

Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo

Challenges of visually impaired employees in the workplace

M. Hernández, A. Becerra, S. P. Aquino

Resumen

La inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad visual es un tema poco estudiado en el contexto mexicano. Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo explorar las experiencias y desafíos a los que se enfrentan las personas con discapacidad visual en su lugar de trabajo. El estudio fue de enfoque cualitativo bajo el método de caso exploratorio-descriptivo. Las categorías de análisis fueron: inserción laboral, perfil de puesto, prestaciones sociales, desafíos laborales, estrategias de afrontamiento y rehabilitación integral. La recolección de datos se llevó a cabo por medio de una entrevista semiestructurada. La población consistió en 10 personas mexicanas con experiencia laboral y discapacidad visual, residentes del estado de Tabasco (6), Ciudad de México (3) y Guanajuato (1). Los hallazgos indican que, a pesar de la constante exclusión en los centros de trabajo, las personas con discapacidad visual encuentran escenarios donde pueden ejercer su derecho, con remuneración igualitaria en los diferentes puestos, gracias a sus conocimientos y el apoyo de familiares y amigos. Asimismo, aplican métodos de organización, verificación y práctica como estrategias que favorecen a su buen desempeño. Se concluye que la rehabilitación integral de las personas con discapacidad visual, la orientación y la movilidad social, pueden ser fundamentales para ocuparse laboralmente.

Palabras clave

Inclusión social. Exclusión social. Discapacidad visual. Rehabilitación integral. Empleo.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Abstract

Socio-occupational inclusion of visually impaired people is a little-studied subject in the Mexican context. This research therefore aimed to explore the experiences and challenges faced by visually impaired people in the workplace. The study took a qualitative approach under the exploratory-descriptive case study method. The categories of analysis were: job placement, job profile, social benefits, work challenges, coping strategies and comprehensive rehabilitation. Data was collected by means of semi-structured interviews. The population consisted of 10 visually-impaired Mexican persons with work experience residing in the state of Tabasco (6), Mexico City (3) and Guanajuato (1). The findings indicate that, despite constant exclusion in the workplace, visually impaired people find situations in which they can exercise their rights, with equal pay in different positions, thanks to their knowledge and the support of family and friends. They also apply organisation, verification, and practice methods as strategies that enhance their performance. It is concluded that comprehensive rehabilitation of visually impaired people, orientation, and social mobility can be essential for employment.

Key words

Social inclusion. Social exclusion. Visual impairment. Comprehensive rehabilitation. Employment.

1. Introducción

La inclusión social se considera un concepto complejo y de amplio debate en el contexto internacional. Quienes defienden la inclusión educativa argumentan que la inclusión social de las personas con discapacidad y necesidades especiales aumenta cuando reciben educación (De Leeuw *et al.*, 2018); sin embargo, la inclusión educativa no garantiza la inclusión social.

Así también, la inclusión social hace referencia a factores como el desempleo, aspectos culturales, el trabajo precario, el acceso a la vivienda, la salud, la seguridad, la participación ciudadana de grupos vulnerables donde existe una serie de políticas y programas para las personas con discapacidad (Aquino, 2022; Brown, 1998). La inclusión educativa es parte de la inclusión social; sin embargo, el impacto de la inclusión educativa de los grupos vulnerables para acceder a otros aspectos de la inclusión social no ha sido estudiada ampliamente, y, en específico, la inclusión de las personas con discapacidad visual (PCDV) en el ámbito laboral.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Para la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2001, p. 24), la discapacidad comprende las deficiencias, las limitaciones en las actividades y las restricciones en la participación en términos «esperados»; es decir, lo que una persona con características similares sin discapacidad es capaz de hacer. Y, en su clasificación, se halla la discapacidad visual.

En México, la discapacidad visual es la segunda causa de discapacidad con mayor número de afectación (Inegi, 2020), siendo la discapacidad visual no solamente de afección oftalmológica —la cual se entiende por la ceguera y la baja visión—, sino médica y psicológica (Lopera *et al.*, 2010). En la ceguera, la persona no recibe ninguna información visual; en cambio, la persona con baja visión logra percibir sombras, luces y colores, con ayuda de lentes (Consejo Nacional de Fomento Educativo, 2010).

En el contexto ocupacional, solo el treinta por ciento de la población mexicana con algún tipo de discapacidad cuenta con empleo, siendo la discapacidad visual la más aceptada en el mercado laboral (Dis-capacidad, 2021). Y, en el sentido de los derechos laborales, la *Declaración universal de los derechos humanos* (Naciones Unidas, 1948) señala que «Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo» (art. 23), declaración que, desde 1948, debe ser aplicada a toda persona. Recientemente, en México se creó el *Programa Nacional de Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024* con la finalidad de emitir una serie de políticas públicas con fundamento normativo nacional, en las que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sea la dependencia responsable de favorecer el ingreso laboral de las personas con discapacidad (PCD).¹ Y, de acuerdo con este programa, en México el 30% de este grupo de población tiene empleo y gana un 33,5% menos que el resto.

Aunado a lo anterior, la tasa de participación de las mujeres es mucho más baja, pues solo el 18% tiene empleo frente al 42,3% de los hombres con discapacidad. Del total de personas con discapacidad, solo el 16% se encuentra económicamente activa, lo que coloca al 48% de la población con discapacidad en condición de pobreza y al 9,8% en pobreza extrema, cifra superior a la pobreza a nivel nacional, del 41,9% y el 7,4% respectivamente. Por lo que, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2020), señala que la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapa-*

¹ *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024* (2021), de 25 de junio de 2021. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0.

cidad, firmada el 30 de marzo de 2007, busca la igualdad de oportunidades entre personas con y sin discapacidad, brindando los derechos y obligaciones en igualdad. Asimismo, el artículo 27 del documento menciona que la persona con discapacidad tiene derecho a ser aceptada en el mercado laboral, así como a ganarse la vida mediante un empleo, tomándose como base las leyes que pretenden salvaguardar la integridad de los trabajadores con discapacidad, esto con la intención de visibilizar y hacer válidos sus derechos en su lugar de trabajo (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2020, p. 33).

En la Tabla 1 se sintetizan los documentos normativos que, a nivel internacional y dentro del contexto mexicano, sustentan el derecho al trabajo de las PCD.

Tabla 1. Normativas

Norma internacional	Artículo	Argumento
<i>La Declaración Universal de los Derechos Humanos</i>	23	Derecho al trabajo.
<i>Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (PCD)</i>	27	Derecho al trabajo de las PCD en igualdad de condiciones.
Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (PCD)	7	Los Estados deben reconocer que las PCD deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos y, en particular, en materia de empleo.

Norma nacional	Artículo	Argumento
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	123	Toda persona tiene derecho al trabajo.
<i>Ley Federal del Trabajo: justicia social</i>	2	Equilibrio entre los factores de producción y la justicia social. Propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales.
	3	El trabajo constituye un derecho y deber social, el cual no podrá establecerse en condiciones de discriminación.
	132	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones. Los centros de trabajo mayores de 50 empleados deberán contar con instalaciones adecuadas para las PCD.
	133	Prohibición sobre la negación de contratación de las PCD.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Norma nacional	Artículo	Argumento
<i>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: sociedad incluyente</i>	1	Concepto de discriminación.
	9	Prohibir la libre elección de empleo, restringir el acceso, la permanencia y ascenso de este.
	15	Medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación.
<i>Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: promoción a la inclusión social y económica</i>	1	Promover, proteger y asegurar los derechos humanos de las PCD.
	11	Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las PCD.

Nota: elaboración propia con base en Rubí (2015, pp. 69-76).

La inserción laboral necesariamente está vinculada con los derechos humanos, así como las políticas públicas para su aceptación, responsabilidades y obligaciones (Ordóñez, 2011, p. 145) y se refiere a la transición de la persona hacia la participación económica (García y Gutiérrez, 1996).

Sin embargo, las PCDV presentan serios desafíos para encontrar un trabajo: el prejuicio de los empresarios, la falta de conocimientos o el nivel educativo, entre otros. De acuerdo con la Organización Nacional de Ciegos Españoles ([ONCE], 2019), hay cerca de 30 millones de personas con discapacidad visual en Europa, cuya tasa de desempleo entre las personas en edad de trabajar es del 75%. La tasa de empleo de este grupo en América Latina y el Caribe es del 37%, en Serbia del 47%; en Corea del Sur del 33%, en México del 39% y en España del 26% (Goertz *et al.*, 2010). El Banco Mundial reporta en 2021 que, si bien el 37% de las PCDV tienen empleo, solo un 15% se considera autosuficiente; es decir, que el salario percibido cubre sus necesidades básicas, ya que, generalmente, son contratados con remuneraciones más bajas.

Por lo antes expuesto, el objetivo de la investigación fue explorar las experiencias y desafíos a los que se enfrentan las PCDV en su lugar de trabajo.

2. Metodología

La investigación fue de tipo exploratoria-descriptiva. El enfoque fue cualitativo y la indagación consistió en un estudio con un muestreo intencional utilizando la técnica

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

de redes o avalancha (Goetz y LeCompte, 1998) debido a la dificultad para acceder a PCDV que se encontraran trabajando al momento de la investigación o que hubieran tenido experiencia laboral.

Los sujetos de estudio fueron 10 PCDV, 8 ciegos y 2 débiles visuales pertenecientes a Tabasco, Guanajuato y Ciudad de México. De las 10 PCDV, 9 fueron del sexo masculino y una del sexo femenino; la edad promedio de los participantes fue de 29 años en un rango entre los 19 y 43 años.

Los criterios de inclusión fueron: que la persona tuviera alguna discapacidad visual, fueran residentes de la República Mexicana, con experiencia laboral en empleos formales o informales, que su participación fuera voluntaria y aceptaran los criterios del consentimiento informado.

Se empleó la entrevista semiestructurada, validada por juicio de expertos, con 20 preguntas agrupadas en cinco categorías predefinidas: inserción laboral, perfil de puesto, prestaciones sociales, desafíos laborales y estrategias para afrontar tales desafíos (ver Figura 1).

Figura 1. Categorización



Nota: elaboración propia.

Las entrevistas, con una duración de 20-65 minutos, se realizaron de forma individual durante la pandemia de la covid-19, entre los meses de octubre de 2021 y enero de 2022, periodo en el cual, quienes trabajaban, perdieron su empleo, siendo la crisis económica un detonador para emprender.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

3. Resultados

Al momento de las entrevistas, había un egresado de nivel de licenciatura, un estudiante de la licenciatura en Comunicación y una estudiante de la licenciatura en Psicología, cinco con educación media superior y uno con secundaria trunca. Los resultados de las entrevistas se organizaron por las categorías antes indicadas; se incluyen fragmentos de estas, asignándoles una nomenclatura para guardar el anonimato de la fuente: ejemplo E3J (entrevistado 3 y J por la inicial del nombre), como sugieren Hernández-Sampieri *et al.* (2014). Los datos generales sobre los entrevistados quedaron integrados en la Tabla 2, y, a continuación de esta, se exponen los resultados por categorías.

Tabla 2. Datos generales de los entrevistados

Participante	Empleo actual y anteriores	Antigüedad	Género	Edad	Entidad Federativa	Nivel de estudios	Discapacidad/ causa
E3J	Masajista	4 años	M	24	Tabasco	Secundaria trunca. Cursos diferentes sobre masajes	Ceguera/ desconocida
	Vendedor de dulces	Algunos meses					
E5L	Perifoneo en una frutería	2 meses	M	24	Tabasco	Egresado de Lic. en Comunicación	Ceguera/ desconocida
	Locutor de radio	3 meses					
E6C	Obrero en una fábrica de quesos	2 años	M	19	Tabasco	Educación Media Superior	Ceguera/adquirida por glaucoma congénito
E7G	Servidor público	2 años	M	28	Tabasco	Educación Media Superior	Ceguera/congénita
	Ayudante vendedor en purificadora	10 años					
	Docente de cómputo	3 años					
E9O	Músico	5 años	M	22	Tabasco	Estudiante del 5.º semestre de la Lic. en Comunicación	Ceguera/congénita
	Locutor de radio	6 meses					

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Participante	Empleo actual y anteriores	Antigüedad	Género	Edad	Entidad Federativa	Nivel de estudios	Discapacidad/ causa
E10B	Docente de cómputo	5 años	M	38	Tabasco	Educación Media Superior	Ceguera/congénita
	Servidor público	5 años					
E2M	Ayudante vendedor de calzado	Actualmente	M	43	CDMX	Secundaria. Técnico en Contabilidad trunco	Baja visión/congénita
	Repositor en almacén de cómputo	1 año y 6 meses					
	Intendente en escuela	Algunos meses					
	Ayudante en taller mecánico	Algunos meses					
E11V	Servidor público	7 años	M	39	CDMX	Educación Media Superior trunca	Ceguera/adquirida a los 14 años por osteofibroma, que conllevó la pérdida del olfato
	Empacador en el sector privado	14 años					
	Vendedor ambulante	1 año					
	Vendedor en agencia de autos	1 año					
	Limosnero	2 años					
	Cobrador de renta de local	2 años					
E4D	Vendedor de postres	1 año	M	31	CDMX	Educación Media Superior. Curso sobre Gastronomía	Baja visión/adquirida a los 24 años por daño en el nervio óptico causado por tumor
	Empacador en el sector privado	3 años					
	Ayudante de cocina	1 año					
E8R	Operadora de una línea de taxis	1 mes	F	28	Guanajuato	Estudiante de 6.º semestre de la Lic. en Psicología	Ceguera/adquirida por desprendimiento de retina

Nota: elaboración propia a partir de los datos de los participantes.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

3.1. Categoría: inserción laboral

La inserción laboral es el «proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos» (García y Gutiérrez, 1996, p. 269), por lo que la categoría *inserción laboral* determina el proceso por el que pasa la persona con discapacidad visual para la obtención de empleo, conoce la metodología empleada para cada persona y los recursos requeridos para ello.

La inmersión al mundo laboral es una transición importante para la mayoría de las personas, y cada una lo afronta de manera distinta de acuerdo con sus capacidades, resiliencia y oportunidades. En este caso, la inserción fue a través de familiares y amigos en su mayoría, quienes fungieron como red de apoyo para la obtención de empleo informal.

Por medio de una tía que, precisamente, estudiaba en esa universidad. Entonces, me comentaba, había buena clientela en cuestiones de los dulces. Entonces ella me apoyó para surtir, ella me prestó dinero. Entonces, como ella llegaba temprano, ella me llevaba, me dejaba en la entrada de la universidad ahí colocado con una mesa. Empecé con galletas, y ella dentro de la universidad me recomendaba.

E3J. Masajista/vendedor de dulces. Tabasco.

Debido a la covid-19. Mi esposa me decía: «Ya te sacaron del supermercado. ¿Qué vas a hacer?». Y fue la que me apoyó, y pues órale, me motivó un poco a vender, porque yo nunca había vendido nada. Entonces chale, y como sabía hacer galletas, ya me ponía hacer las galletas aquí en la casa con mi mamá; me ayudaba, y en diferentes cosas que yo no podía ver, como cortar la masa y eso, ya me echaba la mano ella que veía. Entonces empecé a salir a las calles.

E4D. Vendedor de postres/empacador/ayudante de cocina. CDMX.

Mi papá nunca ha querido que yo me quede ahora así que marginado, ni separado de los demás; entonces, si todos están haciendo algo, me dice: «Anda, ve y haz lo mismo». Obviamente, me explica, y tiene más paciencia conmigo, pero acabo haciendo lo que todo mundo hace; o sea, esto es simplemente por no dejarme abandonado en una silla, como, desgraciadamente, en la mayoría de los casos de ceguera.

E6C. Obrero en una fábrica de quesos. Tabasco.

O bien, de empleadores igualmente informales que brindaron fuentes de ingreso a personas con discapacidad.

El señor que me contrató era uno de los socios de la empresa, y él estuvo investigando sobre escuelas con diferentes capacidades, ya que a su hija le gustaba hacer audiolibros, pero las personas no la escuchaban mucho. Ellos llegaron por medio de la página de Facebook a esta escuela con el proyecto de que alguna persona con discapacidad visual escuchara los audiolibros; ahí fue cuando empezó a proponer su hija que se les diera la oportunidad a las personas con discapacidad visual de trabajar. Nos hicieron una prueba, posteriormente, y era para operador; ocupaban dos y solamente quedé yo para el puesto de operadora de taxis afortunadamente.

E8R. Operadora de una línea de taxis. Guanajuato.

De igual manera, hubo autoempleo dado por experiencia, conocimiento previo y aprovechamiento de oportunidades.

Comencé llegando al taller de masajes, y como yo ya tenía conocimiento —puesto que mi papá fue cura huesos—, digamos que ya traía eso en las manos. Al poco tiempo ya era una persona apta e iba a poder dar masajes con lo poco que ya había aprendido.

E3J. Masajista/vendedor de dulces. Tabasco.

De niño, yo tocaba en eventos culturales; por ejemplo, Casa de la Cultura acá en Cárdenas, en escuelas..., cualquier evento. Ya de adolescente, cuando empezaron a salir oportunidades pequeñas, fue para sacarle provecho económico.

E9O. Músico/locutor de radio. Tabasco.

También, existieron transiciones como aprovechamiento de un primer contacto en la organización, a quien —como el pasante de la licenciatura en Comunicación— se le brindó la oportunidad de percibir ingresos económicos después de concluir su estadía por determinado tiempo.

Yo entré en la radio, primero, por mi servicio. Fui buscando de puerta en puerta, donde muchas veces se me cerraron porque no había convenio, hasta que fui a la Radio Tabasco. Primero fui a hablar con el director general y ya le planteé mi situación; me dijo que sí y entré. Después de dar mi servicio, me dijeron si me gustaría quedarme, pero ya no me tocaba trabajar todos los días; ahí estuve por tres meses, luego entró la pandemia y terminó mi contrato y no volví a renovar.

E5L. Locutor de radio. Tabasco.

Otro caso fue el de un estudiante de cómputo que pasó a ser docente por medio de un proceso de capacitación en el sector gubernamental.

El primer empleo fue cuando vine a la Biblioteca Pino Suárez como un alumno más para aprender computación. La biblioteca cuenta con un área de computación para personas ciegas y débiles visuales; ahí se les enseña lo que es la tecnología. Yo entré como un alumno más, y en el transcurso de 2007 a 2009 me capacité, y en 2009 entré como tallerista impartiendo clases a compañeros igual ciegos que aprendieron lo que es el manejo de la computadora básicamente.

E10B. Servidor público. Tabasco.

Sin embargo, se refleja la insatisfacción y frustración por la falta de oportunidades aun teniendo los recursos para figurar en la plantilla formal.

Para qué sirve tanta capacitación, tantos cursos, tanto tiempo que he dedicado para poder desempeñar bien el trabajo: la rehabilitación física. Siento que es una parte del Gobierno en la que no hay apoyo; se nos está apoyando de un lado, pero en el ámbito laboral no hay algo que nos esté avalando, no hay algo que nos está colocando como tal para poder hacer un trabajo como cualquier otra persona. ¿De qué sirve igual que yo tenga una capacitación, que yo me prepare con algunos cursos, que tenga yo documentos?

E3J. Masajista/vendedor de dulces. Tabasco.

3.2. Categoría: perfil de puesto

De acuerdo con Chiavenato (2011), el perfil de puesto es el listado de las obligaciones y las responsabilidades del ocupante, donde la organización debe capacitar al trabajador, ya que, durante la capacitación, la persona adquiere conocimientos, desarrolla habilidades y competencias que suelen ser, a corto plazo, un proceso educativo.

Muchos de los trabajadores cuentan con tareas a realizar en los diversos empleos; sin embargo, refiriéndose al caso de los participantes, para algunos no existía una descripción y análisis de puesto que les indicara con precisión dichas encomiendas, ya que, en el transcurso de su estancia en el centro de trabajo, iban identificando cuáles eran las actividades por realizar.

Luego me dice así; mira, vas a trabajar de lunes a jueves, ya me extendieron un día más, pero trabajaba yo todavía en la cocina, luego me aparté y me dedicaba a perifonearle, y en ocasiones a lavar los trastes, a limpiar las mesas, porque ella me decía ¿será que puedes?

E5L. Locutor de radio. Tabasco.

Cuando llegué al restaurante, como que era la novedad; yo estaba en el área fría, tenía que llegar, hacer jugos, a exprimir naranjas con la extractora, los jugos verdes, de zanahoria... Entonces, fue «¿Cómo le hace el chavo?», y después de eso me pusieron a picar verdura, tomates, cebolla... Igual, «¿El ciego cómo le hace?». Se te quedaban viendo y así, al principio era eso, pero ya después como que «Ya no sé qué ponerte hacer; vete a lavar los platos, vete a lavar cochambre». Al principio, era la novedad del chavo ciego, te hacen sentir bien, y ya después la chef era como la que «No sé qué más ponerte hacer», y te mando a lavar cochambre.

E4D. Vendedor de postres/empacador/ayudante de cocina. CDMX.

Una de las dificultades enfrentadas fue la carencia del perfil de puesto, ya que algunos entrevistados manifestaron no contar con el conocimiento o las habilidades para ejercer de manera pronta y adecuada su actividad.

La fundición se me complicaba porque la pala que utilizamos de madera se va encajando en diferentes puntos a la masa de queso, y se va levantando y levantando para que quede lisa, para que le dé la textura, la vista que tiene normalmente, y, al principio, yo no sabía dónde, me confundía mucho, pero una vez que lo vas repitiendo muchas veces, ya hasta lo haces como robot.

E6C. Obrero en una fábrica de quesos. Tabasco.

3.3. Categoría: prestaciones sociales

El empleo informal es inestable y no existe goce de prestación social en beneficio de quien presta su servicio (Varela-Llamas *et al.*, 2013, p. 115). Tampoco se aseguran las prestaciones sociales para quienes laboran en empresas no registradas o con fines de ventas o trueques, producción de bienes no comercializables por los hogares, agricultura, servicios domésticos y personales prestados por miembros de la familia, servicios voluntarios prestados a la comunidad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013, p. 4).

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S.P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Las prestaciones sociales se dividen en las gratificaciones en el ejercicio dentro y fuera del puesto. En México, de acuerdo con la *Ley Federal del Trabajo* (LFT),² las prestaciones de ley a que todo trabajador tiene derecho, independientemente del salario, son: la prima vacacional, el aguinaldo, la seguridad social, pago de utilidades, un día de descanso a la semana y, obligatorios, prima dominical, licencia de maternidad, licencia de adopción, prima de antigüedad, además de 12 de días de vacaciones por año laboral cumplido; sin embargo, algunos participantes dijeron no recibir las prestaciones de ley. Algunos trabajadores únicamente perciben el sueldo y, en ciertos casos, el transporte, mientras el resto, debido a su informalidad, son remunerados injustamente.

El lugar en donde estaba la oficina de la base de taxis quedaba un poquito retirado de donde yo vivía. Ellos contaban con transporte para el personal de empresa; el contador les ayudaba, pues yo sí quedaba un poquito retirada y no pagaba por transporte. Lo único que sí me preocupaba era la comida, pues era el lugar sobre una carretera donde prácticamente no había nada; es totalmente desierta y no había qué comer, las tiendas o los puestos quedan superlejísimos. La verdad, era por lo que más me preocupaba.

E8R. Operadora de una línea de taxis. Guanajuato.

Me brindaron los servicios, me llevaban y me traían.

E10B. Servidor público. Tabasco.

Las personas que propiamente han decidido trabajar por sus propios medios, ellas mismas asignan sus costos y las condiciones de trabajo. En los empleos provenientes de familiares, no se fija la duración en que prestarán el servicio, dejando indefinido el sueldo que perciben.

Preparo mis postres, los meto, los tapo, los pongo en una bolsa, porque yo tengo que llevarlos en una mano en una bolsa, con la otra voy con el bastón. En la mayoría de las veces, salgo con mi mamá; ella es como un apoyo para andar aquí en la colonia. Ya cuando voy a otro lado, voy solo, empiezo a guiarme, hacer los recorridos básicos, siempre paso por los mismos lugares [...]. Ando ofreciendo en los negocios, donde haya tienda, taquerías, donde venden hamburguesas, papitas, todo eso es... Ya tengo ubicados los negocios y ya voy directamente a ellos, es casi lo que hago de siete a nueve.

E4D. Vendedor de postres/empacador/ayudante de cocina. CDMX.

² *Ley Federal del Trabajo* (1970). Última actualización: 31 de julio de 2021. https://www.siapa.gob.mx/sites/default/files/ley_federal_del_trabajo_31.07.2021.pdf.

Yo no tenía herramientas de trabajo, que es la cama de masaje, una cama desplegable; tenía que compartir cama con otros compañeros. Tan a la mano empezaban otros compañeros aprender sobre esto; nosotros éramos recientes. Los otros compañeros que tenían su cama nos prestaban; has de cuentas que ellos trabajaban un paciente y luego nos las daban a nosotros, y así nos ayudábamos, para que nosotros igual tuviéramos práctica de acuerdo a los diversos tipos de cuerpos y también para que podamos apoyarnos económicamente.

E3J. Masajista/vendedor de dulces. Tabasco.

3.4. Categoría: desafíos laborales

De acuerdo con el *Diccionario de la lengua española* (Real Academia Española, 2014), el desafío laboral se define como el reto o empresa con dificultades a los que hay que enfrentarse. Las estrategias laborales se pueden entender como la metodología empleada por el trabajador para lograr un determinado objetivo dentro de una organización.

Los principales desafíos laborales que enunciaron los entrevistados fueron la discriminación, la falta de accesibilidad, la falta de ajustes y los accidentes de trabajo. También indicaron que, durante su estancia en los centros laborales, se presentaron situaciones complejas a las que hicieron frente para poder llevar a cabo su labor.

3.4.1. Discriminación, rechazo y falta de oportunidades de empleo

Uno de los principales desafíos laborales a los que se enfrentaron los entrevistados es la discriminación en sus centros de trabajo. Este fenómeno se da en la vida diaria de las personas con pérdida visual, desde la primera infancia o a partir de que han adquirido la ceguera. También pasan desapercibidos en las calles, en el transporte o en el trabajo. Aunque tratan de buscar orientación y ayuda visual, se les ha negado en múltiples ocasiones. Para el trabajador informal, estas situaciones se vivieron con mayor intensidad en las vías públicas de su ciudad.

Los camiones. muchas veces no me hacen la parada, no sé por qué. Ha habido veces que igual en la calle para cruzar alguna avenida pido apoyo, entonces, alcanzo a ver la sombra, la silueta, y nada más noto como se va yendo la sombra.

E4D. Vendedor de postres/empacador/ayudante de cocina. CDMX.

Una de las cajeras era muy seria, muy cortante, muy indiferente hacia tu persona. Otra cajera era muy grosera. Le decía: «Oye, voy a empacar esto, voy a usar la bolsa». Y dice: «No me estés hablando, concéntrate», y no tanto porque yo le platicara, le comentaba sobre la mercancía... De plano, no estaba de acuerdo que hubiera personas con discapacidad visual ahí.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

Hay empresas o espacios que igual casi no nos voltean a ver. Lo que necesitan ellos es algo que rinda más; para ellos, obviamente. Lo que buscan ellos es una persona que les trabaje, que les genere; nosotros debemos tener otros métodos, tenemos que adaptarnos a la sociedad y la sociedad no se adapta a nosotros, entonces es muy complicado. He asistido a algunos lugares, como gimnasios, para dar terapia a los deportistas; quedan en contactarte, pero nunca te resuelven nada.

E3J. Masajista/vendedor de dulces. Tabasco.

Como somos personas ciegas o con discapacidad visual, es muy difícil que nosotras consigamos trabajo, porque todas las empresas ocupan la vista casi siempre y aquí es muy muy difícil. A lo mejor para los hombres con discapacidad si hay, pero para las mujeres es muy difícil.

E8R. Operadora de una línea de taxis. Guanajuato.

Es tal la necesidad de identificación en el mercado del trabajo que, al ser rechazado por varias instituciones, un participante salió a las calles como limosnero, práctica que es común en este sector por la misma razón, llegándolo a considerar como trabajo, como afirma Carrera (2020).

Un conocido me enseñó a vender y pedir dinero. De esa manera es como empecé a trabajar en el metro debido al rechazo y falta de oportunidades. Dejaba muy buen dinero; por ejemplo, yo me sacaba \$400, \$600, \$800³ en unas tres, cuatro horas.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

El desempleo y la falta de oportunidades los ha motivado a realizar ventas ambulatorias como actividad ilegal. Práctica que suele ser recurrente (Fabián *et al.*, 2020), exponiéndose a un sinnúmero de riesgos y actos discriminatorios.

3 Cantidades en pesos mexicanos equivalentes a 20, 30 y 40 euros, aproximadamente (N. del E.).

La gente se acercaba y nomás me decía que sí, pero no me compraban por la ignorancia y los prejuicios de «Qué haces ahí vendiendo carros, si no ves». Vendí un carro, pero el compañero me robó la mitad de mi comisión. Después me salí, empecé en el metro de la Ciudad de México a vender dulces, a pedir dinero, a vender discos en los camiones con mi bocina.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

3.4.2. Falta de accesibilidad y ajustes razonables

Los ajustes razonables consisten en las adaptaciones necesarias para que la PCD pueda gozar de sus derechos y libertades (Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos, 2020), así como la accesibilidad busca asegurar el espacio en los diferentes entornos sociales, públicos y privados.⁴ En este estudio, se halla dificultad en la accesibilidad tanto en el trayecto a su espacio de trabajo como en el mismo, ya que no existen los ajustes razonables básicos ni necesarios para garantizar su trayectoria, asistencia y, mucho menos, puntualidad. Y debido a ello, las complicaciones al realizar sus actividades se dificultan.

Empiezo a vender carros, pero no estaba el material en braille.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

Trabajé en un almacén de cálculo en cómputo, nada más que, como me quedaba muy retirado de donde vivo, en las noches ya no veía muy bien; salía a las 6 y en la noche ya era muy retirado Me hacía como dos horas y media en llegar a mi casa.

E2M. Repositor en almacén de cómputo/intendente en escuela/ayudante en taller mecánico. CDMX.

3.4.3. Accidentes de trabajo

Los accidentes ocasionados por el trabajo, según el artículo 474 de la *Ley Federal del Trabajo*, son considerados como «toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte [...], producida repentinamente en ejercicio o con

⁴ *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad* (2011). Última actualización: 6 de enero de 2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>.

motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste». Al igual, los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a los que se encuentra expuesto el trabajador en el ejercicio de su labor.⁵

Los participantes con mayor exposición a accidentes son aquellos que realizan actividades ambulatorias, ya que, al estar expuestos, han corrido el riesgo de sufrir caídas en las calles por el desconocimiento del espacio. Como también la persona con actividades de cocina, que, aunque tenga conocimiento de su espacio, estas mismas suelen ser totalmente táctiles, conllevando a riesgos principalmente en las manos.

Le tengo pánico a los perros en la calle, porque el bastón los atrae y me ladran; se me avientan cuando salgo a vender. Al inicio fue ver una ruta donde no haya.

E4D. Vendedor de postres/empacador/ayudante de cocina. CDMX.

Me caí del metro, porque eso te expone.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

De repente, un corte en el dedo, rayones del cuchillo, lo único.

E4D. Vendedor de postres/empacador/ayudante de cocina. CDMX.

3.4.4. Explotación laboral

La explotación laboral consiste en la inseguridad físico-mental del trabajador. Con bajos salarios o ausencia, exageradas horas de trabajo, falta de higiene, alimentación insuficiente, riesgos de salud en el espacio de trabajo, o las condiciones ofrecidas no fueron respetadas (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Yo cobraba el mínimo, pero sí tenía el seguro; nada más que has de cuenta que no me di cuenta cuando el patrón me lo quitó. De todos los años que estuve ahí, me pagó dos años de seguro, y bueno, no fue a mí, sino fue a todos.

E2M. Repositor en almacén de cómputo/intendente en escuela/ayudante en taller mecánico. CDMX.

⁵ Ley del Seguro Social (1995). Última actualización: 25 de abril de 2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>.

A veces tenía que ir a trabajar los domingos, no me pagaban las horas extras y era mi descanso.

E8R. Operadora de una línea de taxis. Guanajuato.

3.5. Categoría: estrategias de afrontamiento

Las estrategias de afrontamiento laboral son aquellas que emplearon las PCDV de este proyecto para lograr cumplir con los objetivos de su puesto de trabajo.

Me organizaba con las monedas y billetes [...]. Entonces todo lo tenía en las bolsas de los pantalones.

E3J. Masajista/vendedor de dulces. Tabasco.

A veces se pone pegajoso en la mesa, es ahí en donde yo identificaba todo [...]. Nos fijamos por el olor de la fruta, porque bien se dice que cuando está podrido huele diferente.

E7G. Servidor público/ayudante de purificadora/docente de cómputo. Tabasco.

El detergente sin problemas lo detectaba; o sea, todos los productos los detectaba, era muy raro el producto que no conocía y ya preguntaba.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

Mis compañeros se adaptaron a mí y me dijeron: «Vamos a hacer una cosa, quédate arriba de la camioneta y nos vas pasando, desde allá arriba, los garrafones de agua».

E7G. Servidor público/ayudante de purificadora/docente de cómputo. Tabasco.

Llevar personas que te respalden tantito, porque no vaya a haber algún tipo de violencia al terminar de cantar, y las personas están bajo los efectos del alcohol y lanzan botellas.

E9O. Músico/locutor de radio. Tabasco.

Sin embargo, tenía que buscar una persona visual para que te fuera indicando en qué cuadro podías escribir.

E10B. Servidor público. Tabasco.

Me ponían a una persona para que me pasara la mercancía y yo iba empacando, porque yo no sabía cómo hacer.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

Seleccionaba todo, y ya los que eran de vidrio los lavaba yo con cuidado.

E5L. Locutor de radio. Tabasco.

Verificaba bien con las manos que no le haya quedado ninguna suciedad, y es así como yo trabajaba, al igual que cuando limpiaba las mesas.

E7G. Servidor público/ayudante de purificadora/docente de cómputo. Tabasco.

Pero una vez que lo vas agarrando y repitiendo muchas veces, ya hasta lo haces como robot.

E6C. Obrero en una fábrica de quesos. Tabasco.

Cuando no había nadie, aprovechaba yo a intentarlo y lo lograba yo hacer.

E7G. Servidor público/ayudante de purificadora/docente de cómputo. Tabasco.

Sin considerar el orden jerárquico, a continuación se describen las estrategias laborales identificadas y empleadas por las PCDV de esta investigación.

1. La organización: permite mantener el orden en las actividades, como la situación bajo control.
2. La identificación: mediante los sentidos; tacto, oído. Y olfato para quienes están en cocina.
3. El apoyo visual de otras personas: buscan la orientación visual en la mayoría de las veces; generalmente, si lo necesitan, la pedirán.
4. La selección: de herramientas o materiales que ocupan, dándoles un sentido de agrupación único para agilizar la búsqueda y evitar posibles incidentes.
5. La verificación: buscan reiteradamente comprobar lo que han hecho, o están por hacer, por medio de la certificación del proceso, por precaución y seguridad.
6. La práctica: no contar con experiencia en ciertas actividades puede retrasar su desempeño, pero, conforme pasa el tiempo, logran adaptarse con facilidad mediante la repetición, siendo la práctica fundamental.

3.6. Categoría emergente: rehabilitación integral

Inicialmente, la categoría de rehabilitación integral no estaba incluida en la investigación. Sin embargo, durante el análisis de las entrevistas, surgió como categoría impor-

tante, ya que alude a la configuración de la persona como un ser biopsicosocial que pretende cubrir las necesidades de supervivencia a través de procesos terapéuticos, educativos y sociales para mejorar su calidad de vida e integrarse al medio familiar, social y laboral. En los participantes, fueron identificadas dos vertientes desde la raíz de la deficiencia: la congénita y la adquirida, en las que la orientación y movilidad es fundamental para su autonomía y seguridad como parte del proceso de la rehabilitación integral, entendida como «"la rehabilitación", esta supone el logro de la autonomía e independencia de la persona con discapacidad» (Lopera *et al.*, 2010, p. 12) y el funcionamiento óptimo en su ambiente (OMS *et al.*, 2012).

A su vez, en la rehabilitación profesional, la persona logra equilibrar las desventajas de una discapacidad y el que afecte a su desempeño laboral, dificultando la integración social y laboral, mediante el mantenimiento y la promoción en una actividad productiva (Lopera *et al.*, 2010, p. 71). La rehabilitación puede ser posible gracias al conjunto de esfuerzos familiares, organizacionales, servicios gubernamentales y no gubernamentales en los sectores de salud, trabajo, educación, social, etc. (Organización Internacional del Trabajo *et al.*, 2005, p. 2). Al igual, Roselló *et al.* (2015, p. 601) entienden la rehabilitación como el conjunto de procedimientos para obtener el máximo aprovechamiento del resto visual en las personas débiles visuales, el cual consta de valoración clínica y terapéutica. Así, consideran que las instituciones educativas comunes y especializadas en discapacidad y afines tienen un rol muy importante en la educación. También, la interacción constante con las familias, el Estado y las empresas, para que la integración de las PCDV sea más efectiva. Asimismo, la rehabilitación integral es fundamental en el logro de las actividades tanto en la vida diaria como en el campo laboral, ya que, sin la rehabilitación integral, no es posible que la PCDV pueda tener un cambio en el pensamiento sobre la discapacidad, habilidades sociales u orientación y movilidad, principalmente. Por último, rompiendo con las barreras de pensamiento por medio de la psicoeducación tanto de la PCDV como de sus familiares, dejando a un lado la sobreprotección.

Las personas con deficiencia visual congénita recibieron la rehabilitación a temprana edad, diferente a las personas con deficiencia visual adquirida. Las primeras, al desconocer un mundo visual, aceptaron la discapacidad desde la primera infancia. En cambio, las segundas presentaron negación ante la pérdida de la visión, depresión y un duelo prolongado, carencia de sentido de la vida, fracaso y sentimiento de inutilidad, soliendo ser dependientes, temerosas, con baja autoestima y con sentimientos profundos de muerte. Sin embargo, sin importar la causa de la discapacidad, las PCDV coinciden en que, sin la rehabilitación integral, se encontrarían vulnerables y

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

sin la posibilidad de hacer actividades de rutina e higiene personal, llevando a la marginación social.

Fueron casi tres años de quedarme encerrado en mi casa. La adquirí en el 2014 y empecé a ir a hospitales de neurología. Eso fue 2014, 2015, 2016 y parte de 2017. No salía de mi casa, no me habilitaba, no pensaba en habilitarme; pensé que toda mi vida necesitaría a alguien que me llevara, que me llevara a la calle. Conocí a mi amigo en 2017. Me canalizaron con él, que trabaja en la delegación, es ciego y fui su alumno. Me dijo que las barreras son mentales, que nosotros podemos llegar hasta donde nosotros queramos. Se me quedó muy grabado eso, que podemos hacer todo lo que queramos; fue como lo que me animó a salir adelante, a salir de mi casa, a rehabilitarme.

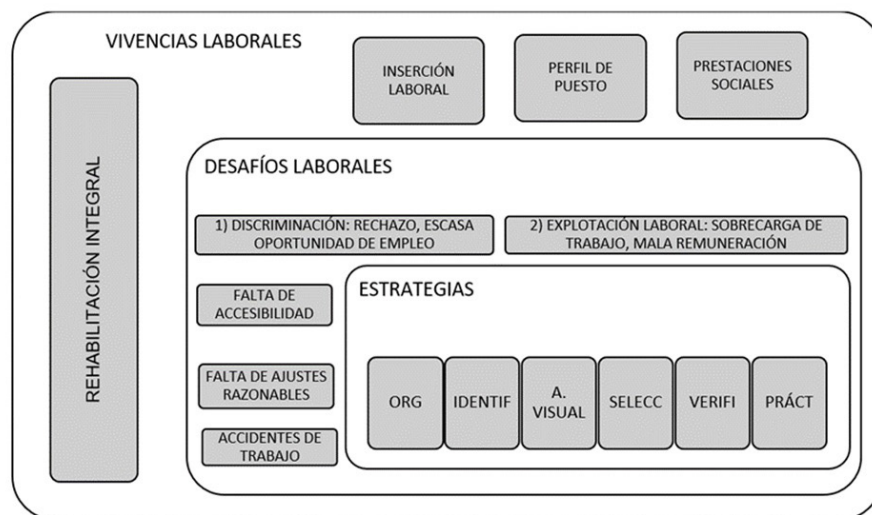
E4D. Vendedor de postres/empacador/ayudante de cocina. CDMX.

A los 14 pierdo la vista. Entré en una depresión, en un alcoholismo también, en quererme morir, en no saber nada de mí, pensando que yo era una persona inútil. Fue el tomar una decisión, de decir me quedo o sigo, y tomé la decisión de seguir, porque no me puedo quedar estancado, y de los 15 a los 17 me rehabilito.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

Por lo tanto, una vez reagrupadas las categorías, estas se presentan de la siguiente manera (Figura 2):

Figura 2. Categorías reagrupadas



Nota: elaboración propia.

Quienes han recibido estimulación temprana son los ciegos de nacimiento, permitiendo que, desde pequeños, acepten la discapacidad, se adapten a ella y la configuren como parte de su persona.

Había un maestro que me incluía, pero tuvo su cambio de escuela, entró otro y me decía: «Siéntate acá, que tus compañeros van a jugar». Yo me quedaba con deseo de jugar con ellos, la inquietud de todo niño, porque yo estaba adaptado, aquí en casa yo siempre jugaba, corría y todo; ya ahí me limitaba.

E5L. Locutor de radio. Tabasco.

Uno, de muchachillo, corre con sus primos, sus hermanos, sus compañeros, y tú quieres hacer lo mismo; tuve muchos accidentes por andar haciendo eso, tengo muchas cicatrices acá en la frente. Entrando al centro de ciegos, es donde ya me empiezo a dar cuenta, porque ahí mismo te empiezan a explicar, empiezas a ver lo bueno de la vida, porque te dan psicología, kínder, primaria, secundaria, te enseñan actividades de la vida diaria y, más que nada, orientación y movilidad. Ese es el más importante de todos, porque es el que te va a ayudar a moverte, para que seas un ciego rehabilitado totalmente.

E7G. Servidor público/ayudante de purificadora/docente de cómputo. Tabasco.

Dentro del proceso de la rehabilitación integral, se encuentra la orientación y movilidad, la cual permite el desplazamiento autónomo de la PCDV (Lopera *et al.*, 2010). El objetivo de los programas de orientación y movilidad para PCDV pretenden lograr un nivel de autonomía en tareas concretas —como cruzar la calle, el reconocimiento de obstáculos, interacción con el público, tomar transporte público, saber cómo orientarse, desenvolverse en estaciones de autobuses con eficacia— que, a su vez, garanticen adecuados niveles de seguridad (Senís, 2015). La orientación es la capacidad de reconocer la posición de uno con respecto al entorno; la movilidad es la capacidad de moverse de manera segura y eficiente, en la que el bastón se considera imprescindible en circunstancias de transitar en sitios desconocidos. Para lograr una correcta orientación y movilidad, las PCDV deben ser conscientes de los sentidos, tener un concepto de espacio, desarrollar habilidades de búsqueda, tener movimiento independiente y desarrollar habilidades con el bastón (González, 2021).

En el proceso de rehabilitación, el área de orientación y movilidad es considerada por estas personas como esencial, empleando para ellos el bastón blanco, herramienta para lograr el desplazamiento hacia su centro de trabajo. Así lo es el perro guía como binomio importante para el único usuario del estudio.

Antes de tener perro guía usaba bastón. Tenía 28 años cuando iba con un conocido y su perro guía, entonces le digo: «Oye, méteme al curso», y órale, me metió al curso, y a los dos meses ya estaba yo en el curso con Luna. Pero, obviamente, no había recurso para pagar, y ya Chedraui me apoyó; lo tenía como cuota de recuperación en perros guías México, que, la verdad, la escuela no sirve, hay muchas corrupciones, perros mal entrenados, etc., y fue la manera en la que pude obtener a Luna.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

Los participantes con deficiencia visual congénita llevaron a cabo su rehabilitación desde pequeños en centros y escuelas especiales para esta discapacidad, donde el programa de orientación y movilidad fue fundamental.

Llegué al centro de ciegos para poder aprender el uso del bastón. Yo uso bastón a fuerza, cualquier ciego para poder moverse; si el ciego es independiente, tiene que usar su bastón para poder desplazarse a donde quiera ir. Cuando, en un lugar que ya conocemos, no utilizamos bastón, pues ya sabemos los espacios, pero si vamos a una casa ajena, ahí no podemos movernos, no sabemos hacia dónde es, pues no conocemos; tenemos que utilizar el bastón y, pues, el braille.

E3J. Masajista/vendedor de dulces. Tabasco.

El material para desplazarme es el bastón blanco, es como me voy guiando de derecha e izquierda; me iba guiando y verificando en dónde está la banquetta, en dónde hay una bajada, desde mis 3 años, que inicié a llegar a la escuela de centro de ciegos. Pero, en mi casa, yo me desplazaba solo; bueno, es lo que me cuentan, iba con el bastón.

E5L. Locutor de radio. Tabasco.

Para las personas con deficiencia visual adquirida después de la edad temprana, el proceso de rehabilitación con respecto a la orientación y movilidad fue más difícil:

Cuando E11V me ayudó a habilitarme, lo primero que me ayudó a vencer fue el miedo a caminar despacio y a chocar. Me ayudó rudamente en una ocasión en el metro. Yo nunca había entrado ciego al metro; me daba pánico pensar que me fuera a caer. Él entró a los vagones esa vez y me llevó. Él traía a su perro guía, y me dice: «¡Aquí vamos a entrar al metro!». Agarra, le da la orden a su perro y su perro lo lleva hasta dentro del metro; las puertas abiertas, y grita hacia dentro del vagón: «¡E4D, ya, acá estoy!», y tenía que moverme rápido a entrar al vagón con una adrenalina muy fuerte, y esa ocasión a duras

penas entré al vagón y así vencí el miedo. Nomás me dijo: «Tú entra solo», y bye, y allá a bastonear, a recordar un poquito, y pues la entrada es de meterte rápido, porque las puertas cierran. Fue un show muy grande, pero fue lo más rápido que se pudo, y así fue casi en todos lados que me enseñaba; era rápido, sin miedo, véncelo.

E4D. Vendedor de postres/empacador/ayudante de cocina. CDMX.

A los 17 me rehabilito, y me voy a la secundaria y la termino a los 20 años. Fue el tomar una decisión, de decir me quedo o sigo, y tomé la decisión de seguir, no me puedo quedar estancado. Ya me sentía contento porque ya había avanzado.

E11V. Servidor público/empacador/vendedor/limosnero/cobrador de renta de local. CDMX.

4. Discusión

En esta investigación, uno de los hallazgos principales es que la orientación y movilidad como parte de la rehabilitación integral lleva a la autonomía e independencia de la persona con discapacidad, en la que se destaca a la familia como red primaria de apoyo para las personas con deficiencia visual congénita y la voluntad propia para salir delante de las personas con deficiencia visual adquirida. Al respecto, Hernández (2012) coincide en que en la rehabilitación integral se aprende a hacer uso del resto de los sentidos con mayor afinidad de manera estratégica y natural, lo que favorece la movilidad en la cotidianidad y en lo laboral, como ocurre en las PCDV de este estudio al aumentar el uso de los sentidos según las actividades laborales a realizar, por conocimiento empírico y sentido común.

De los principales desafíos que tienen que afrontar las PCDV aquí, son las barreras actitudinales —mayormente provenientes de las palabras, pensamientos, preconcepciones, conductas, y todo aquel estigma ante la persona con discapacidad (Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos, 2020; Olivera y Albarrán 2016)— en la búsqueda de empleo, ya que estas preconcepciones limitan al empleador a brindar un espacio en la vacante disponible para la PCDV, impidiendo el acceso al derecho laboral.

Asimismo, constantemente y de manera gradual, van adaptándose a la sociedad (Forcada, 2015; Zamora y Marín, 2021), ya que esta no crea ajustes razonables,⁶ lo que

⁶ Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011). Última actualización: 6 de enero de 2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>.

también se interpreta como barrera física en la omisión de la infraestructura en los espacios públicos y privados, lo cual se expresa como un hecho lamentable.

Para el caso de trabajadores en negocios familiares, cuando logran ser insertados en algún puesto, se ha tratado de empleos mal remunerados, como percibe la OIT (2013). Por otra parte, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*⁷ establece la capacitación como proceso para la integración de la PCDV en el campo de trabajo, el cual se ha implementado únicamente en quienes han pertenecido a la función pública, ya que solo ellos han sido orientados para hacer sus actividades. Y, a pesar de que el artículo 133 de la LFT prohíbe a los patrones rechazar trabajadores con discapacidad, esta práctica se mantiene en las organizaciones privadas principalmente. Ante tal infracción, se debe sancionar mediante una multa, y dependerá según el grado o categoría, ya sea leve, grave o muy grave, entre otras implicaciones (Ruiz, 2022). De los participantes, ninguno había laborado en empresas privadas de manera formal, y solo tres lo hicieron en el servicio público. En suma, la discriminación se ha hecho presente mediante las barreras sociales en y fuera del lugar de trabajo, y, aunque señalan estar acostumbrados a estos eventos, para algunos es motivo de dar a conocer la capacidad que poseen por medio de su buen desempeño y rendimiento. Aunque en su momento se hayan generado sentimientos de tristeza e indignación, también han hallado procedimientos adecuados para sentirse satisfechos y cumplir con su labor, quizá como una habilidad motivada desde su resiliencia.

5. Conclusiones

Las vivencias y desafíos que presentan las PCDV para insertarse al mercado laboral son multifactoriales. Por una parte, está el rezago educativo, la discriminación por género, la poca o nula percepción de prestaciones sociales de ley y la baja remuneración económica, lo que limita las oportunidades de trabajo. Las vivencias expuestas son un reflejo de la situación y realidad que enfrenta esta población, y que coincide con los datos del contexto europeo con respecto a la dificultad para encontrar empleo, salarios mal remunerados, actitudes discriminatorias y entornos no adaptados, entre otros (ONCE, 2019). Los resultados también coincidieron con los de Goertz *et al.* (2010), quienes, en su revisión sistemática sobre los factores relacionados con el empleo de las PCDV, encontraron que la edad, el

⁷ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). Última actualización: 22 de noviembre de 2021. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/691607/LFPEd.pdf>.

nivel educativo, el contexto de las personas (rural o urbano), la dependencia, la dificultad para realizar actividades diarias, la baja autoestima, la ansiedad y los problemas familiares son aspectos que inciden en las PCDV. Además, se destaca que la rehabilitación integral surge como categoría emergente para la inserción laboral de dicha población.

Los resultados revelan la necesidad de una rehabilitación integral, ya que posibilita el funcionamiento en la vida social, facilitando, pero no asegurando, el acceso a las fuentes de empleo. Además de la construcción de redes de apoyo para la inserción laboral, la definición de perfil de puesto, que contribuya al acceso de puestos de trabajo sin discriminación, al desarrollo de actividades acordes con sus capacidades humanas y profesionales, en un ambiente laboral que se refleje en seguridad social, salario remunerado, seguridad y salud en el espacio laboral, libertad de afiliación sindical, entre otros aspectos consignados en la LFT.

Lograr una inserción laboral digna en igualdad de condiciones permitirá la inserción social de las PCDV, que requiere no solo de políticas públicas, sino la participación activa de instituciones gubernamentales, del sector privado, de centros de trabajo, asociaciones, sindicatos, así como de una sociedad en su conjunto sensibilizada en torno a la problemática de la inserción laboral de las PCD en general.

En conclusión, de acuerdo con las categorías ya definidas, se tiene que:

- La rehabilitación integral: sin rehabilitación no existe contacto con el mundo exterior.
- La inserción laboral: se da mediante redes primarias y secundarias de apoyo.
- El perfil de puesto: se ha expuesto con especificaciones puntuales de las actividades a realizar.
- Las prestaciones sociales: son igualitarias para todos los miembros de la organización en la que se labora. Para los «changarros»⁸ familiares es injusta.

⁸ En México, tienda pequeña o pequeño local en el que se ofrece algún servicio (N. del E.).

- El desafío laboral: surge de los retos de las situaciones en las que la persona no cuenta con el conocimiento o las habilidades para ejercer de manera pronta y adecuada sus quehaceres. Así como situaciones fuera de su alcance, como la discriminación, la falta de accesibilidad, la falta de ajustes razonables y los accidentes de trabajo.
- Las estrategias laborales: nacen debido a que la sociedad y los diversos espacios no se adaptan a ellos, teniendo que hacer frente a las desigualdades e ideando procedimientos para llevar a cabo su quehacer.

Por último, esta investigación ofrece resultados desde una perspectiva de corte cualitativo. Debido a que solo se reportan las respuestas de 10 entrevistas, los hallazgos no son generalizables para toda la población con discapacidad visual; sin embargo, permiten establecer algunas conclusiones relacionadas con la importancia de la inclusión social y laboral, así como el rol de los familiares y amigos como redes de apoyo para las PCDV. Es recomendable, para futuras investigaciones, enfocarse en estudios mixtos sobre la participación en el mercado laboral, el subempleo y las condiciones conforme a lo establecido por la LFT en México. La inclusión de estudiantes con discapacidad visual en el nivel superior se incrementa paulatinamente; por lo tanto, el seguimiento de egresados de esta población, incluyendo el género, se considera como una línea emergente de futuras investigaciones.

6. Referencias

- Aquino, S. P. (2022). Estudiantes y egresados con discapacidad visual en el nivel superior: ¿ante una inclusión-excluyente? En S. P. Aquino, D. A. González y G. C. Medina (eds.), *Inclusión y discapacidad visual: aristas para su abordaje en educación superior*, pp. 23-44. Universidad de San Buenaventura Cali, Universidad Autónoma de Occidente, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Uniminuto. <https://doi.org/10.19136/bk244hg22lk>.
- Brown, J. (1998). La Conferencia Internacional de Educación de las Personas Adultas de Hamburgo y la educación para jóvenes y adultos en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 28(2), 133–147. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27028206.pdf>.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Carrera, A. (8 de diciembre de 2020). Buscan sustento en las calles de Oaxaca. *El Imparcial*. <https://imparcialoaxaca.mx/oaxaca/489508/buscan-sustento-en-las-calles-de-oaxaca/>.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.

Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos (2020). *Glosario de términos sobre discapacidad*. Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. http://www.semear.gob.mx/derechos_humanos/glosario_terminos_discapacidad.pdf.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2020). *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>.

Consejo Nacional de Fomento Educativo (2010). *Discapacidad visual: guía didáctica para la inclusión en educación inicial y básica*. http://rededucacionrural.mx/documents/238/4.EducacionInclusiva_DiscapacidadVisual.pdf.

De Leeuw, R., De Boer, A., y Minnaert, A. (2018). *Bridging the gap between theory and practice: identifying what primary teachers do to facilitate the social participation of students with SEBD in the inclusive classroom*. Ponencia presentada a la International Conference on Inclusion, Wuppertal, Alemania, 13-14 de julio. https://research.rug.nl/files/63521114/De_Leeuw_et_al._ICI_2018.pdf.

Dis-capacidad (30 de enero de 2021). *Censo 2020: 16.5% de la población en México son personas con discapacidad*. <https://dis-capacidad.com/2021/01/30/censo-2020-16-5-de-la-poblacion-en-mexico-son-personas-con-discapacidad/>.

Fabián, E., Vilcas, L.M., y Alberto, Y.L. (2020). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 52-62. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.587>.

Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mundo laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S.P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

- García, J. M., y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdades en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, 269-293. https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_075_12.pdf.
- Goertz, Y., Van Lierop, B., Houkes, I., y Nijhuis, F. (2010). Factors related to the employment of visually impaired persons: a systematic literature review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(7), 404-418.
- Goetz, J., y LeCompte, M. (1998). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Morata.
- González, G. (2021). *El alumno con discapacidad visual en la inclusión educativa: un folleto para el trabajo del psicólogo con estudiantes con discapacidad visual en el ámbito de la escuela inclusiva* (pp. 51-56). Centro de Recursos y Apoyos: Escuela Especial para Niños con Discapacidad Visual «Abel Santamaría». https://www.foal.es/sites/default/files/docs/Libro_Foal2.pdf.
- Hernández, M. (2012). Ciegos conquistando la ciudad de México: vulnerabilidad y accesibilidad en un entorno discapacitante. *Nueva Antropología*, 25(76), 59-81. <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/151/2021/08/Hernandez-Sampieri.-Metodologia-de-la-investigacion.pdf>.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Inegi (2020). Discapacidad. *Cuéntame de México*. <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx?tema=P>.
- Lopera, G., Aguirre, Á., Parada, P., y Baquet, J. R. (2010). *Manual técnico de servicios de rehabilitación integral para personas ciegas o con baja visión en América Latina*. Unión Latinoamericana de Ciegos. https://www.foal.es/sites/default/files/docs/39_manual_de_rehabilitaci%26%23243%3Bn_0.pdf.
- Naciones Unidas (1948). *Declaración universal de los derechos humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- Oficina Internacional del Trabajo, Unesco, y Organización Mundial de la Salud (2005). *RBC: estrategia para la rehabilitación, la igualdad de oportunidades, la reducción de la pobreza*

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

y la integración social de las personas con discapacidad. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_107943.pdf.

Olivera, Y., y Albarrán, A. (2016). Estigmatización asociada a la sexualidad en la población masculina de 40 a 50 años, con discapacidad visual adquirida en el Distrito Capital. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 22(1), 159-174. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36448449009>.

Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de Educación*, 6(2), 145-147. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746230007.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*. Procuraduría de Trata y Explotación de Personas (Argentina). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229429.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (2017). *Hablemos de explotación laboral: ¿cómo reconocer y actuar frente a este tipo de situaciones?* Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/genericdocument/wcms_619786.pdf.

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: versión abreviada*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf.

Organización Mundial de la Salud, Unesco, Organización Internacional del Trabajo, y Organización Panamericana de la Salud (2012). *Rehabilitación basada en la comunidad: guías para la RBC*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44809>.

Organización Nacional de Ciegos Españoles (2019). *Informe sobre la situación de las personas ciegas y deficientes visuales en relación con el empleo en Europa diez años después de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: retos y oportunidades*. Cinca. https://www.euroblind.org/sites/default/files/documents/infome_empleo_ebu_definitivo_es.pdf.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. Espasa Calpe. <https://dle.rae.es/>.

Roselló, A., Bernal, N., Rojas, I., Roselló, N., y Lázaro, Y. (2015). Caracterización de pacientes adultos mayores con diagnóstico de miopía degenerativa y baja visión, y su rehabilitación visual. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 14(5), 599-610. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180443014007>

Rubí, I. (coord.) (2015). *La inclusión laboral en México: avances y retos*. Gobierno de la República (México). http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf.

Ruiz, J. (7 de febrero de 2022). Esta es la sanción por incumplir la Ley General de Discapacidad. *Servicio de Información sobre Discapacidad*. <https://sid-inico.usal.es/noticias/esta-es-la-sancion-por-incumplir-la-ley-general-de-discapacidad/>.

Senís, M. (2015). Programa de orientación y movilidad con una persona ciega y con problemas de agorafobia. *Integración: Revista Digital sobre Discapacidad Visual*, 67, 115-123. <https://www.once.es/dejanos-ayudarte/la-discapacidad-visual/revista-integracion/2015-integracion-65-67/numero-67/67-07-senis-programa-de-orientacion-y-movilidad.pdf/download>.

Varela-Llamas, R., Castillo-Ponce, R., y Ocegueda-Hernández, J. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de Población*, 19(78), 111-140. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11229719005>.

Zamora, P., y Marín, C. (2021). Tiflotecnologías para el alumnado con discapacidad visual. *Academo: Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(1), 109-118. <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.10>.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Mishel Hernández Hernández. Psicóloga. Centro de Asistencia Social para Niñas, Niños y Adolescentes Acompañados en contexto de Migración en Centro, Tabasco. Av. Hierro, Cerrada Cromos, Cd. Industrial, 86010 Villahermosa, Tabasco (México). Correo electrónico: mshl.23rcrd@gmail.com.

Antonio Becerra Hernández. Dr. profesor investigador de tiempo completo. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias de la Salud. Av. Mario Brown Peralta 2, cuadrante II, Atasta de Serra, 86100, Villahermosa, Tabasco (México). Correo electrónico: antonio.becerra@ujat.mx.

Silvia Patricia Aquino Zúñiga. Dra. profesora investigadora de tiempo completo. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Educación y Artes. Av. Universidad s/n, Magisterial, 86025 Villahermosa, Tabasco (México). Correo electrónico: saquinozuniga@gmail.com.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Apéndice. Guía de preguntas

Historia de trabajo

Preguntas	Propósito
¿Cómo logró su primer, segundo empleo?	Conocer las experiencias y contrariedades en la búsqueda de empleo. Explorar las razones que le llevaron a buscar empleo.
¿Qué puesto desempeña?	Comprender las razones por la cual se le asignó y cómo logró desempeñarlo.
¿Cuáles fueron sus tareas?	Analizar si las funciones del puesto de trabajo eran pertinentes al mismo.
¿Qué instrumentos o herramientas empleó?	Entender qué tipo de materiales necesitó, si fueron proporcionados, de requerimiento estricto y el modo de utilización.
¿Cómo pudo realizar su trabajo?	Comparar la complejidad de la actividad con la actitud y métodos para llevarlo a cabo.
¿Qué considera que fue lo que más se le complicó? ¿En cuánto tiempo lo resolvió y cómo?	Asociar la dificultad del acontecimiento y saber las estrategias usadas para solucionar el problema.
¿Qué fue lo más sencillo?	Determinar las funciones con menor complejidad y señalar el porqué.
¿Cómo se desplaza hacia el lugar de trabajo?	Identificar el recorrido que realiza para llegar a su lugar de trabajo y su desplazamiento de manera diaria, como las herramientas de andamio.

Historia académica

Preguntas	Propósito
¿En qué tipo de institución se formó?	Relacionar el tipo de formación educativa con la obtención y realización de empleo.
¿Cómo fue su formación académica?	Comprender cómo percibe los aspectos más resaltantes de su trayectoria académica.
¿Por qué razón logró estudiar hasta el grado actual?	Conocer los factores que influyeron para alcanzar el mayor grado, si piensa o no continuar/retomar.

Hernández, M., Becerra, A., y Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual: Revista Especializada en Discapacidad Visual*, 82, 29-62. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>.

Otros aspectos

Preguntas	Propósito
¿Cómo es su interacción con las demás personas?	Clasificar los grupos sociales a los que pertenece y el ambiente en que se dan.
¿Qué es lo que más le ha gustado en su vida, y lo que no?	Extraer los acontecimientos tanto agradables como desagradables, de manera general.
¿Quisiera agregar algo más?	Hallar otros temas relacionados, opiniones, consejos o mensajes. Además, despejar dudas.