esa base de datos que te digo y luego volver a abrir el negocio que esa parte ya no me tocaba ya les tocaba a los inspectores, pero es muy muy divertido.

A: bueno, creo que te gusta mucho lo que haces en tu trabajo.

M: A mí me encantaba. Yo creo que si no sería porque en serio me pagan muy muy poquito yo sería feliz estando ahí, me encanta mucho tratar con la gente

A: Lo note, eres muy alegre. La relación que tenías con tus compañeros y tu jefe, es la misma relación que cuando ahora que buscas empleo te ven y te dicen, no porque tienes discapacidad.

M: Fíjate que yo creo que de principio siempre es lo mismo porque me ha tocado en las partes que he estado tanto en el Ayuntamiento ya ahí me cambié a Draexlmaier en la zona industrial y también fue lo mismo después estuve trabajando eventualmente en la feria también fue lo mismo, como que de principio no saben cómo tratarte, como que se quedan ¿y luego. Digo yo creo que para cualquier persona si tienes como que tu reserva como para ver cómo es la persona y también como eres tú con la persona pero con una persona con discapacidad tienen un poquito más de reserva. Entonces llegue y si era así como ¡Amm! ¿Y luego qué? ¿Qué hacemos contigo? Pero ya después ven que si puedes hacer las cosas, en mi caso yo creo que puedo hacer todo

solo que más lento pero lo hago bien, creo. Y ya después vieron que si podía a parte yo creo que soy muy, al principio soy muy tímida ¡demasiado tímida! Después ya no me callas. Pero si, de principio si era así como que no sabían cómo tratarme y como entre haciendo misma practicas estaba muy bien eran muy amables pero ya cuando pase de prácticas a trabajo como tal hubo una situación no muy bonita. Yo pertenecía a otro departamento pertenecía al de contraloría de hecho, siempre pertenecí a ese departamento pero nunca trabaje ahí como tal me tuvieron en comercio siempre les ayudaba a ellos porque el otro departamento que se supone que yo pertenecía nunca me ponían nada, entonces se supone que era la parte de contraloría dentro de comercio y también esta parte fue difícil porque pensaban que yo estaba espiando para el otro departamento y que solo me pusieron porque aparentemente soy linda pero no saben que esperarse de todas las personas entonces si fue así medio difícil, ya después siempre pertenecí como tal a ese departamento pero ya después como que me cedieron al otro departamento sin cambiarme pero ya trabajaba mejor para comercio y fue muy divertido.

A: Yo creo que en cualquier lugar podremos encontrar rivalidades

M: Si, de hecho si fue lo que me di cuenta y de ahí me salí por el hecho que me di cuenta que no me pagan mucho y yo quería ganar más y tenía más cosa que hacer y me encantaba yo creo que si me dicen regresa y te pagamos bien ¡regreso!

A: ¿Cómo es que trabaja juntos para apoyar a las personas con discapacidad?

M: Ellos hacen como que un sondeo de las personas que cumplen ciertas características para laboral y ya después tienen como un curso no recuerdo si son dos o tres semanas que como que te preparan para el ámbito laboral, que si ya me topé con, bueno en eso entendí porque lo hacen, porque ahí personas en su vida han trabajado

creo que la mayoría no hemos trabajado yo ya tenía la experiencia antes de ellos de haber estado en el ayuntamiento y también en otros lugares por hacer prácticas y servicio social entonces pero sin tener esa experiencia para las personas con discapacidad como que un choque llegar a un empleo y que no te traten como te tratan en tu casa pues te van a tratar pues normal entonces me toco con muchos compañeros y nos dan seguimiento a todos mientras estamos trabajando de que renunciaban a las dos o tres semanas como que no estaban acostumbrados como que al trato con otras personas porque si es un trabajo a veces te van a decir las cosas medio feo, no es nada contra ti, yo sé que no es nada contra ti es trabajo, pero no todos estamos acostumbrados a esa parte. Yo esa parte lo aprendí en comercio cuando te digo que me decían que yo estaba espiando para el otro departamento y yo ni en cuenta, pero bueno. Pero si te hacen sentir mal, entonces ya cuando voy y llego a juntos; a juntos llegue porque yo andaba buscando otro cosa entonces dije como por curriculum los mando y me dejan en visto pues vamos a empezar a repartir curriculums en la zona, no.

A: ¿Y te ibas hasta la zona?

M: ¡Sí! Imprimí un montón y los fui y los di. Y en una empresa que se llama Eaton fui y les dije: ¿les puedo dejar este curriculum? Y ellos ya trabajaban con juntos ahí es donde yo me di cuenta de ellos. Me dijeron: ¡a claro! ¿Con quién vienes? Y yo: -No, con nadie solo vengo a dejar curriculum por si hay alguna vacante. Le hace: ¿pero vienes con alguien? Me dijo el nombre de la de recursos humanos por parte de juntos. Y Yo: ¡NO! Dice: ¡a bueno!

Ellos le mandaron toda mi información a Juntos, Juntos me hablo y me hizo pasar este curso de estas tres semanas, trabajan la parte emocional porque si hay mucho

que, yo sé que tenemos, pero ahí si no me voy a incluir porque ya pase por eso. Tienen que tratarte tu porte emocional porque si es difícil tener discapacidad y que te discriminen horriblemente y ya después de eso ellos ponen hacer muchas actividades y ven como que tus habilidades y tus pates a fortalecer y ellos van creando como un perfil, a parte del curriculum que tu traes y eso es lo que le mandan a las empresas y ya por ejemplo si hay una vacante que pide ciertas características ven en la bolsa de trabajo lo meten a la base quien cumple por lo menos esas características y son los perfiles que mandan entonces la empresa ya seleccionan, sabes que me interesa esta persona y esta persona y ellos no los llevan a las entrevistas ya después esa parte es meramente tuya yes donde hacen como vinculo y ya la empresa se encarga de seleccionar quien se adecue mejor a sus necesidades.

Esta padre porque te digo ellos cubren la parte de sensibilizar a las personas que es mucho mejor que ir a una empresa que ya sabe que va a ser una persona con discapacidad que ir a una que no tienen idea de que eres persona con discapacidad y esa parte está bien, pero estaría mejor que como que todas las empresas, no es que no quiera necesitar a Juntos pero ellos hacen una cosa que no debería de hacer cuando las empresas deberían estar contratando no solo a personas con discapacidad personas embarazadas o no se cualquier tipo de persona pero si es medio complicado.

A: ¿Qué te gustaría a ti que la universidad ofreciera cuando has egresado de la universidad y que te gustaría que las empresas tuvieran para aceptar a cualquier persona sin expresar con una cara ¡No! ¿Tienes discapacidad, como lo has mencionado?

M: Por parte de la universidad yo creo que tienen convenios con empresas, hacer esta parte

de sensibilización, de hacerles ver que también van a llegar personas con discapacidad porque la universidad también educa si a personas con discapacidad porque también entramos a esa universidad y también hacerles ver que vamos a salir de ahí y que vamos a estar buscando trabajo yo creo que ahí sería como no se pienso yo en conjunto si la facultad de psicología que es donde más proyectos de este tipo eh estado junto con juntos que ellos ya tienen como la parte más especializada en industrias para sensibilizar y no nada más de la autónoma si no en general.

No nada más de la autónoma salimos personas con discapacidad y pues sí que les hagan ver que también hay personas con discapacidad pero igual nos va a fallar alguna cosa o no lo vamos a hacer como las demás personas por eso es discapacidad pero también tenemos como que más fortalezas por ejemplo yo no soy, yo no escribo rápido pero por lo mismo me grabo muchas cosas porque no las puedo escribir entonces yo creo que cualquier persona lo tiene algo que no se te da muy bien lo compensas con otra cosa o sea como que vean cuál es su dualidad no nada más que vean una persona y ya namas porque está “bien” o físicamente no tiene ninguna discapacidad significa que va a servir mejor que una que si tiene.

Creo que sería más esa parte de sensibilización porque te digo que hay empresas que si saben que ya están sensibilizadas, pero aparte las vacantes que tienen tardan mucho en abrirse entonces si tú te quisieras cambiar de un trabajo como cualquier persona lo haría que ya quieres crecer tú no puedes moverte de donde estas porque no es fácil que se habrá otra vacante y como que hacerles ver que somos iguales.

A: Tú ya que has trabajado en alguna empresa ¿están adecuadas en cuanto a infraestructura o se adapta a ti cuando te dan el empleo?

M: Bueno, en la que he estado y la que he ido a entrevista si, y si no te preguntan, porque a

mí me todo, que yo no puedo estar parada mucho tiempo me canso más rápido pero si pediría una silla que sea cómoda porque igual, tú te cansas y te paras un ratito y te pones a caminar pero yo no puedo dar ese recorrido o si me voy a parar pero no tanto y sí que tenga por ejemplo en Drex tenían elevador, tenían rampas por esta parte no había problema y esta es una parte que también te ayuda mucho como te digo la asociación que te digo juntos, ellos van y checan la infraestructura, te digo antes de que tu entres.

Hay muchas empresa que quieren y dicen vamos a contratar a personas con discapacidad pero la infraestructura ¡hijole! no tiene ni rampas ni nada por ejemplo yo como uso muleta batallaría porque me dan mucho miedo los escalones pero igual puedo hacerlo una persona en silla de ruedas también pueden porque hay personas que mis respetos como bajan escaleras con la silla de ruedas pero para ellos sería un poquito más platicado porque tienen que estarse balanceando entonces sí, hay como, hay que tener más seguridad. Y yo sé que también está la parte porque también me toco en Drex, había partes que me tenían restringido ir y yo sabía porque los espacio son muy muy chiquitos entonces yo ando con muleta y se me puede atorar o sea hay esta comprensión por ejemplo tú, ellos ven que tipo de discapacidad tienes y hasta donde puedes llegar porque por ejemplo me decían a esta línea, no te puedes meter por seguridad. Y yo, ok.

Cuando no pueda le pido a otro compañero que busque la información que yo necesito, cuando si podía bajar, bueno en las partes en que si podía andar andaba con cuidado y bueno, adentro como tal nunca me paso nada, ningún accidente. Afuera si, en una rampa, este dejaron un ¿cómo te digo que se llama esa cosa? Hay! Como un hule espuma delgadito entonces abarcaba literal toda la rampa y yo sabía

que era peligro y yo trate con la muleta, yo lo hice así (Movi6 la mano) lo arrastre para un lado para que me dejara pasar y luego se extendiera, como no me puedo agachar a quitarlo en una rampa, entonces si funciona pero parte de la goma de la muleta se qued6 atorada en el hule entonces se resbal6 y pues me caí, No!, fue un show!

Para mí ya es normal, si me pegue muy fuerte pero pues me caigo en mi casa ya estoy acostumbrada y para ellos no, hicieron todo un show y un protocolo lo cual está bien porque quiere decir que si se preocupan por ti. Hicieron todo un protocolo que me llevaron a la enfermería, me revisaron, me dieron medicamento, me tuvieron ahí como media hora para ver como reaccionaba, si estaba mal para que mandarían en una ambulancia, no, no o sea por esa parte está bien, te digo parte de eso, no sé si alguien más lo haga, también estaría padre que la autónoma o cualquier otra universidad se diera a la tarea de hacer eso, yo sé que no es todas las empresas no, porque es muy grande pero que checaran también esa parte porque si o sea vas a tener una persona con discapacidad pero ¿Cuáles son como que las facilidades que le das para que se pueda mover y que vas a hacer si, como en mi caso, llega a sufrir algún accidente, porque pues todos lo podemos sufrir? Y no se aquí me gustó mucho la reacción aunque si me dio pena pero me gustó mucho.

A: Claro, así podría ver que cuidados deberían tener en esas áreas

M: De hecho si, después de eso monitoreaban mucho que no hubiera cosas tiradas. De hecho no era muy común que hubieran cosas tiradas fuera porque en la planta líneas de producción si, si hay cosas tiradas porque están trabajando. De hecho si hacen el aseo muy muy repetidas pero nunca puedes estar como al cien por ciento seguro de que no va a ver y es así como también parte de uno tener cuidado, si ya sabes que no

puedes pues buscas otra manera de como llegar o en su caso como también me llegaron a poner como ayuda, que era mis propios compañeros de departamento pero había veces que si teníamos que ir por información y nos íbamos a tardar un ratito y saben que no puedo andar mucho tiempo parada entonces ellos iban conmigo y cuando era que teníamos que estar dos, tres horas o todo el día iban y me conseguían un banquito.

Siéntate y tu anota desde aquí, entonces este padre este tipo de cosas te hacen sentir mejor ya no es tanto que seas persona con discapacidad hay si sientes que es tu perfil o no, ya no se fijan tanto ¡hijos! Es persona con discapacidad, es si cumples con lo que ellos necesitan o no. Porque ellos ya están sensibilizados y a parte ya tienen infraestructura, si no están abiertos a ser modificaciones.

A: Esta empresa de la que me hablas es por parte de juntos, ¿Me repites como se llama?

M: Draexlmaier

A: ¿Cómo fue la relación social en el trabajo, fue igual desde el principio o notaste algunos cambios?

M: Muy muy complicado, yo creo que igual el ayuntamiento de soledad también al principio tuvieron sus reservas y no sé porque se dio que la persona que me contrato bueno mi jefe directo el gerente de ingeniería, coordinador o algo así este el hizo todo, el contacto a juntos, tuvo que ver con recursos humanos para decirle que iba a entrar una persona con discapacidad, si había personas con discapacidad pero en el área de producción, también ahí le tienen adecuado su área de trabajo y todo está muy padre, mis respetos para la empresa pero ¡ah esa es otra cosas, muy muy complicada! Como para el área de producción están muy abiertos, pero para el área administrativa ya de oficinas es más complicado.

A: ¿En la de producción son obreros?

M: ¡aja! Y por ejemplo en muchas empresas en esa parte los colocan rápido si es para parte de producción pero si es para parte administrativo de oficinas o un área en específico porque yo estaba en ingeniería y me toco aprender eso, también me gustó mucho es todavía más competitivo poder entrar porque por ejemplo si no se en un año se abren trecientas vacantes para producción en ese mismo año se abren, no sé, veinte para administrativo en diferentes empresas entonces si es un poquito más difícil porque por ejemplo en Drex no se había abierto nunca, yo fui la primera que entre ahí y de hecho pedían pues si como que ingenieros todo lo que tiene que ver con ese ramo desgraciadamente esa es otra cosa y si le compete a la universidad, hacer más promoción, modificar su infraestructura y todo lo demás para que puedan entrar más personas con discapacidad y puedan terminar también su licenciatura o sea yo sé que también factores externos que a veces lo dejan por factores personales familiares, pero me toco un chavo que había entrado no sé si un año o dos antes de que yo entrara a la universidad dejo de ir, porque para él se hizo imposible seguir asistiendo al DUI (Departamento Universitario de Inglés) porque el DUI son puras escaleras el chavo tenía dos muletas como las que yo uso entonces si es muy pesado y el batallaba mucho más que yo, dejo de ir porque no había la infraestructura que necesitaba para seguir haciendo sus estudios, entonces si es así como que no sé cuántas personas estemos como en esa base de datos donde sacaste nuestros datos para poder contactarnos allá pero te aseguro que son muy poquitas y todavía son más poquitas los que entran y luego los que acaban

A: De hecho hasta el momento donde se ha podido actualizar la página del censo en totalidad pero hasta donde vamos están veinticinco personas que ya terminaron y

algunos son titulados, pero si hay personas que se quedaron a la mitad y ya no se supo nada de ellos, ni el número registrado existe ya se perdió contacto con ellos.

M: Y esa parte te digo que si le compete a la universidad porque bueno yo soy licenciada en Economía pero te apuesto que hay facultades que no han tenido ni una sola persona con discapacidad cursando su licenciatura, o sea las facultades donde más salimos es Psicología, Derecho o en mi caso Economía pero solo hemos estado dos personas si mal no recuerdo entonces como que si te quedas así porque vas y vez la universidad si tienes chace de verla y no todas la universidad esta adecuada, te digo porque yo también para ir al DUI a mí se me dificultaba subir las escaleras pero no tanto mi dificultad era más antes de poder llegar al DUI porque necesito rampas te digo que le tengo pavor a los escalones entonces andaba todo el día en la universidad y traía un carrito como los de Wal-Mart así pero sin la canasta entonces para poder llegar la DUI tenía que pasar banquetas y pues el carrito no sube las banquetas o tenía que ir a rodear por otra facultad para poder llegar buscando las banquetas, ya cuando iba a salir, dos meses antes de salir como vieron que mi cruce era tan repetitivo hicieron la rampa que fue bueno, espero que las estén usan, pero fueron dos meses antes de salir entonces eso nos afecta un poquito que no haya como que todo adecuado para poder terminar nuestros estudios. Yo te estoy diciendo la parte física que sería la más fácil de resolver también me toco una chava en nutrición si mal no recuerdo que tenía discapacidad visual creo no veía, entonces para enseñarle también batallaron porque tienes que ir al microscopio y ver cómo se comportan las bacterias o que se yo ¿y ella como las ve? ¿Cómo relaciona? Y si se puede, si se puede pero también como que nos falta esa parte de ponernos como en los zapatos de otros de ser más empáticos porque de que se puede se puede,

entonces es esa parte de la universidad que debería de cubrir primeramente para que hubiera más personas con discapacidad para que se pudieran graduar. Ya después al ambiente laboral, porque igual somos veinticinco personas que acabas de decir ¡híjole! Vas y promocionas pero nunca les llegan estas personas porque no estudian suficientes personas, entonces van a decir ¡pues no, de que sirve! Entonces son como muchas cosas que deberías, que ya está mejor a como esta antes, pero si les falta mucho más.

A: Eso es cuando a infraestructura, pero ¿en cuanto a lo social?

M: En lo social, pues en la universidad me fue muy bien en el trabajo en Drex te digo que fue igual que en comerció tenía sus muchas muchas reservas y fue todavía más duro, gracias a Dios ya me había tocado lo de comercio para poder procesarlo. Te digo que el coordinador hizo todo como externo, bueno es que no sé cómo explicarlo, con los demás departamentos competentes para yo entrar, pero jamás aviso al propio departamento como tal.

Yo llego y nadie sabía que yo iba a entrar, de hecho, no sabían que se había abierto una bacante, nada. Llego y yo me quedo así ¿adónde voy? Me dicen siéntate aquí. Se supone que llegas y te tienen que explicar más o menos como de forma general que es lo que vas a hacer, con quien vas a estar a cargo y todas esas cosas, y nadie sabía nada absolutamente nada, llegó y no sabía qué hacer y se me quedan viendo como que ¿Y luego? (hace caras) estoy acostumbrada a este tipo de miradas pero yo creo que la mayor parte de la personas si te lo tomas como que mal y si te llega a alterar un poquito y ya después me presento ya me dijo quién iba a ser el líder del equipo que se sorprendió, ammm nunca creyeron que yo iba a poder, ellos pensaban y te lo voy a decir literalmente, que solo me metieron para que el coordinador

quedara bien con recursos humanos, nunca y de hecho sí, nunca fue porque yo pudiera, de hecho, el mismo dudaba de que yo pudiera.

Era más como el adorno bonito, la parte humanitaria de este departamento no te voy a decir que, de toda el área, pero al menos de este departamento sí. Si fue muy difícil, ya había pasado algo similar en el ayuntamiento que yo creo que fue lo que me ayudo, porque he platicado con más personas que han pasado por cosas parecidas y se salen porque si se sienten muy mal. Las miradas de ¿Y tú que haces aquí? No son muy lindas y de principio con la persona que yo iba a estar, que le tenía que reportar me decía -¿Qué sabes hacer? Le digo: ¿De ingeniería? Yo nada, - ¿Entonces qué haces aquí? Y yo: Pues aprender. Se me quedo viendo, así como que (hizo caras). Yo no tengo porque estar batallando contigo, literal.

Y de principio esos fueron como los tres primeros meses, y aparte no me dieron computadora, todo ahí se hace por computadora y pues yo si me desesperaba porque no tenía nada que hacer y yo así de no se denme a checar algo. Después empecé a platicar con una compañera que ella fue como la que se dio cuenta de que yo no sabía nada de lo que se trabajaba relacionada ahí pero tampoco esta tan mensa y me decía – Oye ¿qué tal si me ayudas con esto? Y yo: Tú dime como se hace, yo aprendo de volada y yo te ayudo, y ella me decía: Mira, ¿Sabes hacer tablas dinámicas? Y yo: si, en la uni pero no sé cómo las hagan aquí no me enseñaron esa parte.

Empecé, literal cambiándole las fechas a los documentos eso era todo lo que hacía, era muy aburrido y ya después como que ella fue la que me empezó como a que incluir porque ella a pesar de no ser una persona con discapacidad dice que también sufrió este trato porque ella ya había estado como cinco o siete años ahí en esa

misma empresa pero ella empezó desde operador desde abajo, entonces si la discriminación yo creo que es en general para cualquier persona pero vuelvo para nosotros como personas con discapacidad es todavía más y ya después ella le platico a mi como que al líder y ya me empezaron a dar más cosas y luego vieron ¡Ah! Una vez me dijo: te voy a poner a hacer esto y dije: ok, dime cómo quieres que lo haga, ¡explícame más o menos y ya y me empieza a explicar –Mine no estas anotando! Le digo: No necesito anotar tu síguele, -Te lo digo bien. Y lo dijo molesto, dice: -Si me preguntas algo de lo que te acabo de decir ya no te voy a decir porque no voy a perder mi tiempo contigo así que anota, le digo: -Mira, tu explícame si yo necesito algo yo veré como lo resuelvo, tu sígueme explicando.

No sé qué dijo el chiste es que una parte no le entendí y nos es porque no me lo hubiera explicado sino porque era vocabulario totalmente nuevo para mí, en términos económicos explícame y te entiendo, pero en términos de ingeniería no me expliques, bueno ya entiendo, pero en ese tiempo no entendía entonces yo le decía – ¿Y esto que es? Y el -¡AGG! Estaba tan molesto que le digo: -Mira, lo voy hacer, pero no te quejes si no está bien porque yo te estoy preguntando mis dudas no te estoy preguntando que me repitas lo que ya me dijiste. Y se quedó impresionadísimo dijo: -Tienes carácter, le digo: -Si! Es que si entiendo pero pues ¿cómo aprendiste tú?, viendo preguntando es lo mismo que estoy haciendo. Ye digo que se quedó así (hizo caras) – Wow! Sabes responder.

Todas las personas lo sabemos hacer, pero obviamente no vas a llegar con esa actitud en un principio porque aparte ya como que estar reacios a querer incluir en sus círculos, pues con esa actitud menos y ya después me dejo lo hice y se lo entregué y me dice: - ¿Nunca habías hecho esto? Le digo: -No, me dice: -¿Estas

segura? Le digo: -¿Por qué? –Es que está bien, y yo: Pues ese era el punto, no!. Y dice: -Pues sí, pero de todas las personas (y me lo dijo literal) de todas las personas a las que siempre les explico esto nunca me lo entregan bien, se tardan más y se los tengo que volver a explicar. Yo creo por eso su parte de “No te voy a volver a explicar” y yo: -Te dije que lo puedo hacer, nada más explícame y dame tiempo y ya de ahí me empezaron a dar como que más responsabilidades después me cambiaron de, eran el mismo equipo, son los mismo, ¡pero eran como diferentes modelos primero empecé en un modelo y luego me pasaron a otro esa parte también estuvo muy muy aaah interesante!

Ese cambio se di porque el otro equipo se estaba quedando sin gente ya nada más eran dos personas y por mínimo, mínimo deben haber cuatro personas por equipo entonces iba a entrar una persona nueva y la iban a meter a ese equipo para como equilibrar el trabajo pero, tenían como problemas de poder ahí dentro del departamento y como creían como que yo era como que la más débil que no sabía nada y te digo porque primero me lo dijeron y nunca les creí a parte que me interesa yo sé lo que se y después me tocó verlo, pues si como que me lo demostraron porque no creían en mí.

A nosotros nos van y nos dicen, bueno meten primero a un equipo que del otro equipo y dijeron: -Sabes que la chava nueva que va a llegar se va a integrar a ustedes para equilibrar las cosas, ok. Después nos meten a nosotros que éramos como cuatro o cinco personas y nos dicen: - La persona nueva que va a entrar va a entrar a su equipo y minerva se va a ir, y yo así de: ok! Ya después salen y se ponen a platicar los dos líderes y dicen es que a mí me dijeron una cosa y a mí me dijeron otra, porque tenían como problema con la líder del otro equipo que ella estaba

pidiendo pues a otra persona porque no podía con todo el trabajo porque si es mucho trabajo para dos personas entonces como para molestarla le dijeron: Ok, te vamos a dar tu persona pero tú no especificaste que persona. Y literalmente la persona que me propuso me lo dijo después, me dice: - Es que yo dije que tu, porque yo dije que tu era la que menos servías.

En parte por mi discapacidad porque si te tienes que andar moviendo un montón en producción y en parte traían problemas entre ellos, entonces llego con esta chava, me cambian, lacha me empieza, no me empieza a tratar mal pero si es como muy dura, entonces como que empieza a desquitar lo que a ella le hicieron conmigo no de manera mala, no me discrimina ni hace menos, no pro si sientes que te está presionando para que hagas el trabajo y si me decía: -Es que entonces ¿tú qué sabes hacer? Lo mismo que me dijo el otro chavo, le digo: Enséñame o dime de donde saco la información yo te lo hago entonces me dice: -a ver! Ya como después de sacar su frustración me dice: a ver! ¿Qué te gusta hacer? O ¿En qué crees tú que eres buena? Le digo: - Me encantan los números, Dice: -Ya sé que voy a poner hacer.

Tienen unas bases de datos que es donde se saca toda la información para procesar todos los cables que van dentro de un carro, pero son puros números y son datos como de millones de datos, así literal, lo que nosotros hacían era de esa base como que traducirla o si hacer más entendible en forma casi de dibujos para los operadores porque es más fácil si es visual entonces me dijo: -Tienes que checar esto. Y le digo: -Nada más dime como se hace y yo te lo hago. Y ya me empezó a explicar y ya lo empecé a hacer y ya después no sé, no sé cómo explicarte esta parte porque no sé cómo explicarlo pero en serio me encantan los números no te voy a

decir que soy muy matemática pero como que los números me hablan y empecé a checar las columnas que ella me dijo y no me cuadraban y le dije: -Oye ya termine, pero mira aquí no me cuadra, y me dice: -es que las sumas a veces si te pueden variar pero por unos cien ya más ahí tenemos que checar, y le digo: -No es que el problema esta aquí mira.

Nadie me había enseñado esa parte pero me encantan los números y me dice: a ver, ¿Qué? Le digo: - Mira, si sumas todo esto te da esto, y yo creo que tiene que ver, y me dice: -Si! Y mandaron a traer a la persona que hace ese documento y dijo: - sí, está muy mal, por dos años se ha ido trabajando con estos documentos y hasta ahorita que tú lo checaste se dieron cuenta que están mal. Ah porque por cada error tenías que mandar un correo, entonces mande como doscientos y me dice: -Oye, si eres buena y no es que no sepas hacer las cosas sino, que no te explicaron. ¡Y yo (Hizo caras y movimientos con las manos) a ver les explico que fue lo que les dije! Le digo y además pues todos cuando llegamos a un trabajo es exactamente el mismo proceso por más preparado que vengas de la universidad no es lo mismo, que si ya te hace más hábil para unas cosas, en mi caso para los números no significa que así como los veas en la universidad los vas a ver acá, acá yo no sabía que era el mugre documento y aun así le encontré errores que en años de estar trabajando nunca los encontraron porque no se dieron el tiempo o porque no les gusta, no se. Y ya me dice: -Oye si sabes! Y yo (hace caras) ¡gracias por darte cuenta! Entonces ya fue así como que, como que más responsabilidad, llego un punto donde no tenía idea de nada créeme que las tres primeras semanas que entre yo ya me quería ir, porque yo no sabía que me estaban diciendo era totalmente nuevo todo el vocabulario no sabía que era un KSK no, un montón de cosas, terminaba con dolor de cabeza y más con

esos tratos de que no creían en ti que ya estoy acostumbrada, pero aun así no deja de ser duro y ya cuando eso paso o sea la chava llega y me decía: -mine necesito esto, esto y esto, -Ok, ¿De dónde los saco? –De esta parte del documento, y yo: Ok! Y ya después decía: -Chin en la torre ¿Y aquí como le hago? Porque literalmente estas aprendiendo a topes, o sea no tienes algo que te diga, se hace así o si tienes duda vete a este lado y te saca la duda, ¡no! Como que el conocimiento ahí se pasa de persona a persona y si no está la persona pues a ver cómo le haces y aparte a mí me toco que mientras yo enteahí nadie te decía nada, o sea todos eran como muy egoísta, si alguien más aprende te quitan la chamba a ti y gracias a Dios esa gracia era de ¡saben que yo les enseñé totalmente todo lo que yo sé para que en poco tiempo ustedes hagan la chamba y yo no! Y yo ¡ok! Te digo que llego un momento en el que decía; necesito esto y como eso o un minuto así, Dorinca se llama la chava, -Dorinca no sé cómo se hace esto porque jamás lo he hecho, -Ah se hace así, y yo: -Ok! Y ya después lo hacía conforme paso el tiempo lo más como que la carga de trabajo más grande ahí es hacer un balanceo para toda la línea son como ciento y cacho de personas o sea tenerle que dar como que su parte a cada persona es un mundo totalmente complicado pero se tenía que hacer un rebalanceo, los rebalanceos se hacen por muy bueno que seas en dos meses los teníamos que hacer en dos días entonces seguían sin creer en mí, bueno algunas personas porque otras sí. Entonces dijeron que se quede otra chava y que ella haga esta parte y yo: ¡Ok! Me voy temprano a mi casa y yo: -Adiós con permiso. Quince minutos antes de irme de hecho me está alistando y todo y me hablan y me dice Dorinca: -Mine no te vayas porque necesito que hagas el rebalanceo, y yo: -pero dijeron que la otra chava lo va hacer, dice: -Mine, ella no sabe nada quédate tú, y yo: Ok, ta bien me quedo.

La que era mi supervisora no estaba de acuerdo quería que lo hiciera la otra chava pero si la otra chava no sabe nada, entonces llega mi líder, Ah también ponen a rolar, a mi no me ponían a rolar pero a veces me tenía que quedar como dos turnos o sea entraba desde las ocho y salía hasta las doce o una de la noche. Entonces a ellos los mandaban a rolar y me decía: -Ahorita que yo entre nos ponemos entre las dos. Le digo: -Dorinca yo tampoco se, y me dice: -Tú te quedas. Entonces lo pudimos sacar en dos días y quedándonos todo el día, no nos quedó perfecto pero estuvo bien, aparte yo aprendí después ya como que ella me defendía de que todo mundo quería decir es que mine no puede y dice: -No, Mine si puede! Pero es como que la evolución de que vayas viendo o dándote a notar de que si, tienes como que romper esos paradigmas de ¡híjole no puede porque no se puede parar, lo hace más lento. Llego un punto en que yo les daba la capacitación a todos los ingenieros que iban entrando cuando yo no soy ingeniera, pero en ese parte bueno al menos en la parte como que teórica o de documentos yo sabía todo.

Yo sé que no puedo estar físicamente en la línea porque me canso esa parte si me faltó mucho pero en la parte que yo pude desarrollar o que me toco estar me volví muy muy bueno y no es porque lo diga yo lo dicen mis compañeros pero si fue muy muy difícil como que cambiarles completamente la mentalidad de “No puedes” a “Si puedo” que de hecho también me ayudo a mi como persona porque yo sé que ellos lo hacían como que como persona le tenemos miedo a lo que es diferente es como nuestra reacción inmediata hacerle como que “hasta para haya” pero ya cuando aprendes también a no tomártelo personal porque muchas personas me incluyo porque me toco cuando te topas con estas cosas por primera vez te sientes muy muy mal, yo llore muchas veces de “No me quieren” y no es que no me

quisieran quiero confiar en mi para que vean que si pueda entonces yo no me, como que esa parte si influye en que no creas en ti, entonces llega esta chava y me dice: - No, es que si puedes! Y como que te ponía pequeños retos para ver si lo superabas y tú misma te dieras cuenta que si eres buena como que eso también me ayudo para mi confianza ya después dije, bueno perdón por la expresión pero ¡No estoy tan güey! Bueno yo creo que ahorita ya confió más en mi por esa parte y digo ¡ok! Entre sin saber nada o menos que nada a una área en ese tipo de empresa y salí o antes de salir yo capacitaba a todo y me iban y me preguntaban a mí, se siente bonito a parte me encanta enseñar, todo lo que yo se me encantaría que los demás lo supieran por lo mismo de que la chava tiene razón no es que lo debes de decir y no te tiene que dar miedo porque te van a quitar la chamba, no! Simplemente si más personas lo saben es menos trabajo para ti y son diferentes perspectivas y pueden acabar el trabajo mucho más rápido después ya nos adecuamos y gracias a eso seguimos siendo muy buenos amigos nos seguimos viendo a pesar de que ya todos como que jalamos por nuestro lado porque otras personas también se fueron de la empresa otras todavía siguen ahí pero es bonito tener gente que te, como te eché porras en vez de estar en un lugar donde decían “no puedes” y también eso me enseño de “ah no puedo vas a ver si n o puedo” como que te ayuda, yo sé que no es fácil te lo estoy diciendo porque ya pase por todo esto y ya no le veo como la parte negativa pero pregúntamelo no se hace como tres años te lo diría llorando, no es nada sencillo hoy como que ya le veo la parte bonita pero de principio no se la vez entonces si es como que muy muy difícil y esa parte yo creo que no hace falta y creo es desde la primaria desde el kínder que le digan a los niños ¡ok! Es diferente pero no por ser diferente puede hacer las cosas que tú haces o al menos no el

mismo resultado. Porque ya estamos muy acostumbrados a ir en un solo caminito pero para nosotros ese caminito no nos sirve, entonces tenemos que buscar otro camino el resultado va a ser el mismo o sea no hay solo un camino, pueden a ver mucho puedes inventar el tuyo el chiste es llegar y te lo digo porque también me toco con mi sobrina nos tocó como que parte como que criarla de chiquita bueno sigue estando chiquita pero como que sus primeros años se crio ahí en la casa con nosotros y por convivir conmigo ella es mucho más empática y más solidaría con las demás personas tengas discapacidad o no. Entonces yo creo que desde ahí nos falta como que le digamos a los niños porque también pueden ser muy crueles y no es porque ellos sean así si no porque ellos replican lo que ven. Entonces yo creo que si empezamos desde abajo ya después ya no necesitamos decirle a una empresa darle chace, la persona ya lo va a traer sin la necesidad de ese “dale chance” perdón hable mucho.

A: No, para mí es muy importante e interesante todo lo que me dices. ¿Entonces en esta empresa cuanto tiempo duraste?

M: En las dos dure prácticamente lo mismo en el ayuntamiento dure dos años y medio o seis meses y en esta dure dos años cuatro meses o cinco meses casi fue lo mismo

A: ¿Y cuál fue la razón por la que ya no trabajas ahí?

M: Porque, hay es que, es otra historia algo larga, pero durante el tiempo que estuve ahí me di cuenta porque no querían a mi coordinador porque si era lo que ellos pensaban que yo era la parte bonita del departamento o la parte humanitaria me tocó ver esa parte y yo no se los creía, de hecho yo no te creo nada de lo que me vayas a decir si no lo veo y si, él estaba como que es que no sé cómo cual sería la expresión como que me estaba usando a mí para decir “mírenme yo soy buena persona, soy

incluyente gracias a mi tiene trabajo este yo voy a crear de ella una persona y créeme le estoy totalmente agradecida por darme la oportunidad eso no te lo voy a negar pero yo creo que la mejor parte de agradecer alguna oportunidad te de cualquier persona es demostrando que puedes hacerlo y esta persona casi todos los días quería que le dijera de “gracias por la oportunidad, gracias por la oportunidad” creo que no te digo que esas gracias se reflejan en tu trabajo si le hechas ganas estas muy agradecida y si pues te vale y después resulta que no me dijo todo lo que debía de decirme y yo obviamente no lo sabía porque mi única comunicación como que para saber cosas de la empresa era por él y luego un momento donde creo que no está permitido no se bien no he checado esa parte pero por ejemplo en caso de personas en esa empresa personas con discapacidad o mujeres embarazadas no se les puede dejar más de cierto tiempo para no perjudicar su salud, yo no lo sabía y yo si les dije que el turno de noche nada no pues puedo estar más sola y si me pasa algo o me siento mal pues con quien recurro y aparte mi cuerpo si lo reciente digo pero igual si me puedo quedar como de ocho a doce que me quiera digo pero no todos los días obviamente porque mi cuerpo lo reciente y resulta que él me estaba dejando y no se debía de hacer esa parte y le llamaron la atención pero yo nunca supe nada de esto entonces una vez bajo con un compañero porque teníamos que hacer un reporte me vé y andaba como que la directiva que venía directamente de Alemania y tienen estos protocolos y se supone que yo no podía andar ahí pero esto jamás me lo dijeron o sea si me dijeron, sabes que estas partes están como prohibidas por tu seguridad yo lo entendí muy bien y les dije, saben que en espacios no sé qué estén cincuenta centímetros o menos yo tampoco voy andar ahí porque yo no puedo y ya hasta ahí, pero resulta que esa parte donde estaba no podía entrar pero

jamás me lo habían dicho porque ya había entrado muchas veces y sin ningún problema, entonces a esto súmale que al señor ya le habían llamado la atención por esto y que jamás me lo dijo, me llega y me dice: -Sabes que, vete a la oficina, le digo: ¿Por qué? Es que andamos haciendo un reporte, -No tú no puedes andar aquí, - Pero ¿porque? – Es que si vuelves a estar aquí recursos humanos te va hacer una acta administrativa, y yo: O sea no entiendo! Yo llegue, literal llegue llorando a la oficina porque yo tenía mucho coraje, o sea si entiendo pero explícame porque, no nada más literalmente me amenazo y ya después de estar como batallando como para poderles demostrar que si podía me llegan con esto y me empiezan a restringir más las cosas pero por un lado y por el otro me exigen entonces llego un momento en donde ya no podía y dije –Yo si quiero hacer el trabajo pero no podía porque me estas limitando lo estoy haciendo por lo poco que tengo tampoco me exijas, pero si exígeme pero dame la libertad de hacer más cosas no quiero me dejes andar por todo la planta porque no puedo porque yo estoy consciente de que no puedo, pero ya todo lo que hacía o me pedía era bajo amenazas de “si haces esto o no haces esto recursos se va a enterar y te va a levantar una carta administrativa para ti” entonces llego un momento en donde si me arte, entonces eso también lo aprendí que debía de hacer preguntado a recursos humanos jamás se me prendió el foco porque yo creía completamente en esta persona entonces llego un momento en donde si ya me arte con eso y dije ya no, yo ya me quiero salir de aquí. Voy a recursos humanos y les digo: -Sabes que ¿qué hago para renunciar? Y me dice: ¿Por qué quieres renunciar? Y ya les empecé como que a contar este como que en general y me dijeron, -Mine ¿Quién te dijo eso? Y les digo: -Mi jefe, y me dice: -Si tienes prohibido a entrar a unas área (que fueron las que me especificaron en un principio)

pero no es cierto, y yo a si de: -¿Es en serio? Y ya como que de ahí se escaló, se escaló y se escaló y termino hablando como con el gerente general de toda la planta que yo nada más lo saludaba, buenos días, buenas tardes. Porque fue tanto, porque gracias a Dios también me topé con personas muy buenas que hablan muy bien de mí y no porque les cayera bien sino porque mi trabajo hablaba por mí, entonces me dijeron, se enteraron y como ya conocían como que esta parte de este señor entonces dijeron: -No, Mine, es que por lo menos si te vas o sea cuenta la historia completa porque si no este señor va a decir una cosa totalmente diferente, y yo: -a mí ya me vale lo que diga yo lo único que quiero es no estar aquí. Y te digo que yo hable con el gerente y me dijo: -¿Y desde cuando se viene dando esto? Y le digo: -Desde hace un año. O sea desde que entre hasta los siete meses todo estuvo bien a los siete meses pasa esto yo me aguanto un año y digo no yo ya! Yo no sabía, a veces soy no sé si ingenua, tonta o como lo quieras llamar pero como que a veces si no veo un poquito más allá, yo ya me quiero salir del problema, empezaron a investigar gracias a Dios y el gerente me dijo: -Mira, no te vayas! Dame un día, un día para averiguar y luego hablo contigo y ya después de que hable yo contigo, averigüe y hable contigo si te quieres ir te vas, pero dame un día no te vayas. Y yo “es que yo ya no quiero estar” porque aparte juntos fue y abogo por mi porque te digo que dan seguimiento entonces les dije: -Saben que yo voy a renunciar yo ya no puedo estar aquí yo voy a renunciar porque si se hizo muy como muy incómodo estar ahí y me dice: -Ok! Entonces danos chance de nosotros ir a avisar de que ya no vas a laborar ahí y también vas a ver si te encontramos en otro lado, namas para que te cambien o sea para que no estés sin trabajar. Y yo ¡ok! Si me consiguieron entrevista en 3M y en 3M me querían pero vino la parte de este señor que me dijo que le diera el día y

le dije, ok le doy el día, el señor hizo su trabajo, investigo se dieron cuenta que el señor este estaba haciendo un montón de cosas no nada más conmigo sino el departamento en general tanto fue que al señor lo cambiaron de departamento pero yo fui como que la gota que derramo el vaso ah porque ese día yo iba a renunciar y fue cuando él me dijo dame un día o sea ya tenían todo para que yo renunciara y yo nada más quería ir a firmar y ya se a cabo. El investiga y ese día que yo iba a firmar y como ya era mucho el señor mando un correo diciendo que yo me retiro pero más como un despido que como un retiro voluntario porque soy muy mal elemento falto, no hago caso o sea un chorro de cosa muy muy malas; yo no sabía de este correo lo mando a nivel no nada más a la Drex de aquí sino a recursos humanos de todo México y de Estados Unidos como que para defenderse y yo ok, a mí me vale obviamente le llega este correo al gerente general y me dice: -Minerva, ya investigue pero antes de hablar contigo dime una cosas, le digo: -Dígame! -¿En este correo dice que tú eres muy mal elemento que no sabes hacer las cosas ya me di cuenta que no, que faltas mucho. Le digo: -Mire si he faltado pero todas mis faltas están como que justificadas o sea tengo un porque no es que falta porque se me da la gana y aparte eso es algo que quedo establecido desde antes de que yo entrara a trabajar yo dije que va haber periodos de tiempo que yo tengo que retirarme temprano o llegar tarde pero no va a ser todos los días obviamente pero tengo que ir a terapia porque pues mi cuerpo lo necesita no todo el año pero si hay como unos meses en donde si lo necesito más para mantenerme y quedamos en muy buenos términos y me dijeron sí. Yo faltaba los martes y jueves pero luego reponía las horas y también ese fue otro problema y es que aquí también esta como llegas y escaneas tu tarjeta cuando entras y cuando sales pues se quedan registradas las horas, -es que

aquí también están las horas que yo trabajo y se cubren perfectamente y me dijo: - Eso es todo lo que yo quería saber. Ese señor conto una historia completamente diferente, lo cambian me quedo y gerente tuvo que estar dos semanas ahí conmigo defendiéndome porque fueron los de recursos humanos a presionarme a que firmara porque si yo me quedaba a ellos se les venía el mundo encima porque no hicieron las cosas como se supone que deberían de ser y si yo me iba pues me echaban toda la culpa a mí y aquí ya no pasó nada. Entonces eso fue por un lado y ya estaba mal como se dice mi estado de salud se iba a poner muy muy mal y ya pasa esto y digo no me quedo porque yo me quería ir porque ya no quería estar con esta situación y aparte porque me estaban presionando