

**Vivencias de un grupo de personas con discapacidad visual frente al proceso de inclusión  
laboral: un estudio de caso múltiple en la ciudad de Bogotá**

Adriana Pardo González

Asesora

Andrea del Pilar Arenas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes Y Humanidades ECSAH

Psicología

2024

## **Resumen**

La propuesta presentada tuvo como objetivo reconocer las vivencias de un grupo de personas con discapacidad visual frente a los procesos de inclusión, mediante una investigación cualitativa y un estudio de caso múltiple. Esta investigación surgió de un proyecto mayor aprobado en la convocatoria interna de investigación 012, titulado: Inclusión y autonomía laboral: experiencias de personas con discapacidad visual, un estudio de caso múltiple. El proyecto se basó en la realidad de que el entorno laboral es restrictivo para las personas con discapacidad visual, sin importar su edad, educación o experiencia previa, lo que afecta su desarrollo personal y calidad de vida. Por ello, se buscó identificar desde las experiencias de los actores sociales, los factores que limitan o facilitan la inclusión formal en el mercado laboral, con el fin de generar conocimientos que ayuden a reducir la informalidad que enfrentan las personas activas laboralmente.

***Palabras clave:*** Discapacidad, Discapacidad Visual, Empleabilidad, Inclusión Laboral.

### **Abstract**

The objective of the proposal presented was to recognize the experiences of a group of people with visual disabilities regarding inclusion processes, through qualitative research and a multiple case study. This research arose from a larger project approved in the internal research call 012, entitled: Inclusion and labor autonomy: experiences of people with visual disabilities, a multiple case study. The project was based on the reality that the work environment is restrictive for people with visual impairments, regardless of their age, education or previous experience, which affects their personal development and quality of life. For this reason, we sought to identify, from the experiences of social actors, the factors that limit or facilitate formal inclusion in the labor market, in order to generate knowledge that helps reduce the informality faced by people active in the labor market.

***Keywords:*** Disability, Visual Disability, Employability, Labor Inclusion.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	8
Planteamiento del Problema.....	9
Objetivos .....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Marco Teórico .....	13
Bogotá.....	13
Marco Conceptual .....	19
Discapacidad.....	19
Discapacidad visual .....	19
Contexto Laboral Actual y Desafíos para Personas con Discapacidad .....	20
Marco Legal Internacional y Nacional .....	20
Justificación.....	23
Método .....	26
Enfoque.....	26
Tipo de Investigación.....	28
Técnicas e Instrumentos.....	29
Participantes .....	31
Procedimiento .....	32
Fase1 Definición y Diseño.....	32
Fase 2 Recolección de Información .....	32
Fase 3 Análisis y Resultados.....	33

Resultados .....	34
Entrevista 1 Sujeto 1 .....	34
Análisis .....	38
Entrevista 2 Sujeto2 .....	39
Análisis .....	42
Entrevista 3 Sujeto 3 .....	43
Análisis .....	49
Tabla 1 .....	51
Discusión.....	53
Conclusiones .....	57
Recomendaciones.....	58
Referencias Bibliográficas .....	59

**Lista de Tablas**

<b>Tabla 1</b> <i>Matriz de Análisis</i> .....	51
--	----

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> <i>Consentimiento Informado</i> .....	63
<b>Apéndice B</b> <i>Modelo Entrevista Abierta Semiestructurada</i> .....	65

## **Introducción**

En el presente trabajo se puede evidenciar la intención de identificar las barreras y desafíos de personas que actualmente están en condición de discapacidad visual empleados, así mismo, aborda el tema de la empleabilidad mediante el uso del método de estudio de caso múltiple. Este enfoque permite un análisis detallado y profundo de las experiencias individuales de varios sujetos que enfrentan esta condición, proporcionando una comprensión contextualizada de su realidad en el ámbito laboral.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista abierta semiestructurada, porque permite una interacción más flexible y dinámica con los entrevistados, permitiendo explorar temas clave mientras se da espacio a la expresión libre de sus experiencias. En total, se entrevistaron tres casos distintos, lo que convierte a esta investigación en un estudio de caso múltiple, lo cual permitió contrastar y complementar la información obtenida en las entrevistas individuales, favoreciendo una mayor comprensión de las problemáticas comunes y las variaciones entre las experiencias de los participantes.

Este enfoque metodológico brinda una visión detallada sobre la inserción laboral de personas con discapacidad visual, destacando tanto los aspectos estructurales del mercado laboral como los factores individuales y sociales que inciden en su empleabilidad.

## **Planteamiento del Problema**

La discapacidad a lo largo de los años ha sido abordada desde diferentes modelos que van desde una concepción médica y rehabilitadora hasta una biopsicosocial integradora que no solo comprende y tiene en cuenta las condiciones físicas del sujeto, sino que incluye la incidencia del ambiente, los contextos y las relaciones en los procesos de accesibilidad, participación e inclusión del sujeto.

La inclusión es un aspecto trascendental en la calidad de vida de las personas con discapacidad, porque desde allí puede reivindicar su derecho a la igualdad independientemente de su situación; sin embargo, aún existen ámbitos del desarrollo en los que no se ha logrado una plena inclusión como es el caso del contexto del trabajo. La inclusión laboral es todavía a nivel nacional, un proceso que debe trascender de la normatividad al entorno real desde un ejercicio sistemático de implementación.

En Bogotá, las personas con discapacidad visual enfrentan serias dificultades para movilizarse y acceder a programas educativos de calidad adaptados a sus necesidades. Esta problemática, que incide de manera directa en su calidad de vida, se traduce en una escasez de oportunidades laborales adecuadas para quienes padecen esta limitación sensorial. Este escenario plantea un problema investigativo crucial: entender cómo las barreras en la movilidad y la educación impactan en las oportunidades laborales disponibles para estas personas, y qué medidas podrían implementarse para mejorar su inclusión en el mercado laboral.

Así, la propuesta que se presentó, abordó como situación problemática el proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual y el propósito fundamental fue reconocer las vivencias de un grupo de empleados frente a dicho fenómeno, toda vez que se alude a concepciones compartidas en las que en ocasiones no se reconocen las capacidades de los

sujetos, sus habilidades, conocimientos y experiencias, a causa del estigma y la discriminación en donde al no encajar en los estándares sociales, la persona es considerada en ocasiones incapaz.

Por lo anterior, se busca además del reconocimiento de la problemática en la voz de los participantes, generar reflexiones en torno a cómo a partir del principio de igualdad de condiciones es imperante buscar que el proceso de inclusión laboral represente de forma integral un avance organizacional en la responsabilidad de incorporar a personal en condiciones de discapacidad, generando relaciones de mutuo beneficio colaborador-empresa.

De acuerdo con Muñoz y Quintana (2019) cuando una empresa contrata personas con discapacidad no solo está respondiendo de forma favorable a las dinámicas y propuestas de la Responsabilidad Social Empresarial, sino que fomente dicho proceso en empresas de su misma tipología o naturaleza, es decir, fomenta que sus competidores también generen este tipo de vinculaciones. A pesar de ello, estudios recientes como el desarrollado por Arenas et al, (2022) demuestran que, el número de personas con discapacidad contratadas formalmente es bajo y una causa de ello radica en el desconocimiento por parte de las empresas para abordar la discapacidad y los estereotipos relacionados con la disminución de las capacidades de la persona y sus posibles dificultades para adaptarse al puesto y desempeñar su labor de manera efectiva, pese a que en materia normativa, por ejemplo, la Ley Estatutaria 1618 de 2013, refiere que se debe garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes razonables y de la eliminación de toda forma de discriminación por estas razones.

De acuerdo con lo anterior, surge el siguiente interrogante:

¿Cuáles son las vivencias de un grupo de personas con discapacidad visual frente al

proceso de inclusión laboral en la ciudad de Bogotá?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Describir las vivencias de un grupo de personas con discapacidad visual frente al proceso de inclusión laboral en la ciudad de Bogotá.

### **Objetivos Específicos**

Reconocer desde la experiencia de los participantes, los factores que limitan la inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

Identificar desde la experiencia de los participantes, los factores que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

Conocer el proceso que implementan las empresas para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual identificando fortalezas y aspectos de mejora.

## **Marco Teórico**

Este apartado se refiere a un conjunto de conceptos y principios que analizan la discapacidad en el contexto de la inclusión en el ámbito laboral, así como las leyes y regulaciones que apoyan estos procesos, teniendo en cuenta una revisión teórica de diferentes textos e investigaciones anteriores.

Pero antes, es necesario contextualizar el lugar de investigación para tener un referente claro de la ciudad donde se desarrolla la investigación.

### **Bogotá**

Bogotá, la capital de Colombia, se sitúa en el centro del país, en una zona denominada la Sabana de Bogotá, sobre la cordillera oriental de los Andes. Según datos de 2020, la ciudad tiene una población de 7.743.955 habitantes y representa el 25,5% del PIB nacional, consolidándose como uno de los principales centros de comercio, servicios financieros y empresariales de América Latina.

En Colombia, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, se estima que hay alrededor de 236.076 personas con ceguera y al menos 1.205.494 que presentan discapacidad visual moderada a severa. En Bogotá, el 5,82% de las personas con discapacidad tiene alguna limitación visual. En 2019, el último informe del Instituto Nacional para Ciegos – INCI determinó que en la ciudad había 105.559 personas con discapacidad visual, lo que equivale al 21% del total de personas con discapacidad en la región.

La discapacidad es un concepto en constante evolución que resulta de la interacción entre las deficiencias de una persona y las barreras actitudinales y ambientales que obstaculizan su plena participación en la sociedad. La Convención de la ONU (2006) establece que esta relación puede evitar que las personas con discapacidad participen en igualdad de condiciones con los

demás. Históricamente, las personas con discapacidad han enfrentado procesos de exclusión y segregación, una situación que ha sido objeto de análisis en las últimas décadas.

Según el DANE (2022) y citando a la CEPAL (2013), el entendimiento de la discapacidad ha avanzado significativamente. Se ha desplazado del modelo médico tradicional, que percibía la discapacidad como un problema de salud individual vinculado a enfermedades o accidentes hacia un enfoque biopsicosocial. Este último entiende la discapacidad como el resultado de la interacción entre condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, y las barreras presentes en el entorno, tanto físicas como actitudinales y comunicativas.

El Modelo Social de la Discapacidad, ratificado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) a través de la Ley 26378/2008 en Argentina y elevado a rango constitucional con la Ley 27044/2014, enfatiza esta perspectiva biopsicosocial. Aunque este modelo es ampliamente aceptado, existe una diversidad de enfoques que pueden enriquecer nuestra comprensión y tratamiento de la discapacidad. Este marco teórico tiene como objetivo examinar estas diferentes conceptualizaciones y sus implicaciones, centrándose en el aporte de la interacción en la justicia social en el contexto de la discapacidad.

Un aspecto crítico de este análisis es la noción de autonomía, fundamental para el reconocimiento de las personas con discapacidad como agentes activos en sus vidas. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, especialmente en su artículo 12, establece la importancia de la autonomía, sugiriendo que las personas con discapacidad deben ser consideradas capaces de tomar decisiones sobre sus vidas. Este enfoque, como indica Gastaldi (2022), resalta que la autonomía no es un atributo inherente, sino que se construye y se nutre a través de relaciones sociales y del contexto en el que se desarrolla la persona. Por otro lado, el concepto de "baja visión" es crucial para comprender las limitaciones visuales que

enfrentan muchas personas. La OMS define la baja visión como una condición donde, a pesar de la corrección óptica, la agudeza visual se encuentra entre 0.3 y la percepción de luz o el campo visual no supera los 10° desde el punto de fijación. A pesar de estas limitaciones, las personas con baja visión pueden realizar tareas cotidianas, lo que evidencia que esta condición no debe ser considerada de forma absoluta, sino en función de las necesidades individuales (OMS, 1992).

La discapacidad visual ocupa el segundo lugar a nivel mundial entre los tipos de discapacidad. Según la Organización Mundial de la Salud (2021), se estima que alrededor de 2200 millones de personas la sufren, siendo la mayoría mayores de 50 años. Se espera que, con el crecimiento y el envejecimiento de la población, estas cifras aumenten, especialmente en países de ingresos bajos, donde también se observa un incremento de la diabetes en adultos y niños, siendo esta última la principal causa de ceguera.

La inclusión laboral de personas con discapacidad se enmarca en un entorno donde las empresas valoran la competitividad y la productividad. Ferraris (2021) señala que, el desconocimiento de los beneficios de integrar a personas con discapacidad limita las oportunidades laborales para este grupo, obligando a muchos a recurrir a trabajos informales a pesar de su preparación. Martínez Androdías (2020) agrega que el acceso al empleo es fundamental para la autonomía personal y social, ya que contribuye al desarrollo de capacidades y a la inclusión en la sociedad. La OMS (2023) estima que hay 2200 millones de personas con deficiencia visual o ceguera, muchas de las cuales son capaces de trabajar, lo que subraya la necesidad de oportunidades laborales dignas, justas y equitativas como enfatiza la OIT (2020).

López (2021) enfatiza en la importancia de las adaptaciones laborales como un elemento esencial para la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral. Estas adaptaciones pueden ser de diferentes tipos: físicas, tecnológicas u organizacionales. Su implementación no

solo facilita el acceso al empleo, sino que también contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la eficiencia de las empresas.

Sin embargo, a pesar de los beneficios que aportan, aún existen barreras significativas que impiden una inclusión efectiva. Entre ellas destacan la falta de conocimientos y recursos en las empresas, así como el estigma social asociado a la discapacidad, que perpetúa la discriminación y limita las oportunidades para este grupo.

En este contexto, el papel del Estado se vuelve crucial. Es imperativo que se promulguen políticas públicas efectivas que incentiven la inclusión laboral y que se desarrolle un marco legal sólido que garantice los derechos de las personas con discapacidad, lo cual no solo contribuirá a eliminar las barreras existentes, sino que también fomentará un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Por su parte, Nasser et al. (2022) proponen un modelo de comunicación y reconocimiento legítimo, que, aunque aún no está completamente formalizado, ofrece una nueva perspectiva sobre cómo el lenguaje puede construir y reconstruir realidades. Este modelo aporta elementos que complementan los enfoques de inclusión tradicionales, enfatizando el autoconocimiento y el empoderamiento de las personas con discapacidad, así como la importancia de las relaciones sociales y la vulnerabilidad humana. Además, destaca la responsabilidad del Estado en asegurar que las leyes se implementen de manera efectiva para combatir la exclusión.

Calderón (2022) señala que las personas invidentes enfrentan una significativa discriminación en el acceso a oportunidades laborales, tanto en el sector público como en el privado. Esta situación es atribuible a la falta de políticas internas en las empresas que promuevan la contratación de personas con discapacidad, así como a estigmas y barreras físicas que limitan su inclusión. Para abordar esta problemática es crucial que las organizaciones

implementen políticas efectivas que no solo regulen la contratación, sino que también promuevan la sensibilización y la capacitación del personal para erradicar prejuicios y fomentar un ambiente inclusivo.

Un estudio realizado por la Fundación Saldarriaga Concha en 2019 sobre las barreras de inclusión revela una evolución notable en las condiciones de inclusión de las personas con discapacidad en Colombia. Entre 2018 y 2019, la doble inclusión que se refiere a la capacidad de acceder simultáneamente a oportunidades sociales y productivas aumentó del 53% al 56%. No obstante, este avance contrasta con un incremento en la doble exclusión, que pasó del 12% al 16% durante el mismo período.

Estos datos reflejan una realidad preocupante: a pesar de algunas mejoras en la inclusión, las personas con discapacidad siguen enfrentando significativas barreras en comparación con la población general. En 2019, el 56% de las personas con discapacidad en Bogotá logró acceder a oportunidades sociales y productivas, un porcentaje notablemente inferior al 65% de las personas sin discapacidad. Esta disparidad indica que, aunque hay progresos, las personas con discapacidad aún se encuentran en desventaja en el acceso a recursos y oportunidades esenciales.

A pesar de los avances, la inclusión educativa y laboral sigue siendo un desafío. Según un estudio de Rincón y Vargas (2022), el acceso a servicios de rehabilitación visual es limitado, lo que afecta la calidad de vida de las personas con discapacidad visual. La Encuesta Nacional de Calidad de Vida – ENCV (2020) reporta que el 82.3% de las personas con discapacidad en Colombia sabe leer y escribir, lo que refleja una brecha en comparación con la población sin discapacidad.

Las tecnologías asistidas son fundamentales para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad visual. Gómez et al. (2023) destacan cómo estas tecnologías facilitan

la inclusión social y laboral, permitiendo a estas personas participar activamente en el mercado laboral.

La doble exclusión, que se refiere a la falta de acceso a ambas esferas, social y productiva, es particularmente alta entre las personas con discapacidad, alcanzando un 16%, frente al 7% en la población sin discapacidad. Este dato es alarmante, ya que sugiere que una porción considerable de la población con discapacidad no solo enfrenta dificultades en el ámbito laboral, sino que también está excluida de la participación social.

Al revisar estos resultados, es evidente que las desigualdades observadas en Bogotá reflejan una tendencia más amplia a nivel nacional. Estas diferencias en inclusión y exclusión resaltan la necesidad urgente de implementar políticas públicas más efectivas y programas que no solo promuevan la inclusión, sino que también aborden las causas subyacentes de la exclusión. Esto implica un enfoque integral que contemple la eliminación de barreras físicas, la sensibilización de la sociedad y la formación de entornos laborales inclusivos, garantizando así que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en todos los aspectos de la vida social y productiva.

Así, se demuestra la importancia de continuar verificando y evaluando las condiciones de inclusión para garantizar que las mejoras no solo sean de cumplimiento básico, sino que se traduzcan en cambios reales y duraderos en la vida de las personas con discapacidad.

## **Marco Conceptual**

### **Discapacidad**

La discapacidad se define como una condición que limita la capacidad de una persona para realizar actividades cotidianas de manera plena y efectiva, y puede resultar de diversas circunstancias, ya sean de naturaleza física, sensorial, mental o intelectual. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad no se entiende únicamente como un déficit individual, sino como una interacción entre las características de la persona y las barreras sociales, culturales y ambientales que enfrenta.

El modelo social de la discapacidad, propuesto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU enfatiza que la discapacidad es el resultado de la falta de adecuaciones en la sociedad que impiden la participación plena de las personas con discapacidad. Este enfoque busca promover la inclusión y el respeto de los derechos humanos, subrayando la importancia de crear entornos accesibles y de fomentar la igualdad de oportunidades.

### **Discapacidad Visual**

La discapacidad visual se define como una reducción significativa de la capacidad visual que no puede ser corregida por lentes o tratamientos médicos. Según la Organización Mundial de la Salud – OMS se incluye tanto la ceguera total como la baja visión, afectando gravemente la calidad de vida de las personas al limitar su capacidad para interactuar con el entorno y participar en actividades cotidianas.

La discapacidad visual es un desafío de salud pública en Colombia. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2020), alrededor de 1.5 millones

de colombianos presentan algún tipo de discapacidad, siendo la discapacidad visual una de las más frecuentes.

### **Contexto Laboral Actual y Desafíos para Personas con Discapacidad**

El entorno laboral actual está dominado por exigencias de competitividad, productividad y calidad. Las empresas buscan individuos que posean habilidades tecnológicas, capacidades de adaptación y competencias sociales. Este enfoque, combinado con el desconocimiento sobre los beneficios de contratar personas con discapacidad, crea barreras significativas para su inclusión laboral. Según Martínez Androdias (2020), el acceso a un empleo digno es crucial para la autonomía personal y social, satisfaciendo necesidades psicológicas y sociales.

La Organización Mundial de la Salud (2023) estima que aquellas personas que padecen deficiencia visual o ceguera son capaces de trabajar y la Organización Internacional del Trabajo (2020) resalta la importancia de proporcionar oportunidades laborales justas para fomentar la inclusión social y mejorar la calidad de vida de este grupo.

### **Marco Legal Internacional y Nacional**

Colombia ratificó la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" en 2009 mediante la Ley 1346. Esta normativa establece que el Estado debe implementar mecanismos para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo su derecho a trabajar en igualdad de condiciones. La Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social clasifica siete tipos de discapacidad, reconociendo específicamente la discapacidad visual.

La Ley 1618 de 2013 y el Documento CONPES 166/2013 buscan promover la inclusión laboral a través de la sensibilización empresarial y la regulación de derechos y garantías, creando un marco legal que respalde el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral.

La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia es alarmante. Un informe del DANE (2022) revela que de 195,596 personas con discapacidad que estaban trabajando, solo el 27.6% tenía empleos remunerados, en comparación con el 50.2% de las personas sin discapacidad. Además, el 71% de los trabajadores con discapacidad no cuenta con un contrato formal, lo que subraya la precariedad de sus condiciones laborales.

El Ministerio de Trabajo ha implementado diversas iniciativas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, en línea con la Ley 1618 de 2013. Estas incluyen campañas de sensibilización y la regulación de derechos, pero persisten desafíos significativos en la implementación efectiva de políticas públicas que aseguren un acceso real y equitativo al empleo.

La Ley 361 de 1997, en su artículo 31, establece un incentivo fiscal significativo para los empleadores que contraten a personas con discapacidad, permitiéndoles deducir el 200% del valor de los salarios y las prestaciones sociales que abonan durante el año o período gravable. Esta disposición busca promover la inclusión laboral de personas con discapacidad y alentar a las empresas a crear entornos más accesibles y diversos. La deducción fiscal representa una estrategia para reducir la carga impositiva de las empresas, lo que significa que, al disminuir la base sobre la cual se calculan los impuestos, las organizaciones pueden destinar más recursos a áreas como la capacitación de empleados o la mejora de la infraestructura laboral. Esto no solo facilita el cumplimiento de las normas de inclusión, sino que también contribuye a la sostenibilidad financiera de las empresas al optimizar sus costos.

El artículo 24 de la Ley 361 de 1997 establece un marco normativo que otorga preferencia a las empresas que cuentan con al menos un 10% de su plantilla laboral

compuesta por personas con algún tipo de discapacidad en el proceso de licitaciones y adjudicaciones de contratos públicos y privados, siempre y cuando estas se encuentren en igualdad de condiciones con sus competidores. Esta disposición no solo busca fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, sino que también promueve un entorno empresarial más diverso y equitativo.

El Decreto 392 de 2018 establece incentivos adicionales para las empresas que contraten a personas con discapacidad, mientras que la Ley 2418 de 2024 crea reservas de plazas en el sistema general de carrera administrativa para este grupo. Estas normativas buscan mejorar el acceso y la inclusión laboral, reconociendo los beneficios que la diversidad puede aportar a las organizaciones. Las empresas que emplean a personas con discapacidad pueden recibir un puntaje adicional en los procesos de licitación, lo que les da una ventaja competitiva.

Las empresas que cuentan con al menos un 10% de su plantilla laboral compuesta por personas con discapacidad tienen preferencia en los procesos de contratación, siempre y cuando se encuentren en igualdad de condiciones con sus competidores.

Además de los incentivos fiscales establecidos en la Ley 1618 de 2013, el Decreto 392 de 2018 refuerza la importancia de estos incentivos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

## **Justificación**

La Constitución Política de Colombia promulga que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, con derecho a la misma protección y trato sin discriminación por motivos de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión política o filosófica, de manera que, el Estado debe promover una igualdad real y efectiva, adoptando medidas para apoyar a grupos marginados o discriminados, y proteger a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica, física o mental. Por lo tanto, es su responsabilidad y de todos los ciudadanos asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos, sin discriminación ni exclusión y en condiciones de verdadera igualdad.

La inclusión laboral de personas con discapacidad visual se considera como una realización de esfuerzos que se van adecuando en los aspectos logísticos de una empresa, estos reportes permiten que tengan en cuenta las ofertas de servicios que prestan estos profesionales con deficiencia visual que cada vez es más amplia. Dentro del marco normativo de la discapacidad en Colombia es importante exaltar los derechos de las personas con discapacidad, ya que la Ley 1346 de 2009 reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas que garanticen el ejercicio de sus derechos, sin ningún motivo de su condición, teniendo derecho de trabajar en igualdad de condiciones con los demás. Por lo anterior, se considera que el desarrollo del presente ejercicio investigativo contribuye y genera aportes en diversos niveles y sectores que se describen a continuación.

Desde una perspectiva disciplinar la investigación puede desarrollar habilidades que permitan ampliar nuestro conocimiento y donde cada situación de vida se vuelve un reto profesional. De alguna forma hacemos parte de ese trabajo social que favorecen a las comunidades vulnerables.

Por otra parte, a nivel del contexto empresarial o laboral el rol del psicólogo frente a estas problemáticas ha de centrarse en comprender la realidad frente a la inclusión en el ámbito laboral, es decir, desde un acompañamiento, apoyo y capacitación. Algunos empresarios desconocen el aprovechamiento del potencial de una persona con discapacidad, así como los beneficios ofrecidos por el Estado colombiano al contratarla. Al respecto, la Ley 361 de 1997 implementó mecanismos para la integración social de personas con limitaciones y definió incentivos fiscales y competitivos para quienes las empleen a través de un contrato laboral. Por eso es preciso realizar investigaciones e intervenciones a través de las cuales, se reconozcan las experiencias de las personas frente a la inclusión buscando fomentar procesos justos, equitativos y que promuevan tanto en el orden del decir como en el orden del hacer la reivindicación de los derechos de dicho grupo poblacional.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) subrayan claramente la necesidad de asegurar el acceso a empleos dignos para las personas con discapacidad. En particular, el Objetivo 8.5 se enfoca en alcanzar el empleo pleno y productivo, así como en promover el trabajo decente, incluyendo explícitamente a las personas con discapacidad. Este es el primer objetivo de desarrollo internacional que destaca la importancia de alcanzar el pleno empleo para esta población, con igualdad de salario por trabajo igual (Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2016).

De acuerdo con las cifras del DANE determinadas durante el trimestre móvil mayo - julio 2024, la tasa global de participación de la población con discapacidad fue de 24,3%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,3%, lo que significa una diferencia negativa de 42,0 puntos porcentuales (p.p.) entre ambas poblaciones.

Así mismo, en torno a la población, es decir de las personas con discapacidad visual el

desarrollo de la investigación posibilita el reconocimiento de una problemática silente, generando escenarios de conocimiento que propicien posteriores acciones estratégicas y de acompañamiento para contribuir a la reivindicación de sus derechos.

Finalmente, a nivel social en general cabe destacar que como psicóloga en formación es fundamental intervenir con la comunidad, actuar sobre los problemas e interacciones personales en los diversos contextos sociales, ya que esto nos permite afrontar múltiples niveles en los procesos de investigación y propender por el bienestar de las personas. Estos procesos se vuelven una necesidad a nivel individual, colectivo y, por supuesto, social.

## **Método**

### **Enfoque**

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados en el proyecto de investigación, se tuvo en consideración el desarrollo del proceso desde un abordaje metodológico centrado en el enfoque cualitativo, el cual permitió producir conocimientos a través de las realidades de los actores sociales Rodríguez et al (2009). Así mismo se hizo uso de del tipo de investigación denominado estudio de caso múltiple, el cual se asume en esta situación particular como un medio para conocer una realidad y no como un objeto de estudio en sí mismo (Gundermann-Kröll, 2013).

La selección de participantes se fundamentó en la elección de casos homogéneos por conveniencia y se tendrán en cuenta la percepción de tres personas laboralmente activas de la ciudad de Bogotá. Las características para dicha selección fueron: ser empleados del sector público o privado, contar con vinculación formal y expresar su voluntad de participar en el proceso investigativo.

Por su parte, el instrumento fundamental de esta investigación fue la entrevista abierta semiestructurada, a partir de la cual, se buscó recolectar información para dar respuesta a los objetivos específicos del proyecto.

El presente trabajo se basó en un enfoque cualitativo, centrado en el estudio de caso múltiple, el cual permite analizar de manera detallada las experiencias individuales de varios sujetos, proporcionando una comprensión profunda y contextualizada de su realidad. Esta metodología es ideal para explorar fenómenos complejos en situaciones particulares como es el caso de las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral. Al emplear un enfoque

cualitativo, el estudio buscó no solo describir, sino también interpretar los significados que los participantes atribuyeron a sus experiencias laborales.

La técnica de investigación utilizada fue la entrevista semiestructurada, que permite una interacción más flexible con los entrevistados. A diferencia de las entrevistas completamente estructuradas, esta metodología permitió utilizar un guion de preguntas que guio la conversación, pero también permitió al entrevistador profundizar en temas emergentes, dando espacio a los entrevistados para expresar sus experiencias y perspectivas de manera más abierta y espontánea. Este enfoque facilitó la recolección de datos, dado que exploró las vivencias y percepciones personales de los participantes.

En este caso particular, los entrevistados poseen una trayectoria laboral significativa, ya sea en empleos formales o informales. El proceso brindó información valiosa sobre los desafíos y oportunidades que han enfrentado en el mercado laboral, así como sobre las estrategias que han utilizado para integrarse y mantenerse en el mundo del trabajo. Se buscó explorar aspectos como la accesibilidad en sus ambientes de trabajo, el apoyo recibido de parte de empleadores y compañeros, y la manera en que han adaptado sus habilidades y competencias para desenvolverse en sus respectivas ocupaciones.

El uso de estudios de caso múltiples permitió identificar tanto patrones comunes como diferencias en las experiencias de los participantes, enriqueciendo la comprensión de los factores que influyen en la inserción laboral de personas con discapacidad visual. La triangulación de datos resultante del análisis de múltiples casos aportó una visión más amplia, ofreciendo una perspectiva comparativa que posibilita reflexionar sobre las políticas de inclusión laboral y las barreras que aún persisten en el ámbito del empleo. El análisis de contenido aplicado a la información recogida mediante las entrevistas permitió descomponer los relatos en categorías

temáticas, facilitando la identificación de las principales tendencias y conclusiones relevantes. Este análisis reveló cómo las personas con discapacidad visual enfrentan y superan barreras estructurales, tecnológicas y sociales en sus trayectorias laborales, así como las formas en que construyen su identidad laboral y profesional en contextos a menudo desfavorables.

Los criterios de inclusión fueron: que la persona tuviera alguna discapacidad visual, fueran residentes de Bogotá, 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 11 preguntas agrupadas en tres categorías predefinidas desde sus vivencias: factores limitantes, factores que promueven la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual y fortalezas y oportunidades de mejora para que las empresas propicien la empleabilidad.

### **Tipo de Investigación**

De acuerdo con el enfoque descrito, se tuvo en cuenta el tipo de investigación cualitativa. La investigación de caso múltiple es una metodología cualitativa que implica el estudio en profundidad de varios casos dentro de un contexto específico, la cual se utiliza para explorar fenómenos complejos en su entorno real y permite la comparación entre diferentes casos para identificar patrones, similitudes y diferencias.

En comparación con el diseño de un solo caso, el diseño de caso múltiple se considera más sólido debido a su enfoque en la replicación, que permite contrastar y validar las respuestas obtenidas en cada caso analizado. Si se encuentran resultados similares, se habla de replicación literal, pero si los resultados son opuestos por motivos previsibles, se considera que se ha logrado una replicación teórica (Yin, 2009).

## **Técnicas e Instrumentos**

Camarillo (2011) describe en su investigación sobre métodos cualitativos que el enfoque del investigador en este tipo de estudios se centra en comprender la realidad desde la perspectiva de los participantes. En lugar de buscar una "realidad objetiva" que pudiera considerarse universal, el investigador se interesa por la realidad tal como la experimentan y perciben los individuos involucrados en el estudio. Esta perspectiva es fundamental, ya que la realidad subjetiva que construyen los participantes es la que realmente influye en sus acciones, decisiones y en cómo interpretan el mundo que les rodea.

Este enfoque implica que el investigador debe adoptar un papel de escucha activa, promoviendo un espacio donde los participantes puedan expresar sus vivencias y significados. Al hacerlo, se busca no solo documentar experiencias, sino también comprender las emociones, contextos y narrativas que forman parte de su realidad. De este modo, el estudio cualitativo no se limita a la recolección de datos, sino que se convierte en un proceso de construcción conjunta de conocimiento, donde la voz de los participantes es esencial para ofrecer una visión más completa y enriquecedora de la realidad social.

El tipo de investigación permitió la recolección de información relacionada con las categorías de estudio, datos importantes para caracterizar la problemática y experiencias que permitieron reconocer las dimensiones que integran la situación de estudio a partir del uso de técnicas, herramientas e instrumentos como la caracterización y la entrevista semiestructurada.

Las entrevistas cualitativas son flexibles y dinámicas, caracterizándose por ser no directivas, no estructuradas, no estandarizadas y abiertas. Taylor (1986) se definen como "reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos a la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes de sus experiencias o situaciones,

tal como las expresan con sus propias palabras". Se pueden identificar tres tipos principales de entrevistas:

- a) Historias de vida, donde el investigador pide a los informantes que compartan sus experiencias y cómo las interpretan;
- b) Entrevistas enfocadas en aprender sobre eventos y actividades que no se pueden observar directamente. Aquí, los informantes relatan lo que sucede desde su perspectiva y la de otros;
- c) Entrevistas destinadas a ofrecer una visión amplia de diversos contextos, situaciones o personas. Estas se utilizan para investigar a un gran número de personas en un tiempo relativamente corto, en comparación con lo que requeriría un estudio similar mediante observación participante. El objetivo central de estas entrevistas es entender lo que es representativo para los informantes: sus significados, perspectivas y definiciones, así como la manera en que perciben, aclaran y experimentan el mundo. El investigador debe facilitar que los informantes hablen libremente, sin imponer una estructura a la conversación ni definir su contenido.

En este tipo de entrevistas no hay un protocolo rígido, sino una guía que ayuda a asegurar que se aborden los temas importantes de acuerdo con el objeto de la investigación.

Según Cohen y Manion (1980), citado por la Organización Panamericana de la Salud (1994) en su Informe sobre la Salud en las Américas existen dos tipos de entrevistas: la estructurada y la no estructurada. La primera se caracteriza por su rigidez y estandarización, donde se plantean las mismas preguntas en el mismo orden a todos los participantes. Estos deben elegir sus respuestas entre varias opciones proporcionadas, lo que incluye un formato uniforme para los comentarios introductorios y finales. Para facilitar este proceso, se utiliza un formulario

que incluye todas las preguntas. Entre sus ventajas se destacan:

**Facilidad de respuesta:** los entrevistados pueden responder de manera más sencilla, ya que se les presenta un formato claro y directo.

**Análisis simplificado:** la información obtenida es más fácil de procesar, lo que favorece un análisis comparativo más efectivo.

**Menor necesidad de capacitación:** los entrevistadores no requieren un entrenamiento extenso en técnicas de entrevista, lo que facilita la implementación del método.

**Uniformidad en los datos:** este enfoque asegura que la información recolectada sea coherente y comparable, permitiendo obtener resultados más precisos.

De acuerdo con estas y la manera de ver la entrevista abierta como una manera de recolectar datos desde las experiencias, la aplicabilidad de este instrumento es suficiente y necesaria para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

## **Participantes**

El ejercicio investigativo se desarrolló con la participación de tres personas con discapacidad visual, quienes de manera voluntaria manifestaron su consentimiento para participar de este estudio. Para ello se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

### **Criterios de inclusión**

Ser una persona con discapacidad visual

Ser mayor de edad

Ser residente de Bogotá

No tener reportes de diagnóstico de enfermedad mental durante el desarrollo del proceso y/o dificultades cognitivas o neurológicas

Decidir participar voluntariamente del proceso

Firmar el consentimiento informado (ver apéndice A)

Criterios de exclusión

No tener discapacidad visual

Ser menor de edad

Residir fuera de Bogotá

Tener reportes de diagnóstico de enfermedad mental durante el desarrollo del proceso y/o dificultades cognitivas o neurológicas

No firmar el consentimiento informado

## **Procedimiento**

Para la presente investigación se llevaron a cabo tres fases:

### ***Fase 1 Definición y Diseño***

Se identificó y seleccionó un grupo diverso de participantes que reflejaba diferentes edades, niveles de educación y ocupaciones, representando así las variadas vivencias de inclusión laboral. Además, se estableció un marco teórico que orientó el estudio, incorporando teorías sobre inclusión, discapacidad y empleo. Finalmente, se definieron criterios claros de inclusión y exclusión que determinaron las características que los participantes debían tener para ser considerados en el estudio.

### ***Fase 2 Recolección de Información***

Se llevaron a cabo entrevistas abiertas semiestructuradas con los participantes, centrándose en sus vivencias, emociones y percepciones sobre la inclusión laboral. Se aseguró que toda la información recopilada estuviera bien documentada, grabada cuando los participantes lo permitieron, y validada con ellos para garantizar la precisión de los datos.

### ***Fase 3 Análisis y Resultados***

Se compararon las experiencias de los diferentes casos seleccionados, identificando patrones, similitudes y diferencias que ayudaron a comprender mejor el fenómeno estudiado. Los hallazgos se contextualizaron en relación con el entorno social y cultural de Bogotá, considerando factores como políticas locales, actitudes hacia la discapacidad y recursos disponibles. Se redactó un informe que presentó los resultados de manera clara y estructurada, incluyendo citas textuales de los participantes para ilustrar los puntos clave. Finalmente, se proporcionaron recomendaciones basadas en los hallazgos, dirigidas a empleadores, formuladores de políticas y organizaciones que apoyan a personas con discapacidad visual.

## Resultados

Con base en los objetivos planteados en la propuesta investigativa y los instrumentos elaborados y utilizados para la recolección de datos, se expone a continuación una síntesis de los resultados y los principales hallazgos obtenidos durante la ejecución del proceso.

### Entrevista 1 Sujeto 1

Perfil: Psicóloga de 31 años, quien se desempeña como tiflóloga en entidad oficial

Entrevistadora: Por favor, describa su experiencia general como empleada con discapacidad visual.

Sujeto 1: Bueno, mi experiencia laboral abarca ya unos 9 años. De esos, aproximadamente 2 años y medio fueron en el sector privado, en un colegio y en Sura. Los 7 años restantes han sido en el sector público, trabajando en el programa de discapacidad. Ha sido una experiencia bastante retadora porque uno se encuentra con muchas barreras. Por ejemplo, a pesar de que es una entidad pública, no se cuenta con las licencias de lectores de pantalla, que son fundamentales para realizar las labores diarias. Entonces, muchos procesos que podría llevar a cabo de manera autónoma en el computador, me toca arriesgarme y llevar mi computador.

Otra barrera importante es la percepción de los demás. La gente piensa: "No lo pongamos a hacer esto porque no puede". Esto surge de los prejuicios y estigmas hacia la discapacidad. Además, en medio de la prisa por completar las tareas, algunas personas prefieren que no participe porque creen que, debido a mi discapacidad visual, me tomaría más tiempo hacer las cosas. Aunque es cierto que a veces necesito más tiempo, puedo realizar el trabajo, pero esa mentalidad crea una barrera más, ya que la prioridad parece ser terminar rápido, lo que limita mi participación en algunos procesos.

Entrevistadora: Bueno, me gustaría que nos contara un poco sobre su experiencia laboral. Usted mencionaba que lleva unos 9 años trabajando, ¿podría profundizar un poco más sobre eso?

Sujeto 1: Claro. Mi experiencia laboral ya lleva unos 9 años. Aproximadamente 2 años y medio fueron en el sector privado, en un colegio y en Sura, y los últimos 7 años han sido en el sector público, específicamente con el programa de discapacidad. Ha sido una experiencia bastante retadora porque uno encuentra muchas barreras. Por ejemplo, aunque es una entidad pública, no se cuenta con las licencias de lectores de pantalla que son fundamentales para desarrollar las labores. Entonces, hay muchos procesos que yo podría hacer de manera autónoma, pero a veces me toca arriesgarme y llevar mi propio computador. Otra barrera es que, muchas veces, la gente te ve y piensa: "No, no lo pongamos a hacer esto porque no puede". Eso viene de prejuicios y estigmas sobre la discapacidad. También, en medio del afán por terminar rápido las tareas, la gente a veces asume que porque tengo discapacidad visual, me voy a demorar más, y prefieren que no participe en ciertas actividades.

Entrevistadora: Entiendo. Ahora, en esos años de experiencia, ¿cómo ha sido su trayectoria profesional y en qué se ha desempeñado?

Sujeto 1: Mi primera experiencia fue durante mis prácticas en Sura. Fue un proyecto de inclusión laboral, y allí rompimos muchos estereotipos. Hicimos muchas sensibilizaciones con el personal de Sura, logrando establecer algunos objetivos concretos y definir perfiles laborales adaptados a las diferentes discapacidades. Luego, trabajé en un colegio, donde sigo colaborando, aunque ya no de manera permanente. Allí trabajaba como orientadora, y fue un poco más retador porque era con adolescentes. Los adolescentes tienden a ser más duros y reacios ante la discapacidad, y algunos incluso aprovechaban mi condición para hacer travesuras, pensando que no me daría cuenta. Después, los últimos 7 años, aunque soy psicóloga, mi trabajo ha estado más

enfocado en la tiflogía, que trata sobre la rehabilitación de personas con discapacidad visual. Si bien esto tiene que ver con la psicología en algunos aspectos, a veces me cuestiono por qué estudié psicología si estoy haciendo algo distinto.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de adaptaciones o ajustes se han hecho para facilitar su desempeño?

Sujeto 1: Pues, como mencioné, hace poco tuvimos una reunión con el Ministerio de Tecnologías porque las licencias de los lectores de pantalla son gratuitas. El programa “ZoomText”, que es un magnificador de pantalla, sirve tanto para personas con baja visión como para reducir el cansancio ocular, entre otras cosas. Sin embargo, hasta el momento, no han decidido en qué computadores se van a instalar esas licencias. Es una lucha constante con barreras tecnológicas, y muchas veces no se concreta nada.

Entrevistadora: ¿Cuáles cree usted que son los factores que limitan la contratación de personas con discapacidad visual?

Sujeto 1: Creo que, en gran parte, son los estereotipos sociales que aún persisten. También está el tema de los afanes. Muchas veces, la gente asume que no vas a poder hacer el trabajo porque con tu discapacidad visual te tomaría más tiempo. Además, el uso del bastón, que es mi gran ayuda para desplazarme, también es visto como una limitación. Me ocupo una mano con el bastón, y entonces parece que no voy a poder hacer ciertas cosas.

Entrevistadora: ¿Qué recursos tecnológicos o físicos han sido más útiles para usted en su trabajo?

Sujeto 1: El computador con su lector de pantalla es indispensable. Pero también es parte de uno mismo crear sus propias estrategias para superar las barreras. Siempre hay formas de adaptar las cosas para que funcionen mejor.

Entrevistadora: ¿Qué aspectos personales, sociales o empresariales cree que influyen en la contratación de personas con discapacidad visual?

Sujeto 1: En lo personal, la autonomía es clave. Si no eres autónomo, va a ser difícil lograr una verdadera inclusión. Por ejemplo, si dependes de que alguien te recoja o te lleve al trabajo, la empresa puede verlo mal. Desde el aspecto social, aún falta mucho por eliminar los estereotipos y prejuicios sobre la discapacidad en general. En el ámbito empresarial, creo que las empresas deberían tener una mayor responsabilidad social, no solo por cumplir con normativas o beneficios fiscales, sino porque es lo correcto. Sensibilizarse ante la inclusión nos hace más humanos.

Entrevistadora: ¿Podría compartir alguna experiencia positiva en su entorno laboral relacionada con su discapacidad visual?

Sujeto 1: La experiencia más positiva es simplemente estar incluida laboralmente. Es una bendición, especialmente cuando escuchas a otros compañeros decir que envían hojas de vida una y otra vez sin conseguir empleo. Sentirme parte de un equipo de trabajo y útil para la sociedad es algo muy gratificante.

Entrevistadora: Finalmente, ¿qué cambios o mejoras cree que podrían implementarse en los lugares de trabajo para apoyar mejor a los empleados con discapacidad visual?

Sujeto 1: Hay muchas herramientas tecnológicas disponibles que permitirían a las personas con discapacidad visual trabajar de manera autónoma, pero falta conocimiento sobre ellas. Por ejemplo, hay lectores de pantalla o dispositivos como el “Lord Reader”, que convierte documentos impresos en audio. Sin embargo, muchas veces falta formación y sensibilización sobre cómo usarlos adecuadamente.

Entrevistadora: Muchas gracias por su tiempo, Sujeto 1. Ha sido una entrevista muy valiosa y esperamos que sus reflexiones ayuden a promover una mayor inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

Sujeto 1: Gracias a ustedes. Ojalá esto sirva para que más empresas y personas tomen conciencia sobre la importancia de la inclusión laboral.

### ***Análisis***

La entrevista al sujeto1, proporciona una visión detallada de las experiencias de una persona con discapacidad visual en el ámbito laboral. Su relato destaca las barreras significativas que enfrenta, tanto tecnológicas como sociales. También, menciona la falta de licencias de lectores de pantalla en su lugar de trabajo, lo que limita su autonomía y capacidad para realizar tareas de manera eficiente. Esta barrera tecnológica es un reflejo de una falta de recursos adecuados en el sector público, evidenciando un problema sistémico que afecta a muchas personas con discapacidad visual.

Además, esta persona, aborda el impacto de los prejuicios y estigmas en la percepción que tienen sus colegas sobre su capacidad para desempeñar ciertas tareas. La idea de que su discapacidad visual implica una menor eficiencia crea obstáculos adicionales a su inclusión en procesos laborales. Esto resalta la necesidad de sensibilización y formación en el entorno laboral para derribar estereotipos dañinos.

En su trayectoria profesional, ha tenido experiencias mixtas; mientras que ha logrado contribuir a iniciativas de inclusión, también ha enfrentado desafíos, especialmente en su trabajo con adolescentes. A pesar de esto, destaca la importancia de la autonomía personal y la creación de estrategias propias para superar las barreras, lo que refleja una actitud resiliente ante las dificultades.

El sujeto 1, también identifica la falta de responsabilidad social en las empresas como un factor limitante para la contratación de personas con discapacidad visual. Resalta que muchas organizaciones deben ir más allá del cumplimiento normativo y adoptar una verdadera cultura de inclusión.

La entrevista permite identificar la necesidad de generar cambios en políticas y actitudes hacia la discapacidad en el trabajo.

### **Entrevista 2 Sujeto2**

Perfil: Estudiante de comunicación social, de 27 años, quien se desempeña en una empresa editorial privada, en elaboración de material para personas en condición de discapacidad

Entrevistadora: La primera pregunta es: por favor, describe tu experiencia general como empleado con discapacidad visual.

Sujeto2: Creo que ha sido un reto. Empecé haciendo prácticas como técnico en publicidad y luego me vinculé laboralmente en la empresa. Fue un inicio complicado porque, en el lugar donde trabajé, no había un departamento de comunicación. Me tocó encargarme de esa área, lo que me obligó a aplicar todo lo que aprendí, en esa empresa nunca había trabajado una persona con discapacidad visual, y tampoco existía un departamento que tratara estos temas. Así que tuve que mostrar mis capacidades, adaptando mi trabajo a las exigencias de la empresa.

Entrevistadora: ¿Cómo ha sido tu trayectoria hasta el momento a nivel laboral?

Sujeto2: Mi trayectoria ha sido variada. Antes de esta empresa, trabajé en otros lugares, lo que me ayudó a ganar experiencia y a poder mantenerme mientras estudiaba.

Entrevistadora: ¿Qué adaptaciones o ajustes se han realizado en tu lugar de trabajo para facilitar tu desempeño?

Sujeto2: En mi caso, una de las principales adaptaciones fue proporcionarme un computador con un lector de pantalla. En mis prácticas, era muy lento, así que logramos adquirir un equipo más potente que facilitó mi trabajo. Además, cuento con la colaboración de mis compañeros, quienes me ayudan en las tareas que requieren una percepción visual más aguda.

Entrevistadora: ¿Qué desafíos específicos has enfrentado en tu entorno laboral debido a tu discapacidad visual?

Sujeto2: Uno de los principales desafíos ha sido comunicarme con diseñadores gráficos. A veces no tengo su apoyo, lo que puede complicar mi trabajo. También he enfrentado actitudes limitantes en otras empresas, donde la apertura hacia la inclusión no es tan evidente.

Entrevistadora: ¿Crees que hay factores que limitan la contratación de personas con discapacidad visual en entornos laborales?

Sujeto2: Definitivamente, la actitud es un factor clave. He visto apertura en esta empresa, pero en otros lugares he encontrado resistencia. A veces, simplemente pedir ayuda tecnológica puede ser complicado debido a estas actitudes.

Entrevistadora: La pregunta es en relación con las herramientas y tecnologías que utilizas para desempeñar tu trabajo. ¿Qué recursos han sido más útiles para ti y por qué?

Sujeto2: Diría que, en mi caso, el lector de pantalla y el celular son grandes aliados. Existen muchas aplicaciones que ayudan, pero algunas plataformas no están bien adaptadas, lo que complica su uso. A veces prefiero utilizar el lector de pantalla en lugar de depender solo de una persona para que me ayude.

Entrevistadora: ¿Qué aplicaciones o herramientas te han funcionado bien?

Sujeto2: Por ejemplo, he encontrado muy útil una aplicación llamada "Pinas", que está diseñada para personas con discapacidad visual. Me permite leer documentos y, recientemente,

incluyó una función de GPS que describe el entorno. También hay una versión para Windows que toma información de la pantalla. Es una herramienta excelente.

Entrevistadora: ¿Has tenido alguna experiencia positiva o significativa dentro de un entorno laboral relacionado con tu discapacidad visual?

Sujeto2: Sí, he tenido buenas experiencias, especialmente en términos de sensibilización y capacitación dentro de la empresa. Pensamos que es fundamental adaptar la estructura y capacitar a los clientes y compañeros sobre la inclusión. Esto no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece la cultura de la empresa.

Entrevistadora: ¿Qué cambios o mejoras podrían implementarse en los lugares de trabajo para apoyar mejor a los empleados con discapacidad visual?

Sujeto2: Una mejora podría ser aumentar la sensibilización y fomentar un ambiente en el que las personas con discapacidad visual sean valoradas por sus capacidades. Es importante que la empresa y los compañeros reconozcan nuestras habilidades y nos permitan participar activamente.

Entrevistadora: ¿Cómo ha influido tu experiencia laboral en tu desarrollo profesional y personal?

Sujeto2: Profesionalmente, ha sido muy enriquecedora. He podido aplicar conocimientos en un entorno real y seguir aprendiendo constantemente. En el ámbito personal, he desarrollado resiliencia. He enfrentado situaciones desafiantes, pero he aprendido a adaptarme y a buscar soluciones.

Entrevistadora: ¿Qué habilidades y conocimientos has adquirido que consideras importantes?

Sujeto2: He aprendido a trabajar en equipo y a comunicarme efectivamente. Es crucial llegar a acuerdos con mis compañeros para poder avanzar en los proyectos. La colaboración interdisciplinaria es fundamental, ya que cada uno aporta sus conocimientos y experiencias.

Última pregunta: ¿hay algún otro aspecto de su experiencia como empleado con discapacidad visual que le gustaría compartir y que quizás no se haya abordado en las preguntas anteriores?

Sujeto2: Sí, hay algo que me gustaría mencionar. A veces, se tiende a interpretar la discapacidad de manera muy limitada, como si las experiencias y adaptaciones fueran universales. Por ejemplo, en mi caso, tengo discapacidad visual, pero las necesidades pueden variar mucho de una persona a otra. Es fundamental reconocer que cada persona tiene sus propias experiencias y adaptaciones. A menudo, las personas no consideran que algunos detalles, como la claridad y el orden en las presentaciones, son esenciales. Por ejemplo, cuando alguien está escribiendo algo, es crucial que sea claro y detallado, ya que esto beneficia a quienes tenemos discapacidades visuales.

### ***Análisis***

La entrevista a Sujeto2 proporciona valiosas perspectivas sobre su experiencia como empleado con discapacidad visual en el ámbito de la comunicación social. Desde el inicio, este sujeto resalta que su trayectoria laboral ha sido un reto, especialmente al ser el primer empleado con discapacidad visual en su empresa. Esto refleja la falta de precedentes en su entorno, lo que implica que tuvo que demostrar y adaptar sus habilidades para cumplir con las expectativas laborales sin un soporte adecuado.

Entre las adaptaciones realizadas, la provisión de un computador con un lector de pantalla se destaca como esencial para facilitar su desempeño. Esto resalta la importancia de la tecnología

adaptativa en el lugar de trabajo, así como el papel crítico del apoyo de compañeros, que le ayudan con tareas que requieren percepción visual. Sin embargo, también menciona desafíos en la comunicación con diseñadores gráficos y en entornos donde la apertura hacia la inclusión es limitada, evidenciando cómo las actitudes negativas pueden obstaculizar la integración de personas con discapacidad visual en el trabajo.

El Sujeto2 identifica la actitud de las personas como un factor clave que limita la contratación de personas con discapacidad visual. Su experiencia positiva en su actual empresa contrasta con las dificultades encontradas en otros lugares, donde la resistencia a la inclusión puede dificultar incluso el acceso a tecnologías de apoyo.

En cuanto a herramientas útiles, menciona su preferencia por el lector de pantalla y aplicaciones como "Pinas", que mejoran su accesibilidad y autonomía. Estas tecnologías son cruciales para su productividad, pero también señala que la falta de adaptaciones en ciertas plataformas puede ser un obstáculo.

Así mismo, destaca la importancia de la sensibilización y la capacitación en su empresa, sugiriendo que esto no solo beneficia a los empleados con discapacidad, sino que enriquece la cultura organizacional en su conjunto. Su enfoque en el desarrollo de habilidades como el trabajo en equipo y la comunicación efectiva subraya su crecimiento profesional y personal, así como su capacidad para adaptarse y enfrentar desafíos.

### **Entrevista 3 Sujeto 3**

Perfil: Psicólogo de 44 con estudios actuales aspirante a doctorado, quien se desempeña como docente de apoyo con una entidad oficial.

Entrevistadora: La primera pregunta es: ¿puedes describir tu experiencia general como empleado con discapacidad visual?

Sujeto 3: Bueno, la parte laboral con discapacidad visual es difícil. Me gradué y comencé un proceso familiar; teníamos una empresa de servicios ocupacionales y habilidades blandas. En ese mundo laboral organizacional no tuve tanto problema porque era parte de la empresa familiar. Sin embargo, al buscar otros espacios, las opciones son muy bajas debido a la percepción negativa hacia la discapacidad.

Es complicado. La percepción de que no se le da una oportunidad adecuada a las personas con discapacidad hace que tengas que mostrar tus capacidades antes de ser considerado. Cuando entré a la Secretaría de Educación, era diferente; la contratación era directa, pero había mucha resistencia hacia personas con discapacidad.

Logré que varios colegios me conocieran gracias a una colaboración con la Universidad Pedagógica. La rectora de un colegio me recibió porque ya tenía confianza en mí. Así, la discapacidad quedó en segundo plano y se centraron en mis capacidades y conocimiento.

A partir de esa experiencia, he participado en diferentes redes de proyectos de investigación, lo que me ha abierto puertas en el ámbito universitario. Aunque no es fácil, mostrar las capacidades puede facilitar el acceso a nuevas oportunidades.

Es fundamental activar todas las posibilidades y construir una red de apoyo laboral. Conocer a la gente en diferentes contextos ayuda mucho.

Entrevistadora: La segunda pregunta es: ¿cómo ha sido su trayectoria hasta el momento?

Sujeto 3: En mi caso, ha sido muy satisfactoria. Pocas puertas se han cerrado, aunque sí ha habido ocasiones. Por ejemplo, en una universidad, estaba como asesor de investigación en un proyecto de posgrado, pero cambiaron a varias personas que no me conocían, y ahí no pude continuar. Sin embargo, en términos generales, mi proceso ha sido muy positivo porque lo he tomado de una manera constructiva. Al entrar, la gente desconfía porque no te conocen, pero es

importante no luchar contra eso. Hay que demostrar las capacidades y enfocarse en la enseñanza. Antes, no había tantas políticas públicas que apoyaran a personas con discapacidad, pero ahora eso ha cambiado un poco.

Entrevistadora: ¿Qué tipo de adaptaciones o ajustes en el lugar de trabajo se han realizado para facilitar tu desempeño laboral?

Sujeto 3: Siempre he llegado con soluciones. Por ejemplo, informo sobre las herramientas que necesito, como un lector de pantalla o ciertas condiciones del espacio físico. Es crucial proponer lo que se necesita, porque a veces las empresas pueden pensar que implementar ajustes es muy costoso.

Utilizo computadoras y dispositivos móviles en el ámbito educativo. Afortunadamente, los colegios públicos tienen opciones como impresoras en braille y calculadoras parladas, que son recursos muy útiles.

Entrevistadora: ¿Qué desafíos específicos has enfrentado en tu entorno laboral debido a tu discapacidad visual?

Sujeto 3: Uno de los mayores desafíos es mantener mi espacio en el entorno laboral. Un amigo me enseñó que uno debe ganarse su propio espacio. Al llegar a la universidad, comencé a generar cambios en los procesos de inclusión. He propuesto proyectos artísticos en el colegio, como un grupo de música que incluye estudiantes con y sin discapacidad. Este proyecto ha ayudado a visibilizar las capacidades de los estudiantes con discapacidad y a promover la institución en eventos. He liderado un proceso en la emisora escolar, que es un espacio donde los estudiantes con discapacidad visual se sienten cómodos. Les gusta la radio y tienen grandes habilidades para ello. Generar mi propio espacio ha sido clave. Al aportar en los procesos, me he podido mantener y ser reconocido por mis capacidades.

Entrevistadora: ¿Qué factores cree que limitan la contratación de una persona con discapacidad visual en los entornos laborales?

Sujeto 3: El principal factor es el desconocimiento. Muchas personas todavía tienen concepciones erróneas y asisten a un enfoque asistencialista. A veces, nosotros mismos caemos en ese rol, pensando que debemos tener un porcentaje de personas con discapacidad solo para cumplir. Esto crea la idea de que se está haciendo un favor, en lugar de reconocer las capacidades que tenemos. Además, el desconocimiento sobre nuestras habilidades genera dudas y se ve como un problema en lugar de una solución.

Entrevistadora: ¿En relación con las herramientas y tecnologías que utiliza para desempeñar su trabajo, qué recursos han sido los más útiles para usted?

Sujeto 3: Toda gira en torno al uso del computador con lectores de pantalla, y ahora también con dispositivos móviles. Estas herramientas permiten acceder a información que, de otro modo, sería completamente inaccesible, ya que alrededor del 80% de la información se presenta visualmente. Si no hay medios para utilizar esta información uno queda excluido. Hay muchas aplicaciones que ayudan, como las que permiten tomar fotos de imágenes y describirlas con alta precisión utilizando inteligencia artificial. Estas herramientas son fundamentales para superar barreras en el entorno laboral. Herramientas que uno utiliza para guiarse en espacios.

El computador es esencial. Sin un buen conocimiento y uso avanzado de las herramientas, uno no puede responder adecuadamente a las necesidades del entorno laboral. Por ejemplo, si te pasan un archivo de Excel y no sabes cómo manejarlo, puedes convertirte en un problema en lugar de ofrecer soluciones. Es crucial estar bien preparado para utilizar estas herramientas de manera efectiva. Tiene uno que ser muy avanzado para dar respuestas a las necesidades donde uno está trabajando

Entrevistadora: ¿Qué aspectos sociales, personales y empresariales influyen en la contratación de personas en condición de discapacidad visual?

Sujeto 3: Los aspectos sociales son clave, la parte de la cultura. ya que la percepción pública sobre la discapacidad puede afectar la inclusión. La mirada todavía es de “pobrecito” y si uno está en la calle bregando, por los andenes en mal estado, la mirada no es que las condiciones no son adecuadas, sino que “pobrecito el cieguito cayéndose”. Seguimos creyendo que toda vía es la persona no las barreas, o las posibilidades que se brindan. Unos andenes en buen estado, no solo ayudan a las personas con discapacidad visual, sino a los niños, a los ancianos, a todos, entonces esa mirada todavía es de minimizar a las personas, esto se traslada más el mundo laboral, si así pasa en los colegios donde uno paga por la educación, cuando ya tienen que pagar y representas un gasto, eso se convierte en inversión, entonces prefieren dar un mercado que contratar y pagar, por eso esas miradas no permiten transformar la contratación.

Entrevistadora: ¿Puede compartir alguna experiencia positiva significativa que haya tenido en su entorno laboral relacionada con su discapacidad visual? ¿Qué factores contribuyeron a esta experiencia positiva?

Hay muchas, la más significativa, yo duré muchos años en un colegio de la localidad de San Cristóbal, duré 14 años y se dio la oportunidad de cambiarme cerca a mi casa y lo hice, entonces para mí fue difícil después de estar tantos años en un mismo espacio, ya tenía reconocimiento, por ejemplo, de allí me llamaban para un video, para lo que fuera. Y entonces, empezar de cero con la desconfianza de reimundo y todo el mundo, y así fue la desconfianza surgió de los profesores, de los estudiantes, de los mismos padres de familia, entonces llevo poco, pero yo ya no era el mismo de hace 14 años, yo ya tenía una experiencia, ya tenía un bagaje, entonces me fui con toda, primero no peleando con nadie, porque uno a veces se

engancha con los papás que creen que uno cómo puede ser apoyo con discapacidad para sus hijos con discapacidad, entonces poder hacerle manejo a esas circunstancias, con los profes, fue más trabajar con ellos y mostrarles digamos mi experiencia, con los estudiantes, fue mostrarles que nosotros con discapacidad podemos desempeñar muchas cosas en la vida. Entonces yo tenía que llegar con una excelente actitud, en estos dos años, pude implementar todo lo que sabía para poder llegar y enfrentar porque cuando a uno no lo esperan es más complejo, en cambio cuando a uno lo esperan es mucho más fácil.

Esta última experiencia fue aplicar todo lo que sé pero ya puedo decir que ya, puedo manejar las cosas más suaves.

Entrevistadora: En su opinión, ¿qué cambios o mejoras podrían implementarse en los lugares de trabajo para apoyar mejor a los empleados con discapacidad visual?

Sujeto 3: Las políticas públicas que existen podría hacerse seguimiento para que se cumplan, entonces actualmente hay unas políticas que dicen que hay un porcentaje de discapacidad visual que debe ser contratada y ese porcentaje debe tener las condiciones y las posibilidades de ingreso para cubrir esas vacantes, y eso no se está cumpliendo para el año 2024 ni tampoco la Comisión ha hecho la convocatoria para cubrir vacantes de planta, ahora están solo algunos con provisionalidad con condiciones más desfavorables.

Hay unas tablas específicas y no se está cumpliendo. A nivel de entidades privadas, pues a veces se ve como una oportunidad de descuentos de impuestos, pero a veces falta más conocimiento para contratar a personas, aunque en esos espacios de licitaciones buscan personas, no la contratan sino que le ofrecen “venga présteme su nombre y tome quinientos mil pesos, eso es una mala cultura, porque bueno contrátenla, con la licitación pública, pero se está asumiendo

como cumplir un requisito pero no considerando que una persona con discapacidad puede aportar realmente.

Entrevistadora: ¿Cómo ha influido su experiencia laboral en su desarrollo profesional y personal?

Sujeto 3: Todo lo que te he dicho, ha sido un proceso de transformación actitudinal, personal positivo, yo le enseño a mis estudiantes que lo común es que la gente a donde uno llega debe enseñar, no pelear, aunque hay momentos en que sí tiene que hacerlo. Pero hay que tener una actitud positiva, desde lo más sencillo de la movilidad, desde cómo las personas lo perciben a uno.

Entrevistadora: ¿Qué habilidades y conocimientos ha adquirido que considera importantes?

Sujeto 3: No pues los que ya te he dicho, sería como repetirlos: Manejo de tecnología, relaciones, la actitud propositiva, generar buscar siempre soluciones.

Entrevistadora: ¿Hay algún otro aspecto de su experiencia como empleado/a con discapacidad visual que le gustaría compartir y que no se haya abordado en las preguntas anteriores?

Sujeto 3: De la parte laboral siento que ahí están, las principales circunstancias, lo que pasa es que es tan escasa la vinculación laboral, que poco se piensa en la permanencia, y en esa partecita muchas personas necesitan ese acompañamiento, estos espacios no se dan y lo necesitan como una carencia. Pero de lo que me has preguntado ya están todos los aspectos laborales.

### ***Análisis***

La entrevista con Sujeto 3 muestra a manera de reflexión sobre su experiencia laboral como persona con discapacidad visual, destacando tanto los retos como los logros que ha

enfrentado. Desde el inicio, enfatiza la dificultad de encontrar oportunidades laborales fuera de su entorno familiar, donde pudo demostrar su valía sin prejuicios

A lo largo de su trayectoria, Sujeto 3 ha logrado establecer conexiones valiosas en el ámbito educativo, destacando cómo la confianza y el reconocimiento de sus capacidades han sido fundamentales. Su participación en redes de investigación y su colaboración con instituciones educativas le han permitido abrir puertas, lo que sugiere que las relaciones interpersonales son cruciales para superar barreras en el acceso al empleo.

El tema de las adaptaciones en el lugar de trabajo se aborda con claridad; el Sujeto 3 menciona que siempre llega con soluciones, proponiendo herramientas y ajustes necesarios para su desempeño, como lectores de pantalla y condiciones específicas del entorno físico. Esto refleja una actitud proactiva que no solo beneficia a él, sino que también puede facilitar la inclusión de otros empleados con discapacidad.

También habla de los desafíos que enfrenta, como la necesidad de ganarse su espacio en el entorno laboral. Su iniciativa para liderar proyectos inclusivos en la emisora escolar es un ejemplo de cómo ha utilizado su posición para promover la visibilidad y las capacidades de otros estudiantes con discapacidad, lo que no solo mejora su propia situación, sino que también enriquece la cultura organizacional.

En cuanto a las limitaciones en la contratación de personas con discapacidad visual, menciona el desconocimiento y las concepciones erróneas que persisten en la sociedad. Su crítica al enfoque asistencialista revela la necesidad de un cambio de mentalidad hacia un reconocimiento más amplio de las capacidades individuales.

Por consiguiente, considera que debe existir una implementación más efectiva de las políticas públicas que favorecen la inclusión laboral y señala que, aunque existen leyes, su

cumplimiento es irregular y muchas veces se percibe la contratación de personas con discapacidad como un mero requisito, en lugar de una oportunidad de valor real para la organización.

**Tabla 1**

*Matriz de Análisis*

Aspectos	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Común/Diferente
Comunes	Subestimación de capacidades por compañeros	Desconocimiento limita oportunidades laborales	Desconocimiento limita oportunidades laborales	Común: Estigmas y percepciones negativas
Estrategias de superación	Actitud proactiva y capacitación personal	Redes de apoyo y conexiones previas	Creación de conexiones significativas	Común: Importancia de redes de apoyo
Adaptaciones Tecnológicas Necesarias	Uso de lectores de pantalla	Necesidad de aplicaciones de inteligencia artificial	Necesidad de adaptaciones tecnológicas	Común: Necesidad de adaptaciones tecnológicas
Factores que Promueven la Inclusión	Capacitación y sensibilización de compañeros	Sensibilización y entrenamiento en empresas	Capacitación continua y cultura inclusiva	Común: Sensibilización y capacitación son clave
Percepción sobre Políticas Públicas	Necesidad de reforzar políticas públicas	Importancia de controlar más el cumplimiento de las políticas públicas	Necesidad de políticas efectivas en el lugar de trabajo	Común: Necesidad de políticas inclusivas
Relaciones Interpersonales	Importancia de relaciones en el entorno laboral	Trabajo previo en universidad ayudó a abrir puertas	Creación de redes de apoyo y conexiones significativas	Común: Relaciones interpersonales son esenciales

Aspectos	Sujeto 1	Sujeto 2	Sujeto 3	Común/Diferente
Propuestas para Mejorar la Inclusión	Sensibilización y capacitación en la empresa	Estrategias de sensibilización y políticas inclusivas a nivel social	Capacitación continua y apoyo emocional	Común: Estrategias de sensibilización y apoyo en los aspectos sociales y organizacionales

Los tres entrevistados enfrentan prejuicios y estigmas que limitan o han limitado en algún momento de sus vidas las oportunidades laborales.

Aunque cada uno tiene enfoques distintos, todos coinciden en la importancia de la proactividad y el apoyo de las redes, inicialmente un computador con lector de pantalla como herramienta básica. La capacitación y sensibilización son esenciales, destacando la necesidad de un enfoque de cultura desde lo social y organizacional.

Todos consideran que se requiere una mejora en las políticas para que se traduzcan en prácticas efectivas en el trabajo.

Hay un consenso en la necesidad de implementar estrategias de sensibilización y capacitación en las personas del común, dado que en muchas ocasiones su falta de conocimiento impide que crean en sus habilidades y en su saber.

## Discusión

Las entrevistas de los tres sujetos, proporcionan una visión enriquecedora sobre las experiencias de personas con discapacidad visual en el ámbito laboral, revelando tanto los desafíos comunes que enfrentan como las estrategias que utilizan para superarlos.

Teniendo en cuenta el primer objetivo de esta investigación, se puede determinar que desde la experiencia de los participantes, los factores que limitan la inclusión laboral de personas con discapacidad visual son: la percepción negativa de sus capacidades, la falta de adaptaciones tecnológicas y los prejuicios en sus entornos laborales.

El Sujeto 1 menciona que sus compañeros subestiman sus capacidades, mientras que el Sujeto 2 y el Sujeto 3 señalan que el desconocimiento limita las oportunidades laborales. Este estigma no solo dificulta la contratación, sino que también afecta las interacciones diarias en el entorno laboral. Este apartado es apoyado, teniendo en cuenta otros estudios como los de Almaraz Feroso (2019) donde determinan que los egresados de la UJAT (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco) con discapacidad enfrentan diversas dificultades para integrarse al mercado laboral. Entre estas problemáticas, se destaca la insatisfacción con los roles que ocupan como ser vigilantes de entrada en escuelas o encargados de la recepción y entrega de documentos en estaciones de radio, donde se les promete un futuro como locutores. Además, los empleadores a menudo cuestionan sus competencias y, en algunos casos, los mantienen en la nómina solo para cumplir con cuotas estipuladas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, en cuanto a los factores que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, de acuerdo con el segundo objetivo los participantes coinciden en aspectos como la importancia de la actitud proactiva, la capacitación, la sensibilización y el establecimiento de redes de apoyo como temas recurrentes que destacan la necesidad de un

enfoque integral hacia la inclusión para fortalecer las oportunidades de empleabilidad a personas con discapacidad visual. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que cada uno de los entrevistados menciona la importancia de adaptaciones tecnológicas como lectores de pantalla y dispositivos móviles con las aplicaciones de inteligencia artificial útiles y en la actualidad formalizadas por el Ministerio de las TIC.

De acuerdo con las entrevistas, teniendo en cuenta que el tercer objetivo es conocer el proceso que implementan las empresas para la inclusión laboral, se puede determinar que ante todo es necesario que las políticas públicas sean reforzadas y monitoreadas para asegurar que se traduzcan en prácticas efectivas en el lugar de trabajo. La transformación cultural y la eliminación de estigmas son esenciales para crear un entorno laboral donde las capacidades de cada individuo, independientemente de su discapacidad sean valoradas y reconocidas. Frente a esto, es cierto que las creencias sobre la imposibilidad de generar aportes significativos por parte de personas con discapacidad en las organizaciones pueden estar influenciadas por enfoques legislativos que se centran en aspectos más allá de las habilidades o capacidades que poseen. Por otro lado, Pinilla-Roncancio (2020) resaltan cómo dichas legislaciones pueden también limitar las oportunidades laborales para este tipo de población.

Esta investigación sugiere que es fundamental implementar estrategias de sensibilización, capacitación continua y políticas inclusivas que no solo promuevan la contratación, sino que también fomenten un entorno laboral adecuado y oportunidades en la construcción de redes de apoyo. El Sujeto2 menciona cómo su trabajo previo en la universidad le ayudó a abrir puertas, mientras que el Sujeto 3 habla de la necesidad de crear conexiones significativas. Esto subraya que, más allá de las habilidades técnicas, las relaciones interpersonales son fundamentales para la inclusión.

Lo anterior, es soportado por Barreto Montoya y Prado (2020) en su reseña sobre la discapacidad en Colombia, por lo cual refiere que, en su calidad de Estado Social de Derecho, a través de sus entidades que colaboran de manera coordinada, establece programas orientados a promover la inclusión laboral, el acceso a servicios de salud, justicia y derechos, así como al desarrollo de herramientas tecnológicas y la disponibilidad de créditos para proyectos de emprendimiento. Entre las entidades responsables se incluyen varios Ministerios, Departamentos Administrativos, el Fondo Nacional de Garantías y el Fondo Nacional del Turismo y Artesanías de Colombia, entre otros. Pero, destaca la importancia de desarrollar e implementar herramientas en el ámbito social, para que no queden solo en intenciones escritas, sino que se traduzcan en acciones efectivas. Resulta interesante que una idea fue recalada por uno de los sujetos entrevistados es considerar que la contratación se daba por cumplimiento, pero realmente no había intervención integral en los procesos que generaran bienestar para las personas en condición de discapacidad.

Las experiencias compartidas resaltan esencial crear campañas de sensibilización en las organizaciones sobre los talentos y habilidades que poseen las personas con discapacidad visual, la implementación de políticas públicas efectivas y la promoción de una cultura que valore las capacidades individuales. En el sector educativo sugiere lo mismo, teniendo en cuenta que la UNESCO (2020) describe la inclusión como un proceso integral que implica la implementación de acciones y prácticas orientadas a atender la diversidad en el ámbito formativo. Este proceso no solo busca crear un entorno donde se fomente un sentido de pertenencia, sino que también enfatiza la importancia de reconocer y valorar la dignidad de cada individuo.

Desde una perspectiva teórica, la inclusión debe ser una responsabilidad compartida que involucra a todos los actores del sistema educativo: estudiantes, docentes, directivos y padres de

familia. Este enfoque participativo es fundamental, ya que cada grupo desempeña un papel crucial en la construcción de un ambiente social inclusivo.

Reflexionando sobre esta perspectiva, se hace evidente que la inclusión no es simplemente una serie de acciones aisladas, sino un compromiso colectivo hacia la equidad y el respeto por la diversidad. La creación de una cultura inclusiva exige un cambio en la mentalidad y en las prácticas pedagógicas, promoviendo una educación que valore las diferencias y fomente la participación activa de todos.

## Conclusiones

La identificación de barreras, la importancia de adaptaciones y sensibilización, así como las estrategias de superación son elementos clave que pueden guiar futuras investigaciones y acciones en pro de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

Las vivencias de las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral son diversas y dependen de múltiples factores como el tipo de empleo, el ambiente laboral y las políticas de la empresa.

La creencia de que las personas con discapacidad visual son menos productivas o eficientes puede llevar a que se les ofrezcan puestos de trabajo con menor responsabilidad o menos retos, limitando así su crecimiento a nivel profesional.

Las interacciones entre compañeros pueden estar marcadas por la condescendencia o la sobreprotección, lo que refuerza la idea de que las personas con discapacidad visual son “dependientes” e incapaces de contribuir de manera igualitaria.

Es importante mencionar que dos de los sujetos son profesionales en Psicología, pero no se desempeñan en el área, sino en Tiflología, lo cual abre un espacio para investigaciones futuras sobre la trayectoria profesional de Psicólogos en condición de discapacidad visual y sus experiencias en campos alternativos.

## **Recomendaciones**

El Estado debe asegurarse de que las políticas de inclusión laboral sean efectivas, revisando y adaptando leyes que garanticen derechos laborales y acceso a un empleo digno.

Es necesario fomentar en las empresas una cultura organizacional equitativa e inclusiva, lo cual implica capacitación para el personal y sensibilización acerca del potencial de las personas con discapacidad visual, de tal manera que el ingreso de una persona con esta u otra discapacidad represente una oportunidad de crecimiento personal para todos los colaboradores.

A nivel social es necesario sensibilizar con mayor fuerza acerca de las discapacidades para que no se descalifiquen a las personas o generen actitudes que subestimen su desempeño. Así mismo, a nivel laboral resulta significativo generar mayor apoyo a las empresas para posibilitar la contratación de personas en condición de discapacidad, eliminando las barreras técnicas y personales para este fin.

Es importante posibilitar el apoyo a personas en condición de discapacidad con profesiones u estudios en su búsqueda de empleo para mejorar las oportunidades de acceso a las empresas estatales y privadas.

Fomentar este tipo de estudios podría contribuir a comprender mejor las barreras y oportunidades que enfrentan los profesionales con discapacidad, así como a identificar estrategias efectivas para su inclusión en el ámbito laboral. Además, sería valioso explorar cómo la formación en Psicología puede enriquecer la práctica en áreas relacionadas con la discapacidad, promoviendo un enfoque más inclusivo.

### Referencias Bibliográficas

- Andrade, A. P. (2018). *El estudio de caso múltiple: Una estrategia de investigación en el ámbito de la administración*. Revista Publicando, 5(15), 21-34.
- Almaraz Feroso, D., Coeto Cruzes, G. y Camacho Ruiz, E. J. (2019). *Habilidades sociales en niños de primaria*. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 10(19), 191-206. [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v10i19.706](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i19.706)
- Aristizábal Gómez, K. V. (2021). *Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto*. Civilizar, 21(40), 59–72.  
<https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2021.1a05>
- Bautista, C. y Nelly, P. (2009). *Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones*. Editorial El Manual Moderno. <http://unicla.edu.mx/proceso-de-la-investigacion-cualitativa.epistemologia.metodologia.y.aplicaciones>
- Barreto Montoya, J. y Prado, J. C. (2020). *Inclusión y discapacidad en Colombia: Análisis y recomendaciones para la construcción de política pública* Universidad Católica de Colombia. <https://scielo.org.co/pdf/njus/v16n1/2500-8692-njus-16-01-307.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2020). *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*.  
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>
- Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. (2021). Revista Sergio Arboleda.  
<https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ccsh/article/view/discapacidad-revision-teorica-juridica/1554>

- Gastaldi, P. (2020). *Concepciones de la discapacidad. Un abordaje desde la filosofía política*.  
Revista Siglo 21.  
[https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/29177/Art%C3%ADculo\\_Gastaldi\\_P\\_aula\\_Discapacidad\\_convivencia\\_y\\_derechos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/29177/Art%C3%ADculo_Gastaldi_P_aula_Discapacidad_convivencia_y_derechos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González-Rivera, J. A., Rosario-Rodríguez, A. y Santiago-Torres, L. E. (2019). *Depresión e ideación suicida en personas de la comunidad LGBT con y sin pareja: Un estudio exploratorio*. Revista Puertorriqueña de Psicología, 30(2).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520759>
- Gundermann-Kröll, H. (2013). *El método de los estudios de caso*. En M. L. Tarrés Ed. Observar, escuchar y comprender: sobre la tradición cualitativa en la investigación, 231-264. El Colegio de México-FLACSO.
- 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>
- Llamuca, A. E. N. y Berronez, A. A. T. (2023). *Sobrecarga del cuidador primario de pacientes con discapacidad física*. Salud ConCiencia, 2(2), e14.  
<https://saludconciencia.com.ar/index.php/scc/article/view/14/11>
- López, M. (2021). *Capacitación inclusiva: Preparando a personas con discapacidad visual para el mercado laboral*. Journal of Vocational Education, 29(1), 25-40.
- Martínez Androdías, R. (2021). *Promoción del empleo de personas con discapacidad: Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y de América Latina*. <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/6463>

- Martínez, R. (2022). *Tecnología asistiva y su impacto en la empleabilidad de personas con discapacidad visual*. Tecnología y Sociedad. <https://psicosmart.net/es/articulos/articulo-tecnologia-asistiva-y-su-impacto-en-la-inclusion-de-personas-con-discapacidad-34291>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud*. [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Ceguera y discapacidad visual*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
- Organización Panamericana de la Salud. (1994). *Informe sobre la salud en las Américas*. Oficina Sanitaria Panamericana, Organización Mundial de la Salud. [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43431/9275324220\\_spa.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43431/9275324220_spa.pdf)
- Pinilla-Roncancio, M. y Rodríguez Caicedo, N. (2020). *Inclusión y discapacidad en Colombia: análisis y recomendaciones para la construcción de política pública*. Universidad Católica de Colombia. [https://hdl.handle.net/10983/26086&#8203;:contentReference\[oaicite:0\]{index=0}&#8203;3::contentReference\[oaicite:1\]{index=1}](https://hdl.handle.net/10983/26086&#8203;:contentReference[oaicite:0]{index=0}&#8203;3::contentReference[oaicite:1]{index=1}).
- Pinzón, M. A., Moñeton, M. J. y Alarcón, L. L. (2014). *Variables psicosociales asociadas al intento suicida, ideación suicida y suicidio en jóvenes*. Tesis Psicológica. <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/291>
- Ramírez, A., Arcila, S., Buriticá, Y. y Castrillón, J. (2014). *Paradigma y modelos de investigación: Guía didáctica y módulo*. <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2011/02/0008paradigmasymodelos.771.pdf>

- Rincón, J. (2020). *Desafíos educativos para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Colombia*. *Educación Inclusiva*, 22(2), 111-130.
- Rodríguez, P. (2009). *La praxis de la investigación cualitativa: Guía para elaborar tesis*. Plaza y Valdés, S.A. de C.V. <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2441>
- Soto, P. A. B. (2012). *Discapacidad y estilos de afrontamiento: Una revisión teórica*. *Revista Vanguardia Psicológica Clínica Teórica y Práctica*, 3(2), 196-214.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3566790>
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1986). *Introduction to qualitative research methods: The search for meanings* (2nd ed.). Wiley.
- UNESCO. (2020). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374790\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374790_spa)
- Urbina, E. (2020). *Investigación cualitativa*. *Applied Sciences in Dentistry*, 1(3).  
<https://ieya.uv.cl/index.php/asid/article/download/2574/2500>
- Yin, R. (2009) *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications. YIN ROBERT 2.doc (inkuba.com)

## Apéndices

### Apéndice A

#### *Consentimiento Informado*

Proyecto: vivencias de un grupo de personas con discapacidad visual frente al proceso de inclusión laboral: un estudio de caso múltiple

¿Cuáles son las vivencias de un grupo de personas con discapacidad visual frente al proceso de inclusión laboral?

En este consentimiento informado usted declara por escrito su libre voluntad de participar, luego de conocer en que consiste este estudio de caso con personas en condición de discapacidad vinculadas laboralmente, el cual es adelantado por la estudiante en formación: ADRIANA PARDO GONZÁLEZ del programa de Psicología Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD.

Objetivo del diagnóstico: identificar las vivencias de un grupo de personas con discapacidad visual frente al proceso de inclusión laboral

Procedimiento: Para la recolección de datos se aplicarán como técnica e instrumento una de las siguientes herramientas diagnósticas [entrevista abierta semiestructurada].

Beneficios: La información obtenida permitirá Comprender las necesidades e intereses que tienen las personas en condición de discapacidad visual, frente a los procesos que implementan las empresas para la inclusión laboral, identificando fortalezas y aspectos de mejora.

Factores de riesgo: Este es un ejercicio práctico que no tiene riesgo, donde no se realiza ninguna intervención o modificación que ponga en peligro la integridad de los participantes en el ejercicio.

Garantía de respuesta a inquietudes: Los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que le surja acerca del tema en el momento que la soliciten.

Garantía de libertad: Los participantes podrán retirarse del ejercicio académico en el momento que lo deseen sin ningún tipo de consecuencia.

Confidencialidad: Los nombres y toda la información que se proporcione serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, la información se divulgará en un informe final de manera general. Es de señalar que los datos serán utilizados con fines estrictamente académicos.

Certifico que he leído la anterior información, que entiendo su contenido, que estoy de acuerdo en participar en el ejercicio académico.

Nombre del participante:

Firma:

Documento de identidad:

Fecha:

## Apéndice B

### *Modelo Entrevista Abierta Semiestructurada*

Estimado/a participante,

La presente entrevista forma parte de los instrumentos para recolectar información del proyecto de investigación titulado: Vivencias de un grupo de personas con discapacidad visual frente al proceso de inclusión laboral: un estudio de caso múltiple, el cual se desarrolla desde el semillero discapacidad afecto y cognición, adscrito al grupo de investigación desarrollo sociocultural afecto y cognición.

Su experiencia como empleado/a con discapacidad visual es muy valiosa y ayudará a mejorar la comprensión y las prácticas en el entorno laboral. Esta encuesta es completamente confidencial y sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos:

Por favor indique su información básica personal:

Fecha de diligenciamiento:

Nombre:

Edad: \_\_\_\_\_

Nivel de estudio: Bachiller\_\_ Técnico\_\_ Profesional\_\_

Estado civil:

Por favor conteste las siguientes preguntas de la manera más sincera posible.

1. Por favor, describa su experiencia general como empleado/a con discapacidad visual.
2. ¿Cómo ha sido su trayectoria hasta el momento?
3. ¿Qué tipo de adaptaciones o ajustes en el lugar de trabajo se han realizado para facilitar su desempeño laboral?

4. ¿Qué desafíos específicos ha enfrentado en su entorno laboral debido a su discapacidad visual?
5. ¿Qué factores cree que limitan la contratación de una persona con discapacidad visual en los entornos laborales?
6. En relación con las herramientas y tecnologías que utiliza para desempeñar su trabajo, ¿qué recursos han sido más útiles para usted y por qué?
7. ¿Qué aspectos sociales, personales, empresariales [entre otros] inciden en la contratación de personas en condición de discapacidad visual?
8. ¿Puede compartir alguna experiencia positiva significativa que haya tenido en su entorno laboral relacionada con su discapacidad visual? ¿Qué factores contribuyeron a esta experiencia positiva?
9. En su opinión, ¿qué cambios o mejoras podrían implementarse en los lugares de trabajo para apoyar mejor a los empleados con discapacidad visual?
10. ¿Cómo ha influido su experiencia laboral en su desarrollo profesional y personal?
11. ¿Qué habilidades y conocimientos ha adquirido que considera importantes?
12. ¿Hay algún otro aspecto de su experiencia como empleado/a con discapacidad visual que le gustaría compartir y que no se haya abordado en las preguntas anteriores?

Agradezco su participación en esta entrevista. Sus respuestas son cruciales para ayudarnos a comprender mejor y mejorar las condiciones laborales para personas con discapacidad visual.