

Derecho al trabajo inclusivo: Narrativas desde la dis-capacidad laboral

The right to inclusive work: Narratives from the workplace disability

Cristian Matías Pinato Galbarini¹, María Fernanda Almanza Corona², María Guadalupe Gasca Manriquez²,
Luis Jesús Ibarra Manrique³, MaryCarmen López Fonseca⁴

¹ Estudiante de Maestría en Investigación Educativa, Universidad de Guanajuato.

² Estudiante de Licenciatura en Educación, Universidad de Guanajuato.

³ Profesor Investigador, Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato.

⁴ Estudiante de Licenciatura en Psicología Social, Instituto Universitario del Centro de México.

cm.pinatogalbarini@ugto.mx, mf.almanzacorona@ugto.mx, mg.gascamanriquez@ugto.mx, ljiibarra@ugto.mx,
lofmc000005763@educem.mx

Resumen

El presente artículo es el resultado de un trabajo de investigación que tiene como objetivo identificar las vicisitudes que han vivido personas en situación de discapacidad en su búsqueda de empleo y dentro de sus actividades, narrados por ellas y ellos, quienes lo han vivido superando muchas de las barreras que se les han presentado. Desde el título mismo se separa la palabra dis-capacidad en alusión precisamente a que hemos encontrado que las habilidades que tienen las personas, sus capacidades, más allá de sus limitantes, les permiten interactuar de manera adecuada y hasta sobresaliente en su entorno

El trabajo se realiza con entrevistas a cada una de las once personas, cinco mujeres y seis hombres, quienes se identifican formalmente con diferentes situaciones de discapacidad, prioritariamente visual, cinco de ellas, pero una buena parte, cuatro personas, con discapacidad motriz y dos con neurodivergencias. Sin embargo, insistimos, todas ellas con empleos ya sea en instancias de gobierno o privadas, ocho personas, como también tres han generado sus propios espacios para contar con ingresos, e inclusive uno lo generó pero además es académico en una institución pública.

Después de una serie de referentes conceptuales y normativos sobre el tema, a lo largo de las entrevistas, con el contenido organizado en doce ejes temáticos que hablan de sus vivencias, percepciones, expectativas y propuestas, se plantean una serie de conclusiones, en gran medida a partir de sus narrativas, lo que espera promover la concientización sobre la importancia, el derecho, a la inclusión laboral valorando las capacidades de quienes en su momento son visualizados socialmente, y hasta de manera formal, como con limitantes.

Palabras clave: trabajo inclusivo; derechos laborales; narrativas; dis-capacidad.

Introducción

Identificar la discapacidad como un constructo social a lo largo de aportaciones de autores diversos, permite visibilizar la posibilidad, y necesidad, de coadyuvar a superar la dicotomía tener o no tener limitantes, para centrarse en la relatividad de la situación y así valorar las habilidades, las capacidades que si se tienen e inclusive permiten sobresalir en un campo laboral específico, realizar actividades que otras personas, identificadas sin discapacidad, no son capaces de desarrollar.

Aunque cabe destacar que se requiere construir, reconstruir, condiciones que permitan la plena participación de todas las personas, ajustes razonables, algunos de ellos muy básicos y que no implican erogaciones económicas significativas o cambios radicales, otras que llegan a ser solamente de cambios actitudinales, empatía para identificar necesidades y hasta la apertura para preguntar qué necesitan los demás para tal convivencia y participación plena.

Por otra parte también es de identificar derechos y obligaciones en la política y normatividad en ámbitos diversos, desde lo internacional hasta lo local, pasando por lo nacional, para considerar la inclusión en el trabajo de personas con discapacidad.

La presente investigación identifica tales planteamientos conceptuales en autores diversos, así como de política y legislación en los documentos base tanto de organismos internacionales, a las que se ha suscrito nuestro país, como las leyes nacionales y estatales que lo plasman en sus articulados.

La metodología cualitativa seguida, basada en entrevistas que identifican ejes de análisis diversos, va dando narrativas desde las vivencias de las personas localizadas, para luego llegar a propuestas específicas a partir de tales aportaciones.

A manera de apoyo conceptual

En la actualidad, el Estado, el mercado y la sociedad han ocupado roles relativamente definidos: el mercado como productor de valor material y generador de relaciones económicas; el Estado, que ha transitado de ser “juez y gendarme” a asumir funciones de protección social y redistribución de la riqueza; y la sociedad, como espacio donde se gestan las relaciones entre los individuos. Estas tres instituciones que conforman una triada estructural son fundamentales para la puesta en marcha de acciones que permitan sensibilizar y materializar los derechos de las personas en situación de discapacidad, tal como se establecen en los marcos normativos nacionales e internacionales.

La sensibilización, entendida como un proceso social y político, no debe limitarse a las personas directamente vinculadas a la discapacidad, ya que esta atraviesa la vida social en su conjunto. Una de las principales barreras para la inclusión laboral es, precisamente, la persistente dificultad para aceptar la diversidad. En este contexto, el grado de sensibilización y compromiso del Estado, el mercado y la sociedad dependerá del nivel de conocimiento, comprensión y reconocimiento que exista sobre las realidades de las personas en situación de discapacidad, no sólo en términos de necesidades, sino también de cualidades, habilidades, capacidades y competencias. La discapacidad, desde esta perspectiva, es una construcción social determinada por la distancia entre las habilidades del individuo, las demandas sociales y las barreras impuestas por el entorno. Esta construcción se sostiene en estigmas y etiquetas que operan a partir de lo visible, lo aparente, y que tienden a eclipsar la singularidad de cada persona. La sociedad, en este sentido, actúa como generadora y reproductora de discursos que jerarquizan cuerpos, conductas y formas de vida.

Es fundamental pensar el rol articulador de la triada en la inclusión social y económica. Tal como señala Victoria (2013), esta inclusión requiere la creación de un nuevo marco conceptual que desplace la mirada centrada en el déficit y propicie acciones colectivas e incluyentes, orientadas a la construcción de vidas dignas, autónomas y económicamente sostenibles. El modelo social de la discapacidad, en esta línea, desplaza el énfasis de la patología hacia las estructuras sociales que deben transformarse para responder a la diversidad. La rehabilitación, entonces, no se dirige al cuerpo individual, sino a una sociedad que debe ser rediseñada para acoger a todos sus miembros, gestionando las diferencias sin anularlas. Desde esta perspectiva, las personas en situación de discapacidad deben ser reconocidas como un colectivo históricamente ubicado en una posición de desventaja frente a barreras construidas socialmente. El mercado ha contribuido a reproducir estas barreras, mientras que el Estado ha oscilado entre una respuesta insuficiente y una gestión paliativa, sin lograr una transformación estructural. Estas barreras fueron instituidas en un contexto que define un “estándar” de persona, lo cual refuerza la necesidad de dejar de concebir la discapacidad como un problema individual.

No se trata de que la persona se adapte a un entorno excluyente, sino de transformar ese entorno para que sea apto para todos. Esto exige una mutación cultural, ideológica y práctica que debe ser impulsada por los distintos actores sociales. Hablar de lo instituido en el ámbito laboral requiere recordar que tanto el trabajo como la discapacidad son construcciones históricas que han sido redefinidas según los marcos sociales vigentes. Aun así, ciertas características han perdurado como parte del núcleo duro de lo instituido. En este sentido, la concepción del trabajo en la modernidad como señala Heller (2010) se relaciona con la forma en que los sujetos experimentan el tiempo, el espacio y sus posibilidades. Aunque la modernidad ha traído consigo avances, también ha introducido nuevas formas de inestabilidad, inseguridad y exclusión, cuyo eje organizador sigue siendo el capitalismo. En este sistema, el trabajo no solo aparece como una necesidad para la supervivencia, sino como una obligación moral y un marcador de valor social. La necesidad de trabajar estructura el ethos moderno y convierte el trabajo en el principal medio para la satisfacción de necesidades, imponiendo un modelo homogéneo y excluyente.

Marx (2010) plantea que el trabajo es la puesta en movimiento de las facultades físicas y mentales que habitan en la corporeidad viva del ser humano, facultades que se venden como mercancía en el sistema capitalista. Esta fuerza de trabajo adquiere valor según su capacidad de generar plusvalor, es decir, de producir más en menos tiempo. Sin embargo, estas facultades solo son reconocidas socialmente cuando se ajustan a los parámetros de normalidad. En consecuencia, quienes poseen alguna deficiencia visual, motriz, psicosocial, entre otras son ubicados fuera de ese sistema de valorización. Sus cuerpos no encajan en la lógica del capital,

que prioriza el rendimiento, la eficiencia y la productividad. De este modo, la dinámica capitalista reproduce una ideología de la normalidad que clasifica, ordena y excluye. La glorificación de lo individual y el mandato del desempeño impiden reconocer y gestionar la diferencia. En lugar de promover la inclusión, el sistema económico refuerza estructuras que invisibilizan y marginan. Superar esta lógica exige una transformación profunda del modo en que concebimos el trabajo, la discapacidad y, en última instancia, la vida en común.

Althusser (1970), retomando los planteamientos de Marx, advierte que no basta con garantizar las condiciones materiales de reproducción de la fuerza de trabajo: es necesario también que esta fuerza sea “competente”, es decir, apta para insertarse funcionalmente en el sistema capitalista de producción. Esta competencia implica que el individuo responda a las exigencias de la división social y técnica del trabajo, que pueda ocupar puestos y desempeñar empleos específicos conforme a los requerimientos del capital. Para ello, es indispensable la reproducción de la calificación de esa fuerza de trabajo, la cual se realiza principalmente a través del sistema educativo y otras instituciones sociales. En estos espacios no solo se aprenden habilidades básicas como leer, escribir o contar, sino también se incorporan normas culturales, usos del lenguaje, moralidades y códigos de conducta exigidos por la lógica del mercado laboral moderno. En este marco, Althusser (1970) subraya que la reproducción de la fuerza de trabajo conlleva también la reproducción de su sumisión a la ideología dominante. Es decir, el sistema educativo no solo forma sujetos productivos, sino también obedientes, moldeando subjetividades que naturalizan las reglas impuestas por el orden establecido. La educación formal, por tanto, enseña las “habilidades” que aseguran la hegemonía de la clase dominante y la continuidad de sus prácticas, mientras excluye a quienes no se ajustan a esos parámetros.

Desde esta perspectiva, más allá del optimismo de ciertos discursos institucionales sobre la superación de viejas nomenclaturas restrictivas, la construcción de un modelo social verdaderamente inclusivo sigue siendo una utopía en construcción. Como señala Sartre (2000), esa utopía no debe pensarse como un futuro lejano, sino como un campo de posibilidades en el presente. Sin embargo, actuar, sentir, ser y pensar desde la inclusión real, desde la accesibilidad universal y desde una ruptura con la lógica de la normalidad/anormalidad, continúa siendo un desafío mayor, cuya concreción está aún lejos de alcanzarse en los hechos. La dinámica capitalista visibiliza así las dicciones de la desigualdad: reproduce y legitima una ideología de la normalidad que exige cuerpos “aptos” y funcionales al empleo. Esta lógica perturba profundamente la subjetividad de las personas, glorifica lo individual, clasifica, ordena y excluye. En última instancia, el mandato de la competencia y la productividad termina por invisibilizar otras formas de vida, de conocimiento y de existencia que no se ajustan a ese ideal.

Marco Normativo y barreras en el entorno laboral

La inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD) es un derecho fundamental y una exigencia ética, jurídica y productiva, que supera el paradigma asistencialista y de caridad. A pesar de los avances normativos, persisten barreras físicas, actitudinales y estructurales que impiden el acceso a empleos dignos e igualitarios. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad está respaldado por un sólido marco legal internacional y nacional.

A nivel internacional, destaca la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, ratificada por México en 2007. Su Artículo 27 reconoce el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, obligando a los Estados Parte a asegurar la libre elección de empleo, condiciones de trabajo justas, autoempleo, formación profesional inclusiva y prevención de la discriminación en todas las etapas del empleo (contratación, permanencia, ascenso). También promueve entornos accesibles, ajustes razonables y la protección de sus derechos en su participación en los sectores público y privado, incluyendo afiliación sindical y seguridad social. El Comité de la CDPD, en su Observación General sobre el Artículo 27, enfatiza la necesidad de un enfoque sistémico y transformador, rechazando modelos asistenciales y promoviendo el empleo en entornos abiertos e inclusivos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también defiende el trabajo decente como derecho humano, promoviendo la eliminación de la discriminación por discapacidad en el empleo. Su Convenio 159 (1983) sienta las bases para políticas públicas que garanticen el acceso de las PcD al mercado productivo.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, con su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 (trabajo decente y crecimiento económico), busca promover el empleo pleno, productivo y decente para todos, sin dejar a nadie atrás. Esto refuerza la idea de que el acceso al trabajo decente para las PcD es clave para erradicar la exclusión estructural y reducir brechas sociales.

A nivel nacional, las leyes fundamentales son la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPCD) que establece medidas de accesibilidad, no discriminación y ajuste razonable en el ámbito del trabajo. Además la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) sanciona cualquier forma de exclusión por motivo de discapacidad, incluyendo la laboral. La legislación no solo protege, sino que empodera a las PcD y orienta a empleadores sobre sus derechos y obligaciones. El Estado, a través del Servicio Nacional de Empleo y las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, debe garantizar este derecho y brindar respaldo legal en casos de discriminación. A pesar del marco normativo, persisten retos como la baja visibilidad de las PcD, la falta de formación empresarial, la escasa inversión en accesibilidad y las resistencias culturales. Para avanzar, se proponen acciones como la educación y sensibilización, incentivos y vigilancia, transversalidad institucional y seguimiento y evaluación de políticas. La inclusión no es solo responsabilidad de las PcD, sino una causa común que requiere la colaboración de gobiernos, empresas, sindicatos, organizaciones sociales, medios y ciudadanía.

La incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral presenta desafíos significativos tanto para empleadores como para trabajadores, a pesar de los discursos de inclusión. Las barreras son diversas, abarcando aspectos físicos, comunicacionales, tecnológicos y actitudinales. Las barreras arquitectónicas y físicas, como la falta de rampas, baños adaptados, pasillos amplios o ascensores accesibles, dificultan el acceso y la movilidad autónoma, generando exclusión desde antes de ingresar al lugar de trabajo y reflejando la falta de voluntad institucional para crear entornos inclusivos. Las barreras comunicacionales impiden el desarrollo de tareas diarias; por ejemplo, las personas con discapacidad auditiva a menudo carecen de intérpretes de lengua de señas o mecanismos alternativos, y las personas con discapacidad visual pueden enfrentar la falta de materiales en formatos accesibles como braille o archivos digitales compatibles con lectores de pantalla. Estas limitaciones afectan la ejecución de tareas, la participación en reuniones y el acceso a información esencial. La ausencia de tecnologías de apoyo evidencia la falta de conciencia e inversión, considerándose la tecnología un recurso esencial, no un lujo.

Las barreras "invisibles" son las más complejas y persistentes, manifestándose en actitudes, prejuicios y percepciones negativas hacia las personas con discapacidad en el trabajo. Se asume erróneamente que no pueden realizar ciertas tareas, tener responsabilidades mayores o que su productividad será menor. Estos estigmas conducen a la negativa de contratación, asignación de tareas poco significativas o falta de oportunidades de crecimiento profesional. Estas barreras invisibles son difíciles de identificar porque se reflejan en actitudes cotidianas, decisiones de contratación y exclusión en la toma de decisiones y ascensos. El acceso a puestos de mayor responsabilidad es casi inexistente para este colectivo. Datos de 2003 ya indicaban que trabajadores con discapacidad solían ocupar puestos técnicos y de gestión. En el sector de la comunicación, los puestos más comunes son técnico cualificado/redactor (42,5%), personal auxiliar (21,2%) o en prácticas/becario (20%), frente a un 16,3% ocupado por directivos o responsables. Las barreras aumentan al intentar liderar equipos. López & Lorente (2003).

La falta de ajustes razonables es otra barrera significativa. Muchas empresas desconocen su obligación de realizar estas modificaciones o se resisten a implementarlas, lo que limita el acceso a empleos dignos y sostenibles. Estos ajustes pueden incluir cambios de horario, adaptaciones de procesos, modificaciones de espacios físicos y provisión de tecnologías de apoyo. Las microexclusiones o microagresiones son experiencias diarias que afectan la salud emocional, autoestima y sentido de pertenencia de las personas con discapacidad. Esto incluye ser ignorado en conversaciones importantes, que se hable de ellos como si no estuvieran presentes, o hacer bromas sobre su condición. Las barreras también están vinculadas a la falta de políticas institucionales activas de inclusión. Cuando existen, a menudo se quedan en el discurso sin una implementación efectiva, lo que perpetúa la discriminación y la exclusión.

Metodología de investigación

Se utilizó una metodología cualitativa considerando que con ella se tendría elementos mas relevantes dada la naturaleza y objetivos planteados, conocer lo mejor posible las condiciones laborales y expectativas de población en situación de discapacidad que realizan tal actividad. Para ello se diseñó con todo el equipo de investigación una guía de entrevista con los elementos conceptuales previamente revisados, además de la

experiencia en esta temática por parte de integrantes del equipo referido; ello dio como resultado un instrumento con 12 ejes temáticos, presidido por datos generales de identificación que nos permitieran contextualizar la información recabada.

La aplicación se inició con cinco personas en situación de discapacidad con quienes ya se tenía contacto y con la técnica de “bola de nieve” se amplió a once, que son con quienes se da cuenta en la sección de resultados de sus voces, la narrativa de sus experiencias en los empleos.

Las características de la muestra resultante es la siguiente:

Tabla 1. Población entrevistada.

Id	discapacidad	etiología	Sexo	Edad en años	empleo
1	motriz	adquirida	femenino	42	académico
2	motriz	adquirida	masculino	45	gobierno
3	visual	adquirida	masculino	47	académico-auto empleo
4	motriz	de nacimiento	masculino	33	gobierno
5	motriz	de nacimiento	masculino	35	académico
6	visual	de nacimiento	masculino	46	auto empleo
7	visual	de nacimiento	femenino	51	gobierno
8	visual	de nacimiento	femenino	32	auto empleo
9	visual	de nacimiento	femenino	36	académico
10	neurodivergencia	de nacimiento	femenino	19	auto empleo
11	neurodivergencia	de nacimiento	masculino	37	gobierno

Resultados de trabajo de campo



Figura 1. Las voces desde la discapacidad, narrativas de inclusión-exclusión laboral.

Con las voces, la narrativa directa, de las once personas ya referidas, se concentra en seguida un resumen de sus aportaciones, sus vivencias y expectativas, lo que concurre en propuestas concretas que son viables pero, sobre todo, muy necesarias desde su punto de vista.

Eje 1: Políticas y Normatividad: A pesar de la existencia de normas y lineamientos para promover la inclusión, los testimonios revelan que su aplicación es frágil, reactiva o dependiente de la presión social. Se aboga por la universalidad, argumentando que la accesibilidad debe ser diseñada para todas las personas, considerando que cualquiera puede requerir apoyos en algún momento de la vida. Por lo tanto, los ajustes no deberían verse como concesiones especiales, sino como estándares de diseño universal. Se observa un "cumplimiento desigual" de las disposiciones normativas; por ejemplo, estacionamientos reservados o transporte accesible existen formalmente, pero su uso se distorsiona o deteriora por vandalismo o mal uso ciudadano. Esto indica que la normatividad corrige "por indicación", no por una cultura arraigada.

La "dependencia de redes internas" es una barrera significativa. Una de las entrevistadas, percibe que para ingresar a trabajar al gobierno "hay que tener un padrino", y aunque hay expectativas de nuevas normas, el acceso sigue ligado a relaciones personales. Un caso paradigmático es la "discriminación institucional tras adquirir discapacidad" que sufrió una persona quien fue presionada para renunciar en lugar de recibir ajustes para su continuidad. Este contraste entre el discurso y la práctica evidencia una barrera normativa aplicada de forma excluyente.

La ley federal del trabajo ... equipara incapacidad con discapacidad. ... hay muchos retos legislativos para homologar los criterios" (E05)

Además, la falta de "recursos tecnológicos garantizados" es una constante. Una persona con discapacidad visual relata que nunca se le ofreció software de accesibilidad de pago, obligándola a usar opciones gratuitas y gestionar sus solicitudes por cuenta propia. Otra persona en condición similar enfatiza la "cultura de discapacidad insuficiente", señalando que sin formación sistemática, nadie sabe cómo apoyar adecuadamente, y que la conciencia social suele llegar "cuando lo vives". La brecha entre lo regulatorio y lo práctico sugiere que, aunque las políticas existan, carecen de mecanismos de implementación, monitoreo y sanción efectivos, y la cultura organizacional y social moldea su traducción en acción cotidiana (Ball, 2012). Desde la perspectiva de Fraser (2008), se evidencia un reconocimiento simbólico débil y una redistribución desigual de recursos.

Eje 2: Trayectorias Laborales: Las trayectorias de los participantes están marcadas por "eventos críticos" (accidentes, progresión de condiciones, decisiones familiares, activismo) que reorientan sus carreras. Una persona, tras una lesión medular, pasó de la arquitectura al trabajo público especializado en inclusión y accesibilidad, apoyándose en posgrados. Otra más, sin empleo formal previo, construyó capital simbólico a través del deporte adaptado y conferencias motivacionales, lo que lo llevó a ser diputado local.

Otra persona después de ser obligada a dejar puestos en salud pública por su discapacidad motriz adquirida, se reinsertó como profesora universitaria, desde donde impulsa cambios concretos. Alguien más, en su único empleo formal desde 1998, ha experimentado cambios administrativos y su pérdida visual progresiva ha modificado su autonomía y relación con la tecnología.

He atendido desde niños pequeños, de primaria hasta adultos mayores, y pues ahí como todo está adaptado, no tengo ningún problema (E01)

Emergen también nuevas formas de "capital laboral". Una persona con discapacidad visual aprendió a usar lectores de pantalla de forma autodidacta, convirtiendo este conocimiento en trabajo remunerado al enseñar a otras personas con discapacidad visual. Una joven con discapacidad psicosocial, a sus 19 años, vincula arte, discapacidad y derechos, posicionándose en plataformas de incidencia más que en el empleo convencional. Aunque existen menciones de terceros sobre contextos con más oportunidades (como en la ciudad de Tijuana, según un entrevistado), la inestabilidad de ingresos es una realidad para otros, quien con ceguera parcial y posgrado, se enfoca en la educación social sobre discapacidad. Estas trayectorias ilustran la interacción entre estructura (normas, reestructuraciones, barreras físicas) y agencia (reinención profesional, activismo, autoformación). La discapacidad, al aparecer o progresar, funge como un punto de inflexión que obliga a renegociar identidades. Desde la reflexión profesional (Brookfield, 1995), estos quiebres son momentos de aprendizaje profundo, tanto individual como institucional.

Eje 3: Acceso, Búsqueda de Empleo y Contratación: La información sobre procesos formales de reclutamiento es irregular, pero emergen patrones consistentes. El "padrinazgo" y las "redes" son reiterados por otros, sugiriendo que el acceso a plazas en el gobierno depende más de contactos internos que de convocatorias abiertas. Una persona más menciona haber sido entrevistada y no hubo respuesta ni llamada tras buscar empleo junto con amigas, sin exámenes formales claros, lo que apunta a procedimientos poco transparentes.

Si yo no soy independiente, difícilmente me van a contratar (E01)

El "capital académico" es un umbral mínimo; una persona señala que la formación técnica o profesional es necesaria para ciertos cargos, y la inclusión no debe implicar bajar estándares, sino ofrecer apoyos para cumplirlos. Sin embargo, los "ajustes post-contratación ausentes" son una constante; incluso cuando se logra ingresar, los apoyos para la continuidad en el trabajo son inciertos; al menos dos personas así lo refieren. La inclusión real, se subraya, exige seguimiento, no solo el ingreso.

Finalmente, las "trayectorias alternativas al mercado formal" (autoformación y activismo artístico de, deporte y política de alguien más) demuestran que, aunque no sigan rutas burocráticas tradicionales, también implican formas de capital social y simbólico que abren oportunidades. El acceso laboral para personas con discapacidad se ubica en la intersección de credenciales, redes sociales y la capacidad institucional de ajuste.

La ausencia de mecanismos transparentes reproduce la desigualdad y desalienta la denuncia de discriminación.

Eje 4. Condiciones Laborales. Una persona, quien ha trabajado en el campo, fabricas, empresas privadas y actualmente en su propio espacio de rehabilitación, en su condición de discapacidad visual, refiere que en una de las empresas donde laboró por seis años, fue parte de un proceso de inclusión ejemplar, con más de 40 personas con discapacidad contratadas, aunque enfrentó discriminación en otras instancias, como ser dada de alta sin contrato, logro estabilidad y reconocimiento en espacios que valoraron su capacidad.

Una profesora, con 8 años de antigüedad y recientemente nombrada coordinadora de dos programas educativos, ha recibido apoyos del sindicato para adquirir tecnología de asistencia como exoesqueleto, cojines especiales y refacciones para su silla de ruedas; destaca la atención inmediata tras su accidente, lo que favoreció su recuperación, el servicio médico recibido en tiempo y forma fue clave para su rehabilitación.

La inclusión no es una moda, es una cultura que se construye todos los días (E06)

En diferentes medidas y en condiciones heterogeneas, se abren oportunidades de empleo, o las personas las van creando, a partir de su actualización ya sea formal o autodidacta, lo que, mencionan, deberá ser reconocido.

Eje 5. Ambiente laboral y cultura organizacional. Ha sido mixto; en algunos lugares encuentran rechazo o desconocimiento, mientras que en otros reciben apoyo genuino de compañeros y jefes, o inclusive de áreas sindicales

Aunque también se dan otros ambientes de discriminación, paradójicamente pues se supondría por ser de ámbitos formales y con personas con perfiles académicos destacados sería mucho mejor, pero llega a ser al contrario. Afortunadamente no es generalizado

De hecho mis compañeras que estaban en ese momento pues me apoyaban (E09)

Nuevamente emerge el autoempleo como un espacio construido por las mismas personas como el más seguro, confortable y hasta con ingresos económicos al menos suficientes para satisfacer necesidades básicas, complementados en varios casos con apoyos económicos gubernamentales.

Eje 6. Barreras encontradas. Se identifican barreras de todo tipo, desde las físicas hasta las actitudinales y en otros casos el no tener accesos tecnológicos mas accesibles. Las normas no se cumplen totalmente y ello limita y desmotiva su desempeño.

La discapacidad no se contagia, pero la ignorancia sí (E07)

Se dan casos de no conocer los derechos de inclusión por parte de las instituciones, o al menos, refieren, así declararlo para limitar el acceso a las fuentes de empleo.

Eje 7. Apoyos recibidos para el acceso al empleo. Los testimonios recopilados después de analizar cada entrevista evidencian una diversidad en los tipos de apoyos recibidos, que varían dependiendo del contexto personal, educativo y laboral de cada participante. Los apoyos se agrupan principalmente en tres tipos: familiares, institucionales (formales) y sociales.

La red de apoyo más constante y destacada es la familia, la cual cumple un rol fundamental no solo en el aspecto emocional, sino también en la orientación profesional, el acompañamiento durante el proceso de formación académica y búsqueda de empleo, y en algunos casos, incluso brindando recursos económicos. Este tipo de apoyo ha sido clave para que varias personas con discapacidad logren insertarse, especialmente cuando el entorno institucional no ha sido del todo accesible. Se ha contado con una red de apoyo personal sólida, compuesta por familiares cercanos.

Hay empresas que sí contratan ... pero lo hacen por obligación, no por convicción, y a veces ni contrato les dan (E11)

Este tipo de apoyo ha sido esencial para su permanencia en en sus actividades productivas remuneradas, sobre todo considerando que no ha seguido procesos tradicionales de contratación.

Algunos participantes reportan haber recibido apoyos por parte de instituciones educativas o gubernamentales, como becas, capacitación, asesoría, programas de inclusión o apoyos económicos. Sin embargo, no todos los casos presentan tales apoyos, lo cual deja en evidencia una distribución desigual o una falta de difusión de programas existentes.

Ejemplos destacados incluyen becas y programas de capacitación que les permitieron adquirir habilidades específicas; asesoría profesional o educativa brindada por docentes o personal de las instituciones; apoyos sindicales o institucionales en contextos laborales más estructurados, como el educativo.

No obstante, algunas personas también cuestionan la efectividad o accesibilidad de estos programas, sugiriendo que muchas veces los apoyos institucionales se quedan en el discurso, sin acciones concretas o sostenidas.

Un ejemplo de ello es de quien accedió a empleos relevantes principalmente gracias a programas institucionales como el DIF y becas de fundaciones como BBVA. Estas iniciativas le permitieron no solo insertarse en el mercado, sino también capacitarse técnica y profesionalmente, desarrollando una carrera como terapeuta en rehabilitación física. Además, recibió capacitaciones internas en una empresa formal donde laboró por seis años, lo que fortaleció su desarrollo. Sin embargo, en sus primeros empleos (campo agrícola y fábrica), la falta de ajustes razonables y formación previa provocaron frustración y rechazo, mostrando cómo la ausencia de inclusión real genera experiencias fallidas.

Los entrevistados también mencionaron haber tenido acercamiento con asociaciones civiles u organismos no gubernamentales, que han sido de ayuda para su inclusión o para crear redes de colaboración. Estos apoyos suelen estar relacionados con causas específicas como la discapacidad visual o motriz.

El caso de una persona refleja cómo el apoyo de organizaciones institucionales, civiles y programas sociales puede ser determinante en la reintegración de personas con discapacidad, especialmente cuando se trata de mujeres con alta formación académica y con aspiraciones profesionales claras. Tras el accidente que provocó su discapacidad motriz, su situación se vio afectada severamente por la falta de políticas de retención en instituciones como el IMSS y la Secretaría de Salud, lo que evidenció una ausencia de compromiso institucional estructural frente a la discapacidad.

Sin embargo, a diferencia de lo que suele ocurrir, ella encontró un respaldo clave que le permitió no solo regresar al ámbito laboral formal, sino también desarrollarse profesional y académicamente. El sindicato fue pieza central para gestionar apoyos técnicos y económicos como el exoesqueleto, refacciones para su silla de ruedas, y la reubicación de su oficina, mostrando que cuando hay voluntad institucional, los ajustes razonables pueden implementarse con eficacia.

Estas experiencias evidencian que los apoyos más sólidos y constantes provienen del entorno familiar y personal, mientras que los formales e institucionales todavía presentan vacíos, falta de seguimiento o accesibilidad limitada. Para mejorar el ingreso al empleo de personas con discapacidad, es necesario que los apoyos institucionales sean más visibles, equitativos, sostenibles y realmente centrados en las necesidades de esta población. También se requiere una mayor articulación entre familia, instituciones educativas, empresas y gobiernos.

Eje 8. Percepción sobre las empresas y sus políticas de inclusión. La percepción que se tiene sobre las empresas en relación con sus políticas de inclusión en el trabajo para personas con discapacidad (PcD) refleja una profunda contradicción entre el discurso institucional y la realidad práctica. Aunque muchas organizaciones afirman promover la igualdad y la diversidad, las experiencias compartidas por una persona o evidencian que dichas políticas suelen ser superficiales, limitadas o incluso inexistentes en la práctica cotidiana.

Uno de los principales hallazgos es que la inclusión no se encuentra institucionalizada de forma transversal, sino que depende en gran medida de la voluntad de ciertos líderes o de áreas específicas dentro de las organizaciones. Esto genera una percepción de inestabilidad y de falta de compromiso real por parte de las empresas. Como menciona el entrevistado: *“Hay muchas empresas que sí han hecho avances, pero hay otras que lo ven más como una carga o una obligación, no como un derecho de las personas con discapacidad.”*

...tienen que tener la infraestructura para poder darle el trabajo a la persona (E09)

Esta declaración pone en evidencia que, si bien hay avances, la inclusión sigue viéndose como un acto de buena voluntad más que como una responsabilidad ética y legal, lo que perpetúa la discriminación estructural.

Otro aspecto relevante es la tendencia a ubicar a las personas con discapacidad en áreas poco visibles, lo que puede ser una forma encubierta de segregación. En lugar de apostar por una inclusión plena y diversa en todos los niveles jerárquicos y sectores de la empresa, muchas organizaciones optan por cumplir con las cuotas mínimas sin comprometer cambios estructurales.

En este contexto, la percepción hacia las políticas empresariales de inclusión se vuelve crítica, ya que no son vistas como universales, sino como excepciones o iniciativas aisladas y además no transforman la cultura organizacional, que sigue reproduciendo estereotipos y exclusión; tampoco garantizan igualdad de oportunidades, sino que refuerzan la precariedad en actividades productivas remuneradas de las personas con discapacidad.

Otra de las percepciones destacada refiere que las empresas y sus políticas de inclusión nos interpela como sociedad. Dado que pone en evidencia que el problema no está en la discapacidad, sino en las estructuras que no están diseñadas para la diversidad. La verdadera inclusión no es cumplir con una cifra, sino construir entornos donde todas las personas puedan desarrollarse con dignidad, sin tener que luchar contra prejuicios, precariedad o indiferencia institucional.

Su experiencia revela una percepción crítica y profundamente reflexiva sobre el papel que juegan las empresas y las instituciones en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Su testimonio no solo denuncia carencias estructurales, sino que también ofrece alternativas viables y humanas para una inclusión real y transformadora. Aunque su testimonio es duro en cuanto a la crítica de las políticas empresariales y públicas, también reconoce experiencias positivas: ha podido mantenerse como docente, crear redes de apoyo y ser respetado por colegas y estudiantes que han aprendido a relacionarse desde la empatía.

Expresan por ejemplo, que *se requieren cambios concretos: Transformar la inclusión de una obligación legal a una estrategia de diversidad y talento; crear programas de formación obligatoria sobre discapacidad para docentes, personal administrativo y empresarial; impulsar plataformas y espacios virtuales accesibles, que promuevan autonomía profesional; reconocer y fomentar el autoempleo como forma legítima de inclusión, con apoyo técnico, institucional y financiero.*

A pesar de las dificultades, algunos entrevistados demuestran una gran capacidad de adaptación, resiliencia y autogestión. Han desarrollado estrategias personales para continuar trabajando y formando a otros, aún sin el respaldo suficiente de sus entornos de trabajo. Alguien más, desde su experiencia institucional, y otro desde la docencia, el autoempleo y la formación autodidacta, reflejan lo que es sostenerse a través de la dignidad, la creatividad y la convicción personal. Finalmente, sus voces coinciden en una propuesta transformadora: pasar de una inclusión administrativa a una inclusión estructural y humana, donde las personas con discapacidad no solo accedan al empleo, sino que participen activamente en la construcción de políticas, entornos y culturas organizacionales que valoren su talento, reconozcan su autonomía y respeten sus derechos.

Eje 9. Tecnología y herramientas utilizadas. La tecnología representa un recurso potencialmente transformador para la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD). Sin embargo, su impacto real depende de cómo es accedida, adaptada, apropiada o excluida en los contextos particulares de vida y trabajo.

A partir de los relatos analizados, aplicando la teoría fundamentada, se identifican categorías emergentes que explican cómo las PcD utilizan o enfrentan la tecnología en su ámbito.

Persona con discapacidad visual, señala la ausencia de tecnologías adaptadas en el lugar de trabajo como una barrera clave para desarrollar, o inclusive mantener, su empleo.

Hoy la persona que sufre de visión tiene un teléfono que le habla (E08)

Una más, con autismo, usa medios digitales como canales de expresión emocional y difusión artística, aunque no recibió formación técnica formal. Para otras personas la tecnología no solo permite el trabajo, sino que facilita la expresión personal y el empoderamiento: utilizan herramientas tecnológicas para seguir sus estudios universitarios, emplean software de lectura de pantalla y ha aprendido a programar, otra persona más emplea medios digitales para el activismo y la creación artística.

La mayoría de las PcD entrevistadas aprenden de forma autodidacta o con apoyos informales. La capacitación accesible es escasa o inexistente, especialmente para algunas mujeres. Incluso una de ellas no fue contratada en despachos contables por falta de ajustes razonables tecnológicos (lectores de pantalla, formatos accesibles).

Eje 10. Experiencias de crecimiento y desarrollo profesional.

Hay quien ha demostrado ser autodidacta en diferentes momentos de su trayectoria, participando en cursos y talleres que le han permitido construir su propio modelo de trabajo y atención profesional, destacando como un referente local en su área de deporte especial, convirtiendo su paso por la Escuela Nacional de Ciegos en una experiencia que fortaleció su camino de autoempleo y enseñanza deportiva.

Alguien más ha experimentado desde trabajos en el campo agrícola hasta integrarse a empresas formales donde se capacitó continuamente y ha crecido su desarrollo profesional, encontrando en la rehabilitación física un espacio de crecimiento en el que busca fortalecer sus habilidades, impartir talleres y concluir su licenciatura en psicología social para ampliar sus oportunidades laborales. Por otro lado, una docente, ha asumido responsabilidades cada vez mayores, obteniendo así, la oportunidad de escalar a puestos de mayor

rango, coordinando programas escolarizados y no escolarizados con más de cuatrocientos alumnos, reflejando el reconocimiento institucional a sus capacidades y demostrando que su discapacidad no ha sido un impedimento para su desarrollo, aspirando incluso, a un puesto con mayor responsabilidad como la dirección de su departamento o incluso la rectoría.

Empecé a trabajar en una colchoneta en el piso... hasta llegar a lo que ahora es el consultorio (E03)

No tan afortunadamente otra persona, con discapacidad visual, ha enfrentado una trayectoria marcada más por adaptaciones a reestructuraciones que por un crecimiento planificado, pues en 2005 sufrió una reducción de salario y categoría, y aunque ha tenido que aprender por cuenta propia el uso de herramientas como el lector de pantalla NVDA, su trayectoria se ha sostenido gracias a su persistencia más que a un impulso institucional. Así como otra persona con misma condición de vida, quien reconoce su crecimiento al aprender sobre tecnologías que antes desconocía y que ahora enseña, aunque no ha tenido oportunidades de ascenso, y plantea como parte de su plan de crecimiento seguir capacitándose para, en un futuro, impartir talleres propios.

Una persona con discapacidad motriz visualiza como parte de su crecimiento la posibilidad de incrementar sus horas de clase como docente y continuar con estudios de doctorado, aunque menciona diversas barreras durante su experiencia de discriminación en este proceso, lo que ha dificultado su avance y limita mostrar el total de sus capacidades. Afortunadamente alguien más ha desempeñado puestos con responsabilidades crecientes, recibiendo apoyos importantes de la institución que han facilitado su desarrollo profesional.

Una persona usuaria de silla de ruedas, por otra parte, se visualiza como creador de microempresas y promotor de políticas públicas, con el objetivo de impulsar el empleo inclusivo y dejar huella como referente para otras personas con discapacidad, menciona que ha estado trabajando en ello y tiene muy claro lo que debe de hacer para alcanzar sus metas propuestas. Así, un educador, con discapacidad visual, ha pasado de impartir clases particulares a convertirse en docente universitario de inglés y braille, sosteniendo este rol con constancia por más de una década a pesar de contratos por horas, complementando su actividad con un taller de carpintería que refleja su capacidad de diversificación y aprendizaje autodidacta en tecnologías adaptadas, actualizándose cada día para mejorar profesional y personalmente. Un joven con discapacidad intelectual expresa, de manera sencilla pero muy enfática, su deseo de mantener y mejorar su empleo administrativo en una instancia gubernamental, mostrando una aspiración general hacia el crecimiento personal. Y, por último, una joven con autismo, que ha pesar de su corta edad, ya tiene claro desde su activismo y trabajo como artista plástica, su enfoque para continuar apoyando a personas con discapacidad y grupos vulnerables, visualizando su crecimiento profesional como un camino de servicio y contribución social.

Eje 11. Situación laboral actual, proyección y expectativas. Actualmente uno de nuestros entrevistados se desempeña como maso terapeuta profesional independiente con consultorio propio e instructor en deporte especial, mientras avanza en el octavo cuatrimestre de psicología social, proyectándose en continuar su profesionalización y en participar en espacios de incidencia en temas de discapacidad, con la expectativa de que existan más oportunidades de trabajo y educativas para personas con discapacidad. Su compañera de vida y de trabajo, se encuentra trabajando como terapeuta físico en su propio espacio de rehabilitación, sintiéndose autónoma y resiliente frente a los obstáculos, con la expectativa de consolidar y ampliar sus servicios para llegar a más personas con discapacidad, manteniendo estabilidad económica y fortaleciendo sus estudios para continuar su desarrollo.

Por otro lado, quien ejerce como profesora de tiempo completo, coordinando programas educativos y recibiendo apoyo institucional y sindical, disfrutando de un ambiente inclusivo y con condiciones accesibles que le facilitan autonomía, proyectándose a futuros cargos directivos y aspirando a una estabilidad que le permita mantener sus condiciones de vida y cubrir los gastos asociados a su discapacidad.

Lamentablemente, otra persona enfrenta la falta de definición en sus funciones y barreras tecnológicas, aprendiendo de forma autodidacta para desempeñarse, con la expectativa de que se le asignen responsabilidades claras por su superior jerárquico, deseando demostrar su capacidad para mantener su empleo. Una persona con discapacidad visual, encuentra satisfacción en su trabajo docente en una institución para niños, jóvenes y adultos en la misma condición de vida, sintiéndose plena al ver los logros de sus estudiantes, deseando seguir impartiendo clases y convertirse en un futuro en coordinadora académica, con la expectativa de obtener un mejor ingreso económico que le permita abrir un consultorio propio para terapia psicológica, dada su formación en ese campo, y formación para personas con discapacidad y sus familias.

“Me gustaría que esta entrevista sirviera para que inspire a universidades y empresas a crear espacios donde la discapacidad visual no sea una limitación, sino parte del diseño”. (E04)

Un joven con discapacidad motriz, se mantiene enfocado en seguir preparándose y fortaleciendo su trayectoria académica, aspirando a consolidar su posición en el trabajo. En contraste alguien más en situación motriz similar pero con mucha autonomía, mantiene su participación activa en políticas públicas desde el enfoque de derechos humanos, buscando fortalecer intervenciones que transformen positivamente la vida de las personas con discapacidad, mientras continúa con actividades personales como la música y el deporte recreativo, que es algo que lo apasiona.

Por otro lado, otra persona, también usuaria de silla de ruedas, enfatiza su pasión y disciplina en su rol legislativo, tiene como expectativa generar empleos inclusivos, mejorar la accesibilidad y dejar precedentes que beneficien a las personas con discapacidad, manteniendo apertura para seguir capacitándose. Una persona que porta discapacidad visual, desea trabajar en un espacio que valore sus capacidades de manera digna y con continuidad, aspirando a ejercer con autonomía y respeto, buscando estabilidad económica a través de empleos que reconozcan sus competencias y proporcionen prestaciones, al igual que, cuente con materiales y tecnología adaptada para mejorar su práctica docente y su movilidad. El joven con su empleo administrativo, comparte sentirse aceptado y con compañerismo en su espacio, lo que favorece su permanencia y bienestar en su entorno; expresa con orgullo sus actividades y reconocimiento por sus actividades. La joven con autismo continúa con su labor artística y social, buscando seguir apoyando a sectores vulnerables mientras encuentra en el arte una forma de realización personal y de apoyo comunitario, proyectando su actividad como un medio para alcanzar la felicidad propia y de las personas a las que apoya.

Eje 12. Propuestas y recomendaciones para las instituciones /empresas / asociaciones. Se destacan interesantes propuestas desde sus propias experiencias, situación de vida, habilitación laboral:

- Ofrecer apoyos reales más allá de la publicidad institucional
- Eliminar barreras de acceso en espacios educativos y de trabajo
- Contratar a más personas con discapacidad con formación académica y darles voz en la toma de decisiones, impulsando políticas de inclusión coherentes con las necesidades reales.
- Se subraya la necesidad de que las empresas implementen políticas claras y efectivas para la inclusión, garantizando ajustes razonables y promoviendo ambientes accesibles, así como, buscar la incorporación de programas de formación y sensibilización para empleadores y trabajadores, redes de apoyo durante la adaptación laboral y la creación de espacios recreativos inclusivos, solicitando asesoría legal y programas de becas que permitan el acceso a empleos dignos.
- Creación de políticas proactivas de inclusión y la accesibilidad universal desde el diseño de infraestructura, señalando la importancia de la concientización del personal y la inclusión de personas con discapacidad en la planeación de eventos y actividades, solicitando la continuidad de ajustes razonables, el acceso a materiales y aditamentos, así como, la promoción de cargos de mayor responsabilidad para las personas con discapacidad.
- Capacitación tecnológica institucional con la definición de roles claros y una verdadera sensibilización sobre la discapacidad para lograr inclusión real, criticando el enfoque de cuotas legales sin acciones significativas.
- Que las instituciones realicen capacitaciones constantes para todo el personal en temas de inclusión y recorridos de inducción para personas que cuenten con alguna discapacidad, y en general para todos, permitiendo así, una familiarización con las instalaciones y rutas de evacuación, garantizando su seguridad y autonomía en el espacio de trabajo.
- Fortalecer las políticas de inclusión laboral y su adecuada difusión.
- Entender la inclusión como un tema transversal vinculado con los derechos humanos, sostenibilidad y competitividad de las empresas, involucrando tanto al sector público como privado en la generación de entornos accesibles y equitativos.
- Creación de programas de pasantías inclusivas, incentivos para la contratación de personas con discapacidad y mejoras en la infraestructura y accesibilidad, solicitando programas educativos, tecnológicos y de movilidad.
- Invitación a las empresas a dejar de ver la inclusión como obligación legal y asumirla como una oportunidad de talento y diversidad, superando los prejuicios sobre dependencia y fomentando el autoempleo mediante apoyos en asesoría y difusión de iniciativas de las personas con discapacidad.
- Se subraya que sin empatía y sensibilización no es posible construir una inclusión real, resaltando que la aceptación y la conciencia son claves para el respeto a los derechos de las personas con discapacidad en sus espacios productivos.

Conclusiones y propuestas

Las voces analizadas revelan que la inclusión laboral de personas con discapacidad en Guanajuato se encuentra en un momento de transición. Existen avances normativos y casos emblemáticos de participación pública, pero persisten prácticas discriminatorias, vacíos en la provisión de apoyos y una dependencia de redes personales para acceder a empleos. Cuando la discapacidad es adquirida, las instituciones a menudo fallan en ofrecer rutas de reingreso o ajustes, empujando a la desvinculación. En contraste, la agencia personal, la autoformación tecnológica y el activismo emergen como motores de inclusión desde abajo. Para avanzar, es esencial articular políticas de cumplimiento verificable, recursos materiales (tecnología, infraestructura, apoyos), procesos de reclutamiento accesibles y culturas institucionales que reconozcan la diversidad funcional como parte constitutiva de la fuerza de empleo. El tránsito de historias individuales a transformaciones estructurales dependerá de que los aprendizajes derivados de la experiencia el "reset" de quienes se transforman, inclusive con mas potencialidades que antes de quedar como usuarios de silla de ruedas o con ceguera total, la insistencia y resiliencia de tros más, el desarrollo de pedagogías especiales para sus pares de situación, se conviertan en políticas públicas sostenidas y evaluables.

Los resultados obtenidos evidencian que la inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral continúa siendo un proceso complejo, atravesado por barreras estructurales, actitudinales y organizacionales, pero también por trayectorias de resiliencia, agencia y construcción de proyectos de vida significativos por parte de las personas con discapacidad, las experiencias de crecimiento y desarrollo profesional demuestran que, si bien varias personas entrevistadas han logrado posicionarse en empleos estables o construir espacios de autoempleo y docencia, este avance ha sido impulsado en gran medida por su autodeterminación, aprendizaje autónomo y redes informales de apoyo, más que por políticas institucionales claras y sostenidas.

Los casos de quienes desarrollan estrategias de autoformación, diversificación de actividades y fortalecimiento de sus competencias como medios para crear, mantenerse y crecer en espacios de trabajo que, en muchos casos, no estaban preparados para recibirlas, evidencian que la inclusión no es un favor sino un derecho que requiere el reconocimiento de sus capacidades reales, más allá de hablar de sus limitantes.

Al analizar la situación actual, se observa que la autonomía y el sentido de propósito en el trabajo contribuyen significativamente al bienestar personal y al sostenimiento de los proyectos de vida de las personas entrevistadas, sin embargo, persisten inequidades importantes en términos de estabilidad económica, acceso a prestaciones y claridad de funciones, como se evidenció en algunos casos, enfrentando ambigüedad en su rol y barreras diversas que limitan su autonomía en el trabajo. Esta realidad revela que la permanencia en sus actividades no siempre implica inclusión plena, pues sin infraestructura accesible, capacitación institucional adecuada y ambientes respetuosos, la inclusión permanece en un nivel superficial o simbólico.

La proyección de las personas entrevistadas hacia cargos de mayor responsabilidad y su deseo de emprender proyectos propios para generar espacios inclusivos muestran que las personas con discapacidad no sólo buscan un espacio de participación, sino un entorno en el que puedan aportar activamente, evidenciando que la inclusión es una oportunidad para enriquecer los entornos de trabajo con diversidad de perspectivas, talentos y valores.

En cuanto a las propuestas y recomendaciones, las voces de las personas entrevistadas coinciden en que la inclusión laboral requiere acciones concretas más allá del cumplimiento de cuotas legales, señalan la necesidad de transformaciones profundas en las políticas institucionales, en la infraestructura de los espacios y en las actitudes del personal, donde la capacitación continua y la sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad sean pilares fundamentales. Asimismo, se identificó la necesidad de transitar de una perspectiva asistencialista hacia una visión de derechos y equidad, donde las personas con discapacidad sean incluidas en los procesos de toma de decisiones y en el diseño de políticas que impacten directamente en su vida activa, la empatía y la apertura al diálogo. Destacan elementos esenciales para derribar prejuicios y construir espacios que promuevan no sólo la participación de las personas con discapacidad, sino también su bienestar y la posibilidad de contribuir con su conocimiento y experiencia a la sociedad.

Este análisis confirma que la inclusión en este ámbito productivo de las personas con discapacidad es una construcción compartida entre las instituciones, las empresas, las organizaciones sociales y las propias personas con discapacidad, implica reconocer que la discapacidad no limita las capacidades, sino que las barreras del entorno impiden su plena participación, siendo indispensable generar condiciones justas y equitativas que permitan a las personas con discapacidad acceder, permanecer y desarrollarse con dignidad.

Se puede observar que, aún existen avances en la participación de personas con discapacidad, persistiendo desafíos significativos en términos de accesibilidad, infraestructura adecuada, actitudes inclusivas y oportunidades de crecimiento dentro de sus espacios, las personas entrevistadas demostraron que con voluntad, autoformación y resiliencia es posible abrirse camino en este ámbito, pero esta no debería ser una

responsabilidad individual, sino una obligación colectiva de las instituciones, empresas y sociedad para garantizar la inclusión como un derecho. Las experiencias relatadas evidencian que las personas con discapacidad aportan talento, compromiso y creatividad en los espacios donde se desarrollan, derribando estereotipos y mostrando que la discapacidad no es un impedimento para desempeñar roles con responsabilidad y calidad.

Para avanzar hacia una verdadera inclusión, es fundamental transformar las políticas de contratación en acciones tangibles que garanticen la accesibilidad universal, la adaptación de su entornos, el acceso a tecnologías de apoyo y la capacitación de todo el personal en temas de inclusión y derechos humanos, al igual que, se deben crear espacios de participación activa donde las personas con discapacidad sean escuchadas y se involucren en la toma de decisiones, fomentando una cultura de respeto, empatía y equidad.

La inclusión de las personas con discapacidad en actividades productivas no puede ni debe verse como un acto de caridad, sino como una oportunidad de construir sociedades más justas y enriquecidas con la diversidad de habilidades y perspectivas, como se ha enfatizado, desde un enfoque de derechos humanos.

Se puede observar que la inclusión no debe entenderse como una política aislada, sino como una transformación profunda de las estructuras sociales, económicas y culturales. Hemos visto que la verdadera inclusión implica eliminar barreras físicas, actitudinales y normativas, para que todas las personas —sin importar su condición— puedan acceder, permanecer y crecer en ese ámbito.

Además de ser un derecho humano, la inclusión laboral fortalece el tejido social, promueve la innovación y mejora el clima organizacional. Sin embargo, su implementación enfrenta desafíos como la falta de accesibilidad, los prejuicios persistentes y la escasa formación en diversidad.

Este estudio aporta elementos para comprender que la inclusión efectiva no se limita al acceso al trabajo, sino que implica permanencia, bienestar, crecimiento y participación plena, generando espacios donde cada persona, independientemente de su condición, pueda ejercer su derecho al trabajo con dignidad y contribuir al desarrollo social y económico de su comunidad.

A partir de los testimonios, **se proponen líneas de acción prácticas:**

Gobernanza y Cumplimiento: Establecer mecanismos de monitoreo independiente para el cumplimiento de cuotas de contratación de personas con discapacidad, e incorporar auditorías de accesibilidad (física, comunicacional, tecnológica) en dependencias públicas.

Reclutamiento Transparente y con Apoyos: Publicar convocatorias accesibles (lectores de pantalla, lenguaje claro, formatos alternativos), ofrecer ajustes razonables en procesos de selección, por ejemplo tiempo extendido, intérpretes, espacios accesibles; así mismo registrar y reportar tanto las tasas de participación como de contratación de personas con discapacidad.

Permanencia y Carrera Laboral: Diseñar planes de adaptación y seguimiento post-contratación (evaluaciones periódicas de accesibilidad del puesto) y generar programas de reconversión o reubicación en el trabajo para casos de discapacidad adquirida, evitando presiones para renunciar.

Tecnología y Recursos: Implementar el licenciamiento institucional de software de accesibilidad y su distribución centralizada, así como fomentar la capacitación continua en tecnologías asistivas para personal y usuarios.

Cultura Organizacional y Sensibilización: Realizar talleres obligatorios de cultura de discapacidad y trato digno para mandos medios y personal operativo, e incorporar testimonios de trabajadores con discapacidad en programas de inducción.

Articulación con Educación Superior y Sociedad Civil: Promover vínculos entre universidades, centros de formación y agencias públicas para prácticas profesionales accesibles, reconocer y apoyar iniciativas de activismo así como de autoformación como incubadoras de talento y liderazgo.

Referencias

- Althusser, L. (1970). Ideología y aparatos ideológicos del Estado. Editorial Nueva Visión.
- Barajas, N. G. (2025). comunicado personal.
- Brookfield, S. D. (1995). Becoming a critically reflective teacher. Jossey-Bass.
- Cámara de Diputados (México). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPCD).
- Congreso de la Unión, Cámara de Diputados. (2024). Ley General de Inclusión para Personas con Discapacidad. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf
- Fernández, M. (2025). comunicado personal.
- Fonce, C. D. (2025). comunicado personal.
- Fraser, N. (2008). Escalas de justicia. Herder.
- Heller, M., Casas, J., & Gallego, F. (2010). "Las necesidades de las necesidades" en Heler, Mario. La Lógica de las Necesidades: la categoría de "necesidades" en las investigaciones e intervenciones sociales.
- Heller, M. (2010). La lógica de las necesidades. Siglo XXI.
- Hernández, J. (2025). comunicado personal.
- López, A. (2025). comunicado personal.
- López, M. T., & Martín, M. (2020). Políticas de inclusión laboral en la empresa: discursos, prácticas y resistencias. Revista Iberoamericana de Educación.
- Marx, K. (2010). El capital: Crítica de la economía política. Libro I. Siglo XXI.
- Medrano, S. (2025). comunicado personal.
- Míguez, M. (2009). Construcción social de la discapacidad. Noveduc.
- Organización de las Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Promoviendo el empleo de personas con discapacidad: Perspectivas de empleadores. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/>
- Rionda, A. (2025). comunicado personal.
- Ruvalcaba, O. E. (2025). comunicado personal.
- Sartre, J.-P. (2000). Crítica de la razón dialéctica. Losada.
- Venegas, J. B. (2025). comunicado personal.
- Victoria, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de Derechos Humanos. Revista de Derecho, UNED. N.º 12, 2013, pp. 817- 833.
- Villegas, T. (2025). comunicado personal.
- Viveros, A. T. (2025). comunicado personal.