

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA  
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR  
ACUERDO No 934442 CON FECHA 17-II-2006  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESTUDIO COMPARATIVO DEL NIVEL DE  
AUTOESTIMA EN LAS PERSONAS INVIDENTES  
QUE TRABAJAN Y AQUELLAS QUE NO LO HACEN

TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA  
MIRIAM ARLETTE ORTIZ PÉREZ

LIC. RICARDO DÍAZ GUTIÉRREZ  
CÉDULA PROFESIONAL 1458544

MÉXICO, D.F.

2009



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## AGRADECIMIENTOS

A mis padres

A mi mamá que de ella obtuve el valor de la palabra perseverancia.

A mi papá, por su apoyo incondicional.

A los dos que hicieron que este sueño se hiciera realidad. Los quiero.

A mi hermano.

Que a su forma me alentó a terminar y estudiar para un buen resultado, sabes que aun no te diga te quiero.

A mi asesor.

Por su enseñanza y paciencia para terminar mi tesis, todo ese esfuerzo se ve reflejado en esta tesis.

A mis amigos.

Todos aquellos que me animaron a terminar con sus risas y comentarios esto ahorita es realidad.

Gracias....

## RESUMEN

Esta investigación ofrece una visión acerca de las personas invidentes, de su forma de vida y trabajo. El objetivo general de este estudio fue identificar si existen diferencias significativas en el nivel de autoestima de los invidentes que trabajan y los que no lo hacen. Lo cual se llevó a cabo mediante un estudio estadístico de la problemática central a evaluar en este trabajo, dado que se trata de un estudio de tipo cuantitativo. El análisis estadístico se realizó tomando en cuenta la variable autoestima el cual dio la pauta, a través de la aplicación de un instrumento especializado, para identificar los elementos determinantes que nos ofrecen el resultado obtenido. Mediante este estudio se llegó a la conclusión de que es una población la cual no tiene mucho campo de estudio o áreas de oportunidad, ya que en muchos lugares no los dejan entrar a trabajar. Aquellas personas que tienen un desarrollo laboral o alguna actividad son de alguna manera más abiertas y sociables que aquellas que se mantienen sedentarias. Se utilizó el instrumento de Coopersmith el cual mide autoestima en adultos, la aplicación fue realizada por el investigador, dado que las preguntas eran dicotómicas, esto resultó de mayor facilidad. La muestra analizada estuvo conformada por 180 personas invidentes que fueron seleccionadas por un muestreo no probabilístico por voluntariado. Estuvieron divididos en dos grupos, el primer grupo fueron personas invidentes que laboran, representados con un 55.56% del total de la muestra y el segundo grupo en personas invidentes que no laboran, con el 44.44%. De estos invidentes el 53% fueron mujeres y el 47% hombres. Los resultados arrojaron que el grupo que labora obtuvo un nivel de autoestima más alto que el grupo que no labora, así mismo se obtuvieron resultados por género, lo cual indicó que no existen diferencias significativas.

## INDICE

INTRODUCCIÓN	II
CAPÍTULO 1. AUTOESTIMA	2
1.1 Definición de personalidad	2
1.2 Definición de autoestima	3
1.2.1 Autoestima alta y baja	5
1.3 Factores que influyen en el nivel de autoestima	9
1.3.1 Autoconocimiento	9
1.3.2 Autoconcepto	10
1.3.3 Autoevaluación	11
1.3.4 Autoaceptación	12
1.3.5 Autorespeto	13
1.3.6 Motivación	14
1.3.7 Sentimientos de inferioridad	16
1.3.8 El yo biopsicosocial	17
1.3.9 El yo profundo	18
1.3.10 Las 8 etapas del desarrollo	21
CAPÍTULO 2. INVIDENTES	25
2.1 Evolución e historia del estudio sobre las personas invidentes	25
2.2 El proceso de la visión	27
2.3 Trastorno de la vista (ceguera)	28
2.3.1 Causas y tipos de la ceguera	28
2.4 Alfabeto braille	32
2.5 La federación internacional de deportes para ciegos (IBSA)	34

CAPÍTULO 3. DESARROLLO PSICOLÓGICO DE LOS INVIDENTES Y ALGUNAS COMPARACIONES CON PERSONAS DE VISION NORMAL.	38
3.1 Consecuencias en el desarrollo psicológico	39
3.2 Comparación entre los modelos visuales de una persona de vista normal y la de un invidente	41
3.2.1 Personalidad en los invidentes	43
3.2.2 La importancia del trabajo desde la perspectiva del desarrollo de la personalidad	44
3.3 La importancia del trabajo en la persona	46
3.3.1 Autoestima y el trabajo	46
3.4 El trabajador con autoestima alta	49
3.4.1 La vida cotidiana en los invidentes	50
3.4.2 Autoestima en la persona invidente	51
3.5 Derechos y obligaciones laborales de las personas con discapacidad	52
CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA	55
4.1 Pregunta de investigación	55
4.2 Objetivos	55
4.3 Justificación	56
4.4 Planteamiento del problema	58
4.5 Hipótesis	61
4.6 Variables	61
4.7 Definición conceptual	61
4.8 Definición operacional	62

4.9 Instrumento	62
4.10 Muestreo	63
4.11 Tipo de estudio	63
4.12 Muestra	63
4.13 Escenario	64
4.14 Procedimiento	64
CAPÍTULO 5. RESULTADOS	68
5.1 Resultados y Gráficas	68
CONCLUSIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	84

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad conocer si el nivel de autoestima en las personas invidentes que laboran es mayor al nivel de autoestima de aquellas personas invidentes que no se desempeñan laboralmente.

Como bien es sabido la población invidente tiene muy poco apoyo en cuanto a su desarrollo, ya sea hablando física, mental, psicológica y para nuestros fines laboralmente. Aquel invidente que lo vemos trabajando en el comercio informal es porque la necesidad a la que llegó fue mucha y no pudo seguir esperando de los otros. Para una persona invidente, todo aquello que no es parte de su medio ambiente (casa) es desconocido, por tal motivo es todo un desafío el salir a la calle simplemente a la esquina o bien transportarse de un lado a otro.

Cuando vemos a un invidente por las calles nunca pensamos en las necesidades por las que está atravesando en ese momento, posiblemente algunos ayudemos a atravesar la avenida o esperar algún transporte en la calle. Lo más difícil de imaginar es por el proceso tan complicado que han tenido que pasar, ya que no es fácil tomar la decisión de salir a la calle y enfrentar las dificultades, como por ejemplo, la mala cultura vial que existe en nuestro país, si una persona con visión normal es atropellada, que puede esperar un invidente.

En la cultura-sociedad en la que nos desarrollamos no estamos capacitados para lidiar con una persona invidente, ya que pensamos que por ellos mismos no podrán realizar actividad alguna, y posiblemente así sea, pero el problema no es de los invidentes, el problema radica en uno mismo ya que nunca se inculcó en ese

invidente el ser autosuficiente. Las familias mexicanas se caracterizan por una gran unión entre sus integrantes, pero qué es lo que pasa cuando uno de ellos es invidente. Toda la atención se centra en ellos, desde pequeños, los padres tienden a sobreproteger o simplemente hacer las cosas por ellos. Es muy lógico ponerse en el lugar de padre y pensar en un cuidado especial para sus hijos, pero qué pasaría si en vez de sobreprotegerlos se le enseña al niño, adolescente, etc, a ser autosuficiente, y enseñar poco a poco las cosas que tiene que aprender, y que durante su vida posiblemente serán difíciles, pero con raíces fuertes podrá salir adelante.

Las empresas que se encuentran en México tienen un gran atraso en cuanto a la cultura de emplear a las personas con capacidades diferentes, estas personas son comprometidas y por la experiencia que me ha dejado esta investigación valoran su trabajo, por lo tanto, cada cosa que hacen la realizan con tal detalle, que es difícil comparar con las personas de capacidades normales. Actualmente existe una carta de derechos y obligaciones laborales de las personas con discapacidad, esto lo publicó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el fin de informar a las personas de cuáles son los derechos y obligaciones con las que cuentan los discapacitados, el manual está escrito en braille para que las personas invidentes puedan leerlo también.

La pregunta de investigación que me hice fue la siguiente: ¿Existe diferencia significativa en el nivel de autoestima entre las personas invidentes que trabajan y las que no lo hacen?

Mi objetivo general se resume en identificar si existen diferencias significativas en el nivel de autoestima de los invidentes que trabajan y los que no lo hacen. Los objetivos específicos serán; definir el concepto de autoestima, identificar los beneficios psicológicos de la actividad laboral, conceptualizar el término invidente,

evaluar el nivel de autoestima en el primer grupo, evaluar el nivel de autoestima en el segundo grupo y por último comparar los resultados.

Para la medición y aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en dos centros de invidentes, el primero llamado, Centro de Estudios y Capacitación para Invidentes, en el cual se enseñaba a los invidentes ciertas actividades, (las cuales desempeñarían más adelante en un ambiente laboral) el segundo centro, Escuela para Invidentes, la cual maneja la misma temática, y un número considerable de invidentes que laboran fue extraída de metros (comerciantes ambulantes).

En el capítulo I se hace referencia a la Autoestima, todo lo que conlleva para que ésta se desarrolle de una manera adecuada, por muy sencillo que se escuche esta palabra, en su interior implica muchos factores como por ejemplo, el autoconocimiento, autoaceptación, motivación, etc, así podría mencionar infinidad de definiciones, pero lo que en realidad importa no es saber el nombre o bien la definición, lo que en realidad importa es entender lo que significa la autoaceptación, que a mi manera de ver muchas personas tienen conflictos con este concepto, el tener las medidas perfectas no significa tener una buena autoestima, esto es mucho más complicado. Se abordarán aquellos temas en los cuales se ve afectada la autoestima en la persona.

En el capítulo II se define lo que es la ceguera, causas, tipos de ceguera, ésta no es exclusiva ni se adquiere solamente de nacimiento, existen infinidad de enfermedades las cuales pueden provocar la pérdida de la visión, a su vez se menciona el alfabeto braille, quien es su inventor así como de qué manera se utiliza. Además se menciona que existe una confederación de deportes para invidentes, los cuales reciben apoyo para desarrollar habilidades deportivas.

En el capítulo III se realiza una comparación entre las personas invidentes y las personas de visión normal, a su vez se retoma el desarrollo psicológico de los invidentes, relacionando los capítulos anteriores y enfocándolos en uno solo.

En el capítulo IV se expone la metodología, especificando la pregunta de investigación, delimitando los objetivos, general y particular, mencionando la hipótesis, el tipo de variable involucrada, definición conceptual y operacional, el instrumento utilizado, la población a la cual se le aplicaron los instrumentos, el escenario en donde se realizaron las pruebas, el tipo de estudio y el procedimiento.

Se aplicó el inventario de Coopersmith para detectar autoestima en adultos. Con una confiabilidad de consistencia interna y homogeneidad de varianza. La validez se realizó por medio de constructo y análisis factorial, cuenta con 20 preguntas, las cuales son dicotómicas, lo que facilita la aplicación, esto fue realizado por el investigador y ellos tendrán que responder de manera verbal. Dado que se les aplicó una prueba a los sujetos invidentes, a este tipo de estudio que es de tipo transversal.

Se clasifica como no experimental, ya que no manipulamos ninguna variable, todo lo tomamos en su ambiente natural, lo realizado se hizo en el lugar de trabajo o estancia donde se encontraban las personas invidentes.

Las personas a las cuales se les aplicó el instrumento fueron invidentes, en su totalidad. La muestra de aquellos invidentes laboralmente activos se tomó de trabajos informales. Y aquellos que no trabajan fueron elegidos de asociaciones que cumplieron características no laborables. El tipo de muestreo fue no probabilístico

La muestra fueron 100 invidentes que se desarrollan laboralmente y 80 invidentes que no lo hacen.

Estamos trabajando con dos variables, el nivel de autoestima en las personas invidentes, y la otra variable es el trabajo o actividad laboral, a este estudio se le conoce como correlacional, ya que nuestro estudio se realizo conforme las cosas iban ocurriendo, estudiamos a las personas invidentes en su medio, se clasifica como un estudio con prospectiva.

En el capítulo V se muestran los resultados.

CAPÍTULO I  
AUTOESTIMA

## **1.1 Definición de personalidad**

Cuando se piensa en las cualidades que describen a una persona y en las características de ésta, se está realizando una descripción de lo que podría ser la definición de personalidad. Cuando decimos que lo que describe a una persona es la franqueza, lo que va a sobresalir y resaltar de ella será la franqueza con la que se mueve hacia los demás. Mientras más importante sea la cualidad, mayor será su utilidad para descubrir qué tipo de personalidad tiene.

Según Wender y Flein, (1981; citados por Papalia y Wendkos, 2000) “La personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psico-físicos, que crean patrones característicos de conducta, pensamiento y sentimientos”.

Tomando en cuenta la definición anterior se puede resaltar que la personalidad no es solo una acumulación de partes y piezas, tiene un sentido y una organización, no está estancada, sino, activa y lo más importante es que tiene procesos. La personalidad es una fuerza creadora, ya que ayuda a determinar la forma en la que el individuo se relaciona con el mundo y, por último, no se encuentra de una sola forma, sino de varias maneras, por ejemplo, en conductas, pensamientos y sentimientos.

Uno de los elementos importantes de la personalidad es la autoestima, en ella podemos ver qué tan bien nos sentimos con nosotros mismos, a continuación se explica los elementos que componen a la autoestima, y la importancia que representa para nuestras vidas.

## **1.2. Definición de autoestima**

No se tiene una definición de autoestima unívoca, ya que cada autor tiene una definición propia, lo importante es que coinciden con las características que presenta. Por lo tanto, “la autoestima, es el concepto que tenemos de nuestra valía y se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre nosotros mismos hemos ido recogiendo durante nuestra vida” (Rodríguez, 2002) Creemos que somos listos o tontos. Las miles de impresiones, evaluaciones y experiencias, así reunidos se juntan en un sentimiento positivo hacia nosotros mismos o, por el contrario, en un incómodo sentimiento de no ser lo que esperábamos.

Baumerister (1983, citado por Polaino, 1985) señala que: “La autoestima mejora con el éxito o elogio. Si alguien es competente y eficaz, si se siente amado, admirado y respetado, es casi seguro que el nivel de autoestima que obtiene será alto”. (p.65)

Freud (1954, citado por Bleichmar, 1979) señala que: " la autoestima es el amor propio". (p. 103)

Coopersmith (1988, citado por Papalia 2000) señala que: "Generalmente se mantiene en el individuo con respecto a sí mismo, expresa una actitud de aprobación

y desaprobación e indica en qué medida el individuo se cree capaz, importante digno y con éxito”. (p. 67)

Vázquez (2005) señala que: “Considerarse uno como persona valiosa; es realizar una evaluación positiva de uno mismo”. (p. 207)

Beck (1976) señala que: “La autoestima se basa en una evaluación objetiva de las cualidades y defectos del sujeto en todas sus formas de actuar”. (p. 30)

Calderón (1984) señala que: “Es tener confianza en sí mismo para hacer las elecciones y tomar las decisiones que guiarán la vida”. (p. 154)

La autoestima es una poderosa necesidad humana ya que ésta es básica y efectúa una contribución esencial al proceso de la vida, no tener autoestima positiva impide o dificulta el crecimiento psicológico, si es así, hay que tomarlos en cuenta ya que lo negativo ejerce más que los positivo. Necesitamos valorarnos a nosotros mismos, ya que esto lo único que va a lograr, una confianza objetiva en nuestra mente, el valor que mostremos, fortalecer y dar energía, con éste aseguramos la felicidad y el éxito, por lo que la autoestima es una necesidad psicológica. (Rodríguez, 2002)

Dentro de la autoestima podemos encontrar factores que influyen en el desarrollo la misma. Veremos cómo cada uno de los puntos siguientes aumenta o disminuyen el nivel de autoestima, y qué afecta y beneficia el nivel de autoestima con el que generalmente contamos.

Para mí lo que representa la autoestima es una poderosa fuerza dentro de cada uno de nosotros, comprende mucho más que ese sentido innato de autovalía. Un punto

importante que debemos tomar en cuenta es tener la confianza en nuestra capacidad de pensar y de afrontar los desafíos básicos de la vida y la confianza en nuestro derecho de ser felices, el sentimiento de ser dignos y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos.

### **1.2.1 Autoestima alta y baja**

La *Autoestima alta* implica quererse, admirarse y respetarse, es la clave para lograr relaciones gratificantes y positivas con los demás, enfrentar con éxito las adversidades, arriesgarse a luchar por lo que queremos y desarrollar nuestras propias capacidades.

Una persona con autoestima positiva es capaz de valorar sus logros y los de los demás, expresar adecuadamente sus emociones, estar abierto a recibir el afecto de quienes le rodean y confiar en sus capacidades.

Según Freud (1954 citado por Bleichmar 1979) las características de las personas con Alta autoestima son:

- Piensan que pueden hacerlo todo
- Creen tener la razón sabiendo que pueden equivocarse
- Creen que pueden amar y ser amados
- Hablan en extremo y son escandalosos.
- Se aman a sí mismos

- Son vanidosos y les preocupa su aspecto físico
- Se sienten atractivos (no necesariamente en el aspecto físico)
- Tienen seguridad en sí mismos
- Les gusta que los elogien, así como elogiar
- Les gusta demostrar sus sentimientos
- Se consideran buenos amigos
- Suelen tener una actitud amigable con los demás; los acepta sin juzgarlos
- Se sienten felices y plenamente a gusto consigo mismos
- Se preocupan por su salud
- Son optimistas
- A los demás les agrada estar en compañía de esa persona, ya que transmite felicidad

La *Autoestima baja* se caracteriza por un sentimiento inapropiado para la vida, inadecuado no acerca de un tema o conocimiento, inadecuado como persona, inadecuado en la propia existencia y responder a los desafíos y alegrías de la vida con un sentimiento fundamental de incapacidad de desmerecimiento. Cuando se cuenta con baja autoestima se termina en compañía de personas con la misma característica, el miedo e inseguridad compartidos reafirman la autoevaluación negativa. (Papalia, 2000)

Un sentimiento muy común en la persona con baja autoestima, es sentirse indigno de amor y desmerecedor de respeto y la creencia de que pueden ser tratados con desprecio, así que mejor lo aceptan porque creen que ese es su destino.

Según Freud (1954 citado por Bleichmar 1979) las características de las personas con Autoestima Baja son:

- Son indecisos, se les dificulta tomar decisiones, tienen miedo a equivocarse. Sólo toman una decisión cuando tienen seguridad en un 100 por ciento que obtendrán los resultados
- Piensan que no pueden, que no saben nada
- No valoran sus talentos. Miran sus talentos pequeños, y los de los otros los ven grandes
- Le tienen miedo a lo nuevo y evitan los riesgos
- Son ansiosos y nerviosos, lo que los lleva a evadir situaciones que le dan angustia y temor
- Son pasivos, evitan tomar la iniciativa
- Aislados y casi no tienen amigos
- No les gusta compartir con otras personas
- Evitan participar en las actividades que se realizan en su centro de estudio o en su trabajo
- Temen hablar con otras personas

- Dependen mucho de otras personas para hacer sus tareas o realizar cualquier actividad
- Se dan por vencidas antes de realizar cualquier actividad
- No están satisfechas consigo mismas, piensan que no hacen nada bien
- No conocen sus emociones, por lo que no pueden expresarlas
- Debido a que no tienen valor, les cuesta aceptar que las critiquen
- Les cuesta reconocer cuando se equivocan
- Manejan mucho sentimiento de culpa cuando algo sale mal
- En resultados negativos buscan culpables en otros
- Creen que son los feos
- Creen que son ignorantes
- Se alegran ante los errores de otros
- No se preocupan por su estado de salud
- Son pesimistas, creen que todo les saldrá mal
- Buscan líderes para hacer las cosas
- Creen que son personas poco interesantes
- Creen que causan mala impresión en los demás
- Les cuesta obtener sus metas

- No les gusta esforzarse
- Sienten que no controlan su vida

### **1.3. Factores que influyen en el nivel de Autoestima**

Existen algunos factores que ayudan a conocer y a entender lo que es la autoestima, identificando estos aspectos resulta fácil aumentar el nivel de autoestima, el problema de esto es que aun sabiendo las definiciones (que mencionare más adelante) es difícil aplicarlas ya que se necesita voluntad de querer verlas y si es necesario cambiar algunas en las que estamos mal. A continuación mencionaré los diferentes factores que influyen directamente en la autoestima de cada persona.

#### **1.3.1 Autoconocimiento**

Para Mruk (1998) el autoconocimiento es conocer las partes que componen el yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades y habilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales, conocer por qué y cómo actúa y siente. Al conocer todos sus elementos (que por supuesto no funcionan por separado, si no que se entrelazan para apoyarse uno al otro) el individuo logrará tener una personalidad fuerte y unificada; si una de estas partes funciona de manera deficiente las otras se verán afectadas y su personalidad será débil y dividida con sentimientos de ineficiencia y desvaloración.

El individuo no sabe que actúa por ciertas necesidades que tiene que satisfacer, en el momento en que el individuo se conoce y realiza un examen de lo que significa

como persona, todo lo que lo compone, lo que es en sí el sujeto, podremos hablar de que la persona lleva a cabo un autoconocimiento.

Mitchell (1993) citado por Polaino (1985) señala: “Autoconocimiento: cuando aprendemos a conocernos, en verdad vivimos.”

Papalia (2000) señala que: “El autoconocimiento está basado en aprender a querernos y a conocernos a nosotros mismos”

### **1.3.2 Autoconcepto**

Es el conjunto de creencias que una persona tiene acerca de lo que es ella misma. (Rodríguez, 2002). Cada persona se forma, a lo largo de su vida, una serie de ideas o imágenes que la llevan a creer que así es. Hay personas que creen firmemente en su capacidad de ganar dinero o para vencer en la vida y también, lamentablemente, existen las que se han formado un autoconcepto negativo, de manera que están convencidas de su incapacidad para triunfar, aprender o progresar. Si una persona cree que no es apta para las matemáticas, aunque tenga cualidades para ella, será inútil.

El autoconcepto limita de forma poderosa. Lo mismo sucede en forma contraria, si una persona cree y tiene fe en sus aptitudes para la música poco a poco desarrollará la habilidad para ella. Por ello, es necesario que revise sus limitaciones, además del autoconcepto negativo que ha fomentado en ella misma. Pareciera que está segura de que “así es” y que es inevitable; esto es lo que da un carácter de adherencia a la conducta. Lo más dramático es que esa percepción del autoconcepto origina

conductas acordes con las características de éste y a su vez tales conductas lo reafirman.

El manejo del autoconcepto y su variación influyen poderosamente en el cambio de conducta de una persona. Los ejemplos se pueden multiplicar en forma indefinida.

Una madre que trata a su hijo como un tonto, y se lo repite con frecuencia acaba por convertirlo en un verdadero tonto, aun cuando las potencialidades permanezcan en ese niño. En el momento en que cambie esa idea, poco a poco puede cambiar su conducta y su salud mental y física. Si alguien se cree tonto, actuará como tonto, si se cree inteligente o apto, actuara como tal.

No debe uno identificarse con un autoconcepto que sea limitante y produzca malestar o sea negativo. No debe vivirse tratando de sostener una autoconcepto, a no ser la que realmente es. Ello traerá estados de ansiedad, angustia, depresión y hasta desesperación.

### **1.3.3 Autoevaluación**

La Autoevaluación refleja la capacidad interna de evaluar las cosas como buenas si lo son para el individuo, le satisfacen, son interesantes, enriquecedoras, le hacen sentir bien y le permiten crecer y aprender. Y considerarlas como malas si lo son para la persona, no le satisfacen, carecen de interés, le hacen daño y no le permiten crecer.

Implica la capacidad interna para evaluar las cosas, considerando como buenas, si con buenas para la persona, le satisfacen, interesan, son enriquecedoras, la hacen sentirse bien, le permite crecer y aprender sin lastimar a los demás. Y malas si no le

interesan, no le satisface, le hacen daño y no le permiten crecer, esto es desde un punto personal subjetivo puesto que las cosas que consideran buenas para ella, son o pueden ser nocivas para otras, así como las que se consideran malas, pueden ser satisfactorias o muy gratificantes para otras. La experiencia muestra que no siempre es tan simple y fácil escoger pues en múltiples ocasiones, la persona no sabe qué es lo que quiere, qué le gusta y satisface; algunas veces opta por lastimarse y lastimar a otros para conseguir algo que tiene en mente y que piensa le traerá satisfacción así como en otras ocasiones escoge vengarse de alguien que cree que ha hecho un mal, creyendo sentirse bien con ella misma, el sentirse bien consigo no siempre va de acuerdo con el placer del momento, escoger lo que al yo profundo le da satisfacción. (Polaino, 1985)

Podría ser que el individuo tenga la idea de que lo que le satisface es emborracharse o no ir a trabajar, o engañar a alguien, pero ¿es eso lo que lo hace crecer aprender y sentirse bien con el mismo? Por lo tanto, la autoevaluación requiere estar consciente de sí mismo.

#### **1.3.4 Autoaceptación**

Rodríguez (2002) señala que: “La actitud del individuo hacia sí mismo y el aprecio por su propio valer juegan un papel de primer orden en el proceso creador”.

La autoaceptación es admitir y reconocer todas las partes de sí mismo como un hecho, como la forma de ser y sentir ya que solo a través de la aceptación se puede transformar lo que es susceptible de ello.

Es el cuarto escalón para alcanzar una autoestima alta, aprender a aceptarse es la cuarta base de la estructura de la autoestima. Aceptar con orgullo las propias habilidades y capacidades y reconocer las fallas o debilidades sin sentirse devaluado. Es el paso más importante para la reconstrucción de la autoestima. Otro punto importante es confiar en el organismo y su naturaleza interna para tener la habilidad de tomar decisiones que realmente se quieran sin importar la reprobación y la crítica.

La reconstrucción de la autoestima se lleva a cabo con la utilización de todo el potencial que se puede manejar fijando metas, contratos consigo mismo, actitudes y actividades distintas, poner al corriente la escala de valores y manejando la agresividad.

El autoconcepto es aprendido, por lo tanto, es fácil modificarlo o cambiarlo y olvidarlo en ciertos puntos. Es necesario rodearse de una atmósfera donde se promueva la confianza, el afecto, el respeto y la aceptación y no seguir en una donde estos valores son ignorados o rechazados, tener actividades donde sea posible el éxito y no aquellas donde se sabe de antemano que se va a fracasar.

### **1.3.5 Autorespeto**

El auto respeto es atender y satisfacer las propias necesidades y valores, expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, es no hacerse daño ni culparse. Buscar y valorar todo aquello que lo haga a uno sentirse orgulloso de sí mismo, solo en la medida de esto el Autorespeto se atenderán las necesidades y valores de los demás. No se hará daño, juzgará ni culpará, se valoran gracias a las propias necesidades y valores, se entenderá que así como uno tiene sus propios valores y los necesita, así el otro tiene los suyos y los necesita. (Papalia 2000)

Todos tienen actitudes buenas y no tan buenas, debilidades y fortalezas; ningún ser humano es perfecto “siempre habrá alguien mejor o peor que yo”, por eso no es posible hacer comparaciones, juzgar ni juzgarse. Se puede mejorar e ir transformando lo que se quiere, pero “el que soy, así como soy, merece todo mi respeto”. No es mejor o peor, tan solo se es diferente debe valorarse el aquí y el ahora. No se debe esperar a respetarse cuando sea mejor.

### **1.3.6 Motivación**

Polaino (2004) señala que: “la motivación causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada”.

Maslow (1988, citado por Rodríguez, 2002) señala que: “La motivación darse cuenta de cómo se es, real y profundamente sería la llave para tener una personalidad exitosa, sana y creativa”.

Un individuo está motivado cuando siente deseo, anhelo, voluntad, ansia, carencia o necesidad. Esto es en lo más profundo del ser; por tanto la motivación es subjetiva.

Hay dos clases de motivación: de deficiencia y de desarrollo. La primera se basa en las propias necesidades básicas, primarias, que son aquellas que sólo pueden ser satisfechas por los demás, es decir, desde fuera de la persona.

En la segunda motivación y en contraste con la primera, el individuo se auto realiza, es menos dependiente y más autónomo y dirigido. Lejos de necesitar a los demás para que le den, los necesita para darles, está dispuesto a dar y tiene especial preferencia por la intimidad y la reflexión. Las determinantes que gobiernan a estas

personas son primordialmente internas, antes que las sociales o ambientales. Dichas determinantes son las leyes de su propia naturaleza interior, sus potencialidades y talentos, recursos latentes, impulsos creativos, necesidad de conocerse, integrarse y unificarse cada vez más, de ser cada vez más consciente de lo que en realidad es y desea.

La motivación del desarrollo puede ser a largo plazo o bien pueden ser a corto plazo.

Maslow (1988 citado por Rodríguez, 2002) propone una pirámide en la cual plasma las necesidades básicas para llegar a la autorrealización. La pirámide está dividida en dos sectores: necesidades básicas y necesidades de crecimiento y tiene cinco niveles.

En el primer nivel están las fisiológicas, una vez satisfecha esta necesidad busca el siguiente nivel, dejando el primero de ser una meta, para convertirse en un medio de energía y salud que le permite subir al siguiente nivel y así sucesivamente va liberando de estas necesidades que aunque permanezcan siempre van a ser de menor importancia. Para pasar al siguiente nivel de la pirámide, el ser humano debe satisfacer el nivel en el que se encuentra, para pasar a la siguiente necesidad, y los niveles son:

Figura 2.1  
PIRÁMIDE DE MASLOW



Fuente: Rodríguez Estrada, (2002) Autoestima  
la clave del éxito personal. México

### 1.3.7 Sentimiento de inferioridad

El sentimiento de inferioridad es el resultado de muchas experiencias fallidas o frustrantes que la persona ha tenido a través de su vida, básicamente en su primera infancia. Es una percepción subjetiva de sí mismo que lleva a las siguientes conductas, según Rodríguez (2002):

- Hipersensibilidad a la crítica: no acepta su debilidad, siente que la crítica aprueba y expone su inferioridad y esto aumenta su malestar.
- Sobre alardea: esto le da seguridad y piensa que elimina su sentimiento de inferioridad.
- Se manifiesta hipercrítico: como una defensa para desviar la atención a sus limitaciones, es agresivo y critica el esfuerzo de los demás para que estos se

ocupen en defenderse y no vean en lo que falla; así crear una superioridad ilusoria.

- Tiende a culpar: proyecta su debilidad o inferioridad culpando a otros por sus fallas; se siente bien haciendo que los otros se sientan mal.
- Teme a la competencia: aun estando ansioso por ganar esta lejos de sentirse optimista; algunas veces se rehúsa a tomar parte en competencias.
- Se siente perseguido: cree que no le agrada a alguna persona y que por ello lo que ésta hace, es para molestar o impedirle el éxito.
- Se oculta: prefiere el anonimato, un sitio donde no sea mirado ni llamado.
- Se autorecrimina: es una defensa ante sus vivencias de incapacidad, así se libera del esfuerzo y hace que los demás no le exijan.

Es fácil reconocer este tipo de personas por las características antes mencionadas, cuando una persona siente que no vale, cree que todo lo malo que le pasa está justificado por lo tanto no hace nada por solucionar este sentimiento de inferioridad, por ejemplo, en una relación, supongamos que la mujer es la que presenta este sentimiento y su pareja la humilla, golpea y demás, para que ella pueda salir de esto, necesita entender que ella no es merecedora de ese trato y por el contrario lo que está permitiendo es que su pareja la agreda. Cuando se ha entendido este sentimiento la persona puede salir adelante y nivel de autoestima será mayor de lo que era en principio.

### **1.3.8 El yo biopsicosocial**

Según Papalia (2000) el yo biopsicosocial es el yo integral, la reunión de todas sus partes, lo que se es y lo que se siente, que cargadas de energía salen o se manifiestan en las actuaciones.

El yo físico: es el que más claramente se ve, es el organismo; necesita de atención y cuidado para poder desarrollar sus capacidades y convertirse en habilidades.

*Por ejemplo*: si no se ejercitan no se tiene flexibilidad, si no se come no se tiene actividad.

El yo psíquico: es la parte interna y se divide en tres: lo emotivo, la mente y el espíritu. La parte emotiva, es la que lleva al hombre a conocerse, es a través de estados de ánimo, sentimientos y emociones, como se da cuenta que existe. A medida que la vida transcurre, el cerebro va gravando, como en un “casete” virgen, experiencias positivas y negativas. Siendo esto inconsciente se reacciona ante determinada circunstancia, dejándose llevar por emociones o sentimientos.

Estas grabaciones negativas son como telarañas que impiden que salga e verdadero yo. La mente tiene todos los talentos, es necesario desarrollarlos y más aún, estar consciente de ellos para poder manejarlos positivamente.

El yo social: puede expresarse por papeles que vive el individuo como, hermano, amigo, vecino, etc. Al relacionarse el hombre trasciende a través del yo social, pero no de lo que cree, si no de lo que en realidad es.

### **1.3.9 El yo profundo**

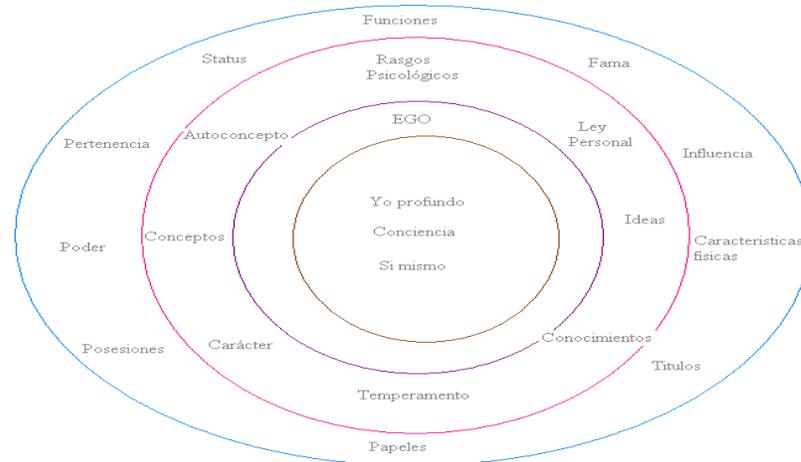
Papalia (2000) señala que: “El Yo profundo es el núcleo del ser humano, es la persona, el plano del ser, difiere a lo del plano del tener, que son las cualidades de la personalidad entre las cuales se encuentran el estatus, los conocimientos, el inconsciente, el grado de inteligencia y belleza”.

Es el sí mismo, la esencia o centro de la persona, su núcleo de identidad. Es aquí donde la autoestima debería residir y no en los valores intermedios y periféricos, que le harán débil y vulnerable.

El yo profundo es permanente e independiente de los papeles que se vive, el status, títulos o pertenencias, son solo medios para que se manifieste el yo profundo, mismo que permanece igual a lo largo del tiempo a pesar de todos los cambios. Aquí se encuentran todas las capacidades del individuo, toda la energía psíquica, los valores universales con los que cuenta la persona.

Mientras la persona no se identifique con el yo profundo, sus pensamientos y actitudes arrancan del ego y el amor a sí mismo y se convierte en uno egoísta. El ego puede estar tan inflado que llegue a ubicarse en los valores periféricos, y así vemos a personas que creen que valen por su posición económica o poder adquirido y cuando pierden todo lo material y el poder que tenían, se desmoronan, autodestruyen o buscan destruir a los demás.

Figura 2.2  
Representación del yo profundo  
y la pérdida del mismo



Fuente: Papalia (2000).

El sentimiento de inferioridad, el yo biopsicosocial, y el yo profundo tienen una estrecha relación con el nivel de autoestima, cada uno de ellos trabaja de diferente manera, en el sentimiento de inferioridad tendríamos un ejemplo negativo si se llegara a presentar en el sujeto ya que esto provocaría una falta de confianza y, por lo tanto, una baja autoestima. El yo biopsicosocial es más completo ya que éste se enfoca en tres aspectos de la vida del sujeto. Físico, es lo que podemos observar, problemas físicos que impiden realizar su vida de manera adecuada, y la que para mí resulta más importante es la social, ya que es en ésta es donde se llegan a desarrollar los problemas de las personas que si muestran algún problema en las dos anteriores aquí se desatan. Por eso es importante tener en cuenta este aspecto. Y por último, el yo profundo en una palabra este, lo definiría como la esencia de la persona, ya que independientemente de los papeles que juegue el yo profundo seguirá siendo el mismo.

### 1.3.10 Las ocho etapas del desarrollo

Ericsson (1968, citado por Calderón, 1984) habla de ocho etapas por las que el hombre pasa en el proceso de su vida, las edades no son rígidas pueden fluctuar. Para el paso de una etapa a otra se vive una crisis; la crisis suele ir acompañada por depresión y ansiedad, ya que es dejar algo seguro y conocido por algo incierto y desconocido.

Es en la etapa de “*Confianza contra desconfianza*”, donde queda conformada la autoestima. Esta etapa es muy importante en el desarrollo personal, pues según sea ésta, así será la confianza, la aceptación de sí mismo y hacia los demás. Ya que el niño percibe que es importante y valioso para las personas que le son significativas. La satisfacción de obtener logros le dará la seguridad necesaria para “arriesgarse” a dar el siguiente paso. Entonces la crisis, depresiones y ansiedades, serán constructivas y no destructivas. De tal manera que si en esta etapa no logra salir de la mejor manera y con la aceptación por sí mismo, el nivel de autoestima que obtenga se reflejará y se dejará influenciar por los demás, y no por lo que él piense o crea de sí mismo.

En la segunda etapa comienza a darse cuenta de que puede dar, empieza a tener *autocontrol y fuerza de voluntad*. Se atreve y no. En esta etapa es importante saber que es más fácil pasarla sin ningún problema si el ambiente en el que se desenvuelven es rígido y con reglas, que en otro ambiente flexible y sin límites, y ya que irá aprendiendo a respetar y cumplir las reglas que se impongan.

La tercera etapa es *dirigir su voluntad a un propósito*, se le llama a esta etapa lúdica o de juego, hace y deshace, construye y descompone, todo esto le va dando

seguridad. Su curiosidad sexual y fantasías no deben ser coartadas, sino encauzadas. Si esta etapa se resuelve de la mejor manera además de que se pasa a la siguiente etapa el niño aprende y descubre nuevas cosas de manera eficaz.

La siguiente etapa es la de “*industria contra inferioridad*”. Aquí su autoestima lo hace responsable, cooperar en grupos y se despierta su interés por aprender. Los cambios que surgen son visiblemente notorios y si esta etapa la soluciona de manera errónea, que en vez de unirse y cooperar, sea apartado y no le interesará su medio ambiente.

Cuando la adolescencia aparece, indica que la siguiente etapa está presente es en esta donde todo lo anterior se cuestiona, y la “*identidad*”, se pone en duda. La persona se vuelve egoísta, solitaria, de carácter cambiante, lo mismo le da estar feliz que estar enojado, no sabe qué pensar ni qué decir. Es un ser que está cambiando y estos cambios son notoriamente visibles. En esta etapa puede recuperar, aclarar y fortalecer su autoestima, si se maneja de manera adecuada.

La sexta etapa es la de “*intimidad contra aislamiento*”, comienza ya a realizarse compartiendo, aprecia la intimidad, la amistad profunda e integral. Se puede decir que la persona ya es madura y busca trascender. Si no se consolidaron las etapas anteriores se provocará un aislamiento y estados de neurosis.

En la etapa de “*generatividad contra estacionamiento*”, las personas son productivas, creativas, consolidan y cuidan a su familia, amigos y trabajo. Hay una total proyección del ser humano a relacionarse y ser productivo. En caso contrario, las personas se encuentran estancadas, no aman ni son creativas, mucho menos

productivas. Viven en el egoísmo, no se han encontrado a sí mismas, por que las etapas anteriores han sido mal resueltas.

La última etapa, “*integridad contra desesperación*”, es la integración de todas las etapas anteriores. Aquí la fe, seguridad, armonía y orden dan todos sus frutos. Al estar satisfecho y feliz de una vida plenamente vivida, el trascender y pasar cada una de esta pruebas satisfactoriamente y todo lo que significa la sabiduría que se ha adquirido, el individuo vive más consciente de sí mismo y por lo tanto plenamente.

**CAPÍTULO II**  
**INVIDENTES**

## **2.1 Evolución e historia del estudio sobre las personas invidentes**

Moses (2005), hace un recuento de lo que ha sucedido a lo largo de la historia de los invidentes.

Remontándonos a la época prehistórica se observa que las leyes de la naturaleza de la selección de la supervivencia de los más aptos se cumplía, dando como resultado la eliminación de los “impedidos”, puesto que ellos no podían satisfacer ni recolectar frutos ni cazar los animales para su alimentación.

Al pasar de una estructura social a otra y formarse las “tribus”, los “impedidos” fueron desplazados, abandonados o sacrificados según las costumbres de estos.

A medida que fue pasando el tiempo (Época del renacimiento) el trato que se le daba a los inhabilitados física y mentalmente fue cambiando, realizándose por primera vez un estudio y tratamiento indefinido acerca de las enfermedades y anomalías del ojo humano, en ese entonces ya se usaban lentes de forma globular.

Ya en la edad media, aproximadamente entre los años 500 y 600 d.C., los impedidos eran considerados como un conjunto de personas, o bien se les encasillaba, pues entonces no se le daba la importancia al hacer diferencia entre los sujetos que presentaban problemas físicos y/o psicológicos.

Es de notarse que desde la Edad Media se promulgaron leyes de protección para los ciegos, en las Nuevas Ordenanzas de Ypres en 1525, de las que su autor fue Luís Vives, quien sostuvo que se debía proporcionar empleo a los ciegos.

Así pues, a la educación de los ciegos se le fue dando más importancia y más tarde, entre 1809 – 1819, Luís Braille, un joven ciego, desarrolló la técnica. Aunque el sistema de lectoescritura Braille no fue utilizado uniformemente, por lo que trajo consigo un desarrollo lento dentro de la educación de los ciegos, fue superado al ser aceptado como un sistema universal por el comité unificador del sistema.

Como puede observarse, la historia educativa de los ciegos data desde época muy remota, misma que ha ido evolucionado debido al esfuerzo de los invidentes, que se han preocupado por su propio desarrollo educativo e intelectual.

En Viena, en el año de 1804 se fundó el Instituto Educativo para ciegos. En Suecia la primera Institución para ciegos y sordos fue creada en 1809.

En Colombia, a los primeros impedidos que se les prestó atención fueron a los ciegos y a los sordos; éste fue dado por la comunidad al Servicio de la Caridad, en 1929. Más tarde, en el año de 1928 se funda la Federación de Ciegos y Sordos, lo cual fue el inicio de lo que después sería la fuente de más escuelas.

Nuevamente puede observarse que a lo largo del desarrollo histórico de la educación para los ciegos, los sistemas educativos han ido evolucionando; ya que primeramente hubo asilos donde sólo se resguardaban los ciegos. Posteriormente se crearon escuelas residenciales que fueron otro intento de educar a los niños dentro de una escuela.

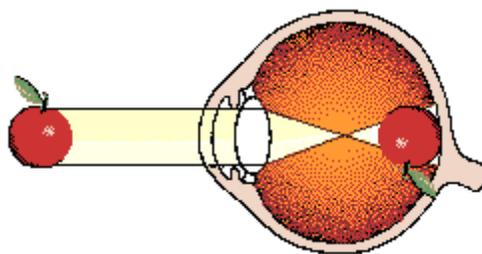
## 2.2. El proceso de la Visión

La vista es uno de los cinco sentidos con los que cuenta el hombre, y para mí la de mayor importancia, lamentablemente en el momento en el que se pierde este sentido se cree que no hay más que hacer, lo cierto es que los otros sentidos se van agudizando con la pérdida de éste. A continuación se da una breve explicación de cómo se lleva a cabo este complicado proceso.

Según Matilla Rodríguez (1996), los rayos de luz que entran en el ojo son reflejados, al pasar por el cristalino, en una visión normal, los rayos de luz se enfocan justo sobre la retina y es de esta manera como se produce la vista. Este tipo de visión es llamada estereoscópica, es importante ya que permite la percepción de la profundidad y sin ningún tipo de problema en la percepción. La cual a través del ojo percibe el mundo exterior, somos capaces de enfocar los dos ojos sobre un objeto, lo que permite una visión estereoscópica.

Imagen 2.1

Proceso de la visión



Enciclopedia Encarta 2002

El principio de la visión estereoscópica puede describirse como un proceso visual relacionado con el uso de un estereoscopio, el cual muestra una imagen desde dos ángulos ligeramente diferentes, que los ojos funden en una imagen tridimensional única. Un componente importante de la visión es la retina, la cual es una delicada

capa de tejidos que forra la pared interior del ojo, otra estructura muy importante causante de la ceguera es la mácula, un área muy pequeña situada en el centro de la retina. (Lillo, 1979)

### **2.3 Trastornos de la vista (ceguera)**

Cuando una persona es “ciega” de nacimiento, los problemas que llega tener son menores a comparación con los de una persona que pierde la vista por problemas ajenos a ella o bien algún accidente.

Se define a los “ciegos” como aquellas personas que carecen de la vista o sufren una interrupción en las vías nerviosas que conectan los ojos con el encéfalo. (Molina y Stall citado por Bueno Martín, 2000)

#### **2.2.1 Causas y tipos de la ceguera**

Se cree que casi todos los problemas visuales pueden atribuirse a malformaciones y/o al mal funcionamiento del ojo.

Para ahondar en la elaboración de una clasificación de la ceguera nos apoyaremos en, Freid (1995), en la cual encontraremos el nombre que se le da a cada tipo de deterioro y cuáles son sus características.

Tabla No. 1  
Clasificación de las disminuciones visuales

Niveles de Discapacidad	Características
Discapacidad visual profunda	Dificultad para realizar tareas visuales gruesas, imposibilidad de realizar tareas que requieran visión de detalle.
Discapacidad visual severa	Posibilidad de realizar tareas visuales con inexactitud, requiriendo adecuación de tiempo ayuda y modificaciones.
Discapacidad visual moderada	Posibilidad de realizar tareas visuales con el empleo de ayuda e iluminación adecuada, similares a las que realizan los sujetos normales.

Así mismo según Bueno Martín y Ruiz Ramírez, (citados por Urtubia, 1999), existe otro tipo de clasificación para los deficientes visuales graves, basándose en los dos niveles de funcionamiento:

**Ceguera.** Caracterizada por la ausencia total de la visión o la simple percepción de la luz.

**Baja visión.** Caracterizada por la capacidad para la percepción de masas, colores y formas, y por una limitación para ver de lejos con la posibilidad de discriminar e

identificar objetos y materiales situados en el medio próximo a una distancia de pocos centímetros.

Los términos antes vistos pueden clasificarse como deficiencias adquiridas desde el nacimiento. Las siguientes causas de la ceguera son por enfermedades, o bien alguna de ellas puede adquirirse desde el nacimiento:

*Retinosis pigmentaria*: los términos Retinitis, Retinopatía o Retinosis pigmentaria abarcan un grupo de enfermedades de la retina que tienen en común alteraciones del epitelio pigmentario y de la retina, deterioro del campo visual de mayor o menor progresión y ceguera nocturna. (Bueno Martín, 2000)

Lillo (1979) señala que: “El *glaucoma* es una enfermedad del ojo que se define como una neuropatía óptica o una enfermedad del nervio óptico”.

Según Meeroff (2005) uno de los principales factores que pueden inducir a un glaucoma es una presión intraocular alta, aunque no hay ningún límite de presión ocular por encima del cual se desarrolle el glaucoma; mientras que una persona con una presión relativamente baja puede tener daños en el nervio óptico, otra con una presión ocular alta durante años puede no llegar a tener daños en toda su vida. Un glaucoma sin tratar conduce a un daño irreversible del disco óptico de la retina con su consecuente pérdida del campo de visión y puede convertirse en una ceguera parcial o total. Existen varios tipos de glaucoma entre los cuales destacan:

*Glaucoma crónico*: es el tipo más frecuente. La herencia desempeña aquí un papel comprobado, y actualmente es posible prever en cierta medida, gracias a la prueba de

la dexametasona (corticoide instilado en colirio), el desarrollo eventual de un glaucoma en los descendientes de glaucomatosos.

*Glaucoma agudo:* se trata de un aumento de la presión intraocular brusco y grave. El glaucoma agudo se produce dos de cada tres veces en la mujer, sobre todo después de los 50 años. La adherencia de la raíz del iris contra la trabécula, que cierra los poros de evacuación del humor acuoso, constituye el factor determinante.

*Glaucoma congénito:* sobreviene a partir de los primeros meses o los primeros años de vida. El glaucoma congénito se debe a la presencia, a nivel del ángulo iridocordeano, de un vestigio embrionario que forma membrana e impide al humor acuoso correr a través de los poros de la trabécula aveoescleral.

Aunque no solo se puede encontrar daño a este nivel, existen otras causas por las cuales se puede perder la visión, una de ellas es la llamada catarata. (Meeroff 2005)

*Catarata congénita:* producida por la existencia de una lesión hereditaria o una agresión sobre el embrión durante su desarrollo.

*Catarata adquirida:* es el tipo más frecuente y es la principal causa de pérdida de visión entre los mayores de 55 años, es causada por la acumulación de células muertas en las lentes naturales de los ojos, encargadas de enfocar la luz y producir imágenes claras y nítidas, existen varios tipos de catarata:

- \* Senil
- \* Traumática
- \* Traumática
- \* Por radiación

La mácula es la responsable de la vista central, usada para leer y otras tareas delicadas. La degeneración macular ocurre con mayor frecuencia en personas ancianas. La edad es la causa más frecuente de incapacidad visual para leer y ver de cerca en personas ancianas.

Y haciendo referencia a la mácula, existe un trastorno llamado degeneración macular en el cual se va perdiendo la visión.

Freid (1995) señala que: “La degeneración macular es un trastorno que afecta la mácula (parte central de la retina del ojo) causando disminución de la agudeza visual y posible pérdida de la visión central”.

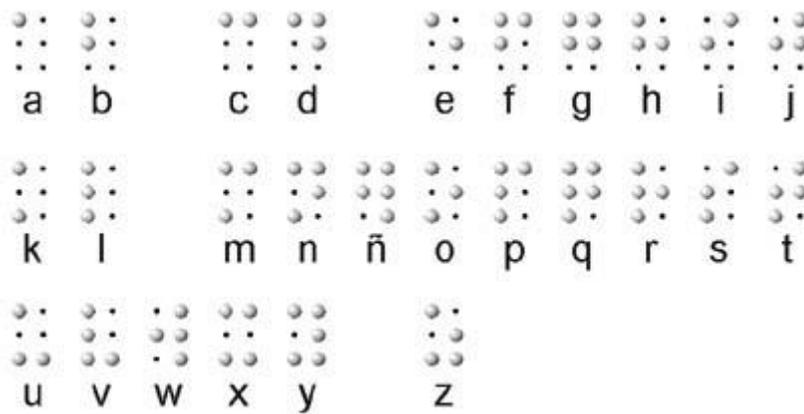
Cuando se miran objetos situados directamente al frente del ojo, la mácula es el punto de la retina donde se reúnen los rayos de luz enfocados por la córnea y el crystalino. Si la mácula está dañada, el centro de la imagen se bloquea como si se le hubiera superpuesto un área borrosa. Las imágenes alrededor del área borrosa pueden verse claramente.

#### **2.4. Alfabeto Braille**

Sistema Braille es un método de impresión de libros para invidentes basado en un sistema de puntos en relieve grabados en papel a mano o a máquina para ser leídos al tacto. Cada letra, número o signo de puntuación está definido por el número y la localización de los seis posibles puntos de cada grupo. (Bueno Martin, 2000)

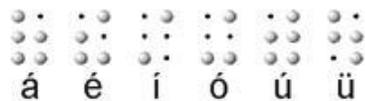
El sistema braille, inventado en el siglo XIX, está basado en un símbolo formado por seis puntos: aquellos que estén en relieve representarán una letra o signo de la escritura en caracteres visuales.

El tamaño y distribución de los seis puntos que forman el llamado Signo Generador, no es un capricho sino el fruto de la experiencia de Louis Braille. Las terminaciones nerviosas de la yema del dedo están capacitadas para captar este tamaño en particular.

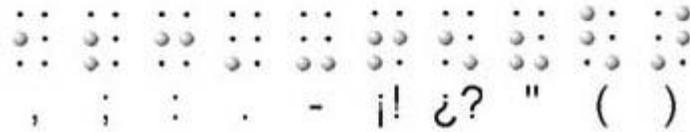


Los puntos negros pequeños son los puntos del signo generador que no están en relieve, sólo se dibujaron para una mejor comprensión de cada símbolo.

Vocales acentuadas: ya que no es posible colocar una tilde encima de los puntos correspondientes a las vocales se tuvo que inventar un nuevo símbolo para cada una



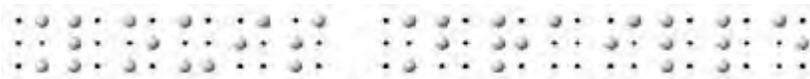
- Signos de puntuación



La característica resaltable de los signos de puntuación correspondientes a admiración, interrogación y comillas, es que no se diferencian los símbolos de abrir y cerrar.

- El braille a la vista y al tacto

Si escribimos las palabras *Louis Braille* con el sistema de puntitos que no están en relieve se vería de la siguiente manera:



Pero en la realidad, sólo se notan los puntos que están en relieve, tanto a la vista como al tacto, por lo cual quedaría así:



## 2.5. La Federación Internacional de Deportes para Ciegos (IBSA)

Se fundó en París en 1981, como una organización sin ánimo de lucro. Se formalizó como entidad legal en 1985 con la adopción de su primera Constitución durante la Asamblea General que tuvo lugar en Hurdal (Noruega). La Constitución fue revisada en junio de 1997 con motivo de la V Asamblea en Casablanca. Desde Marzo de 1996 está registrada en el Consejo Superior de Deportes (CSD) de España. IBSA está plenamente integrada en el Comité Paralímpico Internacional, (IPC), máximo órgano

de gobierno deportivo para discapacitados en el ámbito mundial. La Federación tiene como declaración de principios la organización de actividades deportivas y competiciones. El Comité Médico y Técnico de la Federación son los responsables de su coordinación.

IBSA considera imprescindible dotar a su movimiento de identidad propia y que sirva para dar un empuje al deporte practicado específicamente por personas ciegas y deficientes visuales y tiene como objetivo su consolidación institucional, lo cual, está ampliamente superado como prueban sus más de 100 países miembros. IBSA está compuesta por miembros de los cinco continentes.

El Comité Ejecutivo es el órgano de gobierno de IBSA y da prioridad a todos aquellos países donde los deportes de ciegos no han sido desarrollados o donde no se ha conseguido un nivel suficiente, así como a difundir el deporte con diferentes planes de comunicación, programas de entrenamiento, relaciones institucionales, siempre con la intención de normalizar y dar prestigio al deporte para ciegos como máxima.

Los objetivos que tiene IBSA son:

- Fomentar la amistad entre los atletas ciegos,
- Involucrar y estimular al mayor número posible de personas ciegas para que realicen actividades deportivas de forma regular,
- Promover y difundir las ideas del deporte de competición y del deporte creativo para ciegos,
- Defender el ideal olímpico y actuar de acuerdo con sus principios,
- Promover los objetivos e ideas de IBSA en las escuelas de ciegos y entre los jóvenes ciegos en general,

- Planificar, promover y coordinar acontecimientos y actividades internacionales encaminados a estimular un mayor desarrollo de los programas deportivos para ciegos en todas las naciones, incluyendo reuniones deportivas internacionales, seminarios y conferencias sobre temas relacionados con los deportes para ciegos,
- Difundir la información pertinente y visitas internacionales de intercambio realizadas por personas ligadas al deporte para ciegos, asesores deportivos y oficiales de dichas organizaciones,
- Establecer con carácter universal la reglamentación para los deportes para ciegos,
- Registrar récords,
- Proporcionar ayuda a las instituciones e individuos que trabajan en el campo de los deportes para ciegos,
- Actuar como autoridad máxima en todos los casos, excepto en aquellos cuya decisión dependa del jurado de una competición internacional.

IBSA entiende el deporte como un medio fundamental en la promoción de las personas ciegas, pues resulta de gran importancia, la autoestima y la superación que ello conlleva. El interés de esta Federación es el trasladar la idea matriz para la promoción de nuestro deporte: demostrar nuestra capacidad en la propia gestión y defensa de los intereses de las personas ciegas en el deporte. Ello, sin dejar de ser solidarios con los demás grupos de deportistas discapacitados, como IBSA ha venido demostrando puntualmente cuando ha sido necesario.

Fuente <http://www.ibsa.es/>

CAPÍTULO III  
DESARROLLO PSICOLOGICO DE LOS INVIDENTES  
Y ALGUNAS COMPARACIONES CON ERSONAS  
DE VISION NORMAL

Al igual que ocurre con otro tipo de deficiencias, el problema en general de la persona ciega está formado por los efectos acumulativos tanto en la dificultad que representa en sí como las limitaciones que ésta conlleva, de igual forma todas las connotaciones de forma social que se manifiestan en los estereotipos culturales con respecto a las personas ciegas y tanto del concepto que pueda tener la persona ciega de sí misma.

Para Rosa Alberto (1993) lo más destacable en cuanto a limitaciones que representan algunas personas con deterioro visual las podemos enlistar de la siguiente manera:

- *Impide el acceso al material escrito.* Aquí estamos hablando del material que está impreso en tinta, ya que como se sabe ellos utilizan una lectura especial, por ejemplo no pueden leer anuncios en revistas o libros que no estén escritos en braille.
- *Restringe la capacidad de movilidad del individuo en un ambiente desconocido.* Es por el hecho de que se mueven con mayor facilidad en ambientes conocidos pues tienen estructurada la ubicación de los objetos así como sus dimensiones esto no quiere decir que no se puedan desarrollar en ambientes desconocidos, solo que algunas veces implica un mayor esfuerzo.
- *Priva al individuo de importantes signos sociales.* Los signos sociales son, por ejemplo, la gesticulación de la cara así como el movimiento de las manos, podemos hacer evidente que la visión juega un papel importante en la comunicación interpersonal, pero la persona ciega en vez de mantener

contacto con los ojos en el momento de la conversación, torna su mejor oído hacia quien le habla, mientras su cara se dirige en otra dirección.

Por consiguiente la persona ciega se encuentra privada de la gesticulación y los movimientos de las otras personas que son algunas de las señales sociales de la comunicación.

Por el hecho de no observar y utilizar gestos convencionales de la comunicación, puede influir en que posean un sistema de comunicación menos completo o en el empleo de gestos que son percibidos por las otras personas como contradictorio del mensaje oral, como evasivos. Algunas personas ciegas gesticulan menos y con poca propiedad y que a menudo desarrollan movimientos estereotipados del cuerpo llamados “ceguerismos” (son movimientos repetitivos y extravagantes que se encuentran ocasionalmente en los ciegos) que pueden llegar a estorbar en la efectividad de la comunicación. Los más comunes podrían ser.

- Balanceo o zigzagueo
- Fricción de los ojos
- Movimiento de los dedos a la cara inclinando la cabeza hacia adelante
- Retorcimiento y forcejeo

### **3.1 Consecuencias en el desarrollo psicológico**

La ceguera es un factor orgánico que puede retardar el desarrollo del individuo, ya que éste al carecer de una percepción visual, estará limitado de una sociedad cuyo comportamiento depende de gran medida del sentido de la vista.

Según Rosa Alberto (1993) el sujeto se crea un estado de depresión y desconfianza en sí mismo al considerar que se encuentra en una situación desventajosa con respecto a los sujetos invidentes.

Determina que cada uno de los elementos físicos del medio ambiente provoca una reacción específica en el individuo, además de que la conducta está estrechamente relacionada con las experiencias.

Como bien se sabe, el invidente requiere de un entrenamiento en diversas áreas para integrarse a un grupo social ya sea amigos o un trabajo, si esto no ocurre lo más probable es que se le presenten problemas de adaptación y para tal aspecto es importante que la familia lo apoye y le haga saber que no está solo y que puede salir adelante e integrarse a la sociedad.

Bueno Martín (2000) considera al invidente como una persona inadaptada, por lo que trata de luchar por integrarse a una sociedad compuesta por invidentes y preparada únicamente para ellos, de lo contrario tiende a relegarse sobre sí mismo y manifestar conductas de retraimiento.

Para que exista un desarrollo adecuado en la sociedad, es importante que la persona tenga un buen autoconcepto, ya que si éste no se valora existirán problemas relacionados con la autoestima, lo que le impedirá aun más su pleno desarrollo en la sociedad.

Cacho González (2003) dice que: La necesidad de ser estimado por otros es el deseo de reputación o prestigio, posición, fama gloria, dominio, reconocimiento, atención, importancia, dignidad y apreciación.

Esas necesidades requieren retroalimentación de otros, asegurándonos que somos altamente respetados y apreciados, en tanto nuestra necesidad de autoestima esté satisfecha, empezamos a comprender que nuestras vidas tienen sentido y empezamos a sentirnos más útiles y capacitados para tomar dediciones para nosotros mismos y para dirigir nuestra propia vida

### **3.2. Comparación entre los modelos visuales de una persona de vista normal y un invidente.**

El niño invidente está privado de modelos visuales para imitar, depende más de fuentes auditivas, los diversos ruidos que le ayuden a seguir una acción o bien una instrucción, la movilidad tiene una importancia primordial para el niño ciego, el entrenamiento debe comenzar en la casa, con el fin de brindar una buena confianza al niño en su desarrollo, se deben prever cuidadosamente las situaciones, esto le ayudará al niño a ser curioso y explorar su mundo. A diferencia de un niño con vista, el niño invidente necesita de una riqueza de sonidos, objetos a su alcance y aun olores que los animen a explorar y a buscar y conocer el medio que lo rodea, la colocación de los muebles en los mismos lugares y el enseñarles los caminos dentro de la casa disminuyen los golpes y aumenta el ánimo de investigar de manera independiente, claro que todo esto es a base de tiempo y esfuerzo. Las actividades normales en campo abierto requieren algunas modificaciones, pero con supervisión adecuada el niño invidente puede ir desarrollando confianza en un medio ajeno al su casa, además de participar en muchas actividades. A comparación de un niño con vista, en el momento en el cual tiene una cierta movilidad, la cual le da independencia, él va explorar y conocer todo su medio, en el caso de actividades en parques o jardines en niño irá por sí solo, a socializar, lo que el niño invidente, se tendría que ayudar un poco para que esta actividad se desarrolle por sí sola, y en un

tiempo él sea un ser sociable no importado su invalidez visual. La movilidad independiente incluye orientación mental, tanto como locomoción física, la orientación mental es el reconocimiento de un área en términos de espacio-tiempo, este reconocimiento incluye típicamente un mapa mental del área dentro del cual el niño ciego se orienta por sí mismo, cuando realiza el movimiento recibe las señales, ruidos, ecos, cambios en el nivel del piso, etc, que le confirman o le hacen dudar la exactitud de su orientación mental. El niño ciego tiene que aprender a desarrollar su memoria motora, “ésta es un sentido de dirección y distancia, una especie de memoria muscular, la cual percibe la distancia de un lugar en términos de tiempo o de movimiento. (Bueno Martín, 2000)

Es cierto que una persona que carece de información visual no posea imágenes mentales o bien una imagen corporal, a diferencia de una persona con visión normal, nosotros conocemos el concepto y a la par la imagen sin necesidad de tocarla, y el invidente llega al conocimiento de las cualidades espaciales y de los objetos mediante el tacto. Para poder obtener una imagen corporal es necesario que al niño se le permita explorar todo su cuerpo de manera libre con ayuda del un adulto, pues éste le puede ir proporcionando las partes de su cuerpo que vaya tocando, a diferencia de un niño invidente no puede ver ni hacer una imagen efectiva sobre lo que está tocando. La audición le da indicio de la dirección de la distancia de los objetos que le producen sonidos, pero no le da ninguna idea de los objetos como tales las experiencias quinesísticas, que requieren un tacto directo o un movimiento alrededor de los objetos.

### 3.2.1 Personalidad en los invidentes.

Los invidentes no se caracterizan por tipos o rasgos especiales de personalidad, los problemas de ajuste de estas personas, así como las de las personas con visión normal varían desde los contactos de la vida social cotidiana, hasta aquellos derivados de la dependencia económica. Los efectos personales y sociales de los invidentes, son inespecíficos y a menudo toman la forma de inmadurez e inseguridad. Lo que las personas invidentes requieren es aceptación social, la realización personal, y la posibilidad de una vida más sencilla con menos exigencias, estos deseos son análogos a las personas que tienen vista normal.

Según Cacho González (2003), existen ciertos factores que pueden influir en la personalidad del ciego, los cuales los agruparemos de la siguiente forma:

- a) La ansiedad. Se manifiesta con un estado emotivo de ánimo que pueda tornarse desagradable para la persona, puede funcionar como el impulso o la causa determinante del comportamiento.
- b) Las atribuciones y expectativas del sujeto. En relación con el control que ejerce sobre el entorno, con la eficacia de sus actos y en definitiva, con la medida en que controla los acontecimientos que le afectan, algunas personas ciegas o con disminución visual poseen una pobre imagen que pueden llegar a manifestar, que no se sienten cómodos consigo mismos y por consecuencia con los demás.

Suelen manejar muchos mecanismos de defensa para poder sobrevivir en un mundo de personas con visión, por consiguiente los invidentes que poseen una baja autoestima se aíslan buscando no integrarse.

### **3.2.2 La importancia del trabajo desde la perspectiva del desarrollo de la personalidad**

La forma observable de expresar la motivación hacia el logro, naturalmente varía mucho de una persona a otra, ya que las metas y lo que para uno es importante, dependerá del contexto en el que se esté viviendo. Necesitamos sentir que tenemos éxito en los diferentes aspectos de nuestra vida, de manera que nos veamos como seres productivos e indispensables.

El trabajo permite al individuo desarrollar y utilizar sus habilidades y talentos personales, expresando su energía creativa, ayudar y aconsejar a los demás y contribuir a la sociedad en general, aportando un producto o servicio necesario. (Colls Nelson citado por Rosa Alberto, 1993)

El trabajo da como resultado la satisfacción en el mismo, se correlaciona más con el desafío, la creatividad y la productividad que con una paga elevada y un trabajo fácil. (Rodríguez Estrada, 2002)

Con la definición anterior entiendo que con el simple hecho de realizar una actividad que resulte agradable a la persona, su nivel de energía y auto estima serán altos. Por el contrario, si una persona está inconforme con su trabajo, tendrá como resultado la insatisfacción, frustración, estrés, frustración, enfado y otros sentimientos negativos en el puesto de trabajo, el cual muy seguramente se extenderán al hogar. Por lo tanto, el trabajo satisfactorio consiste a menudo en algo más que cubrir una necesidad económica.

Los requisitos educativos para el trabajo varían dependiendo de las exigencias de la empresa, asimismo, la empresa opta por métodos para ella benéficos aunque para el trabajador no tanto, como la reducción de la planilla, la renuncia voluntaria y la subcontratación, se están convirtiendo en prácticas habituales.

Para Colls Nelson (1993), citado por Rodríguez Estrada (2002) “el futuro laboral para los individuos es mucho menos predecible y seguro de lo que en un tiempo atrás era, con un distanciamiento cada vez mayor, en cuanto al empleo y a los ingresos entre los que tienen conocimientos y habilidades a los que no los tienen.”

El punto que el autor anterior menciona es muy importante, ya que mientras más preparado esté el trabajador en conocimientos y experiencia adquirida, se obtiene un mejor trabajo, aquella persona que no se actualiza se queda rezagada en el tiempo.

El lugar del trabajo es distinto en todos los sentidos, el cambio más marcado es la proporción de los sexos y el ingreso laboral de personas con capacidades diferentes, hace tiempo esta población no era tomada en cuenta. Hoy en día se está creando una conciencia en donde estas personas se integren a la fuerza de trabajo.

Rodríguez Estrada (2002) explica que “Se debe reconocer y conciliar cada vez más el potencial de tensión entre a cultura del empleado y la cultura de la empresa”.

Si analizamos, la empresa cubre las necesidades de los trabajadores y los trabajadores cubren las necesidades de las empresas, por lo tanto es un equipo y tiene que aprender a trabajar en conjunto por un fin en común. Las actitudes de los trabajadores que están influidas por la cultura y que se refieren a temas como; la puntualidad, el atuendo correcto, la interacción con los compañeros, etc, pueden

Diferir de las que preconiza la organización, de modo que cualquiera que sean los valores culturales y los supuestos básicos que incorporen al trabajador, estos han de ser reconocidos y apreciados, posteriormente introyectados en la persona. Esto ayudará a mejorar el ambiente de trabajo así como el desempeño y la producción en la empresa.

Para Rosa Alberto (1993), el tener un mentor en cuanto se ingresa a la empresa, es de mucha ayuda ya que este es un trabajador experimentado en dicha área y actuará como maestro protector, consejero, etc. Esto le ayudará al nuevo empleado a ir adquiriendo confianza y seguridad en las actividades que realice en su área de trabajo.

### **3.3 La importancia del trabajo en la persona**

La Autoestima tiene una poderosa influencia en el logro de objetivos relacionados con la ocupación, el oficio, la profesión. La relación que existe entre las variables autoestima – trabajo es, desde todo punto de vista, que uno ayuda al otro a salir adelante, podemos decir que la persona que trabaje desde su Autoestima, se desempeña de una manera diferente a aquella que lo hace desde su desvalorización. En el plano de las creencias, el desvalorizado suele estar anclado, envuelto en una serie de creencias negativas con relación al trabajo. Siendo éste invidente o de visión normal, el trabajo es un punto importante para cualquier persona.

#### **3.3.1 Autoestima y el trabajo**

En la actualidad estamos actuando en un contexto de retos cada vez mayores. Se trata de un reto a nuestra creatividad, intelecto, flexibilidad, velocidad de respuesta,

capacidad de afrontar el cambio, capacidad de inventar, capacidad de sacar lo mejor de la gente, en conclusión, se trata de un reto a nuestra autoestima.

Así pues, lo que importa es el resultado de nuestro trabajo, ahora vendemos nuestras habilidades y competencias, nuestra capacidad de resolver problemas, nuestra capacidad de establecer buenas relaciones con las personas, pensando y actuando siempre como socios estratégicos de una organización. Más aún, debemos considerar que la institución exitosa del futuro será aquella que sea orientada a la autoestima.

Nuestra experiencia laboral, nos muestra que actualmente en nuestro país la famosa estabilidad del trabajo no existe más, por lo que el reto ya no es conseguir un trabajo y exigir "estabilidad", en estos días el problema fundamental es ser realmente empleable. Para lo cual, debemos tener presente los siguientes elementos. mencionados por Rosa Alberto (1993):

- En primer lugar debemos mencionar a la inteligencia y nuestra propia capacidad intelectual y de trabajo
- En segundo lugar nuestra capacidad de establecer buenas relaciones con las personas de todo nivel, tolerar a otros y evitar conflictos. Es importante mencionar que gran parte del éxito profesional está ligado a factores de la personalidad y que el elemento base en este proceso es la autoestima; se considera conveniente mencionar algunas propuestas respecto a la autoestima y el trabajo.
- Cuanto más alta sea nuestra autoestima, mejor equipados estaremos para enfrentar a la adversidad en nuestras profesiones y cuanto más baja es nuestra autoestima habrá menos aspiraciones y logros profesionales.
- El que trabaja en lo que le gusta, se realiza como individuo, es feliz y sus ingresos mejoran, por el llamado de su competencia.

Satisfacemos las necesidades de ser, hacer, tener, dar servir, autor realizarse y trascender, cuando son visibles las capacidades esenciales para hacer del trabajo parte de nuestra vida personal. Para amar profundamente lo que hacemos necesitamos apropiarnos, sentir que es el trabajo, nuestro modelo de apropiación. Branden, Nathaniel (1995, citado por Cacho González 2003) dice que cuando suceda ello los pensamientos que tendremos en nuestra mente serán:

El trabajo es mío porque, como, vivo, visto, calzo y me divierto con lo que gano (necesidades fisiológicas)

El trabajo es mío porque, me da seguridad de sustento diario, presente y futuro (necesidades de seguridad)

El trabajo es mío porque, me hace sentir parte de un equipo (necesidades de pertenencia)

El trabajo es mío porque, la gente me quiere por lo que hago (necesidades de estimación)

El trabajo es mío porque, amo lo que hago y me hace sentir un ser superior y valioso que aporta a los demás (necesidades de autorrealización)

Las personas que sienten amor por su trabajo y orgullo del mismo, presentan las siguientes conductas:

- Ejecuta puntualmente su trabajo
- Termina su trabajo sin hacer caso del tiempo que se requiere
- Ejecuta sus tareas sin importar si los demás lo hacen
- Termina los trabajos incompletos de otras personas
- Termina completamente su trabajo sin dejar asuntos inconclusos.
- Ejecuta gran parte de su trabajo al nivel máximo utilizando sus habilidades.
- Habla favorablemente de su profesión

- Habla favorablemente de sus trabajos bien ejecutados
- Viste de acuerdo al rango de su profesión.

El tema de la autoestima en las relaciones interpersonales podría ser enfocado y aplicado a los diversos ámbitos en los que se relaciona el individuo.

El manejo de autoestima a través de los papeles que se viven en ella, la empresa, se debe de ver no como algo impersonal, sino, como una persona. Es indispensable darse cuenta que al trabajar en ella, se está uno relacionando y desarrollando mutuamente para alcanzar el éxito. La autoestima es la llave que nos abre muchas puertas, en el caso de éxito de la empresa, por la participación en su crecimiento y del propio que se obtiene a través de ella.

### **3.4 El trabajador con alta autoestima**

Según Cacho González (2003), es importante tener en cuenta que el trabajador es una parte importante en la empresa y que por medio de éste lograremos los objetivos plantados durante el proceso de planeación. Así que la actitud que tomemos hacia el trabajador repercutirá en la empresa, un trabajador con un nivel de autoestima alta es aquel que:

- Trabaja desde su vocación, tiene un propósito claro y posee objetivos y metas definidos
- Valora su tiempo y su energía, por lo que elige con agudeza a qué dedicar su atención y su intención
- Confía en sus potencialidades porque las conoce, e intenta cultivarlas a través del discernimiento, el estudio y la práctica. Usa lógica y también la intuición.

- Disfruta lo que hace ya que es consciente de que actúa, no por obligación, sino por elección personal, lo cual lo lleva alejarse de lo que no le produce auténtica satisfacción
- Busca ser independiente, dentro de la normal interdependencia del mundo actual
- Crea sus circunstancias a través de la acción inteligente, de la iniciativa y la creatividad
- Respeta la realidad y no niega los hechos; tiende a buscar las lecciones que se ocultan detrás de lo que parece estar en contra
- Su actitud es entusiasta
- Es perseverante en sus intenciones
- Respeta el tiempo propio y el ajeno porque lo sabe valioso e irrecuperable
- Es relativamente autónomo en sus decisiones sin perder la apertura a las opiniones foráneas
- Asume responsabilidades porque se cree capaz de manejarlas
- Se vincula honestamente con los demás, respeta sus ideas, estados emocionales y decisiones
- Controla su trabajo y mantiene armonía consigo mismo, con las máquinas, con las personas y con los procesos.

### **3.4.1 La vida cotidiana en los invidentes**

Para todas las personas es común salir a comer, a divertirse o bien solo a dar un paseo por la ciudad o algún parque, pero que pasa si no pudiéramos ver, que de la nada se pierda la vista y que esta fuese como una “epidemia”, qué pasaría con nuestras vidas, trabajo, amigos, pareja, todo se perdería en un momento, como si fuese un sueño.

Algo seguro es que no ocurrirá así tal como “epidemia” lo que no es seguro es que algún día podríamos, sufrir un accidente y actualmente con bebidas adulteradas sería algo muy común, con lo cual perdiéramos la vista, y en caso de que por algún motivo se perdiera la vista no se puede dejar de vivir ya que aún nos falta mucho y no es el final de las cosas, ya que para los invidentes existen muchas actividades. En aquellas personas que lamentablemente han sufrido un accidente y perdieron la vista, tienen que pasar por una etapa de duelo, ya que están perdiendo un sentido vital que no se valora hasta que se pierde.

Es muy común que en estos casos las personas utilicen la negación para no entrar en conflicto interno. Existen patrones de emociones identificables durante el duelo. El conocimiento de estos patrones puede ayudar a reconocer que este dolor que se siente pasara, siempre y cuando exista una adecuada solución de estos conflictos.

Actualmente existen muchos lugares en los que se pueden encontrar a los invidentes como, escuelas, talleres, desempeñándose como amas de casa, incluso grupos musicales. Todo esto es como una forma de vida ya que es una entrada de dinero, así mismo aumenta su autoestima y el nivel de sentirse útiles a los demás.

### **3.4.2 Autoestima en la persona invidente**

La autoestima en las personas invidentes se da de la misma manera que en las personas de visión normal, a diferencia de que pueden llegar a ser más susceptibles a las críticas que le hagan las personas de visión normal. La socialización y el desarrollo personal de los ciegos se ha logrado aumentar por medio de apoyo como, museos especiales, exhibiciones, jardines y señales especialmente para ellos, así mismo en los medios de transporte como metro se ha obtenido un gran apoyo ya que

se encuentran ciertas placas en algunas estaciones con escritura braille, incluso en algunos estados existen semáforos auditivos los cuales dan la señal al invidente de cuando es su turno de pasar. La potencialidad mental de un individuo no aumenta ni disminuye con la ceguera, su nivel funcional se puede ver disminuido en la medida que la sociedad no le proporcione experiencias y herramientas que le permitan balancear las limitaciones impuestas por su deficiencia visual. Cuando el único impedimento de la persona radica en el sistema visual no hay razón para que el desarrollo se produzca de manera diferente de las personas que no padecen ningún tipo de deficiencia visual (Rosa Alberto ,1993).

### **3.5 Derechos y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.**

Este documento se obtuvo por medio de uno de los invidentes entrevistados, en el cual explica cuáles son los derechos y obligaciones que tiene que afrontar el invidente en el área laboral.

A continuación se mencionan los derechos y obligaciones:

El trabajo está regido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la ley federal del trabajo.

Artículo 1°. (Tercer Párrafo). “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas”

Artículo 5°. “A ninguna persona se le impedirá que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”

Artículo 123°. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y social mente útil...”

El artículo 123 constitucional determina los derechos que tienen quienes trabajan para un patrón, esto es que son sujetos de una relación laboral. La finalidad es darle protección en el trabajo y garantizar que éste se desarrolle en las condiciones que establece la ley.

Esto de acuerdo con “Carta de los derechos y obligaciones laborales de las personas con discapacidad. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**CAPÍTULO IV**  
**METODOLOGÍA**

#### **4.1 Pregunta de investigación**

¿Existen diferencias significativas en el nivel de autoestima entre las personas invidentes que trabajan y las que no lo hacen?

#### **4.2 Objetivos**

##### Objetivo General

- Identificar si existen diferencias significativas en el nivel de autoestima de los invidentes que trabajan y los que no lo hacen.

##### Objetivos Específicos

- Definir el concepto de autoestima
- Identificar los beneficios psicológicos de la actividad laboral
- Conceptualizar el término invidente
- Evaluar el nivel de autoestima en el 1º grupo
- Evaluar el nivel de autoestima en el 2º grupo
- Comparar los resultados

### 4.3 Justificación

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad realizar una comparación entre las personas invidentes que se enfrentan a la vida laboral y las que no lo hacen en relación a su nivel de autoestima.

La justificación para realizar esta investigación puede encontrarse en la importancia del tema ya que el no contar con el sentido de la vista es una limitación significativa, y más para nuestra sociedad, la cual presume de un alto nivel de avance en relación a los derechos de los discapacitados (yo considero que no es así). Es importante tomar en cuenta que las personas se sienten útiles si se realiza alguna actividad y/o se relacionan con más gente, y ¿qué pasa si esto no se cumple por ellos y aún más por la sociedad en la que ellos se desenvuelven?

Si retomamos la propuesta hecha por *Maslow* (citado por Rodríguez, 2002) sobre las motivaciones, encontramos que todos tenemos que cubrir ciertas necesidades, la primera son las *necesidades filológicas*, las cuales se refiere a que el hombre debe buscar satisfacerlas, podrían llamarles de supervivencia, ya que son las “básicas”, las siguientes son las *necesidades de seguridad*, son aquellas en las cuales en individuo se siente firme en donde encuentre cierta seguridad en algún aspecto de la vida, lo cual le permite continuar con su vida. Hay grados diferentes de seguridad, pero todas las personas tienen necesidad de ella.

Otras son las *necesidades amor y sentimientos de pertenencia*, se refieren a lo afectivo, la pertenencia y la participación, aquí es donde creo que las personas invidentes se ven limitadas principalmente por la sociedad y muy rara vez por los

familiares. La siguiente necesidad es importante, se refiere a la *necesidad de competencia y estima social*, sentir que uno vale y que los demás así lo piensan, sentir que pueden competir con las demás personas.

Y qué pasa si ellos mismos no creen que valen y no pueden competir con las demás personas, es aquí donde se demuestra qué importante es el apoyo, primero de los familiares y después de la sociedad, en el momento en que los invidentes resuelven estas dos últimas necesidades, y para mí las más importantes, vencen los obstáculos que tienen enfrente y así pueden llegar a la última necesidad que es la de *autorrealización*.

La jerarquía de Maslow plantea que las personas se sentirán más motivadas por lo que buscan que por lo que ya tienen. Si una persona ya se desenvuelve en su medio familiar se sentirá más motivado por desenvolverse en el ámbito laboral.

Por otro lado, tendrá trascendencia social ya que servirá para conocer cuál es la diferencia en relación a la autoestima que presentan los invidentes que trabajan y los que no lo hacen, creo que en la sociedad en la que actualmente vivimos las necesidades están incrementando y las diferentes soluciones ya no involucran la buena intención de las demás personas, y esto obliga a buscar una salida (trabajo) para solucionar sus problemas, o bien solo sentirse útiles y competentes en esta vida.

Para la evaluación de este trabajo se cuenta con los recursos financieros, humanos y materiales necesarios, debido a que no implica un amplio costo en la aplicación.

#### 4.4 Planteamiento del problema

Este tema de investigación es el resultado de un análisis de cómo se enfrentan las personas invidentes a la vida laboral y las que prefieren depender de otras personas para su supervivencia. El salir de casa representa una decisión complicada ya que existen factores de riesgo a los que están expuestos con mayor facilidad, un ejemplo serían los accidentes provocados por la poca cultura vial que existe en nuestro país, sin mencionar la falta de apoyo laboral que existe, esto afecta directamente a la comunidad invidente y por lo tanto a el nivel de autoestima que exista en ellos. Es por eso que surgió la inquietud de conocer el nivel de autoestima que tienen las personas invidentes que trabajan y si existe un parámetro de diferencia hacia los que no laboran. Creo que esta es una población importante y que tiene los mismos derechos que nosotros a diferencia de que a ellos no se les respetan.

La primera escuela para invidentes fue fundada en París en 1785 por el educador francés Valentin Haüy, con el nombre de Institution Nationale, y todavía hoy existe. La escritura que hoy se conoce como “Braille” fue modificada por el profesor francés Louis Braille en el año de 1829, anterior a esta se contaba con una escritura propuesta por el educador francés Valentin Haüy, utilizando letra itálica pero se hacían necesarias letras muy grandes, y los libros eran muy voluminosos y caros.

La ceguera se define como, la agudeza visual que con corrección no exceda  $3/60$  ó  $10/200$ , en un ojo funcionalmente o una amputación muy importante del campo visual. (Matilla Rodríguez, 1996)

En la actualidad las oportunidades de trabajo se reducen por los cambios políticos, económicos, sociales y culturales, mantener un empleo ya no depende del desempeño

de las personas, esta decisión de mantener o contratar nuevo personal es de las empresas, eso para beneficio propio de la misma, como por ejemplo, los contratos temporales o bien al firmar el contrato estas firmando también la hoja de renuncia, todo esto si hablamos de personas sin ninguna discapacidad.

Vivimos en una sociedad la cual limita, excluye y discrimina si eres distinto o con alguna discapacidad física, esto afecta el desarrollo de la sociedad, cada vez existe menos oportunidades laborales. Es evidente que al abordar el tema laborar estamos hablando de un problema nacional pero debemos hacer algo para que el ciudadano invidente no se vea en la necesidad de ser limosnero, se limite a vivir de la caridad que le ofrecen las instituciones o los habitantes de una comunidad.

Las personas invidentes al igual que nosotros tienen necesidades que satisfacer y no solamente físicas ni monetarias, lo que a mi criterio es más importante, la de afiliación y pertenencia. La diferencia es que para ellos no es tan sencillo tomar el periódico o entrar a una página de empleos, analizar las ofertas de trabajo y asistir a una entrevista. Esto porque en muchos empleos es necesaria la vista u otros sentidos y los rechazan instantáneamente, por esta respuesta negativa muchos se dan por vencidos. Pero así como existen el trabajo donde se necesita tener todos los sentidos, existen otros que son de manera mecánica y repetitiva, y en el cual no se precisa de la vista para realizar el movimiento. Suponiendo que la persona invidente no sepa de lo que se trata la actividad, así como a muchos otros trabajadores se les capacita para que realicen de una mejor manera su trabajo.

Lo que necesitamos hacer es eliminar las barreras discriminatorias a las personas con discapacidad para obtener un empleo, siendo que estas son más dedicadas al igual

que valoran el trabajo y lo tratan de realizar de la mejor manera, para obtener la calidad que se busca en las empresas.

Este problema es de gran importancia, por lo tanto se le tiene que dar el debido valor que necesita, ya que en el párrafo No. 7 de la declaración internacional de los derechos de los impedidos, dice: “El discapacitado tiene derecho a la seguridad económica y social y aun nivel de vida decoroso, tienen derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales. Esto según:”Carta de derechos y obligaciones laborales de las personas con discapacidad”.  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

De acuerdo con este párrafo es un derecho que tienen los invidentes de trabajar, siempre y cuando no ponga en riesgo su persona al realizar el trabajo, y si una empresa no los acepta se puede proceder legalmente contra la misma, claro que esto es algo que no les interesa ya que pierden dinero y tiempo, el cual pueden usar para encontrar una nueva oportunidad de trabajo. Por la misma situación las empresas no se ven obligadas a contratar ya que no existe una demanda laboral que los “obligue”, mucho menos tienen en cuenta de que en vez de perder ganarían con estas personas ya que realizan de manera más eficiente su trabajo y llegarían a la calidad que buscan, logrando mayor productividad.

Y siendo más específicos, la Autoestima juega un papel muy importante en la decisión de enfrentarse laboralmente, siendo la autoestima un sentimiento de autovaloración elevada, los individuos que se sienten bien consigo mismos, enfrentan más fácilmente a las presiones, se les ve atentos y con alto nivel de sociabilidad, y lo que más resalta es que son más persistentes a las tareas difíciles.

En otras palabras si la Autoestima de los invidentes es, alta, se reflejará en acciones como ser independientes, salir y relacionarse con los demás, esto le facilitara el camino ya que cuenta con lo más importante que son las ganas de trabajar sin importar cuantos obstáculos, negaciones y limitaciones se tenga que enfrentar.

#### **4.5 Hipótesis**

Hi = Las personas invidentes que trabajan tienen un nivel de autoestima mayor que aquellas que no trabajan.

Ho = Las personas invidentes que trabajan no tienen un nivel de autoestima mayor que aquellas que no trabajan.

#### **4.6 Variables**

##### **Variable dependiente**

- Autoestima

##### **Variable independiente**

- Actividad laboral

#### **4.7 Definición conceptual**

La autoestima mejora con el éxito o elogio. Si alguien es competente y eficaz, si se siente amado, admirado y respetado, es casi seguro que el nivel de autoestima que obtiene será alto. (Papalia, 2000)

Entendemos por autoestima alta, aquella que efectúa y generalmente mantiene el individuo con respecto a sí mismo, expresa una actitud de aprobación y desaprobación e indica en qué medida el individuo se cree capaz, importante digno y con éxito. (Mruk, 1998)

Autoestima alta, es tener confianza en sí mismo para hacer las elecciones y tomar las decisiones que guiarán la vida. (Rodríguez Estrada, 2000)

#### **4.8 Definición operacional** (características de la autoestima)

\*Autoconocimiento – Se medirá a través de preguntas sobre gustos, pasatiempos, hobbies, preferencias, etc.

\*Autoevaluación – Se realizarán preguntas situacionales en donde ellos tendrán que evaluar el evento de la pregunta.

\*Autoconcepto – Se medirá a través de preguntas evaluando el grado en el autoconcepto en que se encuentren.

\*Autoaceptación – Se realizarán preguntas proyectivas para que sea una respuesta sin mentiras, midiendo el grado de autoaceptación en el que se encuentran.

\*Autorespeto – Se usaran preguntas “agresivas” hacia el sujeto de esta manera se conocerá el nivel en el que se encuentra.

#### **4.9 Instrumento**

Se aplicó el inventario de Coopersmith para detectar autoestima en adultos.

Con una confiabilidad de consistencia interna y homogeneidad de varianza. La validez se realizó por medio de constructo y análisis factorial.

Cuenta con 20 preguntas, las cuales son dicotómicas, lo cual facilita la aplicación, fue aplicado por el investigador y ellos tenían que responder de manera verbal.

#### **4.10 Muestreo**

Se les aplicó una prueba a los sujetos invidentes, a este tipo de estudio se le llama transversal. El tipo de *muestreo* será no probabilístico

#### **4.11 Tipo de estudio**

Se clasifica como no experimental, ya que no manipulamos ninguna variable, todo lo tomamos en su ambiente natural, ya que todo lo que realizamos se hace en el lugar de trabajo o estancia donde se encuentren las personas invidentes.

#### **4.12 Muestra**

Las personas a las cuales se les aplicó el instrumento fueron invidentes, en su totalidad. La muestra de aquellos invidentes laboralmente activos se tomó de trabajos informales. Y aquellos que no trabajan fueron elegidos de asociaciones que cumplan características no laborables.

La muestra quedó constituida por 100 invidentes que se desarrollan laboralmente y 80 invidentes que no lo hacen.

### **4.13 Escenario**

La presente investigación se realizó en instituciones del gobierno, en donde los invidentes pueden ir a desempeñar alguna actividad, o bien aprender algún oficio, esto para obtener datos de aquellos invidentes que realizan alguna actividad. En contraste con aquellos invidentes que no realizan actividad alguna se recopiló en una casa de descanso al sur de la ciudad de México.

### **4.14 Procedimiento**

Se tomó una población de dos centros. El primero de estos fue el Centro de Estudio y Capacitación para Invidentes, en el cual se les enseñaban actividades como, cocina, informática, actividades manuales, etc. Lo cual los ayudaba y acomodaba en lugares específicos de trabajo. El segundo centro llamado Escuela para invidentes, maneja la misma temática (líneas más abajo se describe a detalle lo realizado). Otra parte de la población se tomó del comercio informal (metro, calles del centro, así como cantantes ambulantes). A cada invidente se le aplicó el instrumento de CooperSmith la cual mide el nivel de autoestima en el que se encuentran; con el objetivo de determinar si los invidentes presentan un nivel de autoestima más alto si realizan una actividad.

Antes de dirigirme a cualquier centro para aplicar los instrumentos me aseguré de tener permisos y no me negaran el acceso a los Centros y de entender bien las preguntas, por si alguno de ellos no entendía bien la pregunta poder aclarársela.

En el momento en que llegué al primer centro en donde se encontraban los invidentes, me dirigí hacia la dirección ya que había varios lugares en donde se

podían aplicar los inventarios, el primer factor que tomé en cuenta para aplicarlos era que fueran completamente ciegos (ya que había algunos con baja visión), el segundo factor fue que hubiera una población mínima de 10 en cada salón. El primer lugar donde se aplicó fue en la sala de computación, el segundo, fue la cocina, el tercero fue el salón de secretariado y, por último, el patio en esta institución, ya que resultó muy fácil la aplicación de los instrumentos en este lugar por parte de la dirección, y de los mismos invidentes, no hubo algún inconveniente.

En el segundo centro donde se aplicó resultó un poco más complicado, ya que había llegado en un momento en el que los invidentes estaban de vacaciones, así que fui por más de 10 días a realizar la aplicación de los instrumentos. El único lugar donde se aplicaron los instrumentos fue en la biblioteca, ya que conforme iban llegando los enviaban hacia donde me encontraba aplicando los instrumentos. El inconveniente que se encontró aquí fue que no se vio trabajar a los invidentes en los diferentes talleres (como en el primero) solo informaron de la existencia de los mismos.

Otro lugar en donde se aplicaron los instrumentos fue en el centro de la ciudad (a las afueras del metro Allende) en donde se junta un grupo de invidentes a trabajar en una banda de música, aquí encontré mucha negativa por parte de los integrantes de la banda, y no realice muchos inventarios. Por consecuencia me dirigí hacia las estaciones del metro (18 marzo e Hidalgo) en donde la ayuda resulto mejor. Para lo cual me dirigí a las oficinas de dichas estaciones para solicitar permiso, lo cual no fue necesario ya que no lo requerían, esto facilito la aplicación y la disposición de los invidentes fue muy buena.

Para la realización de los instrumentos de las personas que no laboran me dirigí hacia un centro especializado de invidentes, en el cual se da una pequeña donación al momento del ingreso, (esta se realiza de forma bimestral) en este lugar hubo mucha gente no encontré negativa al momento de realizar los instrumentos. Ni por parte de la dirección ni de los invidentes que se encontraban ahí.

Posteriormente los resultados de la prueba al igual que la recolección de datos que se analizaron en el programa SPSS para así realizar el análisis estadístico pertinente.

CAPÍTULO V  
RESULTADOS

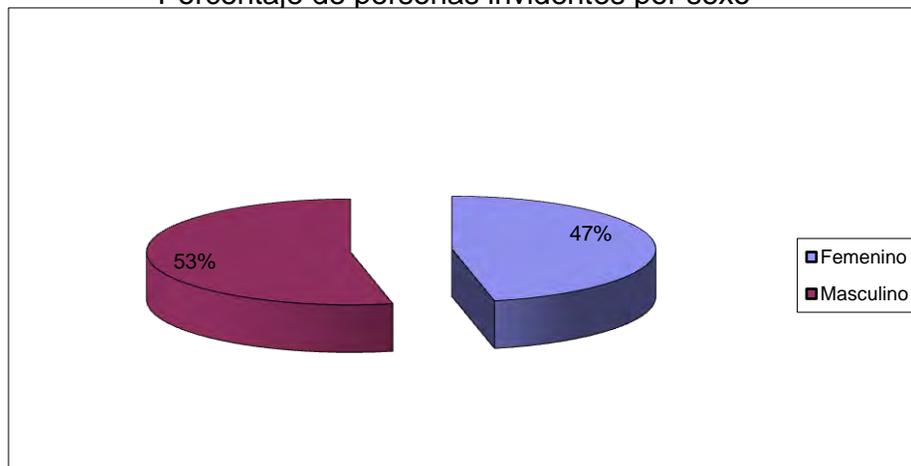
## 5.1 Resultados y Gráficas

Una vez recolectada la información en la muestra, se procedió al análisis estadístico a efecto de conocer los diferentes aspectos relativos a su conformación y que le permitiera dar respuesta a la pregunta de investigación.

La muestra encuestada estuvo conformada por 180 personas invidentes que fueron seleccionadas por un muestreo no probabilístico por voluntariado. De éstos invidentes el 53 % fueron mujeres y el 47 % hombres.

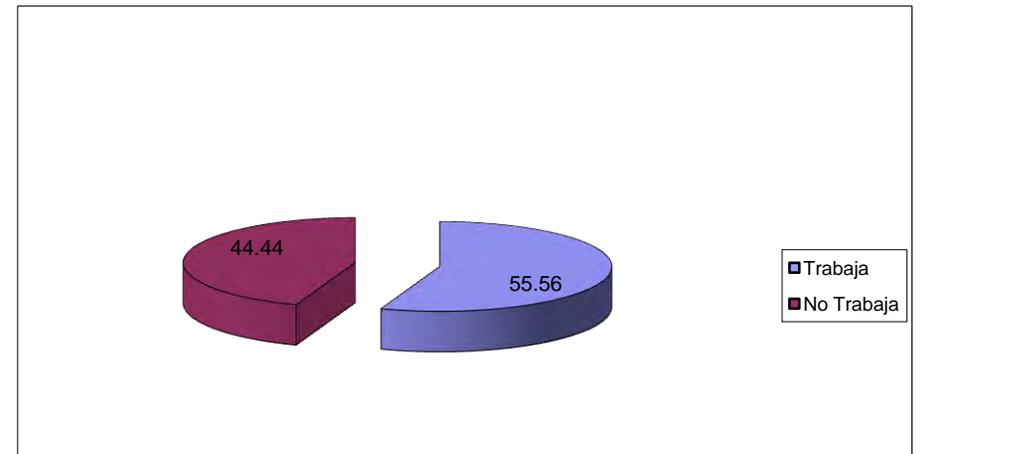
**Gráfica 4.1**

Porcentaje de personas invidentes por sexo



Estos 180 invidentes estuvieron divididos en dos grupos, el primero fue de personas invidentes que no laboran y el grupo dos personas invidentes que laboran; el primer grupo estuvo conformado por el 44.44 % del total de la muestra y el segundo grupo tuvo el 55.56 %. Ver grafica 4.2

**Gráfica 4.2**  
Porcentaje de personas invidentes que  
laboran y que no laboran.

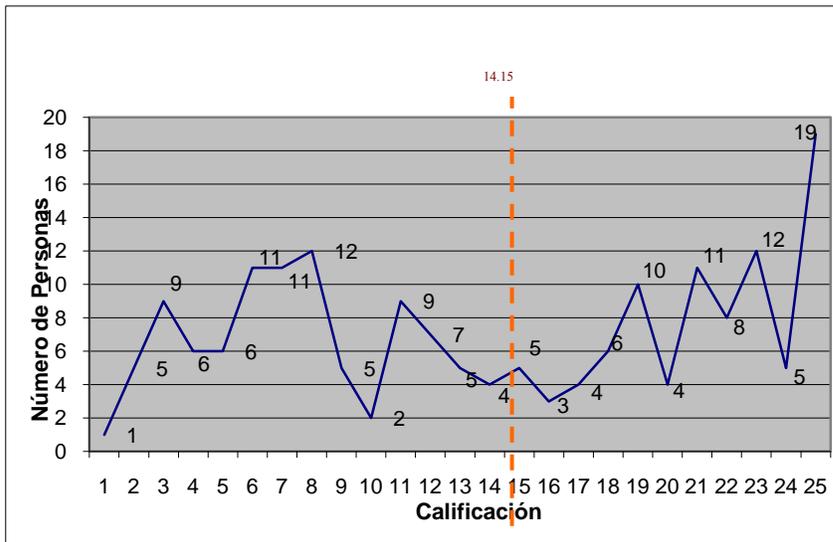


A todos los invidentes que conformaron la muestra se les aplicó el Inventario de Autoestima de CooperSmith, con el propósito de conocer como grupo cual es el promedio de autoestima que presentan las personas privadas del sentido de la vista, como grupo total.

En esta gráfica se puede observar que la muestra no se distribuyó normalmente, las calificaciones fueron de 1 a 25 puntos, esta última tuvo la frecuencia más alta (19 personas), la calificación promedio es de 14.15 con una desviación típica de 7.61.

**Tabla 4.3**

Puntuaciones obtenidas por la muestra total en el inventario de autoestima



Ya dividida la muestra en los dos grupos de acuerdo con su situación laboral se obtuvieron los estadísticos descriptivos (Media y Desviación Estándar) para cada grupo.

**Tabla 4.4**

Estadísticos descriptivos de la aplicación del inventario de autoestima Coopersmith en los grupos de personas invidentes que laboran y las que no lo hacen.

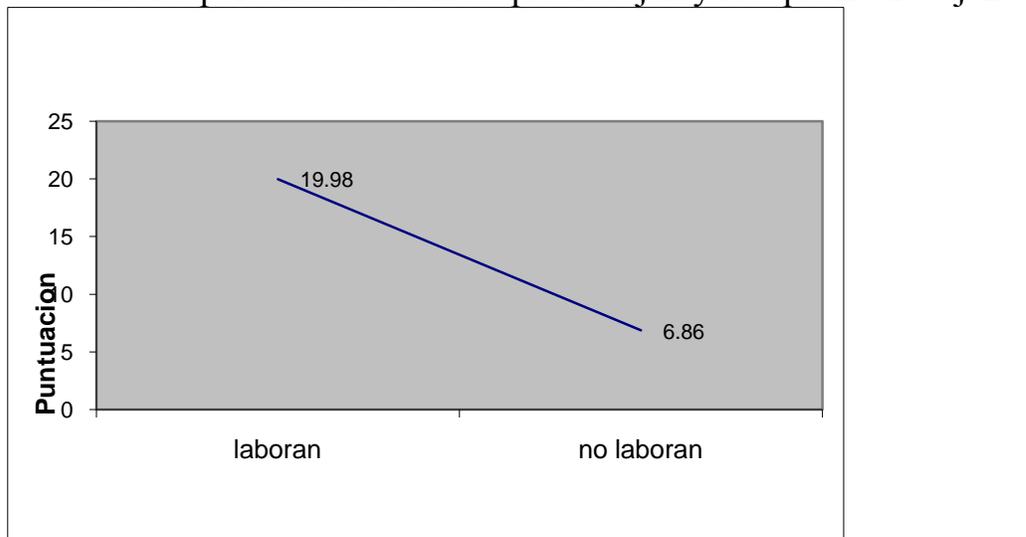
	Personas invidentes que laboran	Personas invidentes que no laboran
Calificación mínima	9	1
Calificación máxima	25	16
Media	19.98	6.86
Desviación Estándar	4.34	3.29

Como se puede observar en esta tabla las personas invidentes tuvieron una puntuación mínima en el inventario de Autoestima de CooperSmith de 9 puntos y una máxima de de 25 puntos (calificación máxima posible), con una puntuación promedio de 19.98 y una desviación estándar de 4.34.

Por su parte, las personas invidentes que no laboran obtuvieron una calificación mínima de un punto y una máxima de 16 puntos, su puntaje medio fue de 6.86, con una desviación estándar de 3.29. **Los invidentes que laboran presentaron en promedio una calificación mucho más alta que los que no trabajan, esta diferencia en los puntajes promedio se puede ver más claramente en la gráfica 4.4.**

**Tabla 4.5**

Puntuación promedio en la escala autoestima Coopersmith  
De las personas invidentes que trabajan y los que no trabajan



Además de considerar el campo laboral de las personas invidentes se obtuvieron los estadísticos descriptivos de las calificaciones en el Inventario de Autoestima CooperSmith por sexo. Ver grafica 4.1

**Tabla 4.6**

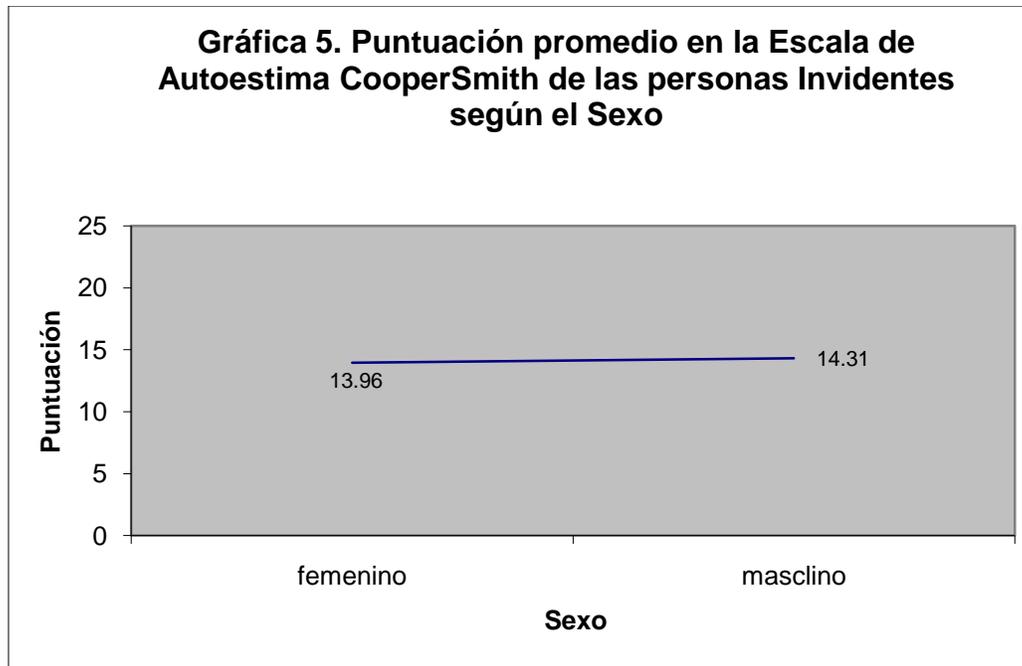
Estadísticos descriptivos de la aplicación del inventario de Autoestima de Coopersmith en hombres y mujeres invidentes.

Tabla 2. Estadísticos Descriptivos de la aplicación del Inventario de Autoestima CooperSmith en hombres y mujeres invidentes...		
	Sexo	
	Femenino	Masculino
Calificación mínima	1	2
Calificación máxima	25	25
Media	13.96	14.31
Desviación Estándar	7.65	7.61

Los datos obtenidos muestran que las mujeres invidentes presentaron una calificación mínima de un punto y máxima de de 25, con un promedio de 13.96 puntos y una desviación estándar de 7.65, en tanto que los hombres invidentes tuvieron una calificación mínima de dos puntos y una máxima de 25, el valor promedio de puntuaciones para los hombres fue de 14.31 en una desviación típica de 7.61. **Como se puede apreciar, los hombres invidentes tendieron a manifestar una autoestima ligeramente más alta que las mujeres invidentes.**

**Tabla 4.7**

Puntuación promedio en la escala de autoestima Coopersmith de las personas invidentes según el sexo.



### **Análisis de datos**

Hasta ahora se pudo apreciar que en las personas invidentes se encontraron diferencias en las puntuaciones promedio entre los que laboran y no laboran, así como también entre hombres y mujeres. Para conocer si esas diferencias encontradas son significativas se aplicó el procedimiento estadístico U Mann-Whitney, ya que el procedimiento de muestreo no fue aleatorio, así como la distribución de las puntuaciones no fue normal o aproximadamente normal.

Al comparar las puntuaciones obtenidas en el Inventario de Autoestima CooperSmith entre hombres y mujeres invidentes se encontró que el rango promedio de los valores en de las mujeres fue de 88.8 y en los hombres de 91.98, el valor de la U Mann-Whitney resultó de 3889.5 con un valor Z de -.409 y una probabilidad de .682, esto significa que las diferencias encontradas entre hombres y mujeres en su

autoestima no son significativas, ya que el nivel de error esperado o probabilidad de cometer un error tipo I que se utiliza en Psicología es de 0.05 o menor y  $0.682 > 0.05$ .

**Tabla 4.8**

Comparación en las puntuaciones obtenidas en el Inventario de Autoestima Coopersmith entre Hombres y Mujeres invidentes.

Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Femenino	84	88.80	7459.50
Masculino	96	91.98	8830.50
Total	180		
U de Mann-Whitney		3889.500	
Z		-.409	
Significancia (bilateral)		<b>.682</b>	

El objetivo principal de la presente investigación es conocer si hay diferencias significativas entre las personas invidentes que laboran y las que no laboran, en el análisis descriptivo que se realizó se encontró que las personas invidentes que realizan una actividad productiva manifestaron en promedio una calificación mayor (19.98) que las personas que no tienen trabajo (6.86). Al igual que en la comparación por sexo, se aplicó la U Mann-Whitney, en la cual se apreció una media de rango de 129.46 para los invidentes que trabajan y un rango promedio de 41.81 para el grupo de invidentes que no trabajan, el valor  $U = 104.5$ , una  $Z = -11.232$  y un nivel de significancia de .000 que es menor al 0.05. Esto significa que **las personas invidentes**

**que realizan una actividad productiva tienen una Autoestima más alta que las personas que no laboran.**

**Tabla 4.9**

Comparación en las puntuaciones obtenidas en el inventario Autoestima Coopersmith entre invidentes que laboran y no laboran

Empleo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Trabaja	100	129.46	12945.50
No Trabaja	80	41.81	3344.50
Total	180		
U de Mann-Whitney		104.500	
Z		-11.232	
Significancia (bilateral)		<b>.000</b>	

### **Comprobación de las hipótesis.**

La hipótesis a probar en el presente estudio es si existen diferencias estadísticamente significativas entre las personas invidentes que trabajan y las que no trabajan, ya que el hecho de saberse útiles para la sociedad al realizar una actividad productiva puede ser un factor que influye en la autoestima de las personas y con mayor razón si éstas presentan limitaciones físicas como no poder ver. Los datos obtenidos mostraron que las personas invidentes que laboran tienen en promedio una autoestima mucho más

alta que las personas que no laboran, la aplicación de la prueba U Mann-Whitney, mostró que las diferencias encontradas en el inventario de Autoestima CooperSmith a favor de los invidentes que trabajan son estadísticamente significativas a un nivel de significancia o error esperado de 0.000 y por lo tanto, existe evidencia para considerar que al menos en la muestra de este estudio la hipótesis nula fue rechazada. Es decir, sí hay diferencias estadísticamente significativas entre las los invidentes que se encuentran trabajando y las que no realizan una actividad productiva.

Es importante mencionar que, los resultados obtenidos no se pueden generalizar debido a que la muestra obtenida no fue aleatoria y esto produjo sesgos en la información recabada. No obstante, éste es un buen indicador de que es posible que el sentirse dentro del campo laboral sea un factor determinante en la autoestima de esta población.

En síntesis, los resultados obtenidos en este estudio fueron los siguientes:

- a) Los invidentes en general presentaron una puntuación promedio en el Inventario de autoestima de 14.15 puntos, 1.5 puntos por encima de la mitad de calificaciones posibles.
- b) La desviación de las puntuaciones de la muestra en promedio fue grande (7.61).
- c) Los hombres tuvieron puntuaciones mayores que las mujeres, pero esta diferencia no es significativa.
- d) Las personas invidentes que laboraban durante la realización de este estudio manifestaron una autoestima significativamente más alta que las personas que no tenían trabajo.

## CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como finalidad, determinar el nivel de autoestima en invidentes que trabajaban y en aquellos que no lo hacen, esto lo podemos afirmar con los resultados obtenidos a través de las estadísticas.

En uno de los resultados se hace una división por género, en la cual se obtiene como resultado que los hombres presentan un grado un poco más alto en el nivel de autoestima que en las mujeres.

El resultado que arrojó las pruebas realizadas entre invidentes que trabajan y los que no lo hacen reveló que existe una gran diferencia entre ellos.

### **Limitaciones**

Este estudio me dejó un aprendizaje muy grande, además de valorar todos mis sentidos, la importancia de la igualdad entre personas, es de suma importancia, otro punto de igual importancia, es el de brindarles una ayuda a aquellas personas que lo necesitan, ya que ellos por si mismos lo harán, pero no perdemos nada con ayudarlos en lo que ellos necesiten.

Creo que es una población la cual no tiene mucho campo de estudio o áreas de oportunidad, ya que en muchos lugares no los dejan entrar a trabajar. Aquellas personas que tienen un desarrollo laboral o alguna actividad su carácter son de alguna manera más abierta y sociable que aquellas que se mantienen sedentarias. Este punto

es importante ya que yo me enfrente a aquellas personas con los dos tipos de carácter y existe una diferencia abismal, aunque en el centro de descanso me brindaron ayuda, el ambiente se sentía tenso y entre ellos mismos, platicaban pero limitadamente.

Aquí el punto es que debe de existir mayor importancia hacia esa población, ya que es muy grande el número de personas con esta característica, en dos instituciones a las que me dirigí para realizar los instrumentos me encontré con una negativa por parte de las autoridades, ya que argumentaban que no era conveniente realizarles ese tipo de estudios. Esa negativa por parte de las autoridades es infundada ya que entre más estudios se realicen, más información se obtendrá al respecto. Otro punto que considero importante es el de leer los instrumentos, de esa manera se perdió mucho tiempo ya que uno por uno era muy tardado en el momento de la aplicación.

## BIBLIOGRAFIA

Beck, A. (1976). *Diagnóstico y tratamiento de la depresión*. México: Merck Sharp & Dome International.

Bleichmar, H (1979). *La depresión un estudio psicoanalítico*. Argentina: editorial nueva visión.

Bueno Martin, M. (2000). *Niños y niñas con ceguera: recomendaciones para la familia y la escuela*. Málaga: Alibe

Buettner, H. (2002). *Guía de la clínica mayo sobre visión y salud*. Rochester, Minnesota: Clínica Mayo, México D.F

Cacho González, A. (2003). *Psicología y ceguera: manual para la intervención psicológica en el ajuste a la discapacidad visual*. Madrid: Organización Nacional de Ciegos.

Calderón, N. G (1984). *Depresión: causas, manifestaciones y tratamiento*. México: Trillas.

Freid, Allan N. (1995). *El cuidado de la baja visión*. Madrid: Organización Nacional de los Ciegos Españoles.

Lillo Jover, J. (1979). *Del ojo a la visión*. Madrid: Alianza.

Matilla Rodríguez, T. (1996). *Anomalías de la visión binocular investigación y tratamiento*. Barcelona: Jims

Meeroff, N. G. (2005). *Infecciones del ojo: bacterianas, micóticas, con enfermedad, infecciosas e inmunológicas*. Buenos Aires-México: Panamericana.

- Moses, R. (2005). *Historia y Desarrollo del invidente*. Buenos Aires-México: Panamericana.
- Mruk, C. (1998). *Autoestima: investigación, teoría y práctica*. Bilbao: Desclee de Brower.
- Papalia, D.E & Wendkos, S (2000). *Psicología*. México: Mc Graw Hill.
- Polaino, L. (1985). *La depresión*. Barcelona: Martínez Roca.
- Polaino, L. (2004). *Familia y Autoestima*. Barcelona: Ariel.
- Rodríguez Estrada, M. (2002). *Autoestima la clave del éxito personal*. México: Manual Moderno.
- Rosa Alberto, E. (1993). *Psicología de la Ceguera*. Madrid: Alianza
- Urtubia Vicario, C. (1999). *Neurobiología de la Visión*. Barcelona: Universitat Politecnica de Catalunya.
- Vázquez García, F. (2005). *Tras la Autoestima: variaciones sobre el yo expresivo en la modernidad tardía*. San Sebastián: tercera prensa.

### **Otras fuentes**

[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx).

<http://www.ibsa.e>

Carta de Derechos y Obligaciones Laborales de las Personas con Discapacidad. (2003). Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## ANEXOS

Inventario de Autoestima  
Coopersmith versión para adultos

**Sexo:****Edad:****Fecha:**

A continuación se demuestran unas frases, en las cuales describen los sentimientos de las personas, elige si son características con las cuales se identifique marcando SI o NO, dependiendo de su sentir en este momento. No hay respuestas ni buenas ni malas.

1.-	Generalmente los problemas me afectan poco.	SI	NO
2.-	Me cuenta mucho trabajo hablar en público.	SI	NO
3.-	Si pudiera cambiaría muchas cosas de mí.	SI	NO
4.-	Puedo tomar decisiones fácilmente.	SI	NO
5.-	Soy una persona simpática	SI	NO
6.-	En mi casa me enoja fácilmente.	SI	NO
7.-	Me cuesta trabajo acostumbrarme a algo nuevo.	SI	NO
8.-	Soy popular entre las personas de mi edad.	SI	NO
9.-	Mi familia generalmente toma en cuenta mis sentimientos.	SI	NO
10.-	Me doy por vencido fácilmente.	SI	NO
11.-	Mi familia espera demasiado de mí.	SI	NO
12	Me cuesta mucho trabajo aceptarme como soy.	SI	NO
13.-	Mi vida es muy complicada.	SI	NO
14.-	Mis compañeros siempre aceptan mis ideas.	SI	NO
15.-	Tengo mala opinión de mi mismo.	SI	NO
16.-	Muchas veces me gustaría irme de mi casa.	SI	NO
17.-	Con frecuencia me siento disgusto en mi trabajo.	SI	NO
18.-	Soy menos agradable que la mayoría de la gente.	SI	NO
19.-	Si tengo que decir, generalmente lo hago.	SI	NO
20.-	Mi familia me comprende.	SI	NO