

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"OPINIÓN DE UN GRUPO DE PERSONAS SIN DISCAPACIDADES Y LA OPINIÓN DEL GRUPO
CON DISCAPACIDADES RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA DENTRO DE SU
AMBIENTE LABORAL."**

TESIS DE GRADO

KEVIN ESTUARDO ALVARADO VANEGAS
CARNET 12628-12

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"OPINIÓN DE UN GRUPO DE PERSONAS SIN DISCAPACIDADES Y LA OPINIÓN DEL GRUPO
CON DISCAPACIDADES RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA DENTRO DE SU
AMBIENTE LABORAL."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

KEVIN ESTUARDO ALVARADO VANEGAS

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. MARÍA DE LA LUZ DE LEÓN GUEVARA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. JULIO ANTONIO CARTAGENA WILHELM

Guatemala, 20 de noviembre del 2017

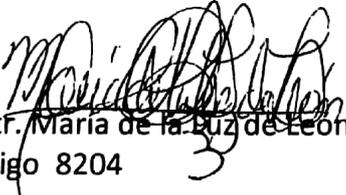
Señores
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar

Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para informarles que revise la tesis del alumno **Kevin Estuardo Alvarado Vanegas** con carné 1262812, previo a optar al grado académico de Licenciado en Psicología Industrial/Organizacional. El joven Alvarado Vanegas ha concluido satisfactoriamente su tesis **“OPINIÓN DE UN GRUPO DE PERSONAS SIN DISCAPACIDADES Y LA OPINIÓN DEL GRUPO CON DISCAPACIDADES RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA DENTRO DE SU AMBIENTE LABORAL”**.

He revisado dicho trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias de una tesis, por lo que doy mi aprobación a dicho trabajo.

Atentamente,


Mgtr. María de la Luz de León Guevara
Código 8204



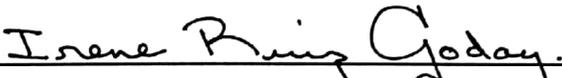
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante KEVIN ESTUARDO ALVARADO VANEGAS, Carnet 12628-12 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051541-2018 de fecha 6 de enero de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“OPINIÓN DE UN GRUPO DE PERSONAS SIN DISCAPACIDADES Y LA OPINIÓN DEL GRUPO CON DISCAPACIDADES RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA DENTRO DE SU AMBIENTE LABORAL.”

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 2 días del mes de enero del año 2018.



**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaria de Facultad

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
Discriminación positiva	11
Exclusión Laboral	13
Discapacidad	14
Discapacidades sensoriales y de la comunicación	15
Discapacidades Mentales	15
Discapacidad Múltiples	15
Discapacidad Motriz	16
Discapacidad Genética	16
Discapacidad Congénitas	17
Discapacidad Adquirida	17
Discapacidad Física	17
Discapacidad Psicológica	17
Discapacidad Intelectual	18
Discriminación	18
Ambiente Laboral	18
Igualdad	19
Acción Positiva	20
Discriminación Laboral	21
Inclusión Laboral	21

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
2.1 Objetivos	24
2.2 Variable	24
2.3 Definición del Elemento de Estudio	25
2.4 Alcances y Límites	26
2.5 Aporte	26
III. MÉTODO	28
3.1 Sujetos	28
3.2 Instrumento	28
3.3 Procedimiento	29
3.4 Diseño	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	73
VI. CONCLUSIÓN	77
VII. RECOMENDACIONES	79
VIII. REFERENCIAS	80
Anexos	

RESUMEN

La presente investigación es de tipo cualitativo, la cual tuvo como objetivo conocer la opinión de un grupo de personas sin discapacidades y con discapacidades respecto a la discriminación positiva dentro de su ambiente laboral, debido a que son acciones que reducen y limitan a las personas con discapacidades al momento de realizar sus labores diarias.

La muestra fue conformada por un grupo de ocho personas de diferentes organizaciones divididos en dos grupos, cuatro personas con discapacidades y cuatro personas sin discapacidades las cuales laboraban en empresas públicas o privadas.

Para obtener los resultados se realizó una entrevista semiestructurada, la cual fue elaborada por el investigador, conformada por treinta y cinco preguntas, divididas en cinco indicadores: aceptación, discriminación laboral, infraestructura, oportunidad y desarrollo y capacitación.

Se concluyó que para ambos grupos de trabajo es muy importante el respetarse mutuamente y a su vez que las empresas que apoyan la reinserción laboral, deben de tener más información con respecto a los beneficios y obligaciones que conlleva el tener empleados con discapacidades y no sólo para ellos, sino también para las personas sin discapacidades para que comprendan mejor la importancia de estar informados acerca de la situación individual de cada persona con discapacidades para mejorar el ambiente laboral.

Finalmente, se recomendó hacer más conciencia acerca de la situación actual de las personas con discapacidades dentro de las organizaciones y tener más informado a todo su personal con respecto a la toma de decisiones y los alcances y límites que tienen estos empleados al momento de realizar sus funciones diarias.

I. INTRODUCCIÓN

Guatemala como país, se encuentra en una era de muchos cambios no solo a nivel individual sino también colectivo, de esa manera el mundo laboral se encuentra saturado a nivel profesional debido a que se cuenta con mucho capital humano competente en las diversas áreas de profesionalización, sin embargo se ha empezado a evidenciar que muchas personas a pesar de sus estudios o nivel socio-económico encuentran espacios limitados en el campo laboral, con referencia a esta situación se encuentran personas discapacitadas de distintas maneras, ya sean físicas o mentales.

De la misma manera es necesario aclarar que no importando la discapacidad que se tenga, estas personas deben ser siempre, consideradas seres humanos, quienes tienen derecho a las mismas oportunidades en cualquier aspecto de la vida social-humana, ya sea laboral, social, sentimental o estudiantil. Dichas personas con anterioridad se encontraban en una situación en donde se les excluía de cualquiera de los aspectos mencionados con anterioridad, debido a que las personas consideraban que, sufrir un tipo de discapacidad era sinónimo de exclusión.

Al mismo tiempo muchos individuos y empresas han empezado a arriesgarse y a dar oportunidades a personas con este particular tipo de condición, de tal manera que se logra descubrir que no importando el estado físico o mental de estos empleados ellos se muestran activos y motivados al momento de trabajar, luego de haber sido distanciados por tanto tiempo de un movimiento social-humano el cual causa un estado de pertenencia grupal en cualquier persona.

Luego de haber reinsertado a muchas personas con estas características en un área laboral se creó una tendencia llamada. “Inclusión Laboral”, la cual se refiere a la reinserción de personas

con discapacidades, dando nuevamente oportunidades que habían perdido por cualquier causa, por consiguiente, se han dado diversas facilidades tales como nuevos horarios, flexibilidad y hasta adaptación del espacio físico para que puedan laborar en mejores condiciones.

Algo importante de mencionar es que estas personas suelen llamar la atención del otro grupo de personas que no sufren de ninguna discapacidad, las cuales usualmente están predispuestas a ayudar, en algunas ocasiones al punto de limitar sus capacidades, con el afán de ayudar, para mejorar el ambiente laboral dentro de la empresa.

Por consiguiente, es necesario resaltar la importancia que tiene hoy en día este tipo de discriminación positiva o acción positiva. A continuación, se citarán algunos estudios que abordan la temática a nivel nacional:

La reinserción social-laboral es muy importante para el progreso de la sociedad y como bien menciona, Chavarría (2013) dentro de su investigación logro identificar la actitud de las personas que sufren de la discapacidad de la visión, luego de haber tenido la oportunidad de ser reinsertados a un nuevo trabajo, para realizar la recopilación de datos se realizó una encuesta con 15 ítems que profundizaban en los siguientes aspectos: obstáculos, actitud y relaciones interpersonales, la aplicación del instrumento se realizó a una muestra de sujetos no probabilísticos debido a la especificación de esta discapacidad, el rango de edades de estos colaboradores fue de 25 a 50 años de edad, quienes han llevado un arduo curso de capacitación laboral para poder desempeñarse de la mejor manera dentro del puesto obtenido por una organización que se dedica a la atención a personas con ceguera, para poder llevar a cabo esta investigación se realizó una encuesta en donde el investigador tenía que entrevistar a las personas y darle cuatro opciones según su respuesta a la pregunta, al obtener estos resultados estadísticos, se logró observar que el grupo de personas que se encuentra actualmente activas laborando para

esas instituciones están totalmente motivadas a realizar sus labores diarias debido a que se enfrentan a un ambiente laboral cómodo y acogedor debido a que sus compañeros de trabajo están atentos a ellos y quieren ayudarlos para poder facilitarles sus rutinas y compromisos laborales. Por consiguiente, se recomienda la existencia de programas que trabajen la reinserción laboral para mejorar la motivación de los empleados y el de las personas que se están reincorporando a la empresa a través de dichos procesos.

De tal manera que, Cuellar (2012) realizó un trabajo de investigación sobre la percepción laboral de personas con discapacidades físicas con respecto a su adaptación del entorno laboral, por medio de una investigación cualitativa se logró evaluar a un grupo de personas en donde 3 eran mujeres y 5 hombres quienes sufrían de alguna discapacidad motora, la recopilación de datos se realizó por medio de una entrevista semi-estructurada para poder evaluar la percepción personal de cada una de esas personas ante su proceso de adaptación dentro de la empresa. Por medio de los resultados se muestran que hay tres factores principales los cuales están afectando esta percepción los cuales son: aceptación, infraestructura, oportunidad y desarrollo, a través del análisis de resultados obtenidos por cuadros comparativos los factores mencionados con anterioridad son los que sobresalen y según los datos obtenidos con anterioridad se comprende que estas personas a pesar de la infraestructura de la empresa ellos y ellas se ven en la necesidad de adaptarse buscando otras alternativas para poder llevar a cabo sus labores diarias, de la misma manera se puede identificar que todos los colaboradores que forman parte de esta empresa han logrado adaptarse a la situación de que ahora cuentan con compañeros de trabajo que tienen discapacidades y este tipo de actitud ha favorecido a la aceptación personal de cada uno de los empleados con limitaciones físicas. Debido a los datos obtenidos se concluye que estas personas necesitan de un gran apoyo de parte de sus patronos para poder facilitar la movilidad de este

personal dentro de las instalaciones, por consiguiente, se sugirió el modificar la infraestructura de la empresa para poder apoyar más a este grupo de personas y al mismo tiempo crear campañas a nivel nacional en donde se apoye a estos colaboradores dándoles más oportunidades laborales y de crecimiento personal.

Con respecto a discapacidades dentro del área laboral, Navarro (2009) indago a través de su investigación que, el proceso y selección de las nuevas contrataciones por el departamento RRHH necesitaba cambios, para mejorar y favorecer a la empresa, dicho trabajo se llevó a cabo en distintas entidades, 3 privadas y 1 gubernamental dentro de la ciudad de Guatemala, ya que estas empresas contratan a personas con discapacidades. La información para esta investigación se obtuvo a través de entrevistas semi-estructuradas dirigidas a todas las personas con discapacidades dentro de la empresa y al mismo tiempo a las personas encargadas de llevar este proceso dentro del área de reclutamiento en RRHH, esta herramienta logro identificar la importancia de mejorar y modificar el reclutamiento para poder favorecer las contrataciones de personas con cualquier tipo de discapacidad, luego de realizar esta investigación se mejoró y agilizo el proceso de contrataciones y a la vez se otorgó una guía para el mejoramiento del proceso de reclutamiento consiguiendo con la misma que pueda ser aplicada no solo por las personas de RRHH sino también hasta los gerentes para que puedan llevar a cabo este proceso sin ninguna dificultad, dicha selección de muestreo se realizó de manera probabilístico, los resultados obtenido lograron identificar las oportunidades laborales de estas personas con discapacidades dentro de la organización o institución, los cuales dan a conocer que estas personas tienen mucha más facilidad de integrarse y adaptarse a su nuevo trabajo causando en ellas una actitud de seguridad y pertenencia. Del mismo modo se logró identificar que el personal de RRHH no estaba preparado para poder llevar a cabo el proceso de reclutamiento debido a que

las personas con discapacidades han mencionado que en donde más rechazo perciben es con los reclutadores de las empresas y la sugerencia dada a este departamento fue que se tuviera más tolerancia, paciencia al momento de contratar, lo cual se lograra a través de la nueva herramienta de trabajo la cual facilitara el proceso de contratación.

En ese sentido, Tijerino (2008) a través de su trabajo de campo buscó identificar el nivel de motivación laboral activa con un grupo de personas que sufren de alguna discapacidad y que actualmente se encuentra laborando y con otro grupo de personas que sufre de las mismas condiciones pero que no están activos laboralmente, esta investigación dará a conocer el nivel de motivación que puedan tener estas personas debido a que se les excluye de alguna u otra manera, para poder realizar esta investigación se utilizó un instrumento que pudiera medir la motivación y en este caso se utilizó la prueba de escalas de motivación o MPS, la cual se aplicó entre personas de 18 años y 60 años, los resultados estadísticos obtenidos lograron identificar que los empleados con discapacidades que se encuentra activos muestran un nivel más alto de motivación que el grupo de personas que sufren de alguna discapacidad y no se encuentra activos laboralmente, de tal manera que se logró identificar que las personas que tienen discapacidades logran adaptarse mucho mejor a su trabajo actual y la aceptación del grupo de personas que laboran con ellos que no sufren de ninguna dificultad hacen crecer su autoestima y al mismo tiempo su confianza personal para lograr nuevos objetivos y mantenerse activos sin sufrir de algún tipo de discriminación o de ayuda debido a su situación actual, la conclusión de dicha investigación se basa en que si se logró identificar de manera estadística una gran diferencia entre los dos grupo por consiguiente se motiva a las empresas y otras organizaciones a apoyar a este grupo de personas debido a que sí, se les excluye ellos pueden llegar a sufrir más a que si se les da la oportunidad de trabajar.

La reinserción laboral tiene un aspecto legal a cumplir dentro de un contexto social-cultural perteneciente de cada país según sus leyes y requisitos legales, según Cabrera (2004) a través de su investigación da a conocer como varias instituciones gubernamentales y no gubernamentales forman parte de esta gran responsabilidad social-laboral en el siguiente listado se mencionarán las instituciones que tiene mayor influencia en la reinserción laboral para discapacitados ya sean mentales o físicos: Las instituciones encargadas de esta reinserción social dentro de Guatemala son, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Fundación para la Autorrealización y Capacitación Especial de Jóvenes y Adultos con Retraso Mental (FACES), estas son las instituciones que están colaborando a realizar esta reinserción laboral a través de su trabajo arduo con mucha responsabilidad social, del mismo modo se hace referencia a la Organización Internacional de Trabajo (OIT) quienes han establecidos leyes que favorecen de manera internacional a la inserción laboral a personas con discapacidades y cómo es que deben de ser aplicadas de manera global debido a que la mayoría de discapacidades pueden ser repetitivas de muchas maneras y en muchos países, el objetivo de esta investigación es recopilar datos que avalen y concienticen las necesidades colectivas de las personas que carecen de características físicas o mentales y esto puede causar una complejidad dentro del área laboral para las empresas, pero al mismo tiempo una gran oportunidad para estos colaboradores que exigen una equidad en oportunidades sociales y laborales. Debido a esta investigación se logró resaltar la importancia de las leyes existentes dentro del país para que empresas privadas y públicas empezaran a aplicarlas, para favorecer a las personas con discapacidades y que no sufran de discriminación. Por consiguiente, se sugiere que todas las empresas deben de, aplicar las leyes propuestas por el gobierno para favorecer de manera individual a cada una de las

personas que sufren de estas condiciones y a la vez de manera colectiva para mejorar la sociedad guatemalteca.

A continuación, se citarán estudios internacionales que son de suma importancia para esta investigación.

Pignolo (2007) realizó una investigación en donde selecciono a un grupo de personas con discapacidades de la Universidad de la República Red Académica en Uruguay, da a conocer que estas personas también laboran en otras organizaciones y a través de su investigación de campo, desea evidenciar como un medio social amigable puede favorecer el desarrollo personal de las personas discapacitadas debido a que reciben fuertes refuerzos por medio de la socialización diaria y aceptación de sus compañeros, la herramienta aplicada en esta investigación fue una entrevista la cual fue realizada por un grupo de personas de ambos géneros, con edades entre los veinte años y los treinta y cinco, dentro de empresas que si permiten la inclusión laboral de estas personas, las entrevistas realizadas evaluaban los siguientes aspectos: las prestaciones que recibían, el ambiente laboral y como la empresa los apoyaba en su desarrollo socio-personal, debido a los resultados obtenidos se logró establecer un método con cuatro estrategias que ayudaran a la mejora de la contratación a personas con discapacidades las cuales están alineadas a la libre competencia basada en una ocupación tradicional a favor de la selección de puestos dentro de las instituciones que también buscan el apoyo de cooperativas existentes al empuje laboral de personas con discapacidades, en conclusión esta investigación ayuda a que, las empresas empiecen a concientizarse y a facilitar la contratación de personas con discapacidades y que los poderes públicos, estado y la sociedad tomen en cuenta a estas personas en cualquier ámbito y al mismo tiempo se recomienda que estas personas tengan mucho más apoyo a través de la comprensión y reconocimiento de sus derechos como seres humanos que son, como

también apoya a que es una gran responsabilidad de la familia el poder motivar a sus familiares con discapacidades a sobresalir y buscar la mejor manera de educación para facilitar su reinserción social.

De la misma manera con la ayuda de una guía de adaptación para los trabajadores discapacitados realizado por, Solano (2006) en Bilbao, a través de su investigación logro descifrar que dentro de las organizaciones de origen colombiano se encuentra con mucha importancia el cumplimiento de los derechos humanos, debido a que las personas con discapacidades se encuentran afectados de muchas maneras, pero eso no significa que dejan de ser seres humanos, ante cualquier situación social y laboral, por consiguiente está sujeto a tener derechos como cualquier otra persona, y se les debe de facilitar el proceso de aceptación y adaptación dentro de las empresas proveyendo un ambiente cómodo en donde puedan interactuar con otros individuos y mejorar su calidad de vida a través de la motivación diaria. Del mismo modo hay que aclarar que este proceso se da mediante factores que favorecen y agiliza la aceptación de estas personas a través de, procesos educativos, formación y capacitaciones, pero también es indispensable el modificar la infraestructura de las organizaciones para facilitar su movilidad dentro de las instalaciones.

De acuerdo con Campusano y Cuevas (2005) es necesario poder comprender que es la exclusión social y como funciona, por consiguiente, han contribuido a manera de reflexión con respecto a las relaciones entre control social y la exclusión, realizando una investigación cualitativa en Atacamá Chile, a un grupo de personas con el síndrome de asperger. Este estudio logro revelar la importancia que tiene la inclusión, ya sea laboral, educacional y social, de tal manera que los resultados dieron a conocer que para la salud mental de estas personas se está causando un gran impacto positivo a través de sus rutinas diarias, para poder recolectar esta

información los investigadores realizaron entrevistas de profundidad, observación participante y todas estas pruebas fueron aplicadas a las personas afectadas por el síndrome y a informantes que ayudaron a realizar dicha recopilación por consiguiente, se logra concluir que estas personas tienen una mejoría personal al momento de ser incluidos nuevamente en ambientes sociales y laborales. Por lo cual se recomienda que muchas más empresas se una a la implementación de estos programas para beneficiar a las personas que sufren del síndrome de asperger u otros que no los limitan al cien por ciento de un ámbito social, sino que necesitan ser capacitados y reubicados para que puedan desempeñarse de la mejor manera y sus niveles de motivación mejoren a través de una buen reinserción social-laboral.

Otra dificultad encontrada en las sociedades es que, la inclusión social se está aplicando desde los centros educativos, Ferraz (2002) realizo una investigación para encontrar más información acerca de la accesibilidad y fuentes de trabajo para estos estudiantes con discapacidades, debido a que estas instituciones quiere poder apoyar a estas personas para que se acoplen de manera productiva a nuestra sociedad, esta recopilación de datos se realizó a través de un estudio cualitativo, para poder obtener esta información se realizaron entrevistas y observaciones de campo a estudiantes matriculados del año 2001 y 2002 de la Universidad Politécnica de Cataluña, España, quienes cuentan con alguna discapacidad sensorial o motora. Con los resultados obtenidos con esta investigación se logró comprobar cuales eran las dificultades que sufren estos estudiantes, tales como la infraestructura de los edificios, falta de personal capacitado para la mejora de la inclusión social y a la vez un falta de un proceso de sensibilización para los compañeros dentro de la institución, por lo cual recomienda que la empresa debe de mejorar sus instalaciones para estas personas, del mismo modo se debe de capacitar a los compañeros de clase de estas personas y a la vez al personal que estará

trabajando, por consiguiente, se concluye de que cualquier tipo de organización, empresa e institución que quiera apoyar a la reinserción laboral de estas personas, deben crear campañas de sensibilización y al mismo tiempo mejorar las instalaciones para facilitar el movimiento de los discapacitados.

De la misma manera con el fin de estudiar a las personas discapacitadas en un ambiente socio-laboral Ruiz (2000) a través de una investigación descriptiva que realizo en la Universidad de Extremadura, España, logro descubrir que las oportunidades laborales existentes en el mercado son bastantes limitadas para personas con discapacidades y a la vez difícil el poder desarrollarse en un ambiente laboral equitativo, para obtener dicha información realizo entrevistas a las personas más cercanas de la muestra probabilística que realizo, los cuales son: familiares, profesionales y a empresarios que apoyan la reinserción social, el estudio concluye con que, el mercado actual en donde se dan las oportunidades laborales a discapacitados están abiertos y dispuestos a ayudar a estas personas para que puedan optar a mejores oportunidades laborales y actualmente las áreas más fuertes son la agrícola y la industria. De tal manera que se recomienda que más empresas se unan a este beneficio social-laboral para mejorar la motivación y las oportunidades laborales a este grupo de personas que poseen este tipo de discapacidades y que sufren discriminación de parte de una sociedad excluyente que necesita comprender más sobre el tema de la reinserción laboral.

Es muy importante remarcar que en la mayoría de los trabajos de investigación mencionados con anterioridad, han dado a conocer que las personas con discapacidades se encuentran motivados y disponibles ante cualquier situación, de la misma manera se logró apreciar que los compañeros de trabajo o las personas que los rodean también se encuentran bastante atentos a las acciones que sus compañeros con dificultades realizan, por consiguiente,

las personas con todas sus capacidades desean ayudarles al máximo y por esa razón es importante el poder comparar si la discriminación positiva está ayudando o no a tener un mejor ambiente y clima laboral para las empresas.

A continuación, se citarán varios autores que darán sustento y fundamento a los elementos de estudio:

Hoy en día hay que comprender que como seres humanos se necesita tener sentido de la realidad social-cultural a la cual muchas personas están expuestas, del mismo modo estas pueden cambiar dependiendo del contexto social, cultura y país en donde se encuentren las personas. Pero el significado de derechos humanos es igual en todos lados y eso significa que todos tenemos las mismas oportunidades que todos los demás seres humanos y el tener una discapacidad no es sinónimo de exclusión sino de buscar la igualdad social-humana. Por consiguiente, el ser humano en ningún momento deja de ser un ser social, quien convive en un mundo en donde más personas forman parte de su realidad y lo único que solicitan es, ser tratados de la misma manera que los demás sin desatar ningún tipo de discriminación o inconveniente al momento de ser parte de un grupo social-cultural.

Discriminación Positiva:

Según Barrera (1999) este término puede también relacionarse con facilitar o limitar a los discapacitados, esto significa que inclusive el sistema y las personas se ven afectados dentro de un círculo social en donde se está empezando a aceptar el termino inclusión laboral, esta expresión se refiere a la igualdad de oportunidades laboralmente y socialmente, pero la discriminación positiva no solo se refiere al aceptar a estas personas con discapacidades tales como son, sino que, hay que comprender que estas personas están siendo preparadas o

capacitadas de tal manera que puedan realizar sus tareas de manera normal y cotidiana sin ningún inconveniente. Pero el grupo de personas sin discapacidades se ven en la necesidad de colaborar o ayudar a sus compañeros quienes están en las condiciones antes mencionadas, pero esto al mismo tiempo las vuelve a marginar o limitar y esto puede causar un cambio en la actitud de las personas y en el ambiente laboral.

Según Gramajo (2008) la discriminación positiva se puede tomar como una medida normada bajo los derechos humanos y algunas constituciones de ciertos países que se han visto en la necesidad de adecuar sus legislaciones debido a las nuevas exigencias de los grupos sociales existentes, debido a que existe mucha exclusión dentro de los diferentes factores que forman una sociedad tales como: la educación, relaciones sociales, económico y el ámbito laboral. Todos los aspectos mencionados con anterioridad han estado sesgados debido a las diferencias sociales creadas por los diferentes grupos de personas que juzgan a las demás personas basándose en sus propias creencias y valores aprendidos desde su infancia.

La importancia de comprender el significado de la palabra discriminación proviene de la exclusión existente hacia un grupo de personas debido a muchas causas tales como: color de piel, genero, nivel socioeconómico, nivel de educación y finalmente por alguna causa física o mental que pueda limitar a estos grupos de personas a desenvolverse de una mejor manera dentro de cualquier de los ámbitos existentes para poder formar parte de una cultura, sociedad u oportunidad laboral. Considerando que al momento de utilizar dicha expresión hacia otra persona esto causa de manera inmediata una distinción ante los demás provocando que los individuos que se ven sugestionados por estos prejuicios pierdan cualquier tipo de motivación para poder continuar con sus funciones diarias o participación laboral dentro de las empresas.

Por consiguiente, es importante realizar un gran cambio por medio de un sistema que regularice todos los principios de igualdad y no a la discriminación, por medio de instituciones que favorezcan al crecimiento de las leyes que estarán facilitando la aceptación social de los grupos de personas que sufren de discriminación en búsqueda de igualdad y equidad en todos los aspectos antes mencionados.

De igual manera Corzo (2007) define que la discriminación positiva es, la realización de acciones afirmativas por otras personas que buscan a través de sus labores diarias, la protección de los derechos humanos de individuos con discapacidades, de tal manera que puedan ser identificados como un ser único con derechos dentro de los grupos sociales existentes según su comunidad o cultura.

Exclusión Laboral

La exclusión laboral y social son causas que afectan el progreso de un país o nación, Corzo (2007) describe este término como, un tipo de reacción que ha afectado de manera histórica a muchas personas, por consiguiente, la marginación de un grupo de personas debido a cualquiera forma de discapacidad ya sean mentales o físicas, causan una gran desigualdad e inequidad dentro del área laboral, de tal manera que por medio de nuevos programas de inclusión social se logra crear un ambiente de justicia e igualdad en todos los ámbitos existentes dentro de una sociedad.

A la vez es importante considerar que el termino discriminación, es parte de la exclusión laboral y se comprende como un atentado en contra de la libertad, bienestar y dignidad humana de cada persona, estos factores son muy relevantes al momento de reflexionar que la forma de educar y criar a las nuevas generaciones debe de asimilar un gran giro para llevar a cabo cambios

radicales para poder erradicar cualquier tipo de pensamiento excluyente, estas nuevas formas de apoyar el bien común causara modificar los sistemas de enseñanza y aprendizajes actuales por un sistema más equitativo, de tal manera que logre la existencia de una igualdad irrevocable ante cualquier sociedad o sistema en contra de este progreso social.

Discapacidad:

Según, Ruiz, García, Delclos y Benavides (2007) hacen referencia a que estas discapacidades en un ambiente laboral según la salud actual de la personas pueden llegar a afectarlos ya que dependen de una identidad que debe brindar un ambiente laboral como para que estas personas se sientan cómodas al momento de realizar sus actividades diarias, desde el punto en que se le asigne una tarea sistematizada y que no complique su desarrollo laboral dentro de la empresa y siente satisfacción a través de sus tareas diarias.

Dentro de la discriminación se puede dar a entender que, alguna discapacidad física o mental puede causar, una reacción de rechazo de parte del otro grupo de personas, Verdugo (2005) se refiere a discapacidad como a la ausencia de habilidades y capacidades que permiten a una persona desenvolverse de manera normal en sus actividades diarias según los parámetros de normalidad según el contexto que les rodee, estas se pueden evidenciar de manera psicológica, física, sensorial-motora y locomotora, este tipo de discapacidades pueden ser reversibles o irreversibles y debido a las características mencionadas con anterioridad puede causar que las personas no realicen sus actividades diarias de manera satisfactoria y eficaz.

También se puede definir que una discapacidad pueda ser una carencia o limitación que viene de una deficiencia para poder realizar cualquier tipo de labor o tarea, González (1992) menciona que pueden ser considerada según su contexto social algo normal, por lo cual se puede

caracterizar debido a insuficiencias comportamiento de las personas en su diario vivir, las discapacidades pueden considerarse de la siguiente manera: permanente, irreversible y progresivas. Estas pueden afectar a la persona que la padezca de manera física, mental, sensorial dando lugar a conductas bastantes notorias realizadas por ellas mismas.

Por consiguiente, es necesario indagar, conocer y definir los tipos de discapacidades conocidos que son: Según él, Instituto nacional de estadística y geografía (INEGI, 2000).

Discapacidades Sensoriales y de la comunicación:

Estas discapacidades se definirán como las limitaciones basadas en los sentidos y faltas de desarrollo biológico o de crecimientos los cuales están clasificados como:

- Discapacidades para ver
- Discapacidades para oír
- Discapacidades para hablar (mudez)
- Discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje

Discapacidades mentales:

Estas discapacidades están relacionadas con el área cognitiva de las personas y como se desenvuelve psicológicamente dentro de los grupos sociales que los rodean.

- Discapacidades Intelectuales (retraso mental)
- Discapacidades Conductuales y otras mentales.

Discapacidades múltiples:

Estas discapacidades se presentan cuando dos o más discapacidades actúan a la vez y las más frecuentes pueden ser:

- Apoplejía, cuadriplejía
- Accidentes cerebro vasculares

Discapacidad motriz:

Estas discapacidades se refieren a las personas que tienen dificultades al momento de manipular, coordinar, caminar y en general todos sus movimientos, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: extremidades superiores, inferiores y las no específicas, entre este listado las más conocidas son:

- Luxación de cadera
- Apraxia
- Atrofia
- Amputaciones
- Ausencia de algún miembro (manos, brazos, pies, piernas)
- Artritis

Del mismo modo las discapacidades se pueden comprender, según el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador (MRL, 2013) como un concepto que ha evolucionado a través de los años, el cual depende de la interacción de relaciones sociales e interpersonales entre grupos de personas sin discapacidades y grupos de personas con discapacidades, causando barreras que han limitado su plena participación y efectividad dentro de sus entornos sociales. A su vez dentro del manual lo clasifican de la siguiente manera:

Discapacidades Genéticas:

Este tipo de discapacidades son disfunciones transmitidas por factores genéticos y biológicos que se heredan de manera individual a través de los genes familiares.

Discapacidades Congénitas:

Son todas aquellas características que reflejan una disfunción en la persona, pero que no fueron heredadas, pero si son alteraciones que se presentan a través de alteraciones durante la gestación.

Discapacidades Adquiridas:

Este tipo de ineficiencias se adquieren a través de un sin número de enfermedades producidas después del nacimiento o por accidentes causados por actos violentos, domésticos, laborales, etc.

Siguiendo con (INEGI, 2000).

Discapacidad Física:

Esta discapacidad se define como las deficiencias físicas o viscerales que causan algún tipo de dificultad o imposibilidad a las personas que sufren de las mismas afectando sus movimientos motores o algún órgano que dañe de manera severa la función interna de su cuerpo, de tal manera que la infraestructura de la empresa necesitara de cambios para favorecer la inclusión laboral del grupo de personas con discapacidades.

Discapacidad Psicológica:

Este tipo de discapacidad se define como la alteración de los comportamientos sociales a través de deficiencias biológicas provenientes del cerebro humano o por trastornos de razonamientos crónicos no adecuados para una sociedad en específico, por consiguiente, este tipo de deficiencias causa que las personas poseen este tipo de discapacidad son excluidas de los entornos sociales existentes.

Discapacidad Intelectual:

Este tipo de discapacidad se define como, las deficiencias que están relacionadas a las áreas cognitivas del cerebro las cuales dificultan la habilidad de comprender, razonar y captar ideas más complejas dentro de su ambiente social.

Discriminación:

Dentro del marco laboral la acción de discriminar se puede dar en muchos aspectos como ya los antes mencionados físicos y mentales, González (1992) es difícil incluir el tema de discapacidades como algo primordial en una sociedad, debido a la falta de programas que promuevan mejorar la calidad de vida de estas personas a través de diferentes proyectos sociales y empresariales, causando reacciones distintas entre personas y organizaciones tales como:

- Exclusión en la planificación
- Actitudes discriminatorias
- Trato inhumano
- Falta de servicios

Ambiente Laboral:

Según Calle (2008) el ambiente laboral es en donde las personas pertenecientes de una empresa se desarrollen de la mejor manera en sus labores diarias, tomando en cuenta que muchas de las situaciones dentro del área laboral puedan ser: agradables o desagradables debido a que hay muchas personas y, por consiguiente, hay muchas personalidades las cuales forman la atmosfera de los equipos de trabajo. Pero también dentro de los equipos de trabajo y los otros compañeros se pueden forjar muy buenas amistades a través de la rutina diaria y estas personas promueven un ambiente ameno y positivo para los demás, pero también dentro de los equipos de trabajo también se pueden encontrar personas con una energía negativa y con poco animo de realizar su trabajo, lo cual propicia un ambiente laboral bastante indiferente y con poco compañerismo. Pero las personas deben de estar preparadas para este tipo de situaciones en las cuales la salud mental debería ser lo más fuerte posible, ya que dentro de las oficinas siempre hay muchos enredos y complicaciones dentro de las labores diarias lo cual desarmoniza el ambiente de la empresa y esto causa otro tipo de actitud dentro de los grupos de trabajos.

En conclusión, la discriminación positiva se ha vuelto muy importante dentro de un ambiente laboral, ya que hoy en día se busca la reinserción social a través de diferentes programas y técnicas que faciliten las labores diarias de estas personas y a la vez que se logren reincorporar a una ambiente social-laboral, de tal manera que ellos estén motivados no solo dentro de sus funciones diarias sino también de manera personal debido a que están mejorando sus habilidades sociales o en el caso de algunos recuperándola.

Igualdad:

Según, Barrera (1999) este tema se puede abordar desde muchas perspectivas y desde diferentes puntos disciplinares, estos apuntan a la justicia de cada persona dentro de una sociedad, buscando la equidad necesaria para poder llegar al bien común a través de un buen trato según respecta a las normas de convivencia pertenecientes de cada sociedad y cultura.

De tal manera que al llevar este valor o virtud a la práctica diaria se podrán reforzar los buenos hábitos en cualquier área de la vida, beneficiando a una persona o varias dentro de los grupos sociales existentes sin que exista la palabra exclusión o discriminación hacia ellos.

Acción positiva:

Para Barrera (1999) es una expresión que ayuda a romper las marginaciones que lleva la palabra discriminación, dando a entender que cualquier tipo de problema físico, mental, estrato socioeconómico, puede encausar a que un grupo de personas o sociedades, entre en la línea de los prejuicios causando en estas personas el sentimiento de, sentirse inferiores ante los demás.

Por este motivo en el mundo laboral o administrativo se empezó a emplear el termino de acción positiva para dar a conocer que todos tienen las mismas oportunidades media vez demuestren sus capacidades dentro de los puestos actuales, esta acción forma parte de la eliminación de la palabra “discriminación”, y abre otro campo a través de la reinserción sociolaboral, para las personas que han sido excluidas o marginadas, para que aumenten su motivación y sean parte de la sociedad nuevamente.

A la vez el término de acción positiva también se puede conocer como acción afirmativa, según Corzo (2007) son actos en busca de realizar acción que puedan concretizarse o materializarse con el propósito de igualar a través de un refuerzo o equipamiento a personas que

sufren de algún tipo de exclusión social, para llevar a cabo sus funciones diarias sin tener ningún tipo de complicación que lo pueda mostrar vulnerable o débil ante los demás.

Uno de los causantes de dicha discriminación o exclusión se debe a las diferentes condiciones humanas existentes, personas que ejecutan la acción de resaltar los defectos de los demás, se ven atados a que mantienen un nivel socioeconómico más alto que los demás o que son personas que no sufren de ninguna discapacidad o de alguna otra característica que los pueda enmarcar dentro del término anormal y debido a que se identifican como individuos que entran en el marco de lo normal, se consideran superiores ante cualquier grupo social.

Este tipo de pensamiento es bastante egoísta, pero al momento de que otras personas comprenden que el imaginativo social de la palabra normal existe, se sienten empoderadas para poder intimidar a cualquiera que no posea estas mismas características, de tal manera que a través de la reinserción social y no a la discriminación se logra obtener mejores resultados con respecto a la unión social en búsqueda del bien común y la mejora de motivación en estas personas.

Discriminación Laboral:

En la actualidad el tema de discriminación se ha vuelto bastante amplio y a su vez ha afectado a muchas personas, de tal manera que Ovalle (2016) la define como la acción de, realizar algún tipo de exclusión o tipificación hacia algún grupo de personas que cuentan con características distintas, las cuales causan una distinción específica desde la perspectiva del grupo de personas que, cumplen dentro del margen social esperado, con las características que se consideran normales. Por consiguiente, dentro de las organizaciones este tipo de discriminación se puede comprender y evidenciar al momento de que se marcan distinciones entre los siguientes

factores: etnia, sexo, edad, credo religioso, discapacidades o enfermedades, de tal manera que, estas causas delimitan la libertad de pensamiento, participación y de expresión de las personas que colaboran actualmente dentro de las empresas.

Inclusión Laboral:

Parte importante de favorecer el crecimiento individual y grupal de las personas, se obtiene a través de la aceptación del mismo sujeto dentro de un círculo social cerrado, de tal manera que la inclusión laboral como bien lo define Pineda (2017) es un proceso que está ligado al mejoramiento de oportunidades a personas con necesidades especiales a través de programas que favorezcan y apoyen el entrenamiento a individuos que son actualmente excluidos del ambiente laboral, a la vez es necesario aclarar que el incluir nuevamente a un grupo de personas que han sufrido de un desplazamiento por parte de cualquier ambiente o persona, motiva a que mejoren no solo en aspectos personales de la vida, sino también actitudinales a través de la ampliación de oportunidades socio-laborales.

Además, este término engloba la idea de normalizar y mejorar la concepción de, la falta de discriminación y exclusión sociolaboral a personas que sufran de cualquier tipo de rechazo, pero al momento de empezar a involucrarlos, el ambiente económico y laboral, se convierte en un aspecto bastante prioritario para la mejora de oportunidades en búsqueda de igualdad dentro de cualquier ambiente socio-humano existente. Así mismo a través de la inclusión laboral cualquier tipo de discapacidad, limitación o impedimento es considerado normal al momento de facultar a la persona con dichas características en condiciones normales, para que el empleado no esté bajo ningún tipo de presión y a la vez que logre laborar como cualquier otra persona sin diferencias en un mundo de características sociales y humanas, que son exigentes y competente

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es importante comprender que los derechos laborales hacia los empleados con discapacidades físicas o mentales, actualmente en Guatemala no son abordados por las diferentes organizaciones existentes, debido a que es muy limitado el campo de empresas que cuentan con un sistema de reinserción laboral, a su vez mundialmente la discriminación positiva es un tema que sigue causando que el departamento de recursos humanos reformule la forma de contratar a las personas con discapacidades para poder darles las mismas oportunidades y a su vez asegurar que, al momento de ser contratados se les asignen labores que sean ordenadas y automatizadas para que sean integrados dentro de una empresa. Por otro lado, es conocido que anteriormente había una tendencia al rechazo o negación de oportunidades a este grupo de personas por sus características y a través de nuevos programas de reinserción laboral se puede beneficiar a cada uno de ellos según sus necesidades.

Es necesario que todas las personas, especialmente los empleados actuales dentro de las empresas e institución que promuevan la inclusión laboral, tengan un pleno conocimiento acerca de la discriminación positiva, esto se refiere a la búsqueda de apoyo para estos colaboradores para que realicen su trabajo de la mejor manera, creando un contraste entre los empleados con capacidades normales y las personas con dificultades, pero es importante comprender y estudiar cómo es que esto influye en el ambiente laboral dentro de las empresas.

Por lo anterior, se plantea la siguiente interrogante, ¿Cuál es la opinión de un grupo de personas sin discapacidades y la opinión de un grupo con discapacidades respecto a la discriminación positiva dentro de su ambiente laboral?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

Identificar la opinión de un grupo de personas sin discapacidades y la opinión de un grupo con discapacidades respecto a la discriminación positiva dentro de su ambiente laboral.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar la aceptación recíproca entre los trabajadores sin discapacidades y los trabajadores con discapacidades.
- Describir la percepción positiva o negativa sobre la discriminación laboral.
- Identificar la percepción de los dos grupos ante la efectividad de la infraestructura de la empresa.
- Conocer la accesibilidad a oportunidades y desarrollo dentro de la empresa para el grupo de personas con discapacidades.
- Identificar la efectividad de las capacitaciones para la reinserción social según su contexto.

2.2 Elemento de estudio

- Discriminación positiva

2.3 Definición de elemento de estudio

2.3.1 Definición Conceptual

Para, Cuellar (2012) la discriminación positiva consiste en favorecer por medio de prejuicios o acciones formalmente discriminatorias a estas personas con discapacidades, pero todas estas acciones deben de ser dirigidas de tal manera que reduzcan y elimine desigualdades fácticas hacia estos grupos de individuos que sufren de discriminación dentro de los siguientes sistemas, educativo, político, ámbito laboral y vivienda. Debido a que estos sujetos han estado posicionados de una manera hegemónica dentro de los grupos sociales a los cuales pertenecen ya que debido a sus discapacidades ellos se ven en la necesidad de estar bajo el manto y la ayuda de estas instituciones las cuales pueden apoyarlos a buscar mejores oportunidades a través de la reinserción social.

2.3.2 Definición operacional

- Aceptación
- Discriminación laboral
- Efectividad de la infraestructura
- Acceso a oportunidades y desarrollo
- Efectividad de las capacitaciones

2.4 Alcances y límites

Los resultados obtenidos son únicamente aplicables para los colaboradores que comparten su vida laboral con las personas mencionadas anteriormente y sus características, uno de los requisitos primordiales es que las personas que realicen esta herramienta sean personas que están el día a día con estos trabajadores y al mismo tiempo las personas discapacitadas estarán realizando la entrevista con las personas encargadas de ellos.

Una de las limitaciones que presentó el siguiente estudio es la falta de autorización de parte de las empresas en donde se pretendía realizar las entrevistas, debido a que estas personas necesitan el apoyo de sus representantes o de los patronos que apoyan el proceso de reinserción social. Por lo tanto, el poder entrevistar a estas personas dentro de una sola empresa fue bastante complicado y por ese motivo se recopiló la información con distintas empresas y empleados.

2.5 Aportes

Uno de los aportes más significativo de esta investigación es para los empleados que laboran actualmente dentro de empresas guatemaltecas que apoyan la reinserción social-laboral de personas con discapacidades. De la misma manera estos colaboradores estarán obteniendo más información de cómo tratar y ayudar a estas personas con sus labores diarias.

Esta investigación sirve de apoyo para la carrera de psicología industrial/organizacional de la universidad, para demostrar cual es el nivel de conocimiento de los colaboradores y las empresas que apoyan la reinserción social de personas discapacitadas y como la discriminación positiva favorece o no a este grupo de personas.

A su vez los estudiantes de psicología industrial deberían de tomar con mucha importancia este término dentro de las empresas modernas, para aplicar una nueva adaptación social-laboral dentro del departamento de recursos humanos, para beneficiar a las organizaciones y mejorar su ambiente laboral. Para también contribuir en el reforzamiento de leyes que amparen los derechos del trabajador hacia estas personas, debido a que se enfrentan a un ambiente laboral común como otro trabajador que no tiene discapacidades, por consiguiente, se ven atados a los cambios laborales existentes dentro de las empresas y necesitan ser bien asesorados para poder cumplir con sus labores diarias.

La presente investigación a su vez beneficia a las empresas que aplican y aprueban la reinserción social-laboral para personas discapacitadas. Al momento de realizar este estudio se podrá reconocer el nivel de conocimiento que tiene estas personas con respecto a la adaptación y ayuda de estas personas dentro de las empresas y las áreas laborales sistematizadas.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Para la investigación se requirieron personas de ambos sexos que contaran con algún tipo de discapacidad y sin ninguna, que estén actualmente laborando en empresas privadas o públicas que aplican un programa de reinserción social en la ciudad de Guatemala. Para seleccionar la muestra de participantes se usó un muestreo no probabilístico con ocho personas de las cuales cuatro padecían de alguna discapacidad y cuatro sin ningún tipo de discapacidad, “Las muestras no probabilistas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Se utiliza en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 326).

3.2 Instrumento

El instrumento utilizado en la presente investigación fue creado por, el investigador de la misma y validado por medio de expertos en la materia (Anexos) la cual es, una entrevista semi-estructurada dirigida a personas con las discapacidades mencionadas y utilizando el mismo instrumento se reformularon las preguntas para el grupo de personas sin discapacidades, que laboren actualmente en empresas privadas o públicas. La entrevista tiene una serie de preguntas, las cuales recabaron información importante acerca de la opinión de personas con discapacidades y personas sin discapacidades, de tal manera que se logre ampliar como se encuentra el ambiente laboral a través de la aceptación de los empleados con discapacidades en un entorno laboral equitativo.

Al obtener la información solicitada por la herramienta de trabajo, se procedió a ordenarla, de forma textual, clara y con secuencia lógica para facilitar la comprensión de las

entrevistas realizadas, asimismo se ubicaron todas aquellas respuestas que tengan relación con el ambiente laboral, para poder realizar una base con respecto a la opinión de los sujetos, dicho instrumento responde a los siguientes indicadores:

- Aceptación
- Discriminación Laboral
- Efectividad de la infraestructura
- Acceso a Oportunidades y desarrollo
- Efectividad de las capacitaciones

3.3 Procedimiento

- Se planteó un tema de investigación al departamento de psicología industrial de la Universidad Rafael Landívar.
- Se buscaron antecedentes e información que avalen dicha investigación.
- Se realizó el marco teórico a través de la información recopilada.
- Se elaboró un instrumento o herramienta para la aplicación de dicha investigación.
- Se entregó el anteproyecto al asesor.
- Se revisó el anteproyecto por el asesor.
- Se realizaron cambios y arreglos con el asesor del anteproyecto de tesis.
- Se entregó el anteproyecto a la facultad de humanidades.
- Se validó la herramienta de trabajo con la ayuda de varios expertos en la materia.
- Se aplicó la herramienta con todos los sujetos.
- Se clasificó la información de las entrevistas semi-estructuradas.

- Toda la información obtenida se transcribió.
- La información transcrita se clasificó por medio de matrices.
- Las matrices discriminaron los aspectos más valiosos.
- Se realizaron diagramas para obtener la información general de cada sujeto.
- Se discutieron los resultados con otras teorías.
- Se realizaron las conclusiones según los datos obtenidos.
- Se recomendó la información necesaria conforme a las conclusiones.
- Entrega del informe final.

3.4 Tipo de investigación, Diseño y metodología estadística

Esta investigación se caracterizó por ser cualitativa, debido a que la información se obtuvo a través de entrevistas, “El enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. El enfoque cualitativo es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico. El proceso cualitativo inicia con la idea de investigación.” (Hernández, Fernández y Baptista, p. 358).

IV. RESULTADOS

Estos resultados se obtuvieron a través de la entrevista semi-estructurada dirigida a personas con discapacidades y sin discapacidades, los cuales laboran en empresas privadas y públicas, la información recabada es de suma importancia para la investigación, que a su vez clarifica la opinión de ambos grupos con respecto a la discriminación positiva dentro de su ambiente laboral.

A continuación, se presentan los resultados de cada sujeto a través de una matriz de contenidos con sus respectivos diagramas en donde se logró evidenciar la opinión de ambos grupos, de forma textual y organizada según el orden de los indicadores.

En las matrices se logra evidenciar los siguientes indicadores aceptación, discriminación laboral, infraestructura, oportunidad y desarrollo y capacitación, los diagramas sintetiza la información contenida en las matrices de contenido correspondientes a cada sujeto. Finalmente se presentó un esquema solido con toda la información recopilada en las entrevistas.

Instrumento #1

Información general		
Código	S01	
Genero	Femenino	
Edad	28	
Estado civil	Soltera	
Puesto	Asistente	
Discapacidad	Ninguna	
Indicadores	Preguntas	Respuestas
Aceptación	1 ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ambos grupos dentro de sus labores diarias?	“En lo personal te puedo decir que bastante bien, ...” (S01-01)
	2 ¿Puede describir el apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	“Hay una igualdad bastante marcada realmente, ... no hay ninguna discriminación.” (S01-02)
	3 ¿Cómo es el trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades? explique	“Mira, tratan de ser equitativos, pero, ..., dan ciertas prioridades si quieres verlo así, para la persona con discapacidad ...” (S01-03)
	4 ¿Describa el nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?	“Muy bueno ambos grupos se respetan mutuamente y con mucha admiración del uno al otro”. (S01-04)
	5 ¿Explique cómo son ambos grupos tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? explique	“Son tomados e... dependiendo de la actividad, ya que según la discapacidad que tenga podrá participar en estas actividades o no.” (S01-05)
	6 ¿Considera usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo y cómo?	“Son importantes debido ... a que hace un trabajo bastante minucioso ... y esta persona se puede dedicar al cien por ciento para hacerlo ...” (S01-06)
	7 ¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades? Si su respuesta es afirmativa por favor explique	“No, te diría que es en general, no es con alguien en específico es con el grupo de personas con discapacidades” (S01-07)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Discriminación Laboral	8 ¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?	“A mí me parece fantástico...” (S01-08)
	9 ¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?	“Son personas de admirar, ... se preparan para estar... para estar en el puesto en el que está.” (S01-09)
	10 ¿Cuál es su opinión con respecto al trato especial hacia las personas con discapacidades?	“Dependiendo de la discapacidad que tengan te diría que sí, de lo contrario son personas totalmente independientes”. (S01-10)
	11 ¿Cómo cree usted que en algún momento se les ayuda además a las personas con discapacidades?	“Considero que con alguna palabra de ánimo o brindándole apoyo en alguna solicitud que me haya realizado ...” (S01-11)
	12 ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?	“... mira de un diez te diría que unas ocho personas si tiene un trato así de que aburrido en serio ya va a venir, ... pero el otro dos porciento te diría que eso para mí ya es un logro...” (S01-12)
	13 ¿Cómo es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?	“... el trato en general es muy bueno bastante equitativo.” (S01-13)
	14 ¿Cómo cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:	“Siempre cumplen con sus funciones al cien”. (S01-14)
Infraestructura	15 ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?	“Depende de la discapacidad que la persona tenga...” (S01-15)
	16 ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar las labores diarias a estas personas con discapacidades?	“En lo que he observado ahorita diría que solo eso”. (S01-16)
	17 ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a las personas con discapacidades?	“Creo que las motiva... y que estas ayudando.” (S01-17)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Infraestructura	18 ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?	“... realmente no lo consideraría como a la ellos sí y nosotros no.” (S01-18)
	19 ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa explique	“Si, bastante” (S01-19)
	20 ¿Cómo considera usted la infraestructura de la empresa y cree usted si la misma puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?	“No, es segura” (S01-20)
	21 ¿Cuál es su opinión al momento de modificar la estructura de la empresa, cree usted que es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?	“No al contrario se motivan las capacidades de estas personas”. (S01-21)
Oportunidad de desarrollo	22 ¿Explique si conoce algún proceso de contratación para conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?	“... no, estas personas que están acá únicamente realizan pasantillas... no es una contratación formal ...” (S01-22)
	23 ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?	“En este caso depende de la persona, pero pueden cambiar”. (S01-23)
	24 ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrece la empresa a sus empleados con y sin discapacidades?	“Mira, si está un poco complicado... por ahora te puedo decir que no habría un plan de carrera para ellos.” (S01-24)
	25 ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta?	“De cierta manera el grupo de personas con discapacidades no son tomadas en cuenta debido a su situación mental”. (S01-25)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Oportunidad de desarrollo	26 ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?	“... las decisiones que hemos tomado en cada 6 meses bueno... continua o no continua, si ha aportado o no ha aportado... tomado la decisión para que se quede con nosotros...” (S01-26)
	27 ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta la opinión de las personas discapacitadas?	“... es un poco frustrante... porque al final todos tenemos voz y voto, y tenemos derecho a expresarnos libremente.” (S01-27)
	28 ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades? Explique	“Quizás sí...” (S01-28)
Capacitación	29 ¿Cómo se siente al saber que las personas con discapacidades solo realizan ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?	“Mira en mi caso porque he estudiado el tema... pero si lo vemos desde el punto de vista de alguien más si puede ser molesto el ver que gana lo mismo que el pero no hace lo mismo...” (S01-29)
	30 ¿Con que constancia se realizan capacitaciones para personas con discapacidades y sin discapacidades?	“Te diría que son mensuales, cada mes, exacto”. (S01-30)
	31 ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?	“Por supuesto, siempre te hacen crecer, personalmente y profesionalmente”. (S01-31)
	32 ¿Por qué considera que el contratar y capacitar personas con discapacidades favorece a la empresa?	“Por supuesto...” (S01-32)
	33 ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?	“Si bastante, las personas se sienten bastante independientes y tienen una autonomía diferente...” (S01-33)
	34 ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones para ambos grupos?	“... podemos ir más rápido o podríamos... pero debemos adaptarnos a ellos e ir un poquito más despacio según el aprendizaje que la persona tenga.” (S01-34)
	35 ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?	“Considero que son muy buenas...” (S01-35)

Sujeto #1

Aceptación

Según la información obtenida se puede observar, que las relaciones son muy buenas dentro del área de trabajo y a su vez menciona que, sí hay ciertas acciones que favorecen a los discapacitados, pero todos son aceptados como cualquier otro ser humano.

Discriminación Laboral

Con respecto a la discriminación laboral, estas personas son muy bien aceptadas, pero a su vez esto dependerá de las discapacidades que tengan, ya que para algunas personas pueden llegar a ser una carga y no un compañero más de trabajo.

Infraestructura

La infraestructura de la empresa al parecer está bastante bien, pero a su vez es necesario implementar otro tipo de beneficios como: rampas, barandas, etc. Para mejorar la movilidad de estas personas.

Oportunidad de desarrollo

Es frustrante saber que estas personas no pueden aplicar a otros puestos, pero en este caso es debido a su situación mental, ya que son personas con síndrome down y las autoridades no los ven como un potencial para crecer dentro de la empresa.

Capacitación

Sí reciben capacitación con respecto a las personas con discapacidades que a la vez son muy buenas, pero menciona que depende mucho del colaborador y el nivel de conocimiento que tengan con respecto a estas personas con discapacidades.

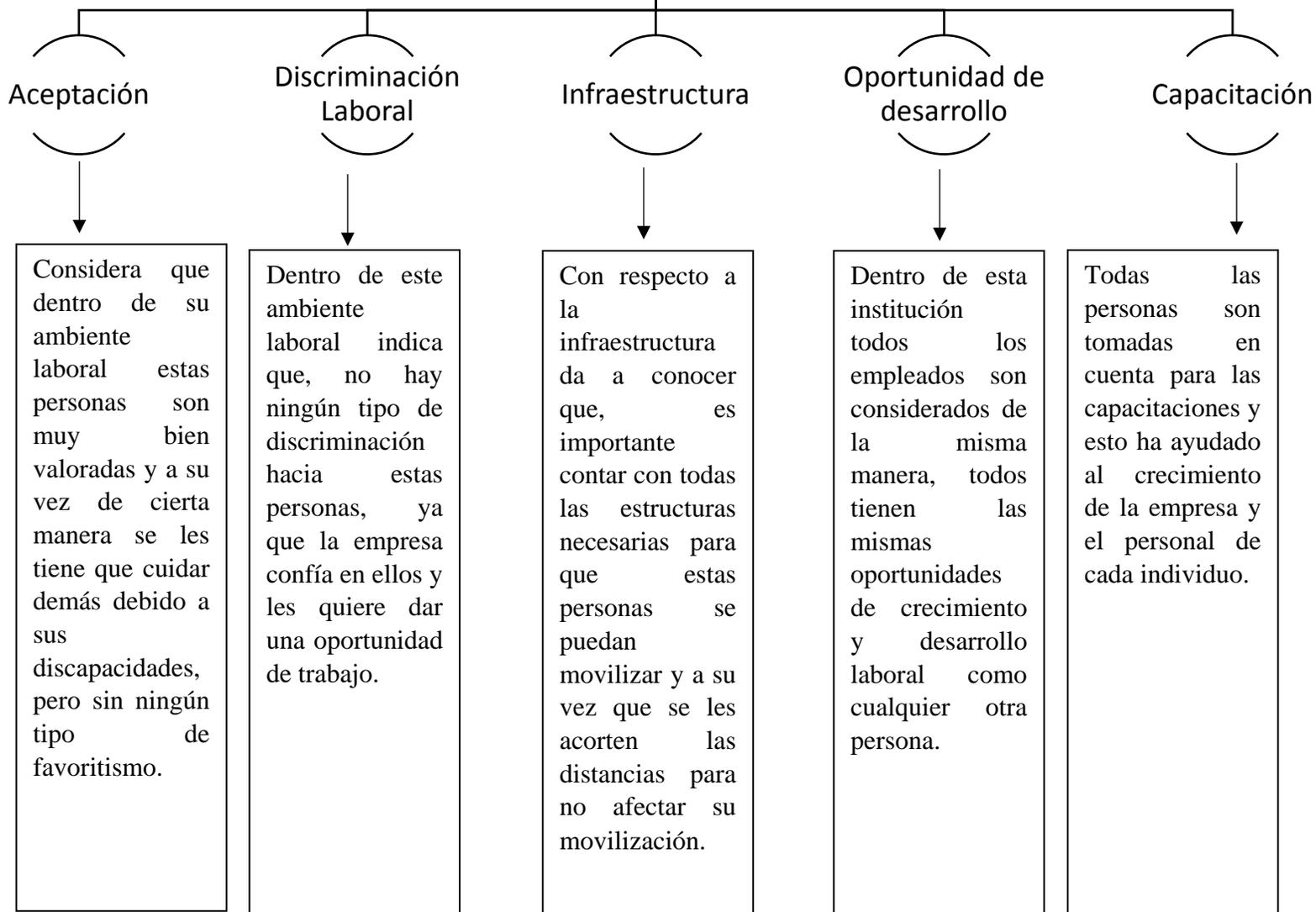
Información general		
	Código	S02
	Genero	Femenino
	Edad	29
	Estado civil	Soltera
	Puesto	Encargada de RRHH
	Discapacidad	Ninguna
Indicadores	Preguntas	Respuestas
Aceptación	1 ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ambos grupos dentro de sus labores diarias?	“Bueno, yo creo que es una relación positiva...” (S02-01)
	2 ¿Puede describir el apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	“Bueno en los casos que hemos tenido... se vela que esta persona tenga el mismo acceso... que las otras personas.” (S02-02)
	3 ¿Cómo es el trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades? explique	“Bueno considero que si hay preferencia puesto a que hay que velar siempre por las otras personas...” (S02-03)
	4 ¿Describa el nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?	“Bueno pues creo que es un óptimo nivel de ayuda hacia esas personas”. (S02-04)
	5 ¿Explique cómo son ambos grupos tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? explique	“... no se pone ningún tipo de restricción a ninguno de los grupos todo el personal está invitado a participar... no hay ningún rechazo.” (S02-05)
	6 ¿Considera usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo y cómo?	“Sí, cada persona tiene talento y por lo tanto hay que explotarlos, involucrarlos... en el equipo.” (S02-06)
	7 ¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades? Si su respuesta es afirmativa por favor explique	“No, considero que no la hay”. (S02-07)
Discriminación Laboral	8 ¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?	“Bueno, estoy a favor de la misma...” (S02-08)
	9 ¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?	“... pues que aporten verdad...” (S02-09)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Discriminación Laboral	10 ¿Cuál es su opinión con respecto al trato especial hacia las personas con discapacidades?	“... realmente no existe en la institución un trato especial... ya que debiera de haber igualdad con todas las personas.” (S02-10)
	11 ¿Cómo cree usted que en algún momento se les ayuda demás a las personas con discapacidades?	“... bueno pues nosotros hemos tomado en cuenta que realmente tengan todos los complementos que necesiten para que estén bien y se puedan desenvolver bien...” (S02-11)
	12 ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?	“Bueno hay mucha proactividad, iniciativa propia, para tomarlos en cuenta y no dejarlos fuera verdad”. (S02-12)
	13 ¿Cómo es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?	“No, es bastante equitativo.” (S02-13)
	14 ¿Cómo cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:	“Pues no se les ha limitado en lo absoluto...” (S02-14)
Infraestructura	15 ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?	“Tienen que contar con los, con las estipulaciones de seguridad... para poder contar con la infraestructura necesaria.” (S02-15)
	16 ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar las labores diarias a estas personas con discapacidades?	“... creo que las áreas que ellos recuren con más frecuencia deberían de ser más cercanas y evitar las distancias largas...” (S02-16)
	17 ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a las personas con discapacidades?	“Pues básicamente se basaría en fomentar una buena cultura hacia ellos...” (S02-17)
	18 ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?	“Creo que me daría mucha satisfacción...” (S02-18)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Infraestructura	19 ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa explique	“Si, actualmente si ya lo satisface...” (S02-19)
	20 ¿Cómo considera usted la infraestructura de la empresa y cree usted si la misma puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?	“No, actualmente ya no lo es, ya cumplimos con lo mínimo para tener a estas personas.” (S02-20)
	21 ¿Cuál es su opinión al momento de modificar la estructura de la empresa, cree usted que es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?	“No, por el contrario, les facilitamos el trabajo...” (S02-21)
Oportunidad de desarrollo	22 ¿Explique si conoce algún proceso de contratación para conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?	“Si, lo tenemos...” (S02-22)
	23 ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?	“Tenemos los programas de desarrollo profesional... adicionalmente les proporcionamos becas y ellos pueden prepararse de igual manera.” (S02-23)
	24 ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrece la empresa a sus empleados con y sin discapacidades?	“Si, es equitativo para todo el personal sin discriminación alguna.” (S02-24)
	25 ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta?	“Si, absolutamente todo el personal debe de ser tomado en cuenta...” (S02-25)
	26 ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?	“... desde que implementamos el plan de seguridad industrial ahí abarcamos mucho el tema de toma de decisiones...” (S02-26)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Oportunidad de desarrollo	27 ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta la opinión de las personas discapacitadas?	“Bueno la verdad, es que me entristece bastante, lamentablemente tenemos una cultura en la que no se ayuda al prójimo...” (S02-27)
	28 ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades? Explique	“No, realmente todo es equitativo.” (S02-28)
Capacitación	29 ¿Cómo se siente al saber que las personas con discapacidades solo realizan ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?	“Bueno en realidad todas las personas que tenemos incluidas si abarcan todas las funciones...” (S02-29)
	30 ¿Con que constancia se realizan capacitaciones para personas con discapacidades y sin discapacidades?	“... son cuatro desarrollos profesionales al año entonces...” (S02-30)
	31 ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?	“Totalmente...” (S02-31)
	32 ¿Por qué considera que el contratar y capacitar personas con discapacidades favorece a la empresa?	“Sí, totalmente.” (S02-32)
	33 ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?	“... estamos alineados con la misión y visión de la institución por lo tanto creo que, si favorece bastante...” (S02-33)
	34 ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones para ambos grupos?	“Bueno no hemos tenido el caso en particular tal vez solo un simulacro...” (S02-34)
	35 ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?	“... esto favorece a todas las personas y no solamente a algunos y ha mejorado los resultados.” (S02-35)

Sujeto #2



Información general		
	Código	S03
	Genero	Femenino
	Edad	22
	Estado civil	Soltera
	Puesto	Asistente de RRHH
	Discapacidad	Ninguna
Indicadores	Preguntas	Respuestas
Aceptación	1 ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ambos grupos dentro de sus labores diarias?	“Pues la verdad, es muy normal no se mira ninguna forma de separación...” (S03-01)
	2 ¿Puede describir el apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	“Pues la verdad e... siempre ha sido muy correcta siento yo, no se mira en si la diferencia entre ambos grupos...” (S03-02)
	3 ¿Cómo es el trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades? explique	“... no lo llamaría preferencia sino una manera en ayudar verdad...” (S03-03)
	4 ¿Describa el nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?	“... pues es alto, esta persona lleva bastante tiempo en la empresa...” (S03-04)
	5 ¿Explique cómo son ambos grupos tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? explique	“Muy bien...” (S03-05)
	6 ¿Considera usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo y cómo?	“Si, por que... a pesar de la situación son personas muy capaces...” (S03-06)
	7 ¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades? Si su respuesta es afirmativa por favor explique	“No, la verdad no.” (S03-07)
Discriminación Laboral	8 ¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?	“La verdad creo que es un acto bastante de admirar...” (S03-08)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Discriminación Laboral	9 ¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?	“Es una persona bastante capaz es muy normal, abierta... y no se siente esa barrera verdad.” (S03-09)
	10 ¿Cuál es su opinión con respecto al trato especial hacia las personas con discapacidades?	“... pues para mí sería adaptarle, hacerle más fácil el movilizarse.” (S03-10)
	11 ¿Cómo cree usted que en algún momento se les ayuda demás a las personas con discapacidades?	“... tal vez teniendo ciertas consideraciones, pero en si en donde yo estoy no se mira...” (S03-11)
	12 ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?	“Pues siempre estar apoyando... si necesita algo.” (S03-12)
	13 ¿Cómo es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?	“... pues yo lo miro normal... no miro diferencia.” (S03-13)
	14 ¿Cómo cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:	“... pues de hecho hace poco e... como le comentaba cuando ella tiene reuniones ella utiliza el salón de reuniones de recursos humanos...” (S03-14)
Infraestructura	15 ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?	“Pues en general considero que en si la rampas son indispensables en todos los edificios yo creo que debería dejar de ser una necesidad, y más bien una obligación...” (S03-15)
	16 ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar las labores diarias a estas personas con discapacidades?	“Bueno, lo ideal sería un elevador, pero sé que eso no sería factible e...” (S03-16)
	17 ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a las personas con discapacidades?	“Para que sean más independientes, para que no estén dependiendo de los demás, para ciertas acciones.” (S03-17)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Infraestructura	18 ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?	“Pues la verdad, estaría bien porque, no... le miraría algo malo a esto.” (S03-18)
	19 ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa explique	“No, la verdad no, porque en este caso ella se priva de muchas actividades...” (S03-19)
	20 ¿Cómo considera usted la infraestructura de la empresa y cree usted si la misma puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?	“... riesgosa no, pero si, la limita a no acceder a todos los accesos verdad.” (S03-20)
	21 ¿Cuál es su opinión al momento de modificar la estructura de la empresa, cree usted que es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?	“... tal vez de cierta parte sí, porque puede ser como un arma de dos filos porque se puede acostumbrar a la infraestructura del edificio, pero en realidad nuestro país no cuenta con todo para cubrir las necesidades de ellos.” (S03-21)
Oportunidad de desarrollo	22 ¿Explique si conoce algún proceso de contratación para conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?	“... si en si se mira más sobre su seguridad, ... se trata de poder incluir para no afectarlo.” (S03-22)
	23 ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?	“La verdad no estoy muy segura...” (S03-23)
	24 ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrece la empresa a sus empleados con y sin discapacidades?	“Pues la verdad las mismas que todos mientras la persona sea capaz de desarrollarse en el puesto...” (S03-24)
	25 ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta?	“Si, porque todos tenemos los mismos derechos verdad.” (S03-25)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Oportunidad de desarrollo	26 ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?	“Pues igual verdad, todo es como equitativo...” (S03-26)
	27 ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta la opinión de las personas discapacitadas?	“Pues se mira como una injusticia... la situación que ellos tienen no amerita a que se les ignore o no se tomen en cuenta sus opiniones.” (S03-27)
	28 ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades? Explique	“No, tal vez solo se toman ciertas medidas para su seguridad como le comentaba, pero no favoritismo.” (S03-28)
Capacitación	29 ¿Cómo se siente al saber que las personas con discapacidades solo realizan ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?	“... pues la verdad no, no siento que hagan todas las funciones solo que la empresa se adapta a ellos...” (S03-29)
	30 ¿Con que constancia se realizan capacitaciones para personas con discapacidades y sin discapacidades?	“... las capacitaciones son regulares no se separan verdad con discapacidades o sin discapacidades y se miran más los puestos...” (S03-30)
	31 ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?	“Si, la verdad si porque siempre tiene un toque humano y siempre se trata de ver el crecimiento laboral y personal.” (S03-31)
	32 ¿Por qué considera que el contratar y capacitar personas con discapacidades favorece a la empresa?	“... porque al final de cuentas pues todos somos parte del mismo equipo y se trata de cumplir las metas en común.” (S03-32)
	33 ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?	“Pues considero que ha sido muy buenas...” (S03-33)
	34 ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones para ambos grupos?	“Pues la verdad, normal porque no se mira tenso el ambiente...” (S03-34)
	35 ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?	“... pues considero que es muy importante que se tomen en cuenta en todas las empresas... que todos los empleados estén informados con respecto a la reinserción laboral.” (S03-35)

Sujeto #3

Aceptación

Discriminación
Laboral

Infraestructura

Oportunidad de
desarrollo

Capacitación

Dentro de esta empresa todas las personas son aceptadas de la misma manera, no se observa ningún tipo de diferenciación y todos tienen un trato normal con todos los empleados.

Todas las personas se tratan con respeto y admiración hacia estas personas con discapacidades y en ningún momento se ha hecho de menos a esta persona sino se le ha facilitado para que cumpla con su trabajo.

Esta infraestructura no cuenta con muchos beneficios para ayudar a personas con discapacidades y a la vez es necesario mejorarla para ayudar a estas personas.

Todas las personas dentro de esta empresa tienen las mismas oportunidades para poder desarrollarse y a su vez mejorar dentro de su ambiente laboral.

Todo el personal es participe de las capacitaciones de la empresa para ayudarlos a mejorar individualmente y profesionalmente.

Información general		
Código	S04	
Genero	Femenino	
Edad	24	
Estado civil	Soltera	
Puesto	Encargada de reclutamiento	
Discapacidad	Ninguna	
Indicadores	Preguntas	Respuestas
Aceptación	1 ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ambos grupos dentro de sus labores diarias?	“... para tener una buena relación entre los 2 grupos primero debería de explicar a mis colaboradores, a quien estoy integrando que discapacidad tiene... y puedan saber a quién avocarse y que realizar, y todo eso.” (S04-01) “... en estos casos, depende mucho del jefe inmediato de que tan mente abierta tenga para que tú puedas incluir este tipo de personal en tu área de trabajo.” (S04-02)
	2 ¿Puede describir el apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	“... te puedo decir que mi jefe es muy abierto nos permite integrar personas con discapacidad...” (S04-03)
	3 ¿Cómo es el trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades? explique	“... nosotros tratamos en su mayoría que este trato sea equitativo, pero debido a que son con personas con discapacidades, si te puedo decir que vamos a tener cierta prioridad hacia estas personas porque, porque ellas necesitan como más ayuda...” (S04-04)
	4 ¿Describa el nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?	“... hay demasiado respeto y respeto entre ambos grupos verdad.” (S04-05)
	5 ¿Explique cómo son ambos grupos tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? explique	“... te puedo decir que hay actividades en donde, hasta cierto punto no podemos invitar a personas con discapacidades, tratamos en su mayoría que ellos se sientan incluidos, pero a su vez preferimos que ellos nos digan...” (S04-06)
	6 ¿Considera usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo y cómo?	“Si, considero que son parte importante...” (S04-07)
	7 ¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades? Si porque?	“Yo no la llamaría como preferencia, pero si te puedo decir que todos encuentran, así como bastante interés para saber cómo esta...” (S04-08)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Discriminación Laboral	8 ¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?	“Pues yo te puedo decir que estoy de acuerdo con la reinserción...” (S04-09)
	9 ¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?	“Pues te puedo decir que se han desarrollado, incluso en algunos casos nos ha bajado el clima laboral, porque, porque estas personas son muy comprometidas con su trabajo, estas personas te pueden rendir igual o incluso mejor que un colaborador que no presenta ninguna discapacidad...” (S04-11)
	10 ¿Cuál es su opinión con respecto al trato especial hacia las personas con discapacidades?	“Considero, bueno el trato es más que todo un acompañamiento...” (S04-12)
	11 ¿Cómo cree usted que en algún momento se les ayuda demás a las personas con discapacidades?	“Creo que es, cuando no se tiene el conocimiento que las empresas incluyen a personas con discapacidades y los tratan como niños...” (S04-13)
	12 ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?	“Apoyo, los apoyan mucho en muchos aspectos y procesos...” (S04-14)
	13 ¿Cómo es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?	“Bueno, los superiores nos han enseñado que debemos de incluir a este tipo de personas...” (S04-15)
	14 ¿Cómo cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:	“Sí, se les ha limitado en ciertos aspectos... entonces ellos tienden a como rechazar ayuda y demostrar que ellos pueden hacer su trabajo solos, entonces son unas personas muy independientes, pero simplemente tú tienes que darles libertad”. (S04-16)
Infraestructura	15 ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?	“Primero deberíamos de tener rampas en una entrada accesible...” (S04-17)
	16 ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar las labores diarias a estas personas con discapacidades?	“Bueno como te mencionaba e..., rampas e..., nosotros tenemos una empresa en donde tenemos solo escaleras para atravesarnos a otro edificio... más que todo debo de velar por sus necesidades y su comodidad para poder integrarlo a la empresa.” (S04-18)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Infraestructura	17 ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a las personas con discapacidades?	“Para que puedan trasladarse, para que sean independientes, para que se sientan cómodos con la empresa...” (S04-19)
	18 ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?	“Pues te puedo decir que debido a la cultura que tenemos en la empresa, yo sé que eso no me afectaría...” (S04-20)
	19 ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa explique	“Yo te puedo decir que no, en este caso no.” (S04-21)
	20 ¿Cómo considera usted la infraestructura de la empresa y cree usted si la misma puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?	“Te puedo decir que es muy pobre, te puedo decir que no tenemos seguridad industrial...” (S04-22)
	21 ¿Cuál es su opinión al momento de modificar la estructura de la empresa, cree usted que es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?	“Yo creo que no la limito como te mencionaba yo la hago más independiente... entonces siento que modificar la infraestructura no es limitarlos, al contrario, es que tengan un sentido de pertenencia de parte de ellos...” (S04-23)
Oportunidad de desarrollo	22 ¿Explique si conoce algún proceso de contratación para conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?	“... tenemos distintas organizaciones, pero pienso que nosotros no poseemos una cultura de poder integrar a este tipo de personal, y es lo que nos ha limitado... (S04-24)
	23 ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?	“... se adecue a sus necesidades y a todas las necesidades de todos nuestros colaboradores, entonces a su vez yo pondría políticas y reglamento interno...” (S04-25)
	24 ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrece la empresa a sus empleados con y sin discapacidades?	“Oportunidades de desarrollo si te puedo decir que desarrollamos, pero eso sí son muy pocas...” (S04-26)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Oportunidad de desarrollo	25 ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta?	“Si yo consideran que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta, pero eso sí, en el área adecuada...” (S04-28)
	26 ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?	“Como te mencionaba depende mucho del jefe inmediato incluso de alta gerencia verdad, en algunos casos pues ellos si te permiten tomar en cuenta algunos con síndrome de down...” (S04-29)
	27 ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta la opinión de las personas discapacitadas?	“Te puedo decir que es frustrante porque, porque tú sabes el rendimiento que han tenido tus colaboradores tú conoces su compromiso...” (S04-30)
	28 ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades? Explique	“Te puedo decir que la mayoría de los jefes pues... tratan de contratar entre comillas a una persona normal porque sabe que las capacidades y condiciones deben de ser diferentes. Pero como te mencionaba no hay limitante en eso.” (S04-31)
Capacitación	29 ¿Cómo se siente al saber que las personas con discapacidades solo realizan ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?	“Yo creo que hasta cierto punto para nosotros debe de ser frustrante porque, porque ... queremos que todo colaborador se sienta integrado entonces creo que hasta cierto punto nosotros causamos esa discriminación...” (S04-32)
	30 ¿Con que constancia se realizan capacitaciones para personas con discapacidades y sin discapacidades?	“... todos reciben los mismo beneficios y condiciones y los trabajadores como bien mencionabas con discapacidad van a recibir las mismas capacitaciones que los demás colaboradores.” (S04-33)
	31 ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?	“... siento que esto beneficia a todos los colaboradores debido a que una persona no está acostumbrada a que los atienda una persona con síndrome down...” (S04-34)
	32 ¿Por qué considera que el contratar y capacitar personas con discapacidades favorece a la empresa?	“Mira hay estudios que te indican que, el clima laboral ha bajado y eso es yo te lo puedo confirmar, la actitud de compromiso de estas personas entonces e..., esto que te indica a ti que el índice de rotación va a ser muy bajo y que es lo que buscamos las empresas...” (S04-35)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Capacitación	33 ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?	“Pues yo pienso que toda capacitación te genera aprendizaje y pues estas herramientas te benefician mucho para comunicarte...” (S04-35)
	34 ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones para ambos grupos?	“... tratamos de que no haya discriminación y que ambos grupos sean considerados por igual, entonces es darles a ambos un sentido de pertenencia como se merece.” (S04-36)
	35 ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?	“... pues te puedo decir que hasta cierto punto disminuyen en el ambiente laboral porque las personas les permite distraerse verdad, y a su vez distraerse les permite aprender entonces creo que eso es muy importante...” (S04-37)

Sujeto

#4

Aceptación

Discriminación
Laboral

Infraestructura

Oportunidad de
desarrollo

Capacitación

Debido a la oportunidad que, obtenida por parte de los superiores, personas con discapacidades pueden ser contratadas y al mismo tiempo se les apoya y mantiene un trato amable y de apoyo.

Dentro de esta empresa todas estas personas son aceptadas y a su vez reciben mucho apoyo de parte de sus compañeros para que realicen sus labores diarias.

La empresa no cuenta con los requisitos básicos para ayudar a estas personas, del mismo modo no cuentan con seguridad industrial, pero si reconocen que deben de mejorar en estos aspectos con institución.

Todas las personas son incluidas en el desarrollo y crecimiento de la empresa, pero las oportunidades de desarrollo son pocas y limitadas.

Sí, son realizadas dentro de la empresa y ayudan a todo el personal a crecer y mejorar, inclusive menciona que la inclusión laboral a causado que el clima laboral baje de manera positiva impactando a la empresa y sus colaboradores.

Instrumento #2

Información general		
	Código	S05
	Genero	Masculino
	Edad	39
	Estado civil	Casado
	Puesto	Control de calidad
	Discapacidad	Ciego
Indicadores	Preguntas	Respuestas
Aceptación	1 ¿Cómo son las relaciones interpersonales con las demás personas que trabajan con usted?	“Son... relaciones muy buenas, tengo una gran aceptación dentro del grupo...” (S05-01)
	2 ¿Cómo lo ha apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	“Bueno mi jefe inmediato me ha apoyado ... permitiéndome el desempeño ... no solo en el área laboral, sino que en otras áreas personales... claro siempre dentro de los lineamientos de la empresa...” (S05-02)
	3 ¿Cómo es el trato que recibe de parte de las demás personas? Explique	“Es un trato digno, es un trato amable un trato humano cien por ciento.” (S05-03)
	4 ¿Describa como lo respetan las demás personas a usted?	“... creo que gozo de un gran respeto no solo de mis compañeros, sino en general de la gente que trabaja en la empresa.” (S05-04)
	5 ¿Explique cómo ha sido su participación durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique	“Bueno he participado como maestro de ceremonia... también como ... capacitador, he tenido también actividades de formación a nivel de la empresa y... he colaborado en un simulacro de evacuación.” (S05-05)
	6 ¿Considera que su puesto de trabajo es muy valioso en su equipo de trabajo?	“Sí... considero o según mi apreciación para ellos, yo soy una pieza importante.” (S05-06)
	7 ¿Cree usted que ha existido alguna preferencia hacia su persona?	“Yo creo que no, yo creo que el trato que se me ha dado ha sido el mismo que se le debe de dar a cualquier persona.” (S05-07)
Discriminación Laboral	8 ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad de trabajo que tiene?	“Yo creo que... en base ... mis capacidades yo creo que tengo el trabajo adecuado y si he tenido la oportunidad de crecimiento... para que yo me pueda desarrollar como ser humano.” (S05-08)
	9 ¿Cuál es su opinión hacia las otras personas que laboran con usted?	“Yo creo que son personas de mucha calidad humana...” (S05-09)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Discriminación Laboral	10 ¿Cuál es su opinión con respecto a las preferencias o favoritismos hacia usted?	“... definitivamente no es que a nosotros se nos de alguna preferencia o que se tenga alguna predilección por nosotros, sino que la misma discapacidad nos hace que se deban considerar algunos aspectos en donde nosotros vamos a rendir un poco más lento, o vamos a hacer no tan eficientes como cualquier persona...” (S05-10)
	11 ¿Cómo cree usted que se le ha ayudado de alguna manera demás?	“Creo que no se me ha ayudado de demás...” (S05-11)
	12 ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo hacia usted?	“Yo creo que han sido actitudes de... hasta cierto punto de... aprecio, de estima...” (S05-12)
	13 ¿Cómo es el trato actual de sus superiores y compañeros hacia usted?	“Pues como ya lo he dicho es un trato amable digno, es decir se me considera como persona...” (S05-13)
	14 ¿Cómo cree usted que se le ha limitado, alguna de las funciones que realiza a diario?	“... pues tal vez no es tanto que me la hayan limitado, sino que yo pienso que me la han limitado...” (S05-14)
Infraestructura	15 ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudarlo a usted?	“Bueno yo creo que la infraestructura debe de... tener pues... por ejemplo, las empresas deben de tener rampas... deben de contar con ascensores...” (S05-15)
	16 ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar sus labores diarias?	“Yo creo que no... bueno tal vez el área del comedor, ... un microondas... colocarle el sistema braille creo que eso serian una de las cosas que harían falta.” (S05-16)
	17 ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a usted?	“Yo creo que entre más cómodo se sienta el colaborador sea cual sea su discapacidad entre más la empresa piense en el colaborador mejor va a desempeñar su trabajo.” (S05-17)
	18 ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa por usted?	“Creo que de cierta forma si me sentiría mal...” (S05-18)
	19 ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa	“Totalmente...” (S05-19)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Infraestructura	20 ¿Considera usted que la infraestructura de la empresa puede ser muy riesgosa para usted?	No, de ninguna manera. (S05-20)
	21 ¿Cree usted que si se modifica la infraestructura de la empresa eso reduciría el esfuerzo que debe de realizar a diario por cumplir con sus labores?	“No, ... realmente es indistinto...” (S05-21)
Oportunidad de desarrollo	22 ¿Explique si conoce algún proceso de contratación que le favorezca a usted?	“No, no lo conozco.” (S05-22)
	23 ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?	“... es como yo me he ido desempeñando durante mi tiempo laboral y mi actitud positiva.” (S05-23)
	24 ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento le ofrece la empresa a usted?	“... me ofrecen la oportunidad de ... desarrollarme digamos con ascensos laborales...” (S05-24)
	25 ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que es tomado en cuenta?	“Si, soy tomado en cuenta.” (S05-25)
	26 ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?	“... mi experiencia ha sido muy buena en cuanto a decisiones para nosotros yo creo que siempre la empresa ve nuestro bienestar...” (S05-26)
	27 ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta su opinión?	“Negativa...” (S05-27)
	28 ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia usted? Explique	“... si lo ha habido en algún momento, pero... creo que son situaciones inevitables...” (S05-28)
Capacitación	29 ¿Cómo se siente con las funciones que realiza a diario?	“Realizado, optimista, contento...” (S05-29)
	30 ¿Con que constancia se realizan capacitaciones para ayudarlos a mejorar sus labores diarias?	“Creo que eso si haría falta un poco...” (S05-30)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Capacitación	31 ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?	“Yo creo que las capacitaciones me han ayudado para poder identificarme con la empresa, a tener un sentido de pertenencia.” (S05-31)
	32 ¿Cómo considera usted que con sus funciones diarias ha ayudado a la empresa a mejorar?	“Yo creo que, muchas decisiones que se han tomado en la empresa se han debido a ciertas acciones que nosotros hemos hecho y quizás no han sido decisiones que se tomen en el momento que hacemos las...” (S05-32)
	33 ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?	“... creo que han sido capacitaciones constantes y han favorecido mi desenvolvimiento porque conozco sobre la empresa, sobre sus productos y procedimientos.” (S05-33)
	34 ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones importantes para el desarrollo personal y grupal de la empresa?	“Mucho más identificado con la empresa...” (S05-34)
	35 ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?	“Pues mi perspectiva es buena, yo creo que vamos en buen camino...” (S05-35)

Sujeto #5

Aceptación

Son personas muy bien aceptadas por su equipo de trabajo y por todas las personas que lo conocen, recibe un trato digno y muy humano por parte de todos.

Discriminación Laboral

Por el momento desarrolla todas sus funciones y actividades de forma normal, no hay ningún tipo de discriminación o favoritismo hacia estas personas dentro de la empresa, pero depende mucho de la discapacidad y las necesidades que tenga cada persona.

Infraestructura

El edificio cuenta con una infraestructura que beneficia a las personas con discapacidades, el único inconveniente es, cuando hay cambios repentinos de inmobiliario causando que, no se pueda movilizar con facilidad y necesitan implementar el sistema braille.

Oportunidad de desarrollo

No hay muchas oportunidades de contrataciones con beneficios para personas con discapacidades dentro de la empresa y si hay oportunidad de desarrollo, pero toma su tiempo.

Capacitación

Sí, reciben capacitaciones dentro de la empresa, pero no con mucha constancia, por consiguiente, se sugiere que se realicen con más constancia para beneficiar a todos los empleados y a su vez a la empresa.

Información general		
	Código	S06
	Genero	Femenino
	Edad	55
	Estado civil	Casada
	Puesto	Catedrática
	Discapacidad	Polio
Indicadores	Preguntas	Respuestas
Aceptación	1 ¿Cómo son las relaciones interpersonales con las demás personas que trabajan con usted?	“Es muy buena, no me puedo quejar en nada...” (S06-01)
	2 ¿Cómo lo ha apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	“... bueno en todo momento, cuando hay una actividad dándome mi horario de descanso...” (S06-02)
	3 ¿Cómo es el trato que recibe de parte de las demás personas? Explique	“Igual muy bueno muy cordial...” (S06-03)
	4 ¿Describa como lo respetan las demás personas a usted?	“... creo que las personas siempre me han respetado... y cada uno tiene su momento.” (S06-04)
	5 ¿Explique cómo ha sido su participación durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique	“Activa, colaborativa, ... puntal no he tenido ningún problema...” (S06-05)
	6 ¿Considera que su puesto de trabajo es muy valioso en su equipo de trabajo?	“Si, si porque uno está formando nuevas generaciones de psicólogos y profesionales.” (S06-06)
	7 ¿Cree usted que ha existido alguna preferencia hacia su persona?	“No, la verdad que no.” (S06-07)
Discriminación Laboral	8 ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad de trabajo que tiene?	“Siento que es muy buena, que, si me ha dado la oportunidad de desempeñarme...” (S06-08)
	9 ¿Cuál es su opinión hacia las otras personas que laboran con usted?	“Son compañeros, te apoyan, te escuchan, te atienden, cada uno en su momento.” (S06-09)
	10 ¿Cuál es su opinión con respecto a las preferencias o favoritismos hacia usted?	“... gracia de Dios no, me han tratado como otra persona más...”. (S06-10)
	11 ¿Cómo cree usted que se le ha ayudado de alguna manera demás?	“Bueno tal vez un poquito...” (S06-11)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Discriminación Laboral	12 ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo hacia usted?	“Buena, buena actitud... colaboradora... te ponen interés cuando tú necesitas ayuda o apoyo no sé qué más, colaboración.” (S06-12)
	13 ¿Cómo es el trato actual de sus superiores y compañeros hacia usted?	“Muy buena, muy buen trato, yo diría un trato profesional...” (S06-13)
	14 ¿Cómo cree usted que se le ha limitado, alguna de las funciones que realiza a diario?	“... no creo que se me haya limitado, sino al contrario creo... que se me ha abierto otras puertas.” (S06-14)
Infraestructura	15 ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudarlo a usted?	“Bueno más que todo que tuviera acceso a rampas, ... pero rampas construidas para personas que tienen discapacidades físicas...” (S06-15)
	16 ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar sus labores diarias?	“Solo eso, colocar un poquito de accesos con rampas...” (S06-16)
	17 ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a usted?	“Porque no solo nos van a ayudar a nosotros sino también a ustedes...” (S06-17)
	18 ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa por usted?	“Mal, porque tampoco es de que a uno le den prioridad...” (S06-18)
	19 ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa	“Sí, solamente los que tienen problemas con la movilidad, no.” (S06-19)
	20 ¿Considera usted que la infraestructura de la empresa puede ser muy riesgosa para usted?	“... no, lo único que cambiaría serían los nuevos pisos que hay en los baños porque son un poco resbaladizo...” (S06-20)
	21 ¿Cree usted que si se modifica la infraestructura de la empresa eso reduciría el esfuerzo que debe de realizar a diario por cumplir con sus labores?	“Si y no, Si porque facilitaría más los accesos, no porque ya estoy acostumbrada ya son años.” (S06-21)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Oportunidad de desarrollo	22 ¿Explique si conoce algún proceso de contratación que le favorezca a usted?	“Aquí, no... no conozco ningún proceso de ese tipo...” (S06-22)
	23 ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?	“... bueno, a darte acceso a cursos, a actualizarte, a tener vos y voto en los consejos...” (S06-23)
	24 ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento le ofrece la empresa a usted?	“... oportunidad de estudiar fuera, también te ayudan con un porcentaje para poder estudiar un doctorado...” (S06-24)
	25 ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que es tomado en cuenta?	“Si, si soy tomada en cuenta...” (S06-25)
	26 ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?	“... lo único que he visto fue en el consejo de la facultad y en ese caso si hay toma de decisiones para diferentes movimientos...” (S06-26)
	27 ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta su opinión?	“... no me molesta porque mi trabajo es uno y el trabajo del administrativo es otro...” (S06-27)
	28 ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia usted? Explique	“No, ninguno.” (S06-28)
Capacitación	29 ¿Cómo se siente con las funciones que realiza a diario?	“Muy bien, me siento capacitada, cada día trato de capacitarme más...” (S06-29)
	30 ¿Con que constancia se realizan capacitaciones para ayudarlos a mejorar sus labores diarias?	“... cada ciclo... nos dan cursos de actualización...” (S06-30)
	31 ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?	“... pues simplemente porque las utilizo en mis clases, el aprender algo nuevo no solo es que se quede en papel sino realmente la utilizo, la palmo, la plasmo en una presentación...” (S06-31)
	32 ¿Cómo considera usted que con sus funciones diarias ha ayudado a la empresa a mejorar?	“Yo creo que todos tenemos un rol en la empresa, tenemos algo que desempeñar y con lo que yo, lo poquito que hago yo siento que algo estoy logrando...” (S06-32)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Capacitación	33 ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?	“Son muy buenas, muy organizadas son impartidas y facilitadas por profesionales actualizados en el área...” (S06-33)
	34 ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones importantes para el desarrollo personal y grupal de la empresa?	Bien, yo siento que bien...” (S06-34)
	35 ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?	“Mi perspectiva, bueno yo pienso que, si se siguen dando las capacitaciones como se han dado... vamos a lograr... ser parte de ese cambio.” (S06-35)

Sujeto #6

Aceptación

Dentro de la institución hay mucho respeto hacia estas personas y no hay ningún tipo de favoritismo, ya que todos son tratados de la misma manera.

Discriminación Laboral

Todas las personas realizan sus funciones diarias sin ningún problema, de cierta manera se les apoya demás a las personas con discapacidades, pero siempre cumplen con sus deberes y obligaciones.

Infraestructura

La infraestructura de la empresa no cuenta con los requisitos necesarios para ayudar a las personas con discapacidades, especialmente las físicas y es necesario implementar nuevas estructuras.

Oportunidad de desarrollo

No hay ningún tipo de contratación para personas con discapacidades, pero si hay oportunidades de desarrollo y todos pueden aplicar.

Capacitación

Sí hay capacitaciones que ayudan a los colaboradores a desarrollarse, pero no hay para conocer más acerca de la reinserción laboral y sus beneficios, es solo para la carrera profesional de cada empleado.

Información general		
Código	S07	
Genero	Masculino	
Edad	28	
Estado civil	Soltero	
Puesto	Asistente de tienda y seguridad	
Discapacidad	Dificultad mental cognitiva	
Indicadores	Preguntas	Respuestas
Aceptación	1 ¿Cómo son las relaciones interpersonales con las demás personas que trabajan con usted?	“Pues me tratan bien digo yo...” (S07-01)
	2 ¿Cómo lo ha apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	“Pues bien, porque no creo que sea mi enemigo verdad, y me llevo bien.” (S07-02)
	3 ¿Cómo es el trato que recibe de parte de las demás personas? Explique	“Pues aquella vez, que se había muerto mi abuela pues si llego el al funeral verdad.” (S07-03)
	4 ¿Describa como lo respetan las demás personas a usted?	“... me tratan bien, me respetan.” (S07-04)
	5 ¿Explique cómo ha sido su participación durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique	“... le hago los favores a la persona de allí... y de ahí solo la limpieza.” (S07-05)
	6 ¿Considera que su puesto de trabajo es muy valioso en su equipo de trabajo?	“Si, porque la otra vez que me fui y no le dije nada me volvió a llamar él.” (S07-06)
	7 ¿Cree usted que ha existido alguna preferencia hacia su persona?	“Si, verdad porque no tengo ni un vicio verdad.” (S07-07)
Discriminación Laboral	8 ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad de trabajo que tiene?	“... gracias a Dios ahorita lo necesito verdad.” (S07-08)
	9 ¿Cuál es su opinión hacia las otras personas que laboran con usted?	“... mi jefe, pues él se tiene que portar bien porque allí llegan los clientes, y el... conmigo pues bien digo yo.” (S07-09)
	10 ¿Cuál es su opinión con respecto a las preferencias o favoritismos hacia usted?	“Pues mi jefe es amable con los clientes, pero no está conmigo en la puerta.” (S07-10)
	11 ¿Cómo cree usted que se le ha ayudado de alguna manera demás?	“Solo yo estoy allí, pero pues primero Dios esperemos que no, pero no me ha ayudado.” (S07-11)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Discriminación Laboral	12 ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo hacia usted?	“Sí, es educado hacia mí.” (S07-12)
	13 ¿Cómo es el trato actual de sus superiores y compañeros hacia usted?	“... me trata bien verdad.” (S07-13)
	14 ¿Cómo cree usted que se le ha limitado, alguna de las funciones que realiza a diario?	“... pues solo adentro de la farmacia si trabajo, pero afuera no, veo medicina y barro y trapeo.” (S07-14)
Infraestructura	15 ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudarlo a usted?	“... pues yo la veo algo grande y que tiene de toda verdad.” (S07-15)
	16 ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar sus labores diarias?	“La haría más grande, porque sí.” (S07-16)
	17 ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a usted?	“La haría más grande porque eso me daría más a mí.” (S07-17)
	18 ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa por usted?	“... pues me sentiría bien verdad.” (S07-18)
	19 ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa	“Pues si a todos creo.” (S07-19)
	20 ¿Considera usted que la infraestructura de la empresa puede ser muy riesgosa para usted?	“... pues si es peligroso verdad.” (S07-20)
	21 ¿Cree usted que si se modifica la infraestructura de la empresa eso reduciría el esfuerzo que debe de realizar a diario por cumplir con sus labores?	“Si, tendría que trabajar más.” (S07-21)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Oportunidad de desarrollo	22 ¿Explique si conoce algún proceso de contratación que le favorezca a usted?	“Que significa proceso, ahí le... primero tuve que ir hablarle que necesitaba trabajo y así.” (S07-22)
	23 ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?	“Creo que un aumento, creo que para eso debería de llegar mucha gente a la farmacia todos los días.” (S07-23)
	24 ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento le ofrece la empresa a usted?	“Sí, puedo ser vendedor.” (S07-24)
	25 ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que es tomado en cuenta?	“Si creo que me darían la oportunidad.” (S07-25)
	26 ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?	“No porque... como él solo alquila verdad.” (S07-26)
	27 ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta su opinión?	“Pues le caigo bien a mi jefe.” (S07-27)
	28 ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia usted? Explique	“Pues sí, me siento bien.” (S07-28)
	Capacitación	29 ¿Cómo se siente con las funciones que realiza a diario?
30 ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para ayudarlos a mejorar sus labores diarias?		“No, hay no sé.” (S07-30)
31 ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?		“A porque ya es un trabajo verdad.” (S07-31)
32 ¿Cómo considera usted que con sus funciones diarias ha ayudado a la empresa a mejorar?		“Que quiere decir funciones, ... porque la gente ve que es algo limpio y al cuidar me miran con miedo porque ven que cuido la farmacia.” (S07-32)
33 ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?		“Yo aprendí hacer todo por mí mismo.” (S07-33)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Capacitación	34 ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones importantes para el desarrollo personal y grupal de la empresa?	“Pues me siento bien va.” (S07-34)
	35 ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?	“Pues sino lo hago me quedo algo preocupada verdad.” (S07-35)

Sujeto #7

Aceptación

Discriminación
Laboral

Infraestructura

Oportunidad de
desarrollo

Capacitación

Hay mucha aceptación por parte de los otros empleados hacia la persona con discapacidad y a su vez se preocupan por ellos.

No hay ningún tipo de discriminación las personas son conscientes de su discapacidad y lo tratan de ayudar en todo momento.

La infraestructura de la empresa está bien y cuenta con todo lo necesario para ayudar a sus colaboradores.

Dentro de la empresa no tienen oportunidad de crecimiento, pero si le gustaría optar a realizar otras tareas y tener un aumento salarial.

Sí desea capacitarse, pero no hay capacitaciones dentro de la empresa y a mayoría de conocimientos adquiridos es a través del empirismo o práctica diaria.

Información general		
	Código	S08
	Genero	Masculino
	Edad	42
	Estado civil	Soltero
	Puesto	Profesional administrativo
	Discapacidad	Auditiva y Física
Indicadores	Preguntas	Respuestas
Aceptación	1 ¿Cómo son las relaciones interpersonales con las demás personas que trabajan con usted?	“... yo tengo una muy buena amistad con las personas que trabajan conmigo, un ambiente laboral bueno...” (S08-01)
	2 ¿Cómo lo ha apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	“... lo único es que, yo solicito que me hablen a mí, mucho más fuerte que a los demás...” (S08-02)
	3 ¿Cómo es el trato que recibe de parte de las demás personas? Explique	“... es un trato normal de amistad de compañeros de trabajo no tengo ningún problema con ellos.” (S08-03)
	4 ¿Describa como lo respetan las demás personas a usted?	“Si, son muy respetuosos, atenciosos tenemos un buen ambiente laboral.” (S08-04)
	5 ¿Explique cómo ha sido su participación durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique	“... el trabajo se ha dado con normalidad...” (S08-05)
	6 ¿Considera que su puesto de trabajo es muy valioso en su equipo de trabajo?	“... yo tengo o una experiencia vivencial no emperica, entonces esa experiencia vivencial yo creo que es hasta de colaboración para mis compañeros, están realizando alguna tarea de discapacidad...” (S08-06)
	7 ¿Cree usted que ha existido alguna preferencia hacia su persona?	“No, todos nos tratamos de la misma forma, todos estamos al mismo nivel y no existe ninguna preferencia hacia mí...” (S08-07)
Discriminación Laboral	8 ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad de trabajo que tiene?	“... pues yo estoy muy agradecido por el trabajo que tengo, debido a que muchas personas no tienen estas oportunidades, debido a sus discapacidades...” (S08-08)
	9 ¿Cuál es su opinión hacia las otras personas que laboran con usted?	“..., son personas muy buenas, ... siempre hay algunos inconvenientes... siempre hemos colaborado uno con otro y siempre hemos mantenido un buen ambiente laboral.” (S08-09)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Discriminación Laboral	10 ¿Cuál es su opinión con respecto a las preferencias o favoritismos hacia usted?	“... no podría considera que una opinión sobre esto.” (S08-10)
	11 ¿Cómo cree usted que se le ha ayudado de alguna manera demás?	“Como me ayudan los demás, bueno, yo la verdad no... he tenido ningún problema, ... lo único que se me desamarre mi zapato... entonces es una forma así no solo de mostrar amistad ... sino una forma de ayuda que ellos me brindan verdad.” (S08-11)
	12 ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo hacia usted?	“... bueno ... lo que yo observo diariamente es que siempre están pendientes de uno... pero si tuviera algún problema yo sé que me ayudarían.” (S08-13)
	13 ¿Cómo es el trato actual de sus superiores y compañeros hacia usted?	“... el trato es muy bueno tenemos mucho respeto entre nosotros...” (S08-14)
	14 ¿Cómo cree usted que se le ha limitado, alguna de las funciones que realiza a diario?	“... no nunca me han limitado en nada, incluso en un noventa por ciento de las cosas que hago en mi oficina...” (S08-15)
Infraestructura	15 ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudarlo a usted?	“Para ayudarme directamente a mí, no porque por mi tipo de discapacidad verdad... no tengo ningún inconveniente con la accesibilidad...” (S08-17)
	16 ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar sus labores diarias?	“Colocaría rampas.” (S08-19)
	17 ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a usted?	“Por mi todo está bien.” (S08-20)
	18 ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa por usted?	“No puedo opinar nada que no cambiaría nada.” (S08-21)
	19 ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa	“Como yo no sé, si hay otras personas con este tipo de discapacidad, si hubiera más personas con discapacidad física, mí respuesta sería que no.” (S08-22)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Infraestructura	20 ¿Considera usted que la infraestructura de la empresa puede ser muy riesgosa para usted?	“No, para mí no.” (S08-23)
	21 ¿Cree usted que si se modifica la infraestructura de la empresa eso reduciría el esfuerzo que debe de realizar a diario por cumplir con sus labores?	“... bueno para mí no cambiaría nada...” (S08-24)
Oportunidad de desarrollo	22 ¿Explique si conoce algún proceso de contratación que le favorezca a usted?	“... de hecho, Guatemala es el único país de Iberoamérica que no tiene una ley laboral para personas con discapacidad, ni aquí ni en ningún lado existe algún lugar que favorezca a ninguna persona con discapacidad para su contratación...” (S08-25)
	23 ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?	“... darles seguridad a las personas verdad, no solo a mí, claro las personas que somos por contrato tenemos una inestabilidad laboral...” (S08-26)
	24 ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento le ofrece la empresa a usted?	“... a mí, ... no veo ningún crecimiento dentro del esta empresa, ni incentivos, ni capacitaciones de calidad para poder decirle que me estoy desarrollando laboralmente...” (S08-27)
	25 ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que es tomado en cuenta?	“... no, no creo al menos que sea por amistad...” (S08-28)
	26 ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?	“... aquí existe mucho temor incluso para las personas que están bajo contrato en tomar decisiones se ve mucho el tema de venganzas o por otro tipo de cuestiones o de otros índoles si una persona...” (S08-29)
	27 ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta su opinión?	“... bueno dentro de mi ambiente laboral o mi oficina, sí toman en cuenta mi opinión, y a niveles más altos, la verdad que ni siquiera lo he intentado.” (S08-30)
	28 ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia usted? Explique	“No, no hay.” (S08-31)

Indicadores	Preguntas	Respuestas
Capacitación	29 ¿Cómo se siente con las funciones que realiza a diario?	“... si me gusta mi trabajo y lo que hago...” (S08-32)
	30 ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para ayudarlos a mejorar sus labores diarias?	“No, la verdad que no recibo capacitaciones para en el tema específico de discapacidad no hay capacitaciones.” (S08-33)
	31 ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?	“... ayudan muchísimo...” (S08-34)
	32 ¿Cómo considera usted que con sus funciones diarias ha ayudado a la empresa a mejorar?	“... bueno hay algunas cosas que he hecho que no solo han ayudado a este lugar sino a toda la población, el tema de discapacidad es muy amplio...” (S08-35)
	33 ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?	“Bueno como le digo no he tenido muchas capacitaciones derivadas de esta empresa, solo exteriores... que me han... ayudado a realiza mi trabajo, en realidad lo que uno aprende ahí, en realidad ahí se veo lo que se ha hecho en otros países y lo no existe aquí entonces eso si ayuda bastante...” (S08-36)
	34 ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones importantes para el desarrollo personal y grupal de la empresa?	“... sí, ayudan bastante y lógicamente la empresa va a tener que dar su reconocimiento que los empleados están aportando a los temas no solo de discapacidad sino integrando lo que está aprendiendo...” (S08-38)
	35 ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?	“... personalmente, si yo tengo mayor conocimiento sobre el tema, lógicamente de alguna manera yo voy a ir con mis compañeros y compartir muchos temas y si yo contribuyo con mis compañeros...” (S08-39)

Sujeto #8

Aceptación

Un ambiente bastante ameno, respeta a las personas con discapacidades, no hay ningún trato diferenciado todos son tratados de la misma manera cordial y amable.

Discriminación Laboral

No hay ningún tipo de discriminación hacia las personas con discapacidades hay ciertas acciones que les ayudan además, pero eso dependerá de la discapacidad de la persona y sus necesidades.

Infraestructura

Menciona que no realizaría ningún cambio debido a que él, se puede movilizar, pero al mismo tiempo dependiendo de la discapacidad, si sería necesario cambiar la infraestructura del edificio para favorecer a todos.

Oportunidad de desarrollo

Dentro de esta institución hay muy pocas oportunidades de crecimiento y desarrollo para estas personas y a la vez comento que en Guatemala no hay leyes que ayudaran a las personas con discapacidades y sus necesidades como empleados.

Capacitación

No hay ningún tipo de capacitaciones dentro de esta institución y mucho menos con respecto al tema de discapacidades o reinserción laboral, por consiguiente, toda capacitación la recibe externa a su trabajo.

V. DISCUSIÓN

Para realizar esta investigación fue necesario, realizar ocho entrevistas semi-estructuradas, las cuales tenían como objetivo conocer la opinión de personas sin discapacidades y con discapacidades con respecto a la discriminación positiva dentro de su ambiente laboral.

Con la intención de establecer si los resultados son comparables con otros estudios ya realizados previamente, para obtener esta información se realizó un análisis comparativo con teorías relacionadas con el tema y los antecedentes.

Según los resultados obtenidos, ambos grupos de personas comprenden la situación personal de cada compañero de trabajo y dependiendo de sus discapacidades se comprende que, hay una actitud servicial-respetuosa hacia ellos, pero del mismo modo se evidencia que dependiendo de la discapacidad esto motiva al otro grupo de personas a, protegerlos o ayudarlos demás, las acciones mencionadas con anterioridad concuerdan con la propuesta de Barrera (1999) en la cual pretende que, socialmente se facilite el proceso de la reinserción social para estos empleados de manera equitativa y las actitudes tomadas por las personas entrevistadas demuestra que, se está logrando cambiar la cultura y perspectiva de todos los empleados en estas organizaciones que están a favor de la reinserción social-laboral de los mismos, por consiguiente, en esta situación, la discriminación positiva ha sido un beneficio en el proceso de aceptación e inclusión de estos empleados, facilitando su adaptación dentro de las empresas.

A su vez los resultados muestran que dentro de las empresas hay un ambiente laboral bastante ameno y equitativo, debido a que no existe ningún tipo de discriminación laboral hacia el personal con discapacidades, estos resultados no concuerdan con la teoría expuesta por Ovalle

(2016) ya que estas son acciones que, excluyen o tipifican a un grupo de personas que cuentan con distintas características, por consiguiente, dentro de sus áreas de trabajo estas personas reciben un trato digno y humano por parte de sus compañeros de trabajo ya que ellos comprenden la situación personal e individual de cada uno de ellos, pero a la vez la discriminación positiva se podrá observar dependiendo de la discapacidad de la personas y sus necesidades, causando en el grupo de trabajadores sin discapacidades a que, los quieran ayudar demás o asegurarse que realizan bien su trabajo y sin ningún contra tiempo.

Con respecto a la infraestructura de las empresas, los dos grupos coinciden en que, Guatemala no cuenta actualmente con edificios y estructuras que cumplan o satisfagan todas las necesidades del personal con discapacidades y a su vez hay una gran falta de cultura, educación y respeto para cumplir con todos los requisitos de la misma, por consiguiente, las personas sin discapacidades dieron a conocer su preocupación con respecto a la poca facilidad de movilización que se le ofrece a las personas con discapacidades, del mismo modo sugirieron que las empresas deben de implementar nuevas estructuras que beneficien a las rutinas diarias de los trabajadores con discapacidades, causando en ellos una mejor motivación e identificación hacia la empresa, este resultado obtenido concuerda con la teoría expuesta por MRL (2013) ya que estas personas tienen dificultades físicas o motoras que causan que su movilización sea bastante limitada, por consiguiente, se recomienda que al momento de contratar personal con estas características las infraestructuras empresariales deben de modificarse de tal manera todos los trabajadores no tengan ningún tipo de problema con respecto a las instalaciones y su movilización dentro de las mismas.

En este caso no existe ningún tipo de discriminación positiva debido a que todas las organizaciones mantienen sus mismas estructuras y es muy difícil el poder modificarlas por cuestiones económicas causando que, el personal con discapacidades se adecúe a las mismas para que puedan realizar sus labores diarias.

Con el tema de oportunidad y desarrollo, los resultados muestran que la mayoría de personas con discapacidades que se encuentran actualmente trabajando, no cuentan con un proceso estructurado de contratación, esto se debe a que hay muy pocas organizaciones que apoyan los procesos de reinserción laboral en Guatemala, de hecho en una de las entrevistas se aclara que no se cuenta con ninguna ley vigente que este a favor de este tipo de contrataciones, esto indica que de cierta manera las empresas están contratando a estas personas por planes propuestos dentro de los manuales de responsabilidad social, pero esto no indica que están apoyando a estas personas para que tengan más oportunidades de desarrollo, a su vez es personal que debido a sus discapacidades en ciertos aspectos empresariales no son tomados en cuenta, lo cual indica que la mayoría de este personal es contratado bajo la realización de ciertas funciones pero siempre mantiene el mismo puesto de trabajo por mucho tiempo.

Estos resultados no concuerdan con lo propuesto por Pineda (2017) ya que la inclusión laboral debería ser la encargada de darle más oportunidades de trabajo a estas personas y a su vez facilitar su desarrollo dentro de la empresa, pero lo expuesto por las personas entrevistadas da a conocer que, estas personas de cierta manera no son tomadas en cuenta debido a la discapacidad que tienen, lo cual indica que no hay ningún tipo de discriminación positiva hacia ellos, ya que la oportunidad de trabajo que tienen es única y de ninguna manera hay algún tipo de favoritismo o inclinación hacia este grupo para su desarrollo laboral o de crecimiento de carrera dentro de las empresas, esto causa de manera grupal mucha frustración, debido a que también son compañeros

de trabajo y las personas sin discapacidades llegan a admirar lo que estas personas pueden realizar en su día a día pero a su vez, pueden observar que hay una falta de interés hacia el personal con discapacidades por parte de las autoridades para que puedan crecer y desenvolverse de mejor manera dentro de la empresa.

Con respecto al área de capacitación, las personas entrevistadas mencionan que, todas las empresas deciden de manera distinta el cómo capacitar a sus empleados, por consiguiente, estos empleados dieron a conocer que hay muchas áreas con muchas necesidades y que debido a esa situación los empresarios deciden qué tipo de capacitaciones deben de adquirir o comprar para mejorar la labor diaria de sus empleados, sin embargo la mayoría de talleres o cursos impartidos van relacionados con procesos y mejoras para las diferentes áreas de trabajo, pero ninguna de ellas esta direccionada al área de reinserción social laboral, de tal manera que, el personal con discapacidades son aceptados dentro de las empresas sin realmente contar con un equipo de trabajo preparado para poder recibirlos y entender las diferentes necesidades que puedan surgir al momento de contar con un trabajador discapacitado.

Este resultado concuerda con la teoría expuesta por Corzo (2007) con respecto a la exclusión laboral ya que, las empresas están contratando a personas con discapacidades, pero a su vez no están capacitando al personal existente dentro de las mismas, causando en ellos un mal manejo de información con respecto a la inclusión laboral, por consiguiente, las personas sin discapacidades entran en el margen de la discriminación positiva debido a que no están totalmente informados con respecto al tema de reinserción laboral para personas con discapacidades y esto afecta a que la actitud de los empleados sea más de ayuda o protección hacia estas personas, quitándoles finalmente su autonomía o libertad como las personas capacitadas que son para realizar sus labores diarias dentro de estas organizaciones.

VI. CONCLUSIÓN

Con base en los resultados obtenidos se concluye que:

- Por medio de esta investigación se logró identificar la opinión de ambos grupos, las personas sin discapacidades, comprenden las necesidades de ellos y a su vez no buscan en ningún momento perjudicar el trabajo del otro grupo, sino, que a base de acciones positivas quieren ayudarles y favorecerles a realizar sus labores diarias, pero del mismo modo el grupo de personas con discapacidades se encuentran muy motivados con respecto a la oportunidad laboral que se les ha proporcionado y por consiguiente, quieren realizar sus funciones de la mejor manera posible sin afectar la rutina de trabajo ya establecida por la empresa.
- Del mismo modo ambos grupos de trabajo se respetan mutuamente y se aceptan tal como son, sin ningún tipo de discriminación, pero a su vez todo esto dependerá de la discapacidad de cada individuo y la cultura empresarial que sea fomentada dentro de cada organización, encausada a una nueva modalidad de trabajo en equipo que favorezca la reinserción laboral de los empleados con discapacidades.
- La percepción de ambos grupos de personas con respecto a la discriminación laboral es, positiva, debido a que todos los empleados sin discapacidades comprenden que, las personas con discapacidades han obtenido una nueva oportunidad para poder laborar como cualquier otra persona y, por consiguiente, no hay ningún tipo de discriminación o tipificación por parte de ambos grupos al momento de trabajar para la misma empresa, logrando un buen ambiente de trabajo que beneficia a las organizaciones.

- La información obtenida por ambos grupos es, que actualmente en Guatemala, no se cuenta con infraestructuras que estén a favor de personas con discapacidades, y las pocas empresas que han logrado alcanzar los requisitos mínimos, todavía tienen que mejorar y a su vez implementar nuevas leyes que favorezcan a que se cumplan los requisitos mínimos para poder atender las necesidades de todos los empleados, en especial a las personas con discapacidades.
- La percepción de ambos grupos con respecto a la accesibilidad de oportunidades y desarrollo dentro de la empresa es que, la mayoría de las personas pueden aplicar a varias oportunidades para crecer como empleados, pero a la vez esto dependerá de la discapacidad de la persona y de un ambiente laboral que este a favor de la reinserción laboral-social, para que todos tengan las mismas oportunidades.
- Ambos grupos comentaron que, sí reciben capacitaciones, pero no todas se relacionan con el tema de reinserción laboral o de personas con discapacidades y las que han tenido con respecto a este tema o son muy pocas o nunca han recibido algún tipo de capacitación acerca de la responsabilidad que conlleva y de las necesidades a cubrir con estas personas.
- Concluyendo todo lo anterior, es importante contar con una herramienta dentro de las empresas que ayude a comprender que es la discriminación positiva, reinserción laboral y los beneficios que conlleva ser una empresa incluyente ante una sociedad con mucha necesidad de oportunidades laborales.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos en la investigación se recomienda:

- Se recomienda a las empresas que realicen actividades que sensibilicen y fortalezcan a todo el personal dentro de la empresa con respecto a la reinserción laboral y a través de este proceso se cambie la cultura empresarial, para favorecer la aceptación del grupo de personas con discapacidades a través de un buen ambiente laboral.
- Se recomienda a las empresas que, a través del reglamento interno de trabajo se deben de establecer reglas que fomente e incentive el respeto mutuo entre ambos grupos de trabajo encausados a mejorar los resultados del clima laboral.
- Se le recomienda a las empresas que actualmente están contratando a personal con discapacidades a que, verifiquen la infraestructura de su empresa y dependiendo de las discapacidades la refuercen o mejoren a favor de estas personas.
- Se recomienda a todas las organizaciones que no solo es importante el contratar personas con discapacidades sino también deben de desarrollar un plan de desarrollo y mejora para este grupo de personas, en mejora de sus oportunidades laborales.
- Se recomienda que todas las empresas deben de contar con un plan de capacitaciones anuales a través de un programa solido desarrollado por el área de recursos humanos y a su vez realizar un registro de los tipos de capacitaciones que se estarán implementando.

VIII. REFERENCIAS

Barrera, M. (1999). *Igualdad y “Discriminación positiva”*; *Feminist Legal Studies, Volumen 7, un esbozo de análisis teórico conceptual*. United Kingdom. Recuperado de: <http://www.uv.es/CEFD/9/barrere1.pdf?iframe=true&width=95%&height=95%>

Cabrera, S. (2004). *La inserción en el mercado laboral guatemalteco de personas discapacitadas. Artículo especializado*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Calle, R. (2008). *¡Otra vez lunes! Técnicas para superar el estrés laboral*. España: Ediciones Turpial.

Campusano, M. y Cuevas, C. (2005). *Exclusión social en discapacitados mentales: estudio de un caso en Síndrome de Asperger*. Tesis inédita, Universidad del Mar, Sede Copiapó, Atacamá Chile.

Corzo, L. (2007) *Discriminación positiva para la protección a los derechos Humanos*. Disponible en: <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/07/01/Corzo-Cifuentes-Lesli/Corzo-Cifuentes-Lesli.pdf>, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Cuellar, L. (2012) *Percepción por parte de un grupo de colaboradores con discapacidad motora, respecto a la adaptación a su entorno laboral en empresas privadas en Guatemala.* TESIS inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala

Chavarría, L. (2013) *Actitud de personas con discapacidad visual que han ingresado al mercado laboral en la ciudad de Guatemala*, (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar. Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Chavarria-Luisa.pdf>.

Ferraz, A. (2002). *Ergonomía de la información para estudiantes universitarios con discapacidad*. [En Red]. Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/6543> Tesis inédita. Universidad Politécnica de Cataluña. España.

Gramajo, G. (2008). *La discriminación positiva para la equidad de género en el derecho a la educación de la mujer su fundamentación filosófica en el valor de justicia*. Disponible en: <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/07/07/Gramajo-Gramajo-Gildegard-Noemi/Gramajo-Gramajo-Gildegard-Noemi.pdf>

González, L. (1992). *Discapacidad y derechos humanos: construcción de un modelo de capacitación*. Costa Rica: Editorial IIDH.

Hernández R., Fernández C., y Baptista P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw – Hill.

INEGI (2000), *Clasificación de la discapacidad*. Recuperada de: http://buscador.inegi.org.mx/search?q=clasificacion+tipos+de+discapacidad&spell=1&tx=clasificacion+tipos+de+discapacidades&site=sitioINEGI_collection&client=INEGI_Default&proxystylesheet=INEGI_Default&getfields=* &entsp=a__inegi_politica&lr=lang_es%257Clang_en&filter=1&ulang=es&ip=10.152.21.8&access=p&sort=date:D:L:d1&entqr=3&entqrm=0&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ud=1

Ministerio de Relaciones Laborales-Dirección de Atención a Grupos Prioritarios Consejo Nacional de Igualdades de Discapacidades-CONADIS. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*, Ecuador. Recuperado de: http://www.jardinuniversitario.utm.edu.ec/departamento/media/areatecnica/buenas_practicas_inclusion_laboral.pdf

Navarro, I. (2009). *Beneficios y Dificultades en el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Ovalle, A. (2016). *Discriminación laboral que enfrentan las personas con VIH en su ámbito laboral*, disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Ovalle-Ana.pdf>

Pignolo, V. (2007). *Las personas con discapacidad y el mundo del trabajo. Del discurso reconocido de derechos a políticas integradoras*. Tesis Inédita, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Pineda, J. (2017). *Nivel de información sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en los departamentos de recursos humanos en un grupo de empresas de la ciudad capital*, disponible en: <http://biblio4.url.edu.gt/Tesis/V20/seol/Tesis/2017/05/43/Pineda-Josselyn.pdf>

Ruiz, C., García, A., Delclos, J. y Benavides, F. (2007). *Salud laboral*. España: Masson 3ª. Ed.

Ruiz, M. (2000). *Trabajo de discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura*. Tesis inédita, Universidad de Extremadura, España.

Solano, D. (2006). *Guía ergonómica de adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad*. Recuperado de: <http://www.ergohobe.net/PDF/Guia%20ergonomica%20para%20adaptacion%20de%20puestos%20de%20trabajo%20para%20personas%20con%20discapacidad.pdf>.

Tijerino, K. (2008). *Motivación laboral en personas con discapacidad que laboran y no laboran*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Verdugo, M. (2005). *Personas con Discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. España: Siglo veintiuno de España Editores.

Anexos

Ficha Técnica

Instrumento #1

Título del instrumento	Entrevista semi-estructurada sobre la opinión de un grupo de personas sin discapacidades y la opinión del grupo con discapacidades respecto a la discriminación positiva dentro de su ambiente laboral.
Dirigido para	Personas que laboran con discapacidades
Autor	Kevin Estuardo Alvarado Vanegas
Año	2017
Numero de preguntas	35
Indicadores	5
Aceptación	1,2,3,4,5,6,7
Discriminación laboral	8,9,10,11,12,13,14
Infraestructura	15,16,17,18,19,20,21
Oportunidad y desarrollo	22,23,24,25,26,27,28
Capacitación	29,30,31,32,33,34,35
Forma de aplicación	Individual
Se validó por medio de	Lic. Aranka Pokus, Dr. Lissette Vanegas y Mgr. Rosemary Roesch

Instrumento #2

Título del instrumento	Entrevista semi-estructurada sobre la opinión de un grupo de personas sin discapacidades y la opinión del grupo con discapacidades respecto a la discriminación positiva dentro de su ambiente laboral.
Dirigido para	Personas que laboran sin discapacidades
Autor	Kevin Estuardo Alvarado Vanegas
Año	2017
Numero de preguntas	35
Indicadores	5
Aceptación	1,2,3,4,5,6,7
Discriminación laboral	8,9,10,11,12,13,14
Infraestructura	15,16,17,18,19,20,21
Oportunidad y desarrollo	22,23,24,25,26,27,28
Capacitación	29,30,31,32,33,34,35
Forma de aplicación	Individual
Se validó por medio de	Lic. Aranka Pokus, Dr. Lissette Vanegas y Mgr. Rosemary Roesch

Instrumento # 1

Entrevista Semi-estructurada

Sujeto: # _____

Género:		Edad:	
Estado Civil:		Empresa:	
Tipo de empresa:		Tiempo laboral:	
Puesto:		Discapacidad:	

Las áreas por evaluar se encuentran enlistadas en el siguiente formato:

ACEPTACIÓN

1. ¿Cree usted que dentro de la empresa hay buenas relaciones interpersonales entre ambos grupos?
2. ¿Su jefe de inmediato es de gran apoyo ante cualquier situación laboral?
3. ¿El trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades?
4. ¿Se mantiene un buen nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?
5. ¿Ambos grupos son tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa?
6. ¿Siente usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo?
7. ¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades?
Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:

DISCRIMINACIÓN LABORAL

1. ¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?
2. ¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?
3. ¿Cree usted que existe algún trato especial hacia las personas con discapacidades?

4. ¿Cree usted que en algún momento se les ayuda demás a las personas con discapacidades?
5. ¿Qué actitudes han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?
6. ¿Cuál es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?
7. ¿Cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:

INFRAESTRUCTURA

1. ¿Cuenta la empresa con la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?
2. ¿Considera usted necesario realizar algún cambio dentro de la empresa para favorecer a estas personas?
3. ¿Cree usted que la infraestructura no es de gran relevancia para ayudar a las personas con discapacidades?
4. ¿Cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?
5. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa?
6. ¿Cree usted que la estructura de la empresa puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?
7. ¿Cree usted que el modificar la estructura de la empresa es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?

OPORTUNIDAD Y DESARROLLO

1. ¿Cree usted que es fácil conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?
2. ¿Considera que todos pasan por el mismo programa de reclutamiento?
3. ¿Considera que todas las personas dentro de la empresa tienen las mismas oportunidades de desarrollo?
4. ¿Considera que dar un trato especial algún grupo de personas dentro de la empresa puede favorecer su crecimiento profesional?
5. ¿Considera que se le ha tomado en cuenta en cualquier toma de decisión dentro de la empresa?
6. ¿Considera usted no necesario tomar en cuenta la opinión de las personas con discapacidades?
7. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades?

CAPACITACIÓN

1. ¿Considera injusto que las personas con discapacidades solo realicen ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?
2. ¿Cree usted importante el realizar capacitaciones para estas personas con discapacidades?
3. ¿Considera usted que las capacitaciones recibidas han sido importantes para su desarrollo laboral y profesional?
4. ¿Cree usted que el estar capacitando a las personas con discapacidades la empresa pierde el foco de atención con respecto a los demás empleados?
5. ¿Han sido las capacitaciones una muestra de favoritismo hacia un grupo de personas?
6. ¿Cree usted que es de suma relevancia el tener capacitaciones para ambos grupos?
7. ¿A usted recibido capacitaciones que favorezcan el ambiente laboral para ambos grupos de personas?

Instrumento # 2

Entrevista Semi-estructurada

Sujeto: # _____

Género:		Edad:	
Estado Civil:		Empresa:	
Tipo de empresa:		Tiempo laboral:	
Puesto:		Discapacidad:	

Las áreas por evaluar se encuentran enlistadas en el siguiente formato:

ACEPTACIÓN

8. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ambos grupos dentro de sus labores diarias?
9. ¿Puede describir el apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?
10. ¿Cómo es el trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades? explique
11. ¿Describa el nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?
12. ¿Explique cómo son ambos grupos tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? explique
13. ¿Considera usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo y cómo?
14. ¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades? Si su respuesta es afirmativa por favor explique.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

8. ¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?
9. ¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?
10. ¿Cuál es su opinión con respecto al trato especial hacia las personas con discapacidades?
11. ¿Cómo cree usted que en algún momento se les ayuda demás a las personas con discapacidades?

12. ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?
13. ¿Cómo es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?
14. ¿Cómo cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:

INFRAESTRUCTURA

8. ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?
9. ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar las labores diarias a estas personas con discapacidades?
10. ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a las personas con discapacidades?
11. ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?
12. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa explique.
13. ¿Cómo considera usted la infraestructura de la empresa y cree usted si la misma puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?
14. ¿Cuál es su opinión al momento de modificar la estructura de la empresa, cree usted que es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?

OPORTUNIDAD Y DESARROLLO

8. ¿Explique si conoce algún proceso de contratación para conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?

9. ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?
10. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrece la empresa a sus empleados con y sin discapacidades?
11. ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta?
12. ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?
13. ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta la opinión de las personas discapacitadas?
14. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades? Explique

CAPACITACIÓN

8. ¿Cómo se siente al saber que las personas con discapacidades solo realizan ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?
9. ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para personas con discapacidades y sin discapacidades?
10. ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?
11. ¿Por qué considera que el contratar y capacitar personas con discapacidades favorece a la empresa?
12. ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?
13. ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones para ambos grupos?
14. ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?

Transcripciones

Entrevista del Sujeto No. 1	
I. Información General (Instrumento #1)	
Código	S01
Genero	Femenino
Edad	28
Estado civil	Soltera
Puesto	Asistente
Discapacidad	Ninguna
II. Aceptación	
<p>1. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ambos grupos dentro de sus labores diarias?</p>	<p>En lo personal te puedo decir que bastante bien, porque son personas bien dedicadas, bien entregadas a su trabajo e... tienen bastante iniciativa y hacen su trabajo como si fuera el último día que van a trabajar muy bueno. (S01-01)</p>
<p>2. ¿Puede describir el apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?</p>	<p>Hay una igualdad bastante marcada realmente si lo requiero de mi parte o de parte del colaborador con discapacidad se da por igual no hay ninguna discriminación. (S01-02)</p>
<p>3. ¿Cómo es el trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades? explique</p>	<p>Mira, tratan de ser equitativos, pero obviamente si es marcado el hecho de que, dan ciertas prioridades si quieres verlo así, para la persona con discapacidad verdad. (S01-03)</p>
<p>4. ¿Describa el nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?</p>	<p>Muy bueno ambos grupos se respetan mutuamente y con mucha admiración del uno al otro. (S01-04)</p>
<p>5. ¿Explique cómo son ambos grupos tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique</p>	<p>Son tomados e..., dependiendo de la actividad, ya que según la discapacidad que tenga podrá participar en estas actividades o no. (S01-05)</p>

<p>6. ¿Considera usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo y cómo?</p> <p>Son importantes debido a que e..., al menos en el caso con la persona con la que estoy hace un trabajo bastante minucioso que alguien más lo hiciéramos esto quitaría mucho tiempo y esta persona se puede dedicar al cien para hacerlo es muy importante (S01-06)</p>
<p>7. ¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades? Si su respuesta es afirmativa por favor explique.</p> <p>No, te diría que es en general no es con alguien en específico es con el grupo de personas con discapacidades (S01-07)</p>
<p>III. Discriminación Laboral</p>
<p>8. ¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?</p> <p>A mí me parece fantástico el hecho de que, las personas ahora estemos abriendo más nuestra mente más a poder aportarle a estas personas para que puedan desarrollarse en un trabajo me parece fantástico. (S01-08)</p>
<p>9. ¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?</p> <p>Son personas de admirar, la verdad de admirar, porque no cualquier se prepara porque las personas se preparan para estar allí y no cualquier se prepara o toma clases extracurriculares para estar en el puesto en el que está. (S01-09)</p>
<p>10. ¿Cuál es su opinión con respecto al trato especial hacia las personas con discapacidades?</p> <p>Dependiendo de la discapacidad que tengan te diría que sí, de lo contrario son personas totalmente independientes. (S01-10)</p>
<p>11. ¿Cómo cree usted que en algún momento se les ayuda demás a las personas con discapacidades?</p> <p>Considero que con alguna palabra de ánimo o brindándole apoyo en alguna solicitud que me haya realizado quizá de esa manera, pero siempre retándolo para que sea independiente y logre hacer las cosas por sí mismo. (S01-11)</p>
<p>12. ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?</p> <p>Muy interesante mira de un diez te diría que unas ocho personas si tiene un trato así de que aburrido en serio ya va a venir, hay que ayudarle de verdad que quita tiempo hay que prestarle un poquito más de atención, pero el otro dos</p>

<p>por ciento te diría que eso para mí ya es un logro que personas si podamos atenderlos, ayudarlos, si podamos estar allí para ellos. (S01-12)</p>
<p>13. ¿Cómo es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?</p> <p>Pues realmente el hecho de poder abrirles las puertas ya es un logro, es una puerta bastante grande que se está haciendo y el trato en general es muy bueno bastante equitativo (S01-13)</p>
<p>14. ¿Cómo cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:</p> <p>Siempre cumplen con sus funciones al cien. (S01-14)</p>
<p>IV. Infraestructura</p>
<p>15. ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?</p> <p>Depende de la discapacidad que la persona tenga si te doy mi ejemplo personas, yo trabajo con una persona con síndrome down estas personas tiene ciertas características físicas, por ejemplo, e..., son bajitas, algo gorditas, tienen manos cortas, e..., etc. Verdad entonces te diría que lo he visto en gradas definitivamente debería de haber un pasamanos porque necesitan agarrarse para poder subir o bajar las gradas lo mínimo al momento de sentarse en una silla con rodos también les cuesta subirse a una silla con rodos, al menos que estén bajas o que no sean sillas con rodos, sino que sillas normales. (S01-15)</p>
<p>16. ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar las labores diarias a estas personas con discapacidades?</p> <p>En lo que he observado ahorita diría que solo eso. (S01-16)</p>
<p>17. ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a las personas con discapacidades?</p> <p>Creo que las motiva a que, a decir, bueno hoy tengo un trabajo puedo ir me ayudan me he dado cuenta de que me apoya y me aportan a mi crecimiento personal y profesional, creo que motiva un montón a la gente si se dan cuenta de que estas aportando y que estas ayudando. (S01-17)</p>
<p>18. ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?</p> <p>Pues mira, en este caso si solo estamos modificando solo estamos agregando algo que ya tenemos, realmente se supone que la infraestructura ya está adecuada para nosotros y solo estamos añadiendo para ellos verdad. Entonces realmente no lo consideraría como a la ellos sí y nosotros no. (S01-18)</p>
<p>19. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa</p>

<p>explique</p> <p>Si, bastante (S01-19)</p>
<p>20. ¿Cómo considera usted la infraestructura de la empresa y cree usted si la misma puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?</p> <p>No, es segura (S01-20)</p>
<p>21. ¿Cuál es su opinión al momento de modificar la estructura de la empresa, cree usted que es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?</p> <p>No al contrario se motivan las capacidades de estas personas. (S01-21)</p>
<p>V. Oportunidad y desarrollo</p>
<p>22. ¿Explique si conoce algún proceso de contratación para conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?</p> <p>Ok, específicamente con el ejemplo que te di, no, estas personas que están acá únicamente realizan pasantillas, y viene únicamente 2 días por semana, no es una contratación formal el que tenga la persona. (S01-22)</p>
<p>23. ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?</p> <p>En este caso depende de la persona, pero pueden cambiar. (S01-23)</p>
<p>24. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrece la empresa a sus empleados con y sin discapacidades?</p> <p>Mira, si está un poco complicado obviamente deberían de capacitar a la persona para que desarrolle ciertas competencias y pueda crecer o que tenga un plan de carrera dentro de la organización verdad..., por ahora te puedo decir que no habría un plan de carrera para ellos. (S01-24)</p>
<p>25. ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta?</p> <p>De cierta manera el grupo de personas con discapacidades no son tomadas en cuenta debido a su situación mental. (S01-25)</p>
<p>26. ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?</p> <p>Pues, con la persona con la que te digo que trabajamos realmente las decisiones que hemos tomado en cada 6 meses bueno..., continua o no continua, si ha aportado o no ha aportado o pueda ser lo contrario, pero si hemos tomado la decisión para que se quede con nosotros porque si ha sido enriquecedor el</p>

tenerla allí. (S01-26)
<p>27. ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta la opinión de las personas discapacitadas?</p> <p>Hay mira es un poco frustrante debido a que e..., talvez lo toman los superiores pueden tomarlo como un juego o como a..., bueno no importa tanto el que pueda decir o que no pueda decir, verdad, porque al final todos tenemos voz y voto, y tenemos derecho a expresarnos libremente. (S01-27)</p>
<p>28. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades? Explique</p> <p>Quizás sí, pero como te digo no te lo podría decir bueno si o bueno no, porque como solo es una pasantilla la que realizan no es un puesto fijo el que tengan dentro de la organización entonces no tienen acceso a poder subir a un puesto o mejorar su nivel profesional. (S01-28)</p>
VI. Capacitación
<p>29. ¿Cómo se siente al saber que las personas con discapacidades solo realizan ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?</p> <p>Mira en mi caso porque he estudiado el tema y porque lo conozco realmente no me molesta el hecho de que no realicen todas las funciones que quizá yo realice, pero lo entiendo porque sé que no tienen, todas las aptitudes para hacerlo, pero si lo vemos desde el punto de vista de alguien más si puede ser molesto el ver que gana lo mismo que el pero no hace lo mismo que yo hago, pero del punto mío personal (S01-29)</p>
<p>30. ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para personas con discapacidades y sin discapacidades?</p> <p>Te diría que son mensuales, cada mes, exacto (S01-30)</p>
<p>31. ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?</p> <p>Por supuesto, siempre te hacen crecer, personalmente y profesionalmente. (S01-31)</p>
<p>32. ¿Por qué considera que el contratar y capacitar personas con discapacidades favorece a la empresa?</p> <p>Por supuesto, porque es muy bonito darte cuenta de que la persona puede hacer algo que antes no lo hacía, y la satisfacción que esta persona siente al momento de ver que lo logro hacer a pesar de todo. (S01-32)</p>
<p>33. ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?</p>

Si bastante las personas se sienten bastante independientes y tienen una autonomía diferente, hasta el carisma les cambia son bastante buenas las capacitaciones que dan. (S01-33)

34. ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones para ambos grupos?

Mira, es una buena pregunta interesante a veces uno siente como que podemos ir más rápido o podríamos avanzar un cachito más, Pero debemos adaptarnos a ellos e ir un poquito más despacio según el aprendizaje que la persona tenga. (S01-34)

35. ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?

Considero que son muy buenas juegan un rol determinante para poder unificar al equipo para poder tener un trabajo en equipo agradable y no escuchar esa crítica de las personas o del equipo. (S01-35)

Entrevista del Sujeto No. 2

I. Información General (Instrumento #1)

Código	S02
Genero	Femenino
Edad	29
Estado civil	Soltera
Puesto	Encargada de RRHH
Discapacidad	Ninguna

II. Aceptación

1. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ambos grupos dentro de sus labores diarias?

Bueno, yo creo que es una relación positiva, soy una persona que me considero empática y me pongo en los zapatos de estas personas en cualquier situación, por lo tanto, es proactividad mía de ayudar a esta gente de la manera en que se les puede ayudar y de la mejor manera posible, y eso es lo que hago. (S02-01)

2. ¿Puede describir el apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?

Bueno en los casos que hemos tenido solo en el momento de tener alguna planificación o actividad, se vela que esta persona tenga el mismo acceso tenga las mismas facilidades que las otras personas. (S02-02)

3. ¿Cómo es el trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades? explique

	<p>Bueno considero que si hay preferencia puesto que hay que velar siempre por las otras personas y ver que la logística para estas personas esté preparada, por lo tanto, se prefiere que estén fuera del grupo antes que el grupo principal. (S02-03)</p>
4.	<p>¿Describa el nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?</p> <p>Bueno pues creo que es un óptimo nivel de ayuda hacia esas personas. (S02-04)</p>
5.	<p>¿Explique cómo son ambos grupos tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique</p> <p>Bueno pues, nosotros ofrecemos planes de capacitación externa y no se pone ningún tipo de restricción a ninguno de los grupos todo el personal está invitado a participar de hecho esa es la instrucción, que todos participen entonces no hay ninguna e..., no hay ningún rechazo. (S02-05)</p>
6.	<p>¿Considera usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo y cómo?</p> <p>Sí, cada persona tiene talento y por lo tanto hay que explotarlos, involucrarlos y así es como nosotros incluimos a todas las personas en el equipo. (S02-06)</p>
7.	<p>¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades? Si su respuesta es afirmativa por favor explique.</p> <p>No, considero que no la hay. (S02-07)</p>
III. Discriminación Laboral	
8.	<p>¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?</p> <p>Bueno, estoy a favor de la misma considero que no se debe de rechazar por lo mismo que dije anteriormente, cada persona tiene su potencial que puede aportar algo positivo a la empresa, por lo tanto, debemos de aprovecharla al máximo. (S02-08)</p>
9.	<p>¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?</p> <p>Bueno, pues que aporten verdad..., a lo que ellos conocen a lo que saben en pro de la compañía que al final de cuentas si están contratados allí es porque nosotros confiamos ellos. (S02-09)</p>
10.	<p>¿Cuál es su opinión con respecto al trato especial hacia las personas con discapacidades?</p> <p>Pues, realmente no existe en la institución un trato especial, pero si acaso lo hubiera en otras entidades, considero que no es justo ya que debiera de haber igualdad con todas las personas. (S02-10)</p>

<p>11. ¿Cómo cree usted que en algún momento se les ayuda demás a las personas con discapacidades?</p> <p>La institución, bueno pues nosotros hemos tomado en cuenta que realmente tengan todos los complementos que necesiten para que estén bien y se puedan desenvolver bien en el entorno en que se encuentran, es decir, no dejarlos fuera de la planificación que realizamos. (S02-11)</p>
<p>12. ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?</p> <p>Bueno hay mucha proactividad, iniciativa propia, para tomarlos en cuenta y no dejarlos fuera verdad. (S02-12)</p>
<p>13. ¿Cómo es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?</p> <p>No, es bastante equitativo. (S02-13)</p>
<p>14. ¿Cómo cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:</p> <p>Pues no se les ha limitado en lo absoluto, sino lo contrario se han implementado nuevos planes para evaluar que todo se rija a las necesidades que ellos tengan. (S02-14)</p>
<p>IV. Infraestructura</p>
<p>15. ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?</p> <p>Tienen que contar con los, con las estipulaciones de seguridad mínima para poder acoplarse a lo que está diseñado para ellos, de hecho, en nuestra institución si se han evaluado los planes para realizar mejoras, para poder contar con la infraestructura necesaria. (S02-15)</p>
<p>16. ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar las labores diarias a estas personas con discapacidades?</p> <p>Es un poquito complicado a referirnos a infraestructuras, pero sin embargo creo que las áreas que ellos recuren con más frecuencia deberían de ser más cercanas y evitar las distancias largas y evitar que se les complique un poco, el llegar a ciertos lugares. (S02-16)</p>
<p>17. ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a las personas con discapacidades?</p>

<p>Pues básicamente se basaría en fomentar una buena cultura hacia ellos, que tengan buen acceso evitar daños verdad..., que se pudieran provocar y eso sería básicamente el porqué. (S02-17)</p>
<p>18. ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?</p> <p>Creo que me daría mucha satisfacción el poder ver que ellos están teniendo lo que necesitan realmente cuidándoles sus necesidades básicas viéndolo como empresa verdad. (S02-18)</p>
<p>19. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa explique</p> <p>Si, actualmente si ya lo satisface, cumplimos con todos los reglamentos de seguridad industrial de hecho tuvimos la visita de una persona de San Diego, Estados Unidos, estuvimos con ellos el año pasado para poder sacar estas normas y se realizaron los ajustes necesarios tanto cumplimos con la seguridad y la infraestructura de la empresa. (S02-19)</p>
<p>20. ¿Cómo considera usted la infraestructura de la empresa y cree usted si la misma puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?</p> <p>No, actualmente ya no lo es, ya cumplimos con lo mínimo para tener a estas personas. (S02-20)</p>
<p>21. ¿Cuál es su opinión al momento de modificar la estructura de la empresa, cree usted que es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?</p> <p>No, por el contrario, les facilitamos el trabajo y les reducimos las distancias que deben de recorrer por lo tanto se desempeñan de mejor manera. (S02-21)</p>
<p>V. Oportunidad y desarrollo</p>
<p>22. ¿Explique si conoce algún proceso de contratación para conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?</p> <p>Si, lo tenemos. Nos basamos más en la experiencia y las capacidades que tienen, también se observa el récord académico que puedan tener y es en eso en lo que nos centramos. (S02-22)</p>
<p>23. ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?</p> <p>Tenemos los programas de desarrollo profesional, que llevamos a cabo durante el año son 4 módulos anualmente y buscamos que cumpla con todos los</p>

<p>requisitos mínimos académicos para que ellos se vayan preparando, adicionalmente les proporcionamos becas y ellos pueden prepararse de igual manera. (S02-23)</p>
<p>24. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrece la empresa a sus empleados con y sin discapacidades?</p> <p>Si, es equitativo para todo el personal sin discriminación alguna. (S02-24)</p>
<p>25. ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta?</p> <p>Si, absolutamente todo el personal debe de ser tomado en cuenta, porque cada quien tiene su propio talento y pueden desarrollarse independientemente de su discapacidad que puedan tener, por lo tanto, no debería de ver distinción. (S02-25)</p>
<p>26. ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?</p> <p>Bueno pues desde que implementamos el plan de seguridad industrial ahí abarcamos mucho el tema de toma de decisiones, para poder incluirlos y tomarlos en cuenta y no dejarlos fuera, entonces sí, en todas las decisiones de la empresa ellos están tomados en cuenta. (S02-26)</p>
<p>27. ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta la opinión de las personas discapacitadas?</p> <p>Bueno la verdad, es que me entristece bastante, lamentablemente tenemos una cultura en la que no se ayuda al prójimo verdad, no hablo en general, pero si hay grupos muy específicos que realmente no brindan esta ayuda a los demás entonces pues, la verdad sería bueno consultar que piensa la gente verdad, que se pongan en los zapatos de los demás para ayudarlos. (S02-27)</p>
<p>28. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades? Explique</p> <p>No, realmente todo es equitativo. (S02-28)</p>
<p>VI. Capacitación</p>
<p>29. ¿Cómo se siente al saber que las personas con discapacidades solo realizan ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?</p> <p>Bueno en realidad todas las personas que tenemos incluidas si abarcan todas las funciones que son parte de su desempeño, de hecho, han empezado a tomar su profesorado y personas con maestrías y doctorados, entonces realmente les damos todas las oportunidades que necesitan para poder desempeñarse. (S02-29)</p>

<p>30. ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para personas con discapacidades y sin discapacidades?</p> <p>Es igual para todos, son cuatro desarrollos profesionales al año entonces es allí en donde aprovechamos para desarrollar el talento humano de todo el personal. (S02-30)</p>
<p>31. ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?</p> <p>Totalmente, de hecho, en la evaluación de desempeño ahí fue en donde comprobamos que esto es gracias a las capacitaciones. (S02-31)</p>
<p>32. ¿Por qué considera que el contratar y capacitar personas con discapacidades favorece a la empresa?</p> <p>Sí, totalmente. (S02-32)</p>
<p>33. ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?</p> <p>Bueno pues, la verdad es que estoy tomando en cuenta no solo las funciones administrativas sino también académicas tomando en cuenta los planes de la empresa, es decir estamos alineados con la misión y visión de la institución por lo tanto creo que, si favorece bastante, en mi particular caso igualmente me han permitido poder realizar de mejor manera mis labores. (S02-33)</p>
<p>34. ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones para ambos grupos?</p> <p>Bueno no hemos tenido el caso en particular talvez solo un simulacro que tuvimos que hubo una fase específica para las personas con discapacidades, pero creo que es algo que nos interesa a todos, para saber cómo actuar en cualquier caso de emergencia. (S02-34)</p>
<p>35. ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?</p> <p>Estoy a total e..., de acuerdo con esto ya que esto favorece a todas las personas y no solamente a algunos y ha mejorado los resultados. (S02-35)</p>

Entrevista del Sujeto No. 3	
I. Información General (Instrumento #1)	
Código	S03
Genero	Femenino
Edad	22
Estado civil	Soltera
Puesto	Asistente de RRHH
Discapacidad	Ninguna
II. Aceptación	
<p>1. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ambos grupos dentro de sus labores diarias?</p>	<p>Pues la verdad, es muy normal no se mira ninguna forma de separación o de alguna manera que se vea la diferencia, siempre se trata de la inclusión lo cual es muy importante para la empresa. (S03-01)</p>
<p>2. ¿Puede describir el apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?</p>	<p>Pues la verdad e..., siempre ha sido muy correcta siento yo, no se mira en si la diferencia entre ambos grupos, aunque el..., la persona que está con nosotros en la oficina no..., pertenece en si al departamento o sea se le ha favorecido el ambiente a su situación siempre se le toma en cuenta para las actividades, aunque no sea del mismo departamento. (S03-02)</p>
<p>3. ¿Cómo es el trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades? Explique</p>	<p>E..., no lo llamaría preferencia sino una manera en ayudar verdad, por ejemplo, como le mencionaba ella no pues..., no es parte del departamento y se le formo un espacio..., el baño tenemos una especial para esa persona, que todos lo podemos utilizar, pero siempre usamos el normal para dejar ese disponible. (S03-03)</p>
<p>4. ¿Describa el nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?</p>	<p>Describirlo ..., pues es alto esta persona lleva bastante tiempo en la empresa entonces se sabe todo el teje y maneje de la empresa. (S03-04)</p>
<p>5. ¿Explique cómo son ambos grupos tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique</p>	<p>Muy bien, e..., dependiendo cuando hay reuniones o hay celebraciones por lo general es en el cuarto nivel, pero el edificio es algo viejito y pues no se cuenta</p>

con elevador y si le ayudan a subir suben su silla, no lo hacen siempre por precaución verdad..., sino estoy mal, bueno a mí no me consta, hubo un incidente no fue mayor pero por precaución lo dejaron de hacer y de hecho cuando le había dicho que ella no estaba en el departamento de recursos humanos, pero cuando tiene reuniones con su departamento la hacen en el salón de recursos para que ella no tenga que estar movilizándose. (S03-05)

6. ¿Considera usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo y cómo?

Si, por que..., a pesar de la situación son personas muy capaces y que siempre e..., o sea a..., no cambia la forma de tratarlos verdad, de hecho, al principio puede ser un poco incomodo, si uno no ha tratado con estas personas, porque ellos hasta la miran a una de forma graciosa y hacen comentarios que uno no los haría en esa situación tal vez. (S03-06)

7. ¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades? Si su respuesta es afirmativa por favor explique.

No, la verdad no. (S03-07)

III. Discriminación Laboral

8. ¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?

La verdad creo que es un acto bastante de admirar, porque muchas empresas con tal de ahorrarse la logística y todos los gastos que con lleva adaptar las instalaciones, pues no lo hacen y creo pues..., la verdad está mal el no hacerlo ya que esto retrocede a la sociedad. (S03-08)

9. ¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?

Es una persona bastante capaz es muy normal, abierta a comentarios e..., siempre está dispuesta a ayudar con lo que ella puede, y no se siente esa barrera verdad. (S03-09)

10. ¿Cuál es su opinión con respecto al trato especial hacia las personas con discapacidades?

E..., pues para mí sería adaptarle hacerle más fácil el movilizarse porque no es lo mismo uno estar subiendo gradas y bajando mientras ellos están viendo como lo harían, sería ideal que el edificio estuviera cien por ciento adaptado a ella, no solo que se pudiera movilizar en un nivel. (S03-10)

11. ¿Cómo cree usted que en algún momento se les ayuda demás a las personas con discapacidades?

E..., tal vez teniendo ciertas consideraciones, pero en si en donde yo estoy no se mira siempre es como muy equitativo el trato hacia los demás. (S03-11)

12. ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?

Pues siempre estar apoyando verdad, pues, obviamente siempre hay algo que hacer o necesita alcanzar algo, pues se sabe que se le va a dificultar un poquito más, ella es muy capaz y es muy raro que ella pida ayuda, pero si siempre estamos al tanto para ver si se le cayó algo o si necesita algo. (S03-12)

13. ¿Cómo es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?

Pues es muy e..., pues yo lo miro normal porque no, como le comentaba no se mira la diferencia verdad, e..., en si es eso no miro diferencia. (S03-13)

14. ¿Cómo cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:

E..., pues de hecho hace poco e..., como le comentaba cuando ella tiene reuniones ella utiliza el salón de reuniones de recursos humanos, pero ahorita estamos en una temporada muy alta entonces la mayoría del tiempo están ocupadas y otras que están en el primer nivel, pero las puertas son muy angostas, entonces tienen que recurrir a buscar otro lugar para poder llevar a cabo la reunión o lo que tengan que hacer de trabajo. (S03-14)

IV. Infraestructura

15. ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?

Pues en general considero de que en si la rampas son indispensables en todos los edificios yo creo que debería dejar de ser una necesidad, y más bien una obligación, porque la mayoría de edificios guatemaltecos no se mira eso verdad, tampoco hay barandas, simplemente solo están las rampas y no hay forma para que ellos se sientan seguros.

16. ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar las labores diarias a estas personas con discapacidades?

Bueno, lo ideal sería un elevador, pero sé que eso no sería factible e..., sin embargo, considero que a como están hoy en día están muy bien porque ella se puede trasladar a cualquier lugar, pero tal vez tener las salitas, como le había mencionado, tal vez un poquito más adaptadas a esta situación verdad. (S03-16)

<p>17. ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a las personas con discapacidades?</p> <p>Para que sean más independientes, para que no estén dependiendo de los demás para ciertas acciones. (S03-17)</p>
<p>18. ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?</p> <p>Pues la verdad, estaría bien porque, no..., le miraría algo malo a esto. (S03-18)</p>
<p>19. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa explique</p> <p>No, la verdad no porque en este caso ella se priva de muchas actividades por no poder acceder a todos los niveles y hay si, por ejemplo, para el mes de cumpleaños, para su cumpleaños ella sí pudo asistir, pero para otros meses ella no ha podido asistir por la misma razón. (S03-19)</p>
<p>20. ¿Cómo considera usted la infraestructura de la empresa y cree usted si la misma puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?</p> <p>E..., riesgosa no, pero si, la limita a no acceder a todos los accesos verdad. (S03-20)</p>
<p>21. ¿Cuál es su opinión al momento de modificar la estructura de la empresa, cree usted que es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?</p> <p>E..., tal vez de cierta parte sí, porque puede ser como un arma de dos filos porque se puede acostumbrar a la infraestructura del edificio, pero en realidad nuestro país no cuenta con todo para cubrir las necesidades de ellos. (S03-21)</p>
<p>V. Oportunidad y desarrollo</p>
<p>22. ¿Explique si conoce algún proceso de contratación para conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?</p> <p>E..., si en si se mira más sobre su seguridad, por ejemplo, si en dado caso llegara una persona que convulsiona se mira un puesto en donde no pudiera afectar su bienestar el de los demás, si es cargando cosas, manejando, se trata de poder incluir para no afectarlo. (S03-22)</p>
<p>23. ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?</p>

<p>La verdad no estoy muy segura porque, en la oficina como le comentaba solo hay una persona, he visto en tiendas algunas cuantas, pero no es mucha la cantidad de personas. (S03-23)</p>
<p>24. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrece la empresa a sus empleados con y sin discapacidades?</p> <p>Pues la verdad las mismas que todos mientras la persona sea capaz de desarrollarse en el puesto en el que se le estableció y que muestre sus actitudes y aptitudes considero que son las mismas que todos. (S03-24)</p>
<p>25. ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta?</p> <p>Si, porque todos tenemos los mismos derechos verdad. (S03-25)</p>
<p>26. ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?</p> <p>Pues igual verdad, todo es como equitativo entonces no..., la verdad no se mira la diferencia o sea se mira físicamente verdad, pero no afecta en ninguna situación. (S03-26)</p>
<p>27. ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta la opinión de las personas discapacitadas?</p> <p>Pues se mira como una injusticia verdad, porque no la situación que ellos tienen no amerita a que se les ignore o no se tomen en cuenta sus opiniones. (S03-27)</p>
<p>28. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades? Explique</p> <p>No, tal vez solo se toman ciertas medidas para su seguridad como le comentaba, pero no favoritismo. (S03-28)</p>
<p>VI. Capacitación</p>
<p>29. ¿Cómo se siente al saber que las personas con discapacidades solo realizan ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?</p> <p>E..., pues la verdad no, no siento que hagan todas las funciones solo que la empresa se adapta a ellos y tal vez e..., siento que es un poco injusto porque, deberían de ser capaces de movilizarse en todas las áreas de la empresa verdad, pero no se les quita nada de trabajo. (S03-29)</p>
<p>30. ¿Con que constancia se realizan capacitaciones para personas con discapacidades y sin discapacidades?</p>

E..., las capacitaciones son regulares no se separan verdad con discapacidades o sin discapacidades y se miran más los puestos, entonces cuando se capacita para e..., el área de trabajo se toma en cuenta a ambos grupos. (S03-30)

31. ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?

Sí, la verdad sí porque siempre tiene un toque humano y siempre se trata de ver el crecimiento laboral y personal. (S03-31)

32. ¿Por qué considera que el contratar y capacitar personas con discapacidades favorece a la empresa?

Sí, porque al final de cuentas pues todos somos parte del mismo equipo y se trata de cumplir las metas en común. (S03-32)

33. ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?

Pues considero que ha sido muy buenas porque e..., en la empresa siempre estamos con un buen ambiente y siempre es importante decir que pensamos verdad y nunca se ha notado ningún rose o de alguna manera por los dos grupos. (S03-33)

34. ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones para ambos grupos?

Pues la verdad, normal porque no se mira tenso el ambiente, pero simplemente se mira la seguridad de ellos y que estén cómodos que haya acceso verdad. (S03-34)

35. ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?

E..., pues considero que es muy importante que se tomen en cuenta en todas las empresas porque no sabemos cuanta, bueno sabemos cuanta necesidad hay en el país y aún más con ese tipo de personas que no en todas las empresas se les dé la oportunidad y es por eso importante que todos los empleados estén informados con respecto a la reinserción laboral. (S03-35)

Entrevista del Sujeto No. 4	
I. Información General (Instrumento #1)	
Código	S04
Genero	Femenino
Edad	24
Estado civil	Soltera
Puesto	Encargada de reclutamiento
Discapacidad	Ninguna
II. Aceptación	
<p>1. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ambos grupos dentro de sus labores diarias?</p>	<p>Bueno e..., primero que nada, te podría decir que para tener una buena relación entre los 2 grupos primero debería de explicar a mis colaboradores, a quien estoy integrando que discapacidad tiene porque tampoco. Puedo integrar a alguien únicamente así a la empresa, sino que le debe de dar un acompañamiento en todo, porque las personas con discapacidades se les trata, no de forma diferente, pero si tratamos de que haya un acompañamiento dentro de la empresa para que ellos tengan la posibilidad, y puedan saber a quién avocarse y que realizar, y todo eso. (S04-01)</p> <p>E..., bueno, tú me mencionabas discriminación verdad, bueno tuve la experiencia en un proceso de reclutamiento, en los procesos de reclutamiento siempre vas a tener discriminación en estos casos, depende mucho del jefe inmediato de que tan mente abierta tenga para que tú puedas incluir este tipo de personal en tu área de trabajo. (S04-02)</p>
<p>2. ¿Puede describir el apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?</p>	<p>Bueno yo..., te puedo decir que mi jefe es muy abierto nos permite integrar personas con discapacidad, pero hay jefes que realmente no lo hacen verdad, y..., e incluso en algunos casos la imagen de la empresa se va afectar o..., son personas muy agresivas entonces creo que hay mucho tabú, en este aspecto con la discapacidad y esto es lo que no te permite tener una mente abierta y a su vez no hay educación para incluir a estas personas. (S04-03)</p>
<p>3. ¿Cómo es el trato entre los 2 grupos es equitativo o hay alguna preferencia de parte de las autoridades? Explique</p>	<p>E..., nosotros tratamos en su mayoría que este trato sea equitativo, pero debido a que son con personas con discapacidades, si te puedo decir que vamos a tener cierta prioridad hacia estas personas porque, porque ellas necesitan como más ayuda y más recursos nuestros, verdad, entonces si requerimos que una persona sea acompañante durante este proceso verdad, y que bien sean compañeros de trabajo para integrarlo a la empresa y al grupo de trabajo. (S04-04)</p>

<p>4. ¿Describa el nivel de respeto entre los 2 grupos de personas?</p> <p>Te menciona que..., ese es uno de nuestros valores y creo que tiene que ver mucho con la cultura que nosotros formamos entre nuestros colaboradores entonces si te puede decir que hay demasiado respeto y respeto entre ambos grupos verdad. (S04-05)</p>
<p>5. ¿Explique cómo son ambos grupos tomados en cuenta durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique</p> <p>Bueno e..., yo te puedo decir que hay actividades en donde, hasta cierto punto no podemos invitar a personas con discapacidades, tratamos en su mayoría que ellos se sientan incluidos pero a su vez preferimos que ellos nos digan incluirlos a ciertos aspectos que ellos ..., por ejemplo, te puedo mencionar tenemos un convivio y el convivio es de actividades extremas y tenemos una persona con discapacidad que no tienen un miembro, como una pierna pues te puedo decir que lo incluimos en la actividad, en algunos casos el equipo lo invita, lo incluye, lo carga o bien nos dice que no desea participar en esta actividad, entonces lo importante es incluirlo y no dejarlo a un lado, no decirle, mire como usted no puede vamos a..., que sea del área de organización, no también lo formamos parte del equipo también. (S04-06)</p>
<p>6. ¿Considera usted que ambas personas son importantes para el equipo de trabajo y cómo?</p> <p>Si, considero que son parte importante porque para la empresa todo colaborador es importante, y no solo nos fijamos en el trabajo que realiza sino también nos importamos por la actitud de la persona, y sabemos que no solo es realizar una función, sino también estamos interesados en él y como persona como tal. (S04-07)</p>
<p>7. ¿Cree usted que existe preferencia alguna hacia el grupo de personas con discapacidades? Si su respuesta es afirmativa por favor explique.</p> <p>Yo no la llamaría como preferencia, pero si te puedo decir que todos encuentran, así como bastante interés para saber cómo esta o bien para ver si se encuentra cómodo y cosas así, pero, yo no lo llamaría como preferencia, sino que toman en cuenta tener los mismos beneficios como colaboradores y..., solo que van a tener la diferencia de tener un acompañamiento. (S04-08)</p>
<p>III. Discriminación Laboral</p>
<p>8. ¿Cuál es su opinión con respecto a la reinserción laboral-social?</p> <p>Pues yo te puedo decir que estoy de acuerdo con la reinserción, e..., piense que las empresas deberían de tener cierto porcentaje de personas con discapacidad, e..., porque, porque nuestro país sino estoy mal el veinte por ciento se</p>

encuentra con problemas de discapacidad y no recibe apoyo, y como es que estas personas van a desarrollarse o como estas personas van hacer dejar sentirse, que te dijera yo, hasta cierto punto mantenidos entonces siento que eso le molesta a varios y pues te comento un caso. (S04-09)

Había una señora que su hijo es sordo el buscaba trabajo y todo hasta que encontró un trabajo, la señora dijo, mira yo te acepto yo conozco tu discapacidad venís al día siguiente y te vamos a contratar, bueno el niño se levantó a las cinco de la mañana y empezó arreglar, ya iba para el lugar cuando a la mamá la llamaron y la señora le dijo mire, ya hable con mi esposo y mi esposo no está de acuerdo en que su hijo trabaje y ya no le ofrecemos el trabajo, entonces tampoco nosotros como guatemaltecos, no tenemos la cultura de integrar a estas personas vas a áreas del congreso y ni siquiera hay rampas ni siquiera en la esquina vas a encontrar rampas verdad, entonces si el gobierno no obliga a hacer que se incluyan a estas personas entonces las empresas no lo van hacer. (S04-10)

9. ¿Cuál es su opinión con respecto a las personas con discapacidades que laboran con usted?

Pues te puedo decir que se han desarrollado, incluso en algunos casos nos ha bajado el clima laboral, porque, porque estas personas son muy comprometidas con su trabajo, estas personas te pueden rendir igual o incluso mejor que un colaborador que no presenta ninguna discapacidad, entonces creo que los limitantes se los ponemos nosotros y media vez no se los pongamos ellos pueden hacer un mejor trabajo. (S04-11)

10. ¿Cuál es su opinión con respecto al trato especial hacia las personas con discapacidades?

Considero, bueno el trato es más que todo un acompañamiento entonces considero que ..., el proceso de inducción es el mismo, los beneficios son los mismos, simplemente van a tener un acompañamiento para que esta persona los ayude a adaptarse obviamente este acompañamiento no va hacer todo el tiempo de que este en la empresa, no, pero esta persona se va a encargar más de todo de verificar de que, se encuentren bien en su puesto de trabajo y creo que eso es lo que puede marcar la diferencia. (S04-12)

11. ¿Cómo cree usted que en algún momento se les ayuda demás a las personas con discapacidades?

Creo que es, cuando no se tiene el conocimiento que las empresas incluyen a personas con discapacidades y los tratan como niños entonces siento que no reciben una capacitación previa para que, sepan cómo adaptarlos para que una persona con discapacidad o en este caso te puedo decir síndrome de down, yo debo de tomar las mismas medidas que las que tengo con el colaborador que no tenga o padezca o presente ninguna discapacidad entonces creo que eso

depende muchísimo de la empresa. (S04-13)

12. ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo ante estas personas?

Apoyo, los apoyan mucho en muchos aspectos y procesos, te comento un caso que tenemos un chico en silla de ruedas e incluso las personas lo ayudan a transportarse y trasladarse, tenemos a unas personas no videntes, las personas no videntes siempre van a tener una persona al lado que los acompañe, estas personas tienden mucho a relacionarse mucho con gente pero entablan lazos con casi siempre con una sola persona, entonces si tú vas a ver alguna de estas personas, vas a ver que siempre tienen un la y una persona más apegada a ellos entonces esto tiene que ver mucho con los lazos que ellos realicen con las otras personas. (S04-14)

13. ¿Cómo es el trato actual de sus superiores hacia ustedes y las personas con discapacidades?

Bueno, los superiores nos han enseñado que debemos de incluir a este tipo de personas entonces creo que eso es, una puerta abierta que te permiten incluir a este tipo de personal y más que todo, pues darle un futuro tanto a él como su familia. (S04-15)

14. ¿Cómo cree usted que se le ha limitado alguna de las funciones establecidas a estas personas con la idea de ayudarles? Si su respuesta es afirmativa por favor ejemplifique:

Sí, se les ha limitado en ciertos aspectos pero te puedo decir que antes, nosotros no teníamos rampas, contratamos a un colaborador y no nos dimos cuenta de que no teníamos rampas entonces la empresa se tuvo que también adaptar a sus necesidades en el caso del trabajo te puedo decir que, la mayoría de personas en el trabajo con discapacidades se muestran resistentes al principio con recibir ayuda, entonces ellos tienden a como rechazar ayuda y demostrar que ellos pueden hacer su trabajo solos, entonces son unas personas muy independientes pero simplemente tú tienes que darles libertad. (S04-16)

IV. Infraestructura

15. ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudar a las personas con discapacidades?

Primero deberíamos de tener rampas en una entrada accesible, deberíamos de tener baños e..., con personas, para personas con discapacidad, deberíamos de tener a su vez corredores de ciertas medidas para que ellos puedan, e..., que te dijera yo para moverse, incluso los escritorios deberían de estar adaptados a sus sillas de ruedas, en el caso de personas no videntes, bueno tenemos que tener programas de computación, en el caso de personas sordas de igual manera, e...,

creo que esos son los aspectos más esenciales y creo que es por eso que ciertas empresas no se animan a contratar a este tipo de personas, porque piensan que es una inversión. (S04-17)

16. ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar las labores diarias a estas personas con discapacidades?

Bueno como te mencionaba e..., rampas e..., nosotros tenemos una empresa en donde tenemos solo escaleras para atravesarnos a otro edificio, ponete si voy a integrar a una persona con discapacidad tengo que tomar en cuenta o bien trasladar al departamento o bien instalar rampas tengo que tener un baño de acorde a sus necesidades entonces más que todo debo de velar por sus necesidades y su comodidad para poder integrarlo a la empresa. (S04-18)

17. ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a las personas con discapacidades?

Para que puedan trasladarse, para que sean independientes, para que se sientan cómodos con la empresa para que haya e..., te puedo decir una cultura con todas estas personas, una actitud de servicio, que tengan independencia porque, porque la mayoría de estas personas quieren valerse por sí mismas en algunos casos ellos no van a tener algún acompañante, como se van a trasladar verdad, ellos tienen una emergencia o tienen que ir al baño y el baño lo tenemos en el tercer nivel, como la voy a trasladar, entonces son cosas que debemos de tomar en cuenta siempre al proceso de contratación y sabemos que si vamos a tener un costo pero, si realmente él lo vale, como no gastar el dinero e invertirlo. (S04-19)

18. ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa debido a las personas con discapacidades y no por usted?

Pues te puedo decir que debido a la cultura que tenemos en la empresa, yo sé que eso no me afectaría, porque, porque yo estoy teniendo los mismos beneficios que él, él no tenía los beneficios que yo tenía antes como al momento de trasladarse y todo eso tiene mucho que ver, porque, porque voy a tener un sentido de pertenencia entonces creo que eso es muy importante forjarlo en los colaboradores de manera primordial. (S04-20)

19. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa explique

Yo te puedo decir que no, en este caso no. (S04-21)

20. ¿Cómo considera usted la infraestructura de la empresa y cree usted si la misma puede ser muy riesgosa para las personas con discapacidades?

Te puedo decir que es muy pobre, te puedo decir que no tenemos seguridad industrial, tenemos colaboradores que deberían de tener protección y no tienen protección e..., entonces esto también nos limita porque, porque tenemos que tener una cultura de seguridad verdad, pero si les proporcionamos a los colaboradores y no quieren utilizar el equipo que nosotros les damos tampoco podemos hacer mayor cosa verdad, entonces también necesitamos contar con la disponibilidad de los empleados para que velen por su seguridad y que tomen conciencia. (S04-22)

21. ¿Cuál es su opinión al momento de modificar la estructura de la empresa, cree usted que es limitar a las personas con discapacidades ya que se busca una reinserción social sin favoritismo?

Yo creo que no la limito como te mencionaba yo la hago más independiente e..., la persona con discapacidad, pues tiende mucho a evitar a ayudar a los demás debido a la discriminación que recibió anteriormente, entonces si te mencionaba con anterioridad sobre un acompañamiento, pero también te mencionaba antes que hasta cierto punto al momento de incluir a personas con discapacidad tener apoyo de un área psicológica porque, porque yo voy a saber cómo están en la empresa, como se sienten realmente, entonces siento que modificar la infraestructura no es limitarlos, al contrario es que tengan un sentido de pertenencia de parte de ellos y a su vez crear una cultura en los colaboradores en que ellos miran una persona con discapacidad y la ayuden en la calle o bien ellos ya no se estén estacionando en áreas en donde no deberían de estacionarse entonces creo que eso sería lo más importante. (S04-23)

V. Oportunidad y desarrollo

22. ¿Explique si conoce algún proceso de contratación para conseguir trabajo si posee alguna discapacidad?

Te cuento que te puedes contactar con varias asociaciones como margarita tejada, tenemos el neurológico, tenemos Coheli, tenemos distintas organizaciones pero pienso que nosotros no poseemos una cultura de poder integrar a este tipo de personal es lo que nos ha limitado, entonces ellos que hacen, tu les indicas en que área te gustaría ubicarlo y entonces ellos buscan a la persona más capacitada, obviamente si es una persona capacitada por margarita tejada con síndrome de down tratamos de evitar ciertas áreas verdad, en dado caso te puedo decir que áreas de riesgo como que te puedo decir, el manejo de una maquina siente que ellos sí, se encuentran un poquito limitados debido su condición. (S04-24)

23. ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?

Pues como tu mencionabas creo que es muy importante la infraestructura de la empresa, entonces debemos de tener una infraestructura que se adecue a sus necesidades y a todas las necesidades de todos nuestros colaboradores, entonces a su vez yo pondría políticas y reglamento interno, verdad, y..., eso. (S04-25)

24. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento ofrece la empresa a sus empleados con y sin discapacidades?

Oportunidades de desarrollo si te puedo decir que desarrollamos, pero eso sí son muy pocas verdad, e..., en algunos casos si tratamos como que..., de integrar a este tipo de personas, pero nos vemos limitados por los superiores, algunos casos pues ellos nos limitan nuestro reclutamiento. (S04-26)

Te puedo decir que conocimos a una persona, que tenía problemas en un ojo y era más que todo un problema físico y no lo quisieron contratar por eso inclusive una persona que tuvo un derrame tampoco lo quisieron considerar y pues a esta persona que le dio el derrame, la consideramos y te puedo decir que es uno de los mejores trabajadores. (S04-27)

25. ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta?

Si yo consideran que ambos grupos deben de ser tomados en cuenta, pero eso si en el área adecuada ver las habilidades de cada uno y ver en qué área puede desarrollarse por tampoco es incluir a una persona con discapacidades en algún área sin darme cuenta de sus habilidades y buscar un área y un puesto adecuado que se, que se va a desarrollar apropiadamente e incluso se va a desarrollar mucho mejor. (S04-28)

26. ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?

Como te mencionaba depende mucho del jefe inmediato incluso de alta gerencia verdad, en algunos casos pues ellos si te permiten tomar en cuenta algunos con síndrome de down, sí están conscientes de la situación en que se encuentra nuestro país y saben el trabajo que ellos pueden realizar a su vez les dan la oportunidad de desarrollarse, pero lo primordial es un jefe que le dé la oportunidad en ellos y que puedan trabajar dentro de la empresa. (S04-29)

27. ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta la opinión de las personas discapacitadas?

Te puedo decir que es frustrante porque, porque tú sabes el rendimiento que han tenido tus colaboradores tú conoces su compromiso y tú sabes la falta de un miembro no te limita, no limita tus capacidades eso si tal vez vas a tener cierta dificultad a la hora que haya dificultades físicas o algo así siento que..., como

te mencionaba que las personas no se van a acoplar y su rendimiento va a ser bajo. (S04-30)

28. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia el grupo de personas con discapacidades? Explique

Te puedo decir que la mayoría de jefes pues..., tratan de contratar entre comillas a una persona normal porque sabe que las capacidades y condiciones deben de ser diferentes. Pero como te mencionaba no hay limitante en eso. (S04-31)

VI. Capacitación

29. ¿Cómo se siente al saber que las personas con discapacidades solo realizan ciertas funciones dentro de la empresa y no todas?

Yo creo que hasta cierto punto para nosotros debe de ser frustrante porque, porque m..., queremos que todo colaborador se sienta integrado entonces creo que hasta cierto punto nosotros causamos esa discriminación e..., y siento que por eso en algunos casos se reduce su rendimiento, porque creemos que ellos no pueden realizar todo su trabajo asignado o bien no creemos en su capacidad o habilidad entonces eso depende mucho. (S04-32)

30. ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para personas con discapacidades y sin discapacidades?

Bueno como te lo mencionaba nuestros trabajadores e..., todos reciben los mismo beneficios y condiciones y los trabajadores como bien mencionabas con discapacidad van a recibir las mismas capacitaciones que los demás colaboradores. (S04-33)

31. ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?

Pues..., más que todo tenemos capacitaciones en el área digamos e..., en el área de comunicación para saber cómo comunicarse con el cliente entonces siento que esto beneficia a todos los colaboradores debido a que una persona no está acostumbrada a que los atienda una persona con síndrome down porque, las personas porque piensan que no pueden comunicarse piensan que no pueden desarrollarse en áreas administrativas, entonces estas personas de cierta manera nos ayudan y tratan de adecuarse a realizar su trabajo y a la vez proveerles las herramientas que se pueden dar con la capacitación. (S04-34)

32. ¿Por qué considera que el contratar y capacitar personas con discapacidades favorece a la empresa?

Mira hay estudios que te indican que, el clima laboral ha bajado y eso es yo te lo puedo confirmar, la actitud de compromiso de estas personas entonces e...,

esto que te indica a ti que el índice de rotación va a ser muy bajo y que es lo que buscamos las empresas es, sentido de pertenencia y bajar el índice de nuestra rotación, entonces a..., al tener estas personas tan pocas oportunidades de aplicar a un área de trabajo pues le genera un gran compromiso con la empresa, entonces sabes que te van a rendir de una mejor manera. (S04-35)

33. ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?

Pues yo pienso que toda capacitación te genera aprendizaje y pues estas herramientas te benefician mucho para comunicarte y a su vez desarrollar tus trabajos o bien proyectos que tu tengas que asignar de una manera más correcta y hasta cierto punto de una manera más creativa dejando tu huella, entonces creo que estas capacitaciones han mejorado mucho debido a que ellos se sienten incluidos en las capacitaciones, y mejor su rendimiento con todas estas herramientas que les proporcionamos. (S04-35)

34. ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones para ambos grupos?

Pues la verdad como te mencionaba aquí no..., o sea tratamos de que no haya discriminación y que ambos grupos sean considerados por igual, entonces es darles a ambos un sentido de pertenencia como se merece. (S04-36)

35. ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?

Bueno pues te puedo decir que hasta cierto punto disminuyen en el ambiente laboral porque las personas les permite distraerse verdad, y a su vez distraerse les permite aprender entonces creo que eso es muy importante y a su vez como te comentaba las personas con discapacidades les permite conocer nuevos ámbitos, le permite tener nuevos conocimientos, incluso pues..., pedir digamos trabajo ya tienen conocimiento como, que te dijera yo..., la comunicación interna sobre como hablar en público y siento que todas estas herramientas te ayudan a adquirir nuevas habilidades y estas nuevas habilidades te ayudan a en este caso como te mencionaba en público para expresarse y en este caso si te voy a dar un punto a favor en el área de capacitaciones porque, porque si yo aprendo a expresarme lo que puedo decir pues siento que van a poder comunicarse con el equipo de trabajo, comunicarse con su jefe inmediato, lo que les gusta o no y dependerá de la capacitación que les damos y como se las damos. (S04-37)

Entrevista del Sujeto No. 5	
I. Información General (Instrumento #2)	
Código	S05
Genero	Masculino
Edad	39
Estado civil	Casado
Puesto	Control de calidad
Discapacidad	Ciego
II. Aceptación	
1. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con las demás personas que trabajan con usted?	<p>Son..., relaciones muy buenas, tengo una gran aceptación dentro del grupo e..., la mayor parte de personas según mi apreciación consideran de que, mi desempeño y mi participación es importante o sea realmente si a mi trabajo se le da la importancia que requiere. (S05-01)</p>
2. ¿Cómo lo ha apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	<p>Bueno mi jefe inmediato me ha apoyado e..., permitiéndome el desempeño e..., no solo en el área laboral sino que en otras áreas personales, yo tengo todo la autorización o libertad de poder realizar mis actividades a nivel personal, obviamente esto no interfiera con los resultados a parte de ello me tiene mucha confianza en cuanto a la realización de mis deberes, es decir no me pone tropiezos o cosas así, como, mira esto no lo podes hacer, claro siempre dentro de los lineamientos de la empresa pues yo tengo la confianza de mi jefe para poder interactuar como yo lo sienta necesario. (S05-02)</p>
3. ¿Cómo es el trato que recibe de parte de las demás personas? Explique	<p>Es un trato digno, es un trato amable un trato humano cien por ciento. (S05-03)</p>
4. ¿Describa como lo respetan las demás personas a usted?	<p>Creo que las personas si respetan tanto mi posición en la institución tanto como la discapacidad como las fortalezas que tengo yo creo que gozo de un gran respeto no solo de mis compañeros, sino en general de la gente que trabaja en la empresa. (S05-04)</p>
5. ¿Explique cómo ha sido su participación durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique	<p>Bueno he participado como maestro de ceremonia en los actos cívicos que realiza la empresa para sus aniversarios, he participado también como e..., capacitador, he tenido también actividades de formación a nivel de la empresa</p>

<p>y..., he colaborado en un simulacro de evacuación. (S05-05)</p>
<p>6. ¿Considera que su puesto de trabajo es muy valioso en su equipo de trabajo?</p> <p>Sí, creo que la mayoría de las personas se avocan conmigo y..., considero o según mi apreciación para ellos, yo soy una pieza importante. (S05-06)</p>
<p>7. ¿Cree usted que ha existido alguna preferencia hacia su persona?</p> <p>Yo creo que no, yo creo que el trato que se me ha dado ha sido el mismo que se le debe de dar a cualquier persona. (S05-07)</p>
<p>III. Discriminación Laboral</p>
<p>8. ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad de trabajo que tiene?</p> <p>Yo creo que..., en base a..., mis capacidades yo creo que tengo el trabajo adecuado y si he tenido la oportunidad de crecimiento porque..., yo inicié en el área de call center e..., se me dio la oportunidad de ascender al puesto de analista y posteriormente se me ha dado la oportunidad de..., estar en el área de control de calidad y en el área de control de calidad es algo que requiere de mucha responsabilidad y el hecho de que se haya depositado en mi esa confianza, eso es algo que hace notar en mí, que la empresa en ningún momento me ha discriminado, lo contrario creo que me han dado las oportunidades para que yo me pueda desarrollar como ser humano. (S05-08)</p>
<p>9. ¿Cuál es su opinión hacia las otras personas que laboran con usted?</p> <p>Yo creo que son personas de mucha calidad humana, tiene..., una gran confianza en mí, y me siento de cierta forma con una responsabilidad muy grande en el sentido que..., yo debo de hacer lo que se me pide con diligencia y con prontitud para que todo salga bien en el equipo. (S05-09)</p>
<p>10. ¿Cuál es su opinión con respecto a las preferencias o favoritismos hacia usted?</p> <p>Pues yo creo que las..., mi opinión al respecto es que..., definitivamente no es que a nosotros se nos de alguna preferencia o que se tenga alguna predilección por nosotros, sino que la misma discapacidad nos hace que se deban considerar algunos aspectos en donde nosotros vamos a rendir un poco más lento, o vamos hacer no tan eficientes como cualquier persona que tenga todos sus sentidos desarrollados, entonces yo creo que sí, debe de existir cierta consideración y no preferencia, consideración en ciertos aspectos laboralmente hablando para que nosotros podamos desempeñar bien nuestro trabajo. (S05-10)</p>
<p>11. ¿Cómo cree usted que se le ha ayudado de alguna manera demás?</p> <p>Creo que no se me ha ayudado de demás, yo creo que..., se me ha dado lo que</p>

se me ha tenido que dar, es decir, gozo de todos los beneficios laborales, también tengo también todas las obligaciones de cualquier persona, yo creo que..., es algo que siempre ha estado allí y no ha habido algo extra que yo pueda merecer en este caso verdad. (S05-11)

12. ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo hacia usted?

Yo creo que han sido actitudes de..., hasta cierto punto de..., aprecio, de estima, siento que, pues ellos han, no solo han sido compañeros sino realmente se han comportado como una familia y siento que me transmiten mucho positivismo. (S05-12)

13. ¿Cómo es el trato actual de sus superiores y compañeros hacia usted?

Pues como ya lo he dicho es un trato amable digno, es decir se me considera como persona, se me delegan funciones, acorde a mi puesto de trabajo, es decir sin importar la discapacidad visual, sino que todo lo contrario yo creo que, más bien se toman en cuenta las otras capacidades que he desarrollado a lo largo de estos años. (S05-13)

14. ¿Cómo cree usted que se le ha limitado, alguna de las funciones que realiza a diario?

M..., pues tal vez no es tanto que me la hayan limitado, sino que yo pienso que me la han limitado, quiero decir, yo presupongo que no van a aceptar mis sugerencias e..., pero cuando yo hago mis sugerencias en el tiempo oportuno pues si..., e..., se me da luz verde para que yo pueda ejecutar lo que yo quiera hacer, claro siempre y cuando este dentro de los lineamientos de la empresa. (S05-14)

IV. Infraestructura

15. ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudarlo a usted?

Bueno yo creo que la infraestructura debe de..., tener pues..., por ejemplo, las empresas deben de tener rampas así como las tiene este edificio, e..., deben de contar con ascensores, deben de tener en si digamos, más que todo en la oficina en donde paso la mayor parte de mi tiempo, creo que se debe de tener en consideración que todos los accesorios deben de estar a la mano, verdad, por ejemplo verdad, cosas pequeñas como el café o el agua estos deben de estar e..., al alcance y cada vez que se vayan a poner obstáculos pensar en colocarlos en una forma en la que yo no vaya a tropezar. (S05-15)

16. ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar sus labores diarias?

Yo creo que no..., e..., bueno tal vez el área del comedor, no modificaría tanto la infraestructura, sino que..., tal vez, creo que habría que pensar en la oficina en la que yo estoy, un microondas para poder tener esa facilidad de calentar mis alimentos, sin que tenga que depender de otras personas y a ese microondas colocarle el sistema braille creo que eso serian una de las cosas que harían falta. (S05-16)

17. ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a usted?

Yo creo que entre más cómodo se sienta el colaborador sea cual sea su discapacidad entre más la empresa piense en el colaborador mejor va a desempeñar su trabajo. (S05-17)

18. ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa por usted?

Creo que de cierta forma si me sentiría mal porque..., tal vez incurriría en gastos innecesarios, yo creo que las personas con discapacidades de ninguna manera deberíamos de causarle gastos adicionales a la empresa, creo que tenemos otras habilidades que pueden subsanar la discapacidad que tenemos muchas veces, entonces tenemos muchas veces que explotar todo ese potencial. (S05-18)

19. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa

Totalmente, porque la infraestructura al menos es completa hay opciones para poder, poder estar, los escritorios son adecuados, el inmobiliario es adecuado, la iluminación es adecuada, las maquinas nos permiten realizar nuestro trabajo con los programas e..., precisos y se nos dan las herramientas para poderlo hacer. (S05-19)

20. ¿Considera usted que la infraestructura de la empresa puede ser muy riesgosa para usted?

No, de ninguna manera. (S05-20)

21. ¿Cree usted que si se modifica la infraestructura de la empresa eso reduciría el esfuerzo que debe de realizar a diario por cumplir con sus labores?

No, e..., realmente es indistinto, e..., gracias a Dios he sido una persona bastante independiente entonces, no e..., me han enseñado a no depender de una infraestructura sino más bien a adaptarme a los recursos que tengo. (S05-21)

V. Oportunidad y desarrollo	
22. ¿Explique si conoce algún proceso de contratación que le favorezca a usted?	No, no lo conozco. (S05-22)
23. ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?	Pues yo creo que lo que ellos han considerado es como yo me he ido desempeñando durante mi tiempo laboral y mi actitud positiva. (S05-23)
24. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento le ofrece la empresa a usted?	e..., me ofrecen la oportunidad de e..., desarrollarme digamos con ascensos laborales como explicaba anteriormente yo empecé como colaborador de call center y ahora ya soy analista entonces yo creo que si lo hiciéramos a nivel de probabilidades yo creo que si hay probabilidades de ascensos, solo que debido a la misma situación de la discapacidad pues no son tan rápidos como uno espero pero si existe la oportunidad, e..., también poco a poco se me van delegando funciones como las que ya tengo, también pues hay oportunidad de trabajo para que el horario de trabajo me pueda permitir sí, yo quisiera estudiar en la universidad o poder estudiar sábado algún curso libre creo que tengo la oportunidad de hacerlo por el horario verdad que me favorece en esto. (S05-24)
25. ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que es tomado en cuenta?	Si, soy tomado en cuenta (S05-25)
26. ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?	Bueno yo creo que..., mi experiencia ha sido muy buena en cuanto a decisiones para nosotros yo creo que siempre la empresa ve nuestro bienestar, e..., yo tuve una experiencia hace poco, mi salud financiera no estaba muy bien y la empresa pues..., tomo lo que yo tenía en esos momento y realizo una estrategia para poder ayudarme de una forma en la cual yo pudiera, salir de ese hoyo financiero en el cual yo estaba sumergido. (S05-26)
27. ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta su opinión?	Negativa, si he tenido esas experiencias dentro de la empresa, pero yo creo que..., si alguien en particular no toma en cuenta mi opinión no significa que

esa persona vaya a representar a la empresa, simplemente hay malos superiores y buenos superiores, pero realmente la mística de la empresa es una y eso es lo que nosotros debemos de tomar en cuenta. (S05-27)

28. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia usted?
Explique

E..., si lo ha habido en algún momento, pero..., creo que son situaciones inevitables, pero creo que en cualquier ámbito o empresa creo esto siempre se va a dar y esto no depende la discapacidad sino depende e..., como es que..., digamos de la afinidad que haya digamos con los jefes de área. (S05-28)

VI. Capacitación

29. ¿Cómo se siente con las funciones que realiza a diario?

Realizado, optimista, contento, creo que, si me han dado la oportunidad como lo vuelvo a insistir de poder realizar más actividades de las que yo quiero, no de las que mis jefes quieren que yo haga, sino que se me ha dado más libertad. (S05-29)

30. ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para ayudarlos a mejorar sus labores diarias?

Creo que eso si haría falta un poco, pero..., como esa es mi función creo que eso lo que tengo que hacer yo y aprovechar esta oportunidad para hacer un plan para que se puedan realizar más capacitaciones en cuanto al desarrollo de mis compañeros, aunque..., esto también se ha tomado en cuenta no solo para mis compañeros parte de mi área sino para toda la empresa, ya que, si se ha mejorado en relación a otros años, pero creo que todavía hace falta. (S05-30)

31. ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?

Yo creo que las capacitaciones me han ayudado para poder identificarme con la empresa, a tener un sentido de pertenencia. (S05-31)

32. ¿Cómo considera usted que con sus funciones diarias ha ayudado a la empresa a mejorar?

Yo creo que, muchas decisiones que se han tomado en la empresa, se han debido a ciertas acciones que nosotros hemos hecho y quizás no han sido decisiones que se tomen en el momento que hacemos las acciones sino que es una cadena las retroalimentaciones a los compañeros las capacitaciones dan otro resultado en donde ellos tienen otras percepciones de las cosas y la función de ellos es lo que llega a la altas autoridades y hace que algunas de las decisiones vayan en beneficio de su empresa y sus clientes. (S05-32)

<p>33. ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?</p> <p>E..., creo que han sido capacitaciones constantes y han favorecido mi desenvolvimiento porque conozco sobre la empresa, sobre sus productos y procedimientos. (S05-33)</p>
<p>34. ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones importantes para el desarrollo personal y grupal de la empresa?</p> <p>Mucho más identificado con la empresa, esto es algo que se debe tomar en cuenta porque..., pues el capital humano es algo que las empresas deben de valorar y creo que la empresa pues sí, si lo ha valorado por parte nuestra. (S05-34)</p>
<p>35. ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?</p> <p>Pues mi perspectiva es buena, yo creo que vamos en buen camino es, si se ha estado en un proceso en el cual se ha tomado más en cuenta al colaborador y yo creo que si la empresa sigue estos pasos, creo que vamos a llegar al punto en donde la capacitación pues sea constante y haya un mejor clima laboral. (S05-35)</p>

Entrevista del Sujeto No. 6	
I. Información General (Instrumento #2)	
Código	S06
Genero	Femenino
Edad	55
Estado civil	Casada
Puesto	Catedrática
Discapacidad	Polio
II. Aceptación	
1. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con las demás personas que trabajan con usted?	Es muy buena, no me puedo quejar en nada las personas tienen muy buena apertura en el habla, en compartir sus cosas, en ayudarlo a uno, en general. (S06-01)
2. ¿Cómo lo ha apoyado de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	Como me ha apoyado, bueno en todo momento, cuando hay una actividad dándome mi horario de descanso, procurando que yo de clases en los primeros y segundos pisos, para no subir tantas gradas, yo creo que eso es un buen apoyo. (S06-02)
3. ¿Cómo es el trato que recibe de parte de las demás personas? Explique	Igual muy bueno muy cordial tenemos una e..., como se puede decir, una unión de compañeros y nos apoyamos mutuamente. (S06-03)
4. ¿Describa como lo respetan las demás personas a usted?	Yo siento que no ha cambiado, creo que las personas siempre me han respetado porque, porque tú te das a respetar todos debemos de saber eso, nosotros nos damos a respetar y las otras personas te van a respetar y cada uno tiene su momento. (S06-04)
5. ¿Explique cómo ha sido su participación durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique	Activa, colaborativa, e..., puntal no he tenido ningún problema, sino lo contrario me asignan algo y hago demás a veces, pero me siento muy bien. (S06-05)
6. ¿Considera que su puesto de trabajo es muy valioso en su equipo de trabajo?	Si, si porque uno está formando nuevas generaciones de psicólogos y profesionales. (S06-06)

<p>7. ¿Cree usted que ha existido alguna preferencia hacia su persona?</p> <p>No, la verdad que no.</p>
<p>III. Discriminación Laboral</p>
<p>8. ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad de trabajo que tiene?</p> <p>Siento que es muy buena, que, si me ha dado la oportunidad de desempeñarme, según mi capacidad, incluso de irme actualizando y avanzando, yo tengo dos maestrías, y realmente ha sido algo en que me han ayudado. (S06-08)</p>
<p>9. ¿Cuál es su opinión hacia las otras personas que laboran con usted?</p> <p>Son compañeros, te apoyan, te escuchan, te atienden, cada uno en su momento. (S06-09)</p>
<p>10. ¿Cuál es su opinión con respecto a las preferencias o favoritismos hacia usted?</p> <p>Pues mira por la gracia de Dios no, me han tratado como otra persona más, e incluso sigo subiendo gradas, acepto los retos como te digo me dan los primeros dos pisos, pero hay otras clases que me toca subir al cuarto piso, o me toca ir al TEC o a la biblioteca y no ha habido favoritismo, sino que me tratan como una persona más. (S06-10)</p>
<p>11. ¿Cómo cree usted que se le ha ayudado de alguna manera demás?</p> <p>Bueno tal vez un poquito, como te digo con la asignación de los salones porque la verdad, al principio cuando yo comencé a laborar aquí, si me daban clases a veces solo en el cuarto piso, entonces ahora ya segundo o primer piso, ya haciéndolo más cómodo y en el parqueo también. (S06-11)</p>
<p>12. ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo hacia usted?</p> <p>Buena, buena actitud e..., colaboradora e..., te ponen interés cuando tú necesitas ayuda o apoyo no sé qué más, colaboración. (S06-12)</p>
<p>13. ¿Cómo es el trato actual de sus superiores y compañeros hacia usted?</p> <p>Muy buena, muy buen trato, yo diría un trato profesional, un trato de compañeros de trabajo e..., de escucha, de apoyo y también de orientación. (S06-13)</p>
<p>14. ¿Cómo cree usted que se le ha limitado, alguna de las funciones que realiza a diario?</p>

M..., no creo que se me haya limitado, sino al contrario creo..., que se me ha abierto otras puertas. (S06-14)

IV. Infraestructura

15. ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudarlo a usted?

Bueno más que todo que tuviera acceso a rampas, e..., pero rampas construidas para personas que tienen discapacidades físicas porque, porque la que está a la par del edificio F tienen un gran peralte y el peralte no ayuda porque es muy empinado sí. E..., decían cuando yo entre en el año ochenta, que iban a poner elevadores, los elevadores están en donde están las cafeterías y las fotocopadoras, esos son los grandes, como se pudiera decir..., e..., pozos entonces toda la infraestructura ya está, entonces solo es de ponerlos, por si no lo sabias. (S06-15)

16. ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar sus labores diarias?

Solo eso, colocar un poquito de accesos con rampas, creo que los elevadores seria sobregirarnos un poquito en gastos pero creo que la rampa sería una buena idea.
(S06-16)

17. ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a usted?

Porque no solo nos van a ayudar a nosotros sino también a ustedes, porque muchas veces uno viene cansado o va cansado o tiene que llevar algún material, entonces uno necesita tener como un acceso más directo, subir gradas no es lo mismo. (S06-17)

18. ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa por usted?

Mal, porque tampoco es de que a uno le den prioridad, por ejemplo, en la empresa que hubiera cinco personas con discapacidad entonces diría bueno se les va a ayudar a estas personas, pero si solo lo van hacer por uno entonces así no.
(S06-18)

19. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa

Sí, solamente los que tienen problemas con la movilidad, no. (S06-19)

<p>20. ¿Considera usted que la infraestructura de la empresa puede ser muy riesgosa para usted?</p> <p>M..., no, lo único que cambiaría serían los nuevos pisos que hay en los baños porque son un poco resbaladizo y allí con muletas o silla de ruedas lo que sea no funciona. (S06-20)</p>
<p>21. ¿Cree usted que si se modifica la infraestructura de la empresa eso reduciría el esfuerzo que debe de realizar a diario por cumplir con sus labores?</p> <p>Si y no, Si porque facilitaría más los accesos, no porque ya estoy acostumbrada ya son años. (S06-21)</p>
<p>V. Oportunidad y desarrollo</p>
<p>22. ¿Explique si conoce algún proceso de contratación que le favorezca a usted?</p> <p>Aquí, no..., no conozco ningún proceso de ese tipo, nosotros tenemos un tipo de contratación de docente de dedicación completa que dura de enero a noviembre y el último día de clases es el último día de trabajo, hasta ahí conozco yo, que me favorezca a mí no, no conozco ninguna contratación de esas. (S06-22)</p>
<p>23. ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?</p> <p>Que se considera, bueno, a darte acceso a cursos, a actualizarte, a tener vos y voto en los consejos, qué más puedo decir, bueno a nosotros nos hacen una celebración de docentes a final de año nos hacen nuestro convivio, es decir son cositas que te van estimulando, a parte te estimulan porque a veces te dan un premio por ser un buen docente o te dan un diploma y eso es parte de incentivarte y como se diría como colaborador. (S06-23)</p>
<p>24. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento le ofrece la empresa a usted?</p> <p>Maestrías, posgrados, diplomados, e..., oportunidad de estudiar fuera, también te ayudan con un porcentaje para poder estudiar un doctorado fuera de la universidad, pero por supuesto todo tiene un límite verdad. (S06-24)</p>
<p>25. ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que es tomado en cuenta?</p> <p>Si, si soy tomada en cuenta, inclusive la universidad tiene programas de investigación que publican a nivel internacional. (S06-25)</p>

<p>26. ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?</p> <p>Toma de decisiones en primer lugar no soy administrativa, en segundo lugar, lo único que he visto fue en el consejo de la facultad y en ese caso si hay toma de decisiones para diferentes movimientos o lanzamiento de nuevas carreras o cosas así. (S06-26)</p>
<p>27. ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta su opinión?</p> <p>M..., no me molesta porque mi trabajo es uno y el trabajo del administrativo es otro, yo..., soy docente de educación completa y le doy gracias a Dios por lo que tengo. (S06-27)</p>
<p>28. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia usted? Explique</p> <p>No, ninguno. (S06-28)</p>
<p>VI. Capacitación</p>
<p>29. ¿Cómo se siente con las funciones que realiza a diario?</p> <p>Muy bien, me siento capacitada, cada día trato de capacitarme más, analizo, estudio leo, cuando puedo me meto a cursos para docentes. (S06-29)</p>
<p>30. ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para ayudarlos a mejorar sus labores diarias?</p> <p>Mira, cada ciclo el DED y el CAP nos dan cursos de actualización, a parte por las facultades también nos dan curso de actualización y capacitación para que tengamos una educación continua y para que también no nos atrasemos en las nuevas tecnologías y en las nuevas competencias. (S06-30)</p>
<p>31. ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?</p> <p>Como considero yo, pues simplemente porque las utilizo en mis clase, el aprender algo nuevo no solo es que se quede en papel sino realmente la utilizo, la palmo, la plasmo en una presentación y las estrategias más que todo, las e..., imparto, no se me venía la palabra. (S06-31)</p>
<p>32. ¿Cómo considera usted que con sus funciones diarias ha ayudado a la empresa</p>

a mejorar?

Yo creo que todos tenemos un rol en la empresa, tenemos algo que desempeñar y con lo que yo, lo poquito que hago yo siento que algo estoy logrando que la empresa crezca, a la vez cada ingresado de aquí más de algo ha aprendido de cada uno de nosotros. (S06-32)

33. ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?

Son muy buenas, muy organizadas son impartidas y facilitadas por profesionales actualizados en el área, son personas que traen de fuera de Guatemala para que nos capaciten y nos actualicen para que estemos en constante cambio que es lo que hay que hacer. (S06-33)

34. ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones importantes para el desarrollo personal y grupal de la empresa?

Bien, yo siento que bien, ahí no puedo cambiarlo, mira mientras más te capacitas en cualquier lugar vas a desempeñar mejor en cualquier área, más en la docencia.
(S06-34)

35. ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?

Mi perspectiva, bueno yo pienso que, si se siguen dando las capacitaciones como se han dado, ya dándole un matiz actual, ya dándole un cómo se diría, un plus tecnológico con competencias nuevas, vamos a lograr que la universidad sea no solo reconocida, sino que sea reconocida a nivel mundial porque, porque vamos a ser parte de ese cambio. (S06-35)

Entrevista del Sujeto No. 7	
I. Información General (Instrumento #2)	
Código	S07
Genero	Masculino
Edad	28
Estado civil	Soltero
Puesto	Asistente de tienda y seguridad
Discapacidad	Dificultad mental cognitiva
II. Aceptación	
1. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con las demás personas que trabajan con usted?	Pues me tratan bien digo yo, me entienden van. (S07-01)
2. ¿Cómo lo ha apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?	Pues bien, porque no creo que sea mi enemigo verdad, y me llevo bien. (S07-02)
3. ¿Cómo es el trato que recibe de parte de las demás personas? Explique	Pues aquella vez, que se había muerto mi abuela pues si llego el al funeral verdad. (S07-03)
4. ¿Describa como lo respetan las demás personas a usted?	Pues allí como todos los que llegan allí son gente adulta me tratan bien, me respetan. (S07-04)
5. ¿Explique cómo ha sido su participación durante las actividades extraordinarias realizadas por la empresa? Explique	Yo solo..., le hago los favores a la persona de allí, hacer sencillo un billete y de ahí solo la limpieza. (S07-05)
6. ¿Considera que su puesto de trabajo es muy valioso en su equipo de trabajo?	Si, porque la otra vez que me fui y no le dije nada me volvió a llamar él. (S07-06)
7. ¿Cree usted que ha existido alguna preferencia hacia su persona?	Si, verdad porque no tengo ni un vicio verdad. (S07-07)

III. Discriminación Laboral	
8. ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad de trabajo que tiene?	Como, que quieres decir, como está la palabra, pues ahorita si, gracias a Dios ahorita lo necesito verdad. (S07-08)
9. ¿Cuál es su opinión hacia las otras personas que laboran con usted?	De cómo actúa él la palabra si, si es, como actúa mi jefe, pues él se tienen que portar bien porque allí llegan los cliente, y el..., conmigo pues bien digo yo. (S07-09)
10. ¿Cuál es su opinión con respecto a las preferencias o favoritismos hacia usted?	Pues mi jefe es amable con los clientes, pero no está conmigo en la puerta. (S07-10)
11. ¿Cómo cree usted que se le ha ayudado de alguna manera demás?	Solo yo estoy allí, pero pues primero Dios esperemos que no, pero no me ha ayudado. (S07-11)
12. ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo hacia usted?	Sí, es educado hacia mí. (S07-12)
13. ¿Cómo es el trato actual de sus superiores y compañeros hacia usted?	Como de que, me trata bien verdad. (S07-13)
14. ¿Cómo cree usted que se le ha limitado, alguna de las funciones que realiza a diario?	Que significa la palabra limita, pues solo adentro de la farmacia si trabajo, pero afuera no, veo medicina y barro y trapeo. (S07-14)
IV. Infraestructura	
15. ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudarlo a usted?	Que es la palabra infraestructura, pues yo la veo algo grande y que tiene de toda verdad. (S07-15)
16. ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar sus labores diarias?	

<p>La haría más grande, porque sí. (S07-16)</p>
<p>17. ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a usted?</p> <p>La haría más grande porque eso me daría más a mí. (S07-17)</p>
<p>18. ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa por usted?</p> <p>Que significa modificar, Pues me sentiría bien verdad. (S07-18)</p>
<p>19. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa</p> <p>Pues si a todos creo. (S07-19)</p>
<p>20. ¿Considera usted que la infraestructura de la empresa puede ser muy riesgosa para usted?</p> <p>Que significa la palabra infraestructura y riesgosa, pues si es peligroso verdad. (S07-20)</p>
<p>21. ¿Cree usted que si se modifica la infraestructura de la empresa eso reduciría el esfuerzo que debe de realizar a diario por cumplir con sus labores?</p> <p>Si, tendría que trabajar más. (S07-21)</p>
<p>V. Oportunidad y desarrollo</p>
<p>22. ¿Explique si conoce algún proceso de contratación que le favorezca a usted?</p> <p>Que significa proceso, ahí le..., primero tuve que ir hablarle que necesitaba trabajo y así. (S07-22)</p>
<p>23. ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?</p> <p>Creo que un aumento, creo que para eso debería de llegar mucha gente a la farmacia todos los días. (S07-23)</p>
<p>24. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento le ofrece la empresa a usted?</p>

Sí, puedo ser vendedor. (S07-24)
<p>25. ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que es tomado en cuenta?</p> <p>Si creo que me darían la oportunidad. (S07-25)</p>
<p>26. ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?</p> <p>No porque..., como él solo alquila verdad. (S07-26)</p>
<p>27. ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta su opinión?</p> <p>Pues le caigo bien a mi jefe. (S07-26)</p>
<p>28. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia usted? Explique</p> <p>Pues sí, me siento bien. (S07-28)</p>
VI. Capacitación
<p>29. ¿Cómo se siente con las funciones que realiza a diario?</p> <p>Si, si tengo que capacitarme, pues si quizás, quitar uñas e inyectar. (S07-29)</p>
<p>30. ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para ayudarlos a mejorar sus labores diarias?</p> <p>No, hay no sé. (S07-30)</p>
<p>31. ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?</p> <p>A porque ya es un trabajo verdad. (S07-31)</p>
<p>32. ¿Cómo considera usted que con sus funciones diarias ha ayudado a la empresa a mejorar?</p> <p>Que quiere decir funciones, a..., porque la gente ve que es algo limpio y al cuidar me miran con miedo porque ven que cuido la farmacia. (S07-32)</p>
<p>33. ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?</p> <p>Yo aprendí hacer todo por mí mismo. (S07-33)</p>
34. ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones importantes para el

<p>desarrollo personal y grupal de la empresa?</p> <p>Pues me siento bien va. (S07-34)</p>
<p>35. ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?</p> <p>Pues sino lo hago me quedo algo preocupada verdad. (S07-35)</p>

Entrevista del Sujeto No. 8	
I. Información General (Instrumento #2)	
Código	S08
Genero	Masculino
Edad	42
Estado civil	Soltero
Puesto	Profesional administrativo
Discapacidad	Auditiva
II. Aceptación	
<p>1. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con las demás personas que trabajan con usted?</p> <p>A..., yo tengo una muy buena amistad con las personas que trabajan conmigo, un ambiente laboral bueno, no..., no tengo algo que me diga que no sea lo contrario a estar trabajando como cualquier persona. (S08-01)</p>	
<p>2. ¿Cómo lo ha apoyo de su jefe inmediato ante cualquier situación laboral?</p> <p>E..., bueno yo no he tenido la..., el problema de que me tengan que apoyar debido a que tengo mis capacidades tal como todos los empleados que están conmigo, entonces lo único es que, yo solicito que me hablen a mi mucho más fuerte que a los demás, pero es lo único que tengo, o que miro que pueda ser un problema. (S08-02)</p>	
<p>3. ¿Cómo es el trato que recibe de parte de las demás personas? Explique</p> <p>Cual, es un trato normal de amistad de compañeros de trabajo no tengo ningún problema con ellos. (S08-03)</p>	
<p>4. ¿Describa como lo respetan las demás personas a usted?</p> <p>Si, son muy respetuosos, atenciosos tenemos un buen ambiente labora. (S08-04)</p>	
<p>5. ¿Explique cómo ha sido su participación durante las actividades extraordinarias</p>	

realizadas por la empresa? Explique

E..., el trabajo se ha dado con normalidad, por lo menos en donde yo estoy tenemos bien divididas nuestras funciones y que tienen que hacer cada uno en su trabajo o en su empleo o..., y lo, pues me considero que si lo he entregado como me corresponde. (S08-05)

6. ¿Considera que su puesto de trabajo es muy valioso en su equipo de trabajo?

Pues, e..., la ventaja que yo tengo con, trabajar en el área de discapacidad que yo tengo o una experiencia vivencial no emperica, entonces esa experiencia vivencial yo creo que es hasta de colaboración para mis compañeros, están realizando alguna tarea de discapacidad, pues ellos me consultan, varias cuestiones que yo..., por la discapacidad pues tengo la experiencia. (S08-06)

7. ¿Cree usted que ha existido alguna preferencia hacia su persona?

No, no todos nos tratamos de la misma forma, todos estamos al mismo nivel y no existe ninguna preferencia hacia mí o algún otro compañero del grupo verdad. (S08-07)

III. Discriminación Laboral

8. ¿Cuál es su opinión con respecto a la oportunidad de trabajo que tiene?

E..., pues yo soy muy agradecido por el trabajo que tengo, debido a que muchas personas no tienen estas oportunidades, debido a sus discapacidades o su condición de estudios o..., socio económica, de hecho, uno de las cosas que estoy haciendo a..., es la ley laboral para personas con discapacidades que está en proceso de firma, y creo que es como un aporte para que las otras personas tengan las mismas oportunidades que yo he tenido. (S08-08)

9. ¿Cuál es su opinión hacia las otras personas que laboran con usted?

A..., son personas muy buenas, e..., siempre hay algunos inconvenientes, cuando uno está en su casa, pero hay que considerar que uno pasa la mayor parte del día, las relaciones interpersonales no siempre son fáciles, pero siempre hemos resultado los problemas allí mismo y nunca ha trascendido a oficina, siempre hemos colaborado uno con otro y siempre hemos mantenido un buen ambiente laboral. (S08-09)

10. ¿Cuál es su opinión con respecto a las preferencias o favoritismos hacia usted?

E..., como yo no tengo ninguna preferencia hacia mi persona, entonces no, no podría considera que una opinión sobre esto. (S08-10)

11. ¿Cómo cree usted que se le ha ayudado de alguna manera demás?

Como me ayudan los demás, bueno, yo la verdad no..., he tenido ningún

problema, e..., lo único que se me desamarre mi zapato y alguien me haga el favor de amarrarlo debido a que me cuesta porque tengo un problema con mi mano derecha y ya saben que a mí me cuesta y al parecer camino de alguna manera que siempre se me desamarran los zapatos entonces siempre me dice, ven te voy a amarrar el zapato, entonces es una forma así no solo de mostrar amistad e..., sino una forma de ayuda que ellos me brindan verdad. (S08-11)

Eso si considero que es muy bueno y les agradezco porque esto muestra una lealtad y no cualquier baja a uno amarrar los zapatos de una persona. (S08-12)

12. ¿Qué actitudes ha logrado observar que han tomado sus compañeros de trabajo hacia usted?

E..., bueno e..., lo que yo observo diariamente es que siempre están pendientes de uno y como está uno, siempre me pregunta como estoy y viceversa, o de la misma manera pregunto cómo están las personas, pero si tuviera algún problema yo sé que me ayudarían. (S08-13)

13. ¿Cómo es el trato actual de sus superiores y compañeros hacia usted?

A..., el trato es muy bueno tenemos mucho respeto entre nosotros e..., nos respetamos, nos ayudamos si nos he colaborado, si nos hemos hecho así un vínculo no solo de amistad sino también entre nosotros. (S08-14)

14. ¿Cómo cree usted que se le ha limitado, alguna de las funciones que realiza a diario?

E..., no nunca me han limitado en nada, incluso en un noventa por ciento de las cosas que hago en mi oficina, son cosas que yo he propuesto o sea, no me han dicho es esto lo que tiene que hacer nada obligatoriamente verdad, siempre hay las cosas pues, que tengo que hacer verdad por mi puesto o por procesos, pero si yo he aportado, por mi parte hasta cosas que se podrían considerar que no son tan, tan como de salud verdad. (S08-15)

Como por ejemplo hicimos la ley de perros de asistencia que ya está para primera lectura en el pleno del congreso verdad, pero..., tal vez no es una norma en salud, pero si tenía algo que ver con salud verdad, en que cuestión de los perros podrían entrar con las personas a un centro de salud o a una farmacia, si tiene un vínculo pero si pudiera considerarse como que no es un norma directa de salud, entonces si me apoyaron. (S08-16)

IV. Infraestructura

15. ¿Describa cómo debería de ser la infraestructura necesaria para ayudarlo a usted?

Para ayudarme directamente a mí, no porque por mi tipo de discapacidad verdad..., no tengo ningún inconveniente con la accesibilidad pero sin embargo

como, e..., si se debería de preservar ciertas cosas de accesibilidad universal, rampas, no existen aquí dentro de la institución, los espacios del no existen baños especiales para personas con discapacidad, inclusive he hecho reuniones aquí, y se me ha dificultado cuando tengo personas con sillas de ruedas, que tal vez no pueden ingresar tal vez a un baño dentro de este lugar, porque no hay el espacio verdad. (S08-17)

Entonces e..., ahorita como existe la convención sobre los derechos de la persona con discapacidad entonces tal vez no se podría considerar una excusa como a..., es que el edificio es muy viejo y por eso no lo hay, pero también he visto que no se busque los mecanismos para hacerlo accesible. (S08-18)

16. ¿Cómo modificaría usted la infraestructura de la empresa para favorecer y facilitar sus labores diarias?

Colocaría rampas. (S08-19)

17. ¿Explique porque, es importante modificar la infraestructura de la empresa para ayudar a usted?

Por mi todo está bien (S08-20)

18. ¿Explique cómo se sentiría usted si se modifica la estructura de la empresa por usted?

No puedo opinar nada que no cambiaría nada. (S08-21)

19. ¿Considera usted que las instalaciones de la empresa favorecen a todos los empleados de manera equitativa? Si, su respuesta es afirmativa o negativa

Como yo no sé, si hay otras personas con este tipo de discapacidad, si hubiera más personas con discapacidad física, mí respuesta sería que no. (S08-22)

20. ¿Considera usted que la infraestructura de la empresa puede ser muy riesgosa para usted?

No, para mí no. (S08-23)

21. ¿Cree usted que si se modifica la infraestructura de la empresa eso reduciría el esfuerzo que debe de realizar a diario por cumplir con sus labores?

E..., bueno para mí no cambiaría nada pero si yo tuviera la oportunidad para acceder a..., opinar o de alguna manera poder cambiar algo, cambiara el tipo de accesibilidad, digo yo, rampas cuestiones para indicar, en braille e incluso el trabajo que realizamos aquí verdad, como ahorita Guatemala ratifico que todas las normas ya deberían de estar en sistema Braille, ya las hubieran solicitado en el sistema braille a los órganos que les corresponde, porque para que voy a

esperar que venga una persona ciega y me diga, mire fíjese que sus normas no están en el sistema braille verdad y a..., así no se preocupe se lo vamos a solicitar, desde ahorita ya todos tienen este compromiso, es un compromiso de país y todas las instituciones deberían de saber que los trabajos que ellos realizan por escrito deben de ser en braille. (S08-24)

V. Oportunidad y desarrollo

22. ¿Explique si conoce algún proceso de contratación que le favorezca a usted?

E..., de hecho, Guatemala es el único país de Iberoamérica que no tiene una ley laboral para personas con discapacidad, ni aquí ni en ningún lado existe algún lugar que favorezca a ninguna persona con discapacidad para su contratación, no existe ni siquiera una prestación social, no existe en ningún lugar público o privado que tenga como norma contratar a personas con discapacidad, no existe eso, de hecho, miro más inestabilidad laboral que oportunidad. (S08-25)

23. ¿Qué se considera dentro de esta empresa para mejorar sus oportunidades laborales?

E..., darle seguridad a las personas verdad, no solo a mí, claro las personas que somos por contrato tenemos una inestabilidad laboral, todos los años vamos a estar de..., como es ahorita noviembre y diciembre en ese ambiente de incertidumbre que no sabemos uno, si le van a firmar el contrato o no y si una persona realiza muy bien su trabajo, tiene la oportunidad de seguir como en la iniciativa privada, ya sean buenos, malos, o más o menos, pero si no lo parece se van. (S08-26)

24. ¿Qué tipo de oportunidades de desarrollo y crecimiento le ofrece la empresa a usted?

E..., a mí, e..., no veo ningún crecimiento dentro de esta empresa, ni incentivos, ni capacitaciones de calidad para poder decirle que me estoy desarrollando laboralmente, de hecho, las veces que hemos concedido con mis compañeros acceder a una oportunidad lo que nos han hecho es..., ponernos más trabas que incentivarnos a hacer las cosas. (S08-27)

25. ¿Al momento de tener alguna oportunidad de crecimiento considera usted que es tomado en cuenta?

A..., no, no creo al menos que sea por amistad, por capacidad bueno no creo que muchas personas hayan entrado a trabajar por capacidad a este lugar, creo que son más las personas por amistad y una cuestión política en colocar a alguien en ciertos puestos. (S08-28)

26. ¿Cuál ha sido su experiencia en relación con la toma de decisiones de la empresa para sus empleados?

E..., aquí existe mucho temor incluso para las personas que están bajo contrato en tomar decisiones se ve mucho el tema de venganzas o por otro tipo de cuestiones o de otras indoles si una persona..., e..., voy a poner un ejemplo, si yo estaba trabajando en el congreso tuvimos que debatir si mis informes estaban en el congreso y no entendía mucho cual era el problema, si él me decía, que, que estaba haciendo en ese otro lugar entonces se me hace a algo hasta tonto que las personas puedan pensar de esa manera entonces si no hay liderazgo dentro de este lugar. (S08-29)

27. ¿Cuál ha sido su reacción al ver que no se toma en cuenta su opinión?

E..., bueno dentro de mi ambiente laboral o mi oficina si toman en cuenta mi opinión, ya a niveles más altos, la verdad que ni siquiera lo he intentado. (S08-30)

28. ¿Cree usted que hay algún tipo de preferencia o favoritismo hacia usted?
Explique

No, no hay. (S08-31)

VI. Capacitación

29. ¿Cómo se siente con las funciones que realiza a diario?

A..., si me gusta mi trabajo y lo que hago, solo debería de..., este lugar ser un poco más agresivo en no solo normas sino también llevarlas a leyes. (S08-32)

30. ¿Con que constancia se realizar capacitaciones para ayudarlos a mejorar sus labores diarias?

No, la verdad que no recibo capacitaciones para en el tema específico de discapacidad no hay capacitaciones. (S08-33)

31. ¿Cómo considera usted que las capacitaciones recibidas han sido de gran importancia para su desarrollo laboral y profesional?

A..., ayudan muchísimo, la propuesta de ley que yo he hecho, as he hecho porque yo por mi parte he buscado capacitaciones, en el exterior o en otros lados, pero por parte de esta institución no ha habido capacitaciones. (S08-34)

32. ¿Cómo considera usted que con sus funciones diarias ha ayudado a la empresa a mejorar?

E..., bueno hay algunas cosas que he hecho que no solo han ayudado a este

lugar sino a toda la población, el tema de discapacidad es muy amplio, lo que pasa es que no existen leyes, no existen acuerdos, no existen casi..., material para las personas con discapacidad entonces, considero que las personas que quieren trabajar en el tema de discapacidad, este es uno de los países más propicio para poder hacerlo. (S08-35)

33. ¿Cuál es su opinión con respecto a las capacitaciones y como han favorecido su desenvolvimiento laboral?

Bueno como le digo no he tenido muchas capacitaciones derivadas de esta empresa, solo exteriores, un ejemplo yo he ido a otras capacitaciones sobre empleo de personas con discapacidades que lo han impartido cooperaciones españolas y ahí para empleos de personas con discapacidad, de ahí otras capacitaciones de servicio sociales para personas con discapacidad y ahí propuse la modificación de reforma de rehabilitación del IGSS, también he ido a otras capacitaciones que me han..., ayudado a realiza mi trabajo, en realidad lo que uno aprende ahí, en realidad ahí se veo lo que se ha hecho en otros países y lo no existe aquí entonces eso si ayuda bastante verdad, e..., escuchar los problemas que ellos han tenido como lo han hecho y la mejor forma de hacer. (S08-36)

Un ejemplo el congreso antes tenía solo una propuesta para que todo el sector público contratara un cinco por ciento de personas con discapacidad y cuando fui a esa capacitación me di cuenta que la propia organización de experto de discapacidad decían que lo máximo podía ser el 2 por ciento y así con dificultades entonces hay cosas que uno no sabe si las puede implementar, entonces qué pasaría si el congreso hubiera ratificado el 5 por ciento, sabemos que es una ley que nació muerta, entonces si aprende mucho afuera bastante. (S08-37)

34. ¿Cómo se siente usted al momento de recibir capacitaciones importantes para el desarrollo personal y grupal de la empresa?

E..., pues la verdad que si, como le digo si ayudan bastante y lógicamente la empresa va a tener que dar su reconocimiento que los empleados están aportando a los temas no solo de discapacidad sino integrando lo que está aprendiendo, y las capacitaciones son muy importantes, de hecho, la iniciativa privada se preocupa bastante capacitando a sus empleados constantemente, pero en el sector público no pasa así, digamos dan por sentado que la persona sabe dar su trabajo y ahí acabo. (S08-38)

35. ¿Cuál es su perspectiva con respecto a la ayuda que brindan las capacitaciones para mejorar el ambiente laboral?

E..., lo que pasa es de que, por ejemplo, así personalmente, si yo tengo mayor conocimiento sobre el tema, lógicamente de alguna manera yo voy a ir con mis

compañeros y compartir muchos temas y si yo contribuyo con mis compañeros nosotros vamos a entregar un mejor trabajo a la empresa, y por ende la empresa también va a mejorar porque, se habla mucho de que..., la..., el sector público tiene muy poca competitividad, muy poco desenvolvimiento laboral, no se ve lo que hace el sector público por eso mismo por que las personas están en los puestos, pero no saben ni que están haciendo, no conocen su labor, no aportan nada, e..., parecemos solo maquinas verdad. (S08-39)

Nos dicen mire tienen que firmar esto y he visto eso durante estos treinta años que llevo en esta empresa, entonces si es bueno cuando las personas tiene el conocimiento y decir mira así que.., hagamos tal cosa o mejorar, otra cosa más nosotros que trabajamos con normas y decir buen si en otro lado están haciendo esto de esta manera, porque nosotros lo seguimos haciendo de esta forma, entonces, por ejemplo la forma de entregar informes mensuales, se pierde una mañana completa y cuanto le sale en eso a la empresa ósea por que los informes no se pueden enviar a una base de datos, se evita tiempo, que la persona salga, que no se tenga desperdicio de papel o de tinta o cosas así verdad, entonces esas cosas las seguimos haciendo así en Guatemala por ya alguien dijo, hay que hacerlo así porque se quedó como norma, pero no ha habido un mente que diga hagamos una base de datos, para que tenemos la tecnología si, seguimos como estuviéramos como máquina de escribir y seguimos haciendo todo a la antigua. (S08-40)