



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

**Acceso al trabajo formal de las personas con
discapacidad visual. Estudio en dos ONG's de
Guayaquil.**

AUTORA:

Rodríguez Hortonedá, Angélica María

**Trabajo de Integración Curricular previo a la
obtención del título de LICENCIADA EN
TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

04, septiembre del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL


FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN


Certificamos que el presente trabajo de integración curricular: **Acceso al trabajo formal de las personas con discapacidad visual. Estudio en dos ONG's de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, fue realizado en su totalidad por **Rodríguez Hortonedá, Angélica María**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f.  _____

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f.  _____

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 04 del mes de septiembre del año 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Rodríguez Hortonedá, Angélica María

DECLARO QUE:

El Trabajo de Integración Curricular: **Acceso al trabajo formal de las personas con discapacidad visual. Estudio en dos ONG's de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme a las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 04 del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA

f. Angélica M. Rodríguez H.

Rodríguez Hortonedá, Angélica María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, Rodríguez Hortonedá, Angélica María

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Integración Curricular: **Acceso al trabajo formal de las personas con discapacidad visual. Estudio en dos ONG's de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 04 del mes de septiembre del año 2023

LA AUTORA:

f. *Angélica María Rodríguez H.*

Rodríguez Hortonedá, Angélica María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



Angélica M. Rodríguez H.
Angélica Rodríguez Hortonedá
Estudiante Trabajo Social

Ana Quevedo Terán
Ana Quevedo Terán, Mgs
Tutora de Trabajo de Titulación

AGRADECIMIENTO

La inclusión se refiere a un proceso integral que implica la implementación de En primer lugar, agradezco a mi Padre Celestial, a mi Señor y salvador Jesucristo y a mi Dios Espíritu Santo por siempre estar conmigo, amarme infinitamente y darme la fortaleza para dar este paso tan importante, especial, emocionante y difícil en mi vida, gracias por su misericordia y amor hacia mí.

Agradezco a mis padres por todo su amor y apoyo incondicional durante todo el transcurso de mi vida, les agradezco infinitamente por ser mis dos pilares fundamentales y mi ejemplo a seguir, los amo.

Agradezco a mi hija preciosa por ser mi inspiración, espero que todo lo que haga para bien sirva para inspirar su vida.

Agradezco a mi hermana, a mi tío Marcos que, aunque no los tengo cerca siempre están en mis pensamientos y a toda mi familia que siempre me ha apoyado para seguir adelante.

Agradezco a mis abuelos que desde el cielo son mis ángeles.

Agradezco a la Lcda. Ana por ser mi guía en este proceso y mi apoyo, gracias por confiar en mí.

Agradezco a la Lcda. Cecilia por sus palabras sabias que me ayudaron a seguir adelante, al Lcdo. Julio por siempre confiar en mis capacidades, a la Lcda. Paola por su confianza y apoyo y a todos mis tutores por ser un modelo a seguir en su actuar y enseñanzas.

Rodríguez Hortonedá, Angélica María

DEDICATORIA

A mi Dios Todo Poderoso por ser mi creador y el Ser más importante en mí existir a quien le debo Todo.

A mi papi y a mi mami por su apoyo, por ser unos guerreros a los cuales he visto luchar toda mi vida por su familia y por ser tan buenos.

A mi hija que es una mujer inteligente y luchadora, hermosa por dentro y por fuera. Te amo cielo.

A todas las personas que hicieron posible este trabajo, a las personas con discapacidad visual porque son ejemplo de lucha y valor de las cuales me llevo grandes enseñanzas.

Rodríguez Hortonedá, Angélica María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

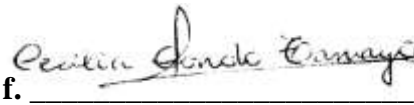
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

TUTORA

f. 

CECILIA CONDO TAMAYO

DELEGADA DIRECTORA DE CARRERA

f. 

CARMEN SUSANA CORTÉ ROMERO

DOCENTE DE LA CARRERA

f. 

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO

DOCENTE Oponente



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO A/2023 (Cod. 11075)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "ACCESO AL TRABAJO FORMAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL. ESTUDIO EN DOS ONGS DE GUAYAQUIL.", elaborado por el/la estudiante ANGELICA MARIA RODRIGUEZ HORTONEDA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	CECILIA CONDO TAMAYO	CARMEN SUSANA CORTE ROMERO	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10	8.00 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	8.00 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: Planteamiento del problema	4
1.1. Antecedentes	4
1.1.1. Antecedentes Contextuales	4
1.1.2. Antecedentes Investigativos	9
1.2 Definición del problema de investigación.....	12
1.2.1 Problematización	12
1.3. Preguntas de investigación	17
1.4 Objetivo General	17
1.4.1 Objetivos Específicos	18
1.5. Justificación.....	18
Capítulo 2. Marcos Referenciales	20
2.1. Referente teórico	20
2.1.1. Teoría de sistemas.....	20
2.1.2 Premisas básicas de la teoría.....	21
2.1.3. Clasificación de los sistemas	22
2.1.4 Relación/vínculo entre los sistemas.....	24
2.2. Referente conceptual	27
2.2.1. Inclusión.....	27
2.2.2. Inclusión laboral	29
2.2.3. Trabajo	33
2.2.4. Trabajo formal	34
2.2.5. Discapacidad	34
2.2.6. Discapacidad visual	37
2.2.7. Derechos	39

2.2.8. Género.....	39
2.2.9 Empleo decente.....	40
2.3 Referente normativo	41
2.3.1 Normas Nacionales	42
2.3.2 Normas internacionales.....	45
2.4 Referente estratégico	45
Capítulo 3: Metodología de la Investigación	47
3.1. Enfoque de la investigación	47
3.2. Método	47
3.3. Nivel, tipo o alcance	48
3.4. Temporalidad	48
3.5. Población o Universo.....	49
3.6. Muestra y Muestreo	49
3.7. Técnica de recolección de información	50
3.8. Forma de análisis	50
Capítulo 4: Resultados de la investigación	51
Datos generales.....	51
4.1. Caracterización de la situación laboral de las personas con discapacidad visual de la muestra.....	55
Algunas características de empleo de las personas con discapacidad visual.....	58
4.2. Aspectos que limitan y posibilitan el empleo formal y las demandas que surgen de ello.....	78
Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones	89
Conclusiones generales.....	89
Recomendaciones generales	91
A las empresas	91
A las entidades públicas.....	91
Referencias bibliográficas.....	93
Anexos	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de los sistemas	22
Tabla 2. Maneras en que se presenta la discapacidad	36
Tabla 3. Beneficios tributarios de las personas con discapacidad	44
Tabla 4. Datos generales de los encuestados	113
Tabla 5. Situación laboral	114
Tabla 6. Características de empleo I	115
Tabla 7. Características de empleo II.....	117
Tabla 8. Situación experimentada I.....	118
Tabla 9. Situación experimentada II	120
Tabla 10. Características de empleo III.....	122
Tabla 11. Demandas frente al acceso laboral I	125
Tabla 12. Demandas frente al acceso laboral II	126

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura de los sistemas	24
Figura 2. Relación entre los sistemas	25
Figura 3. Datos generales de los encuestados	51
Figura 4. Situación laboral	55
Figura 5. Características de empleo I.....	59
Figura 6. Características de empleo II.....	62
Figura 7. Situación experimentada I	66
Figura 8. Situación experimentada II.....	71
Figura 9. Características de empleo III	74
Figura 10. Demandas frente al acceso laboral I	79
Figura 11. Demandas frente al acceso laboral II.....	82
Figura 12. Datos generales de los encuestados	114
Figura 13. Situación laboral	115
Figura 14. Características de empleo I.....	116
Figura 15. Características de empleo II.....	118
Figura 16. Situación experimentada I	120
Figura 17. Situación experimentada II.....	122
Figura 18. Características de empleo III	124
Figura 19. Demandas frente al acceso laboral I	125
Figura 20. Demandas frente al acceso laboral II.....	127

RESUMEN

La inclusión se refiere a un proceso integral que implica la implementación de acciones, políticas y diversos mecanismos, con el propósito de facilitar la plena integración y el desarrollo efectivo de todas las personas dentro de la sociedad. En esta perspectiva, el presente estudio se enfoca en analizar los determinantes del acceso al empleo formal de personas con discapacidad visual, pertenecientes a la Fundación Ecuatoriana para Ciegos (FUNECI) y la Asociación de Ciegos y Amigos de Ciegos de Guayaquil (ACACIG), provincia del Guayas, durante el año 2023, para promover la inclusión laboral de este grupo. Para realizar este análisis se adopta un enfoque mixto con un diseño explicativo secuencial, apoyado en un método no experimental y una investigación descriptiva de carácter transeccional. La muestra, compuesta por 100 personas con discapacidad visual, fue seleccionada mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Se administraron encuestas a estos participantes y se formó un grupo focal más pequeño para un análisis más detallado. Los resultados revelan una diversidad de situaciones laborales actuales. Algunos tienen empleos adecuados, mientras que otros enfrentan desafíos importantes como el subempleo, el desempleo y la falta de experiencia laboral formal. Una barrera recurrente es la falta de comprensión por parte de los empleadores, lo que dificulta el acceso al empleo formal. Además, a pesar de los avances en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad visual, persisten desafíos notorios en materia de sensibilización, adaptación en el entorno laboral y garantía de igualdad de oportunidades. Este estudio subraya la necesidad de seguir impulsando medidas inclusivas y de sensibilización para garantizar una participación laboral equitativa y enriquecedora de todas las personas, independientemente de sus capacidades visuales.

Palabras claves: Inclusión, Discapacidad Visual, Empleo Formal, Acceso Laboral, Género.

ABSTRACT

Inclusion refers to a comprehensive process that implies the implementation of actions, policies and various mechanisms, with the purpose of facilitating the full integration and effective development of all people within society. In this perspective, the present study focuses on analyzing the determinants of access to formal employment for individuals with visual disabilities, belonging to the Ecuadorian Foundation for the Blind (FUNECI) and the Association of the Blind and Friends of the Blind in Guayaquil (ACACIG), province of Guayas, during the year 2023, to promote the labor inclusion of this group. To carry out this analysis, a mixed approach with an explanatory sequential design is adopted, supported by a non-experimental method and a descriptive investigation of a transectional nature. The sample, made up of 100 visually impaired individuals, was selected by means of simple random probabilistic sampling. Surveys were administered to these participants and a smaller focus group was formed for further analysis. The results reveal a diversity of current work situations. Some have jobs that match their skills and qualifications, while others face significant challenges such as underemployment, unemployment and a lack of formal work experience. A recurring barrier is the lack of understanding on the part of employers, which hinders access to formal employment. In addition, despite the progress made in terms of labor inclusion for people with visual disabilities, notorious challenges persist in terms of awareness, adaptations in the work environment and the guarantee of equal opportunities. This study underscores the need to continue promoting inclusive and awareness-raising measures to ensure equitable and enriching labor participation for all individuals, regardless of their visual abilities.

Keywords: Inclusion, Visual Disability, Formal Employment, Labor Access, Gender.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo analizar la realidad del acceso al trabajo formal para las personas con discapacidad visual que pertenecen a FUNECI (Fundación Ecuatoriana de Ciegos) y ACACIG (Asociación de Ciegos y Amigos de los ciegos de Guayaquil) en la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas durante el año 2023.

El acceso al trabajo formal es un aspecto fundamental para el desarrollo integral de las personas con discapacidad visual, ya que les proporciona independencia económica, autonomía y la posibilidad de contribuir activamente a la sociedad. Sin embargo, existen diversos desafíos y barreras que dificultan su inclusión laboral plena. Para el desarrollo de este trabajo de investigación, se abordarán los siguientes capítulos:

Capítulo 1: Planteamiento del problema. En este capítulo se presentarán los antecedentes contextuales e investigativos relacionados con el acceso al trabajo formal de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Guayaquil. También se definirá el problema de investigación y se formularán las preguntas de investigación pertinentes. Asimismo, se establecerán el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, y se justificará la importancia de abordar este tema.

Capítulo 2: Marcos Referenciales. En este capítulo se brindará un marco teórico que permita comprender la problemática del acceso al trabajo formal para las personas con discapacidad visual. Se analizarán conceptos claves como inclusión, inclusión laboral, trabajo formal, discapacidad visual, derechos, género y empleo decente. Además, se revisarán las normas nacionales e internacionales que respaldan los derechos de las personas con discapacidad.

Capítulo 3: Metodología de la Investigación. En este capítulo se detallará el enfoque de la investigación, el método utilizado, el nivel o alcance de la misma, la temporalidad, la población o universo de estudio, la muestra y el muestreo, así como la técnica de recolección de información y la forma de análisis de los datos.

Capítulo 4: Resultados de la investigación. En este capítulo se presentarán los datos generales obtenidos durante la investigación, así como la situación laboral de las personas con discapacidad visual, las características de empleo que enfrentan y las demandas que encuentran en el acceso al trabajo formal.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones. Es el último capítulo el cual expondrá las conclusiones generales derivadas de la investigación realizada, así como las recomendaciones dirigidas a las empresas y entidades públicas con el fin de mejorar el acceso al trabajo formal para las personas con discapacidad visual.

Este trabajo de investigación busca contribuir al conocimiento y la concientización sobre la importancia de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Guayaquil, con el propósito de construir una sociedad más justa e igualitaria.

CAPÍTULO 1: Planteamiento del problema

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Contextuales

Históricamente, la discapacidad ha sido reconocida de acuerdo con tres paradigmas principales, como son el tradicional, el biológico o de rehabilitación y el de derechos humanos, este último con enfoque social. El modelo tradicional se caracteriza por mantenerse al margen de la esfera social, se considera a la persona en obediencia y dependencia, sujeta a la asistencia y cuidado por parte de otras personas. Un ser inútil en sí mismo. El modelo de rehabilitación nacido entre las dos guerras mundiales y fortalecido tras la segunda guerra mundial, asigna a las personas con discapacidad un rol pasivo como destinatarios de servicios de rehabilitación dirigidos por profesionales dentro de instituciones específicas con el fin de que se integren de manera un poco más “normal” en la sociedad. El modelo de DDHH surge tras la ruptura del modelo de dependencia a finales del siglo XX y principios del siglo XXI animando a las personas con discapacidad a tomar el control de sus vidas, eliminando barreras físicas, de actitud y comunicación mejorando de esta manera su autonomía y poder de decisión (López, 2011).

Ecuador es un país en el cual la inclusión laboral de personas con discapacidad es un ámbito que se ha venido promocionando y ejecutando en toda clase de empresas y entidades. A través del artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo se establece que todos los empleadores privados y públicos cuyas empresas cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores tienen la obligación de contratar, al menos, a una persona con discapacidad. Dicha persona debe desempeñarse en labores permanentes que resulten ser apropiadas en torno a sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, garantizando de esta manera el cumplimiento de los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad (Código del Trabajo, 2013).

A esta disposición se sumó el Plan de Creación de Oportunidades 2021 - 2025 (que incluye lineamientos direccionados a promover el bienestar de la persona con discapacidad y sus familias) se plantea en el objetivo 1.1.4 Insertar el número de personas con discapacidad en el mercado laboral de 70.273 a 74.547. Además, en el

PDOT (Plan de Ordenamiento Territorial de la Provincia de las Guayas) el numeral 7.3 de sus políticas señala la Implementación de mecanismos de inclusión y formación enfocados a los grupos de atención prioritaria, tales políticas están relacionadas directamente con el cumplimiento de los objetivos estratégicos territoriales (Objetivos Estratégicos: 7.2 #6 Incrementar el bienestar y la calidad de vida de la población de la provincia). Y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el objetivo 8.5 se formula que hasta el 2030 se debe lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. En este contexto también se incluye la creación de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades formulada en el periodo de 2017-2021, en la cual dentro del eje de Trabajo y empleo se proponen tres estrategias, la primera busca impulsar la inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado, potenciar las habilidades que permitan generar emprendimientos para personas discapacitadas, la última tiene como finalidad fortalecer la eficiencia en los procesos que buscan la inclusión laboral. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

Por lo antes mencionado se establece que el análisis de los factores que influyen en el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, permitirá identificar los programas de rehabilitación existentes dentro de la comunidad, a fin de lograr reintegrarlas a sus actividades laborales, así como también evidencia nuevas fuentes de empleo, a su vez brinda la oportunidad de asistir a actividades sociales, mismas que se encuentran condicionadas con la necesidad de incluirlos a la comunidad, logrando con ello alcanzar una verdadera inclusión laboral.

A dichas normativas se suman la Constitución del Ecuador (2008), la Ley Orgánica del Servidor Público (2010) y la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) en las cuales se plantea el derecho al trabajo sin ninguna clase de restricción. No obstante, y pese a tales normativas, cientos de personas con discapacidad visual en Ecuador, aún no han logrado integrarse de forma satisfactoria al ámbito laboral (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017).

En criterio de autores como Imacaña y Villacrés (2022), el limitado acceso de personas con discapacidad al ámbito laboral responde a la falta del cumplimiento de las normativas y políticas planteadas en el país, así como la falta de actualización de estadísticas que permitan comprender el impacto de los programas creados por el gobierno para lograr que este grupo de población pueda tener un acceso eficiente al ámbito laboral de una manera justa y equitativa.

En este sentido, es importante señalar que la inclusión de las personas con discapacidad en espacios laborales resulta fundamental para el reconocimiento de igualdades y oportunidades, pero lamentablemente en América Latina y el Caribe las personas con discapacidad se encuentran en gran medida fuera del mercado laboral. Es así que los datos indican que previo a la pandemia las tasas de desempleo eran más altas entre las personas con discapacidad, además de tener más probabilidades de no ser económicamente activas en comparación con las personas que no tenían una discapacidad. En el caso de que sí tuvieran empleo, lo más probable era que se tratara de trabajos informales, inestables y mal remunerados (Bietti M. , 2023).

Tomando en cuenta lo referido en el anterior párrafo debe puntualizarse que, actualmente en el contexto nacional no se puede hablar de un verdadero proceso de inclusión laboral de aquellas personas que presentan discapacidad visual, razón por la cual es necesario analizar esta problemática para obtener datos puntuales que permitan comprender lo que está pasando y qué acciones se deberían asumir al respecto para intervenir de forma eficiente sobre esta realidad.

Respecto a ello, debe referirse que de acuerdo a datos proporcionados por el Ministerio de Salud hasta diciembre del 2022 en Ecuador se registraron 619.135 personas con alguna clase de discapacidad, de los cuales existen 309.191 personas con discapacidad física, 75.418 auditiva, 120.602 intelectual, 33.855 psicosocial, 73.771 visual y 6.298 de lenguaje. De este grupo, apenas 68.901 personas se encuentran laboralmente activas en distintas áreas que incluyen el ámbito productivo, administrativo, comercial, financiero, entre otros (Ministerio de Salud, 2022).

Las cifras presentadas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) señalan que, en el contexto ecuatoriano a 2022, el 54,25% de las personas con discapacidad, que se encuentran en el ámbito laboral presentan una deficiencia física, le siguen la auditiva con un 15,94%, seguido de la visual con un 13,43%, intelectual con un 11,54% y psicosocial con un 4,84%. Tales cifras determinan que menos del 25% de la población con discapacidad se encuentra inserta en el ámbito laboral en Ecuador (CONADIS, 2022).

En lo que respecta al contexto internacional se puede referir que algunos países como España, han creado el programa “Empleo de Apoyo”, el mismo que es administrado por Trabajadores sociales con el objetivo de capacitar, asignar puestos de trabajo y brindar seguimiento a las personas con discapacidad (Munster, 2020).

Otros datos señalan que, en la actualidad, unos 85 millones de personas con discapacidad viven en América Latina y el Caribe, lo que representa el 14.7% de la población regional. Los datos indican que los hogares donde viven personas con discapacidad son más pobres y en 1 de cada 5 hogares en situación de pobreza extrema vive una persona con discapacidad (Banco Mundial, 2021).

Otras cifras determinan que en América Latina y el Caribe, uno de cada dos jefes de familia con discapacidad está inactivo, es decir, no trabaja ni busca trabajo. La inactividad tiene un impacto mayor en las mujeres con discapacidad: 57 por ciento de ellas están inactivas, en comparación con 40 por ciento de sus pares masculinos con discapacidad. Las personas con discapacidad tienden a recibir menores salarios. En Costa Rica y México, por ejemplo, un trabajador con discapacidad gana en promedio \$0.8 de cada \$1 que recibe un trabajador sin discapacidad. Y, manteniendo todo lo demás constante, las personas con discapacidad ganan entre 6 y 11 por ciento menos por el mismo tipo de empleo que otros trabajadores en la región. Si consideramos también las desventajas vinculadas a otras identidades superpuestas, como la raza, la etnicidad o el género, las disparidades salariales aumentan aún más (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento & Banco Mundial, 2021).

Otras estadísticas determinan que quienes presentan alguna clase de discapacidad afrontan un elevado nivel de exclusión del mercado laboral. Se conoce que una de cada dos personas que cumplen el rol de jefe de familia no tiene un trabajo o no se encuentra en la búsqueda de una plaza de empleo. Este problema afecta en mayor medida a la población femenina con discapacidad, puesto que 57% de las mismas se encuentra en las mismas condiciones mencionadas en relación al 40% de personas que pertenecen al género masculino (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento & Banco Mundial, 2021).

De igual manera, se conoce que las personas que tienen algún tipo de discapacidad por lo general laboran en condiciones de riesgo e informales que en promedio presenta un 11% de mayores condiciones nocivas que quienes no tienen discapacidad. Además, debe considerarse que, al laborar en el plano de lo informal, las personas con discapacidad no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, programa de retiro y acceso a servicios sanitarios que son parte del trabajo formal. Además, que las plazas laborales no suelen contar con tecnología y aplicaciones que son fundamentales para evitar accidentes en aquellos trabajadores que presenta alguna clase de discapacidad (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento & Banco Mundial, 2021).

En el caso de las personas con discapacidad visual, investigadores como Velasco (2022) manifiestan que los tipos de labor más frecuente se encuentran vinculados con lo administrativo, puesto que debido a las dificultades de movilidad que presentan las personas con esta clase de limitación, es común que desarrollen empleos que requieren el uso de computadores u otros dispositivos digitales creados como asistentes para monitorear su desempeño en el cargo designado.

Las cifras expuestas hasta el momento dan cuenta de una problemática que requiere ser analizada en profundidad para entender el por qué no se ha logrado dar cumplimiento a las normativas dispuestas por el gobierno y sus instituciones respecto a la inclusión laboral de este grupo de personas que constantemente hacen un llamado a las autoridades y a la misma ciudadanía para que se respeten sus derechos, incluyendo el acceso a una plaza de trabajo digna y de calidad.

1.1.2. Antecedentes Investigativos

Respecto a estudios realizados con anterioridad en el tema destacan “La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador” realizado por Imacaña y Villacrés (2022). Su objetivo consistió en analizar de forma crítica al derecho de inclusión laboral de las personas con discapacidad, dentro del ordenamiento legal ecuatoriano. Se trata de un estudio cualitativo fundamentado en una revisión bibliográfica enfocada en el análisis e interpretación de los artículos planteados en la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades. Los resultados obtenidos permiten concluir que Ecuador cuenta con un marco normativo garante de los derechos de las personas discapacitadas. Sin embargo, en la actualidad no se ha logrado una plena incorporación de este grupo de personas en el ámbito laboral y la consecuente mejora de su calidad de vida e inserción social.

Una segunda investigación lleva por título “Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador” realizada por Espinoza y Gallegos (2018). Se formuló como objetivo analizar el entorno y los factores que inciden en la inserción laboral de las personas con discapacidades en el contexto ecuatoriano. A nivel metodológico se trata de un estudio cualitativo fundamentado en una revisión bibliográfica y descriptiva de fuentes digitales del CONADIS, Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física, Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, Ministerio del Trabajo, Servicio de Rentas Internas, Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo y de la CEPAL. Los resultados obtenidos permiten concluir que el sector privado es el que en el contexto nacional genera mayores plazas laborales para quienes presentan una discapacidad, puesto que en el sector público sucede lo contrario. Es por ello, que en el contexto ecuatoriano aún es necesario implementar políticas, programas y acciones puntuales que permitan que las personas con discapacidad cuenten con las mismas oportunidades que el resto de la población en materia de empleo digno.

Otro trabajo investigativo sobre el tema formulado corresponde al planteado por Vidal y Cornejo (2016) en el cual se plantea como objetivo analizar el derecho al trabajo de toda persona como un aspecto central e indispensable para la supervivencia

de la persona, cualquiera sea su condición y situación. Los autores asumen una postura crítica para despertar la consciencia del lector y de las autoridades que toman decisiones en el ámbito laboral para no seguir invisibilizando la problemática que tienen las personas discapacitadas para acceder a un empleo que dignifique su vida.

En relación a este mismo tema en la ciudad de Guayaquil se realizó la investigación titulada “Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021” realizado por Jama (2022). En dicho trabajo se formula como objetivo analizar qué factores influyen en el acceso al trabajo formal que tienen las personas con discapacidad que participan en las Asociaciones de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas durante el año 2021, con el fin de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. A nivel metodológico se trata de una investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva, y transversal. La muestra con la cual se trabajó corresponde a 104 personas con discapacidad, que aceptaron voluntariamente ser parte del estudio y pertenecientes a distintas asociaciones y empresas de Guayaquil. La técnica aplicada fue la encuesta. Los resultados obtenidos permiten concluir que las personas con discapacidad debido a su propia condición afrontan múltiples limitaciones para acceder a un empleo formal. No obstante, un aspecto que favorece la inclusión laboral se centra en el compañerismo presentado entre personas con discapacidad al momento de apoyarse en la obtención de una plaza de empleo formal.

En el contexto ecuatoriano, otra investigación realizada al respecto corresponde a la realizada por Heras (2018) en la cual se plantea como objetivo analizar la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes y las políticas públicas del Ecuador, desde sus antecedentes para generar una propuesta de equidad e igualdad laboral en este grupo poblacional. A nivel metodológico se trata de un estudio histórico, descriptivo y bibliográfico en el cual se aplica la revisión de fuentes para abordar el tema de la inclusión laboral en el ámbito de la discapacidad. Los resultados obtenidos permiten concluir que, pese a las leyes existentes en Ecuador sobre el tema de discapacidad e inclusión laboral, aún es necesario que las instituciones públicas y privadas sumen sus esfuerzos por lograr cambios que contribuyan a construir sociedades inclusivas con buenas prácticas empresariales.

Otro estudio a nivel nacional se trata del planteado por García et al. (2017). Se plantea como objetivo analizar la Ley Orgánica de Discapacidades y su aplicación en las instituciones para comprender si el cumplimiento está acorde con lo establecido en ley y sus reglamentos. A nivel metodológico se trata de un estudio descriptivo, cuasi-experimental en el cual se aplicaron entrevistas a jefes de talento humano de instituciones y encuestas a trabajadores con discapacidad. Los resultados obtenidos permitieron verificar que se cumple dicha ley en lo que concierne a la inclusión de personas con discapacidad, y las adecuaciones físicas necesarias en el espacio donde realizan sus labores. Sin embargo, las instituciones no están garantizando la permanencia y el acceso a las personas con discapacidad lo que produce una desigualdad social y el incumplimiento a la Ley Orgánica de Discapacidades en Ecuador.

Otra investigación formulada en el contexto ecuatoriano corresponde a la desarrollada por Bermeo y Naranjo (2022). En dicho estudio se plantea como objetivo realizar una revisión sistemática acerca la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. A nivel metodológico se trata de un estudio cualitativo de carácter descriptivo, ya que se realizó una revisión bibliográfica de 15 artículos obtenidos de las bases de datos científicas Redalyc, Scielo y Scopus. Los resultados obtenidos permiten concluir que la inclusión laboral es un aspecto que busca la mejora de la productividad en las organizaciones y la fidelidad de los trabajadores en condición de discapacidad. Sin embargo, en el contexto ecuatoriano, aún no se puede hablar de que el derecho al trabajo se cumpla en totalidad para la población con alguna clase de discapacidad.

Otro estudio relevante en torno al tema planteado corresponde al realizado por Zumba et al. (2020). Allí se plantea como objetivo analizar el acceso laboral de personas con discapacidad al campo empresarial en la provincia de El Oro en Ecuador. A nivel metodológico se trata de un estudio cualitativo, descriptivo y bibliográfico puesto que se aplicó la revisión de fuentes documentales sobre el tema, además de entrevistas a representantes empresariales de dicha provincia. Los resultados obtenidos permiten concluir que la contratación laboral de las personas con discapacidad representa un beneficio para el sector empresarial de El Oro. No obstante, el acceso a

plazas de trabajo formal no es una oportunidad para todas las personas con discapacidad, razón por la cual aún es necesario trabajar en dicho proceso.

1.2 Definición del problema de investigación

1.2.1 Problematización

Para precisar el problema, se hace necesario entender que es una discapacidad, al respecto de ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) la define como un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (Vidal y Cornejo, 2016).

En este sentido debe referirse que la discapacidad visual se define con base en la agudeza visual y el campo visual. Se habla de discapacidad visual cuando existe una disminución significativa de la agudeza visual aun con el uso de lentes, o bien, una disminución significativa del campo visual. En el mundo hay aproximadamente 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegas y 246 millones presentan baja visión. Aproximadamente un 90 % de la discapacidad visual a nivel mundial se concentra en los países de ingresos bajos. El 82 % de las personas que padecen ceguera tienen 50 años o más, muchos de los cuales pertenecen a la población económicamente activa (Gómez et al., 2016).

Por otra parte, y en lo que corresponde al empleo formal, éste incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo (Enríquez y Galindo, 2015).

Tomando en cuenta lo referido en el párrafo anterior debe referirse que el trabajo formal es uno de los derechos fundamentales para el desarrollo del ser humano, puesto que le permite desarrollarse a nivel profesional y obtener recursos económicos que son fundamentales para consolidar una adecuada calidad de vida para sí mismo, y su familia. No obstante, y desde la perspectiva de investigadores como Velasco (2022),

la obtención de un empleo formal es un proceso de enorme complejidad para determinados grupos poblacionales, incluyendo a quienes presentan una discapacidad.

Respecto a ello, los trabajos realizados por Fernández (2017) plantean que la discapacidad se ha convertido en un factor limitante para la obtención de un empleo formal. Esto se debe a que, desde la perspectiva de este autor, las empresas e instituciones públicas y privadas se encuentran mayormente interesadas en contar con profesionales que puedan desenvolverse en situaciones normales, y que no presenten alguna clase de dificultad para realizar su trabajo.

Por ende, la discapacidad en vez de ser reconocida como un aspecto que forma parte de la sociedad actual, y que es parte del entramado social, se convierte en una problemática laboral, provocando que muchas personas que son parte de este grupo de población vean afectados sus derechos, incluyendo el del acceso a un empleo de calidad (Fernández, 2017). Sobre este mismo tema, Domínguez y Polanco (2019) sostienen que las personas con discapacidad se ven empujadas a emplearse en trabajos informales que no cuentan con las condiciones adecuadas respecto a su condición, además de que se enfrentan a no disponer de servicios de salud y otros de ley propios del contexto laboral formal.

Así mismo, las personas con discapacidad laboralmente activas tienden a recibir ofertas laborales en vacantes de baja remuneración, con pocas perspectivas de ascenso profesional, de desarrollo institucional y en condiciones inadecuadas. De este modo se establece un vínculo y conexión entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión (Guerra et al. 2016). Es por tal motivo, que, si este grupo poblacional no puede acceder a un empleo de calidad, no se puede generar un verdadero proceso de inclusión laboral que contribuya con la reducción de esta problemática a nivel social (Fernández, 2017).

En este sentido, los aportes de Contreras (2016) dan cuenta que existe una relación intrínseca entre discapacidad y exclusión laboral que limitan el cumplimiento del derecho al trabajo en quienes afrontan alguna clase de limitación y que afectan negativamente a su calidad de vida. Este autor señala también que algunos de los

factores que permiten explicar la dificultad de encontrar trabajo para este grupo poblacional están relacionados con factores sociales como los prejuicios del empleador y del entorno local que crean barreras de acceso cuando una persona solicita acceso a un trabajo remunerado.

Otros aportes como el planteado por Duarte (2019) en relación a la discapacidad visual señala que las empresas y la sociedad en general no se encuentran pensadas para dar respuesta a las necesidades de quienes afrontan esta limitación. Es por ello, que las plazas de trabajo que existen no cuentan con el apoyo y las herramientas que son fundamentales para el desempeño profesional de quienes enfrentan esta clase de discriminación. Pensar en generar tales cambios o adecuaciones resulta complejo, puesto que implica inversión económica y capacitación al respecto que difícilmente interesa obtener.

Por tal motivo, la discapacidad visual, lejos de ser un tema para plantear mecanismos de inclusión laboral, se convierte en una limitación para la persona dando como resultado su alejamiento del contexto profesional. Por tal motivo, y remarcando lo expuesto por (Guerra et al. 2016) la discapacidad se vincula con la exclusión y la generación de condiciones de pobreza que no le permiten a la persona mejorar sus condiciones, y de esta manera, consolidar una mejor calidad de vida.

Considerando lo anteriormente señalado y tomando en consideración que la población ecuatoriana se sitúa en 17.888.474 personas, de las cuales 619.135 presentan alguna clase de discapacidad y apenas 68.901 de las mismas se encuentran laborando activamente (CONADIS, 2022), es evidente que las acciones planteadas por el Estado en materia de inclusión laboral en Ecuador aún presentan falencias.

En este sentido es evidente que aún es necesario trabajar por asegurar la plena vigencia de los derechos y de promover, fomentar y hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad a la igualdad y no discriminación, tal como se plantea en la Constitución del Ecuador (2008), y en el Plan Creación Oportunidades 2021-2025 que brinda lineamientos para consolidar el bienestar de las personas con discapacidad y sus familias, así como la implementación del Plan Estratégico

Institucional del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades que tiene como objetivo desarrollar e implementar políticas públicas que favorezcan a este grupo poblacional (CONADIS, 2021).

A nivel local debe referirse que según datos presentados por CONADIS (2019), en el cantón Guayaquil, de las 74.164 personas registradas con discapacidad, el 19,55% de las mismas se encuentran trabajando activamente, lo que corresponde a 14.517 personas. Aunque esta ciudad presenta un mayor número de personas que son parte del mercado laboral en comparación con el promedio de otras, el 80,45% restante de personas no trabajan, lo que da cuenta de la magnitud del problema de la falta de inclusión labora en materia de discapacidad.

Esta problemática está siendo abordada por el gobierno ecuatoriano a través de bonos solidarios que se brindan a este grupo poblacional para ayudarlos con la cobertura de sus necesidades. No obstante, solo el 23,95% de las 17.756 personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil recibieron esta ayuda. Estas cifras muestran que el 56,5% de las personas con discapacidad que viven en la ciudad de Guayaquil no tienen ingresos y dependen completamente del cuidado de sus familiares (Gallegos, 2019).

Desde la perspectiva de Gallegos (2021), el problema es que, además de la falta de acceso al mercado laboral, estas personas no están preparadas para las oportunidades laborales que se les ofrece. A pesar de que los mecanismos de inclusión abarcan el emprendimiento y el trabajo en el área laboral y en la sociedad, no es una tarea fácil para quienes pretenden introducirse con éxito, puesto que se requieren los conocimientos y habilidades necesarios para obtener un empleo.

Por su parte, Badesa y Cerrillo (2019) señalan que las personas con discapacidad son parte del aquella población vulnerable que encuentra dificultades para ingresar al ámbito laboral, motivo por el cual afrontan una alta tasa de desempleo e inactividad económica. Todo ello, da como resultado que este grupo de personas no puedan ver que se cumplan en igualdad de condiciones todos sus derechos, incluyendo el trabajo, tal como ocurre en el contexto ecuatoriano.

Es por todo este contexto que, a pesar de existir políticas que exigen a los empleadores la contratación de personas con discapacidad para disminuir la exclusión social, el proceso de búsqueda de empleo es complejo, con altos estándares de requisitos. Pudiendo identificar que, un 75% de la población han experimentado la resistencia a la inclusión laboral del colectivo. Siendo las mujeres con discapacidad las más desfavorecidas por la desigualdad de género y la discapacidad, generando discriminación múltiple o interseccionalidad. Pese a esta realidad, los efectos de la discriminación múltiple pasan desapercibidos, puesto que las políticas de discapacidad tienden a tratar a las personas indistintamente de su género y existe poca evidencia o estudios sobre las experiencias discriminatorias de las mujeres con discapacidad (Quintana y Rosas, 2020).

Por todas estas situaciones, la población con discapacidad visual suele aislarse de la sociedad producto del rechazo y la discriminación de la misma, así como por las limitaciones que se presentan para el acceso al trabajo. Existe una subjetividad construida por la sociedad basada en prejuicios sobre la capacidad de trabajo y la productividad que pueden brindar las personas con discapacidad, Por ende, se ha desvalorizado, ofrecido bajos salarios y hecho caso omiso de los conocimientos y capacidades con las que este grupo puede aportar dentro del ámbito laboral (Vidal y Cornejo, 2016).

En gran medida esta discriminación y exclusión hacia las personas con discapacidad se debe a la existencia de modelos mentales insertos en directivos y colaboradores que no permiten la posibilidad de integración profesional o puntual de este gremio en el trabajo. Es difícil cambiar los patrones mentales porque operan automáticamente en las personas, lo que reduce las probabilidades de acción.

Estos funcionan como obstáculos que se pueden mostrar interna o externamente. Entre los cuales se encuentra el desconocimiento y la falta de experiencia sobre cómo trabajar el tema, la normativa aplicable, los beneficios impositivos, las formas de relacionamiento con las personas con discapacidad, entre otros factores que perpetúan y alimentan diversos prejuicios sobre esta población. Las

empresas con culturas organizacionales poco inclusivas constituyen una limitante para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo, por lo cual a través de iniciativas de sensibilización se pueden realizar pequeños cambios en los modelos mentales de las personas para que entiendan que, una discapacidad la puede adquirir cualquier ser humano, en cualquier momento de la vida y no está asociada a una población en particular (Martínez et al., 2015).

Es por ello, que la inclusión laboral se establece como un proceso a través del cual todas las personas sin importar su condición pueden acceder a un trabajo adecuado y de calidad que contribuye a mejorar su condición de vida. Es por ello, que en la presente investigación se plantea abordar esta temática, para lo cual se formulan las preguntas descritas a continuación en el siguiente apartado.

1.3. Preguntas de investigación

¿Cómo es la situación laboral y el acceso al empleo formal de las personas con discapacidad visual que pertenecen a la Fundación Ecuatoriana Para Ciegos (FUNECI) y a la Asociación de Ciegos y Amigos de los Ciegos del Guayas (ACACIG) en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas durante el año 2023?

- ¿Qué características tiene la situación laboral actual de las personas con discapacidad visual de FUNECI y ACACIG?
- ¿Qué situaciones limitan el acceso al trabajo formal y qué demandan las personas con discapacidad para que se cumpla este derecho?

1.3 Objetivo General

Caracterizar la situación laboral y el acceso al empleo formal de las personas con discapacidad visual que pertenecen a la Fundación Ecuatoriana Para Ciegos (FUNECI) y a la Asociación de Ciegos y Amigos de los Ciegos del Guayas (ACACIG) en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas durante el año 2023, con el fin de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.

1.4.1 Objetivos Específicos

- Describir las características de la situación laboral actual de las personas con discapacidad visual de FUNECI y ACACIG.
- Identificar las situaciones que han limitado el acceso al empleo y las demandas que surgen de estas para el cumplimiento del derecho al trabajo formal.

1.5. Justificación

Una de las principales razones que motivan el desarrollo de la investigación se centra en su relevancia social. Esto se debe a que los hallazgos obtenidos permitirán comprender los aspectos positivos de la inclusión laboral en el empleo formal de las personas con discapacidad visual en FUNECI y ACACIG que pueden servir como referentes para otras instituciones o empresas en el contexto ecuatoriano, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de este grupo de personas.

Otra motivación para el desarrollo del trabajo propuesto se centra en su relevancia. Esto se debe a que actualmente, la población con discapacidad visual enfrenta limitaciones para obtener un trabajo adecuado de acuerdo a sus habilidades y destrezas. Es por ello, que resulta pertinente analizar este tema para dar cuenta de posibles estrategias que se podrían aplicar al respecto, y permitir que este grupo de personas pueda desempeñarse a nivel profesional de una manera adecuada y contribuir así con su desarrollo personal y del país.

A nivel académico, la investigación resulta adecuada, puesto que los resultados obtenidos pueden servir como referentes para la realización de otros estudios, a nivel nacional e internacional, así como para abordar otra clase de discapacidades que son comunes en el país. De esta manera se contribuye con la ampliación de trabajos investigativos sobre el tema, motivando la realización de estudios que no solo formulen hallazgos teóricos, sino prácticos que permitan transformar de forma positiva la realidad de las personas con discapacidad.

Otra de las motivaciones de la investigación se centra en su aporte a nivel social, puesto que al estudiar los factores que influyen en el acceso al trabajo formal

de las personas con discapacidad visual que pertenecen a FUNECI y ACACIG en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año 2023, es posible plantear estrategias que permitan promover la inclusión laboral de estas personas, y de esta manera contribuir con un desarrollo sustentable en el Ecuador, dando cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen la salud y el bienestar de toda su población de una manera equitativa, incluyendo el caso de las personas con discapacidad visual.

Finalmente, se resalta la importancia del tema para el rol, del trabajador social, debido a que la intervención social en el campo de las personas con discapacidad tiene un enfoque interdisciplinario en el que el profesional forma parte de un equipo de apoyo psicológico, pedagógico o legal, junto con profesionales de intervención directa logran definir de manera correcta las tareas de cada uno con el fin de que las personas con discapacidades logre desarrollar sus habilidades que le permitan desenvolverse de mejor manera en el campo laboral.

Capítulo 2. Marcos Referenciales

2.1. Referente teórico

2.1.1. Teoría de sistemas

Origen

La teoría de sistemas fue creada en 1928 por parte del biólogo y filósofo austriaco Ludwig Von Bertalanffy. Surge de una visión organicista parte de la biología bajo la cual se definía al organismo como un sistema abierto, que se encuentra en constante transformación e intercambio de información con otros sistemas que coexisten a su alrededor, generando distintas y complejas interacciones (Ossa, 2016).

Los aportes de esta teoría fueron significativos para comprender al organismo, puesto que en principio se creía que los sistemas eran iguales a la suma de sus partes, y que, por ende, se los podía estudiar de manera individual tomando en consideración sus componentes. Sin embargo, Bertalanffy cuestionó estos postulados y los puso en duda, dando paso a la creación de un nuevo paradigma a través del cual se puede estudiar la interrelación entre los elementos que integran un sistema y la influencia que ejercen unos sobre otros (Almela, 1986).

Las primeras ideas que Bertalanffy obtuvo para crear esta teoría surgieron de su participación en un seminario en la Universidad de Chicago en 1937, donde escuchó las teorías propuestas por Charles Morris. Con el paso del tiempo, sus reflexiones tomarían forma para ser difundidas en distintas conferencias que realizó en la ciudad de Viena. Sin embargo, su trabajo se vio obstaculizado por un tiempo como resultado del impacto producido por la Segunda Guerra Mundial (Almela, 1986).

Años más tarde, en 1969, Bertalanffy logró publicar su obra cumbre, el libro “Teoría general de sistemas” en el cual se presentaron postulados teóricos que fueron utilizados para abordar temáticas de carácter científico, abordando incluso una concepción humanista de la propia naturaleza humana, que resultaba ser totalmente distinta a la concepción mecanicista y robótica (Torres, 2017).

De esta manera, el principal aporte de esta teoría y que se lo viene utilizando en distintas disciplinas, se centra en señalar que los sistemas no pueden ser analizados a través de sus elementos separados, puesto que la comprensión de los mismos implica un estudio global que debe tomar en consideración todas las interrelaciones e independencias que se producen entre las partes que lo integran (Torres, 2017).

Cabe mencionar que los sistemas son distintos unos de otros debido a sus características estructurales que incluyen la relación entre los componentes y funcionales. Un ejemplo de ello puede hallarse en los sistemas humanos a partir de los cuales existen distintos elementos que persiguen un fin en particular. De esta manera, el elemento diferenciador en este grupo de sistemas corresponde a si se encuentran abiertos o cerrados respecto a la influencia del entorno del que forma parte (Ossa, 2017).

2.1.2 Premisas básicas de la teoría

La teoría general de sistemas plantea tres premisas básicas que corresponden a las siguientes: los sistemas existen dentro de sistemas, los sistemas son abiertos, y las funciones de un sistema dependen de su estructura (Urteaga, 2009). Es decir, las tres características estructurales básicas de todo sistema son, los elementos que lo componen, las relaciones entre esos elementos, y los límites del propio sistema que determinan que elementos pertenecen al mismo y cuáles no pertenece.

En lo que corresponde a la primera premisa debe mencionarse que cada sistema desarrolla tareas con el objetivo de lograr que se cumplan los objetivos formulados en relación a una dependencia superior que es a la que pertenece. La segunda premisa hace alusión al amplio intercambio de información, interrelaciones y funciones de un determinado sistema. En el plano de lo social, como manera de ejemplo puede referirse que los colectivos humanos, grupos y personas se interrelacionan entre sí y pueden obtener beneficios entre cada uno de los integrantes de los cuales forman parte, y que interactúan entre sí de manera continua (Ossa, 2017).

La tercera premisa, en cambio, guarda relación con la influencia que genera la estructura respecto a las funciones que desempeña un sistema. La estructura se define

entonces como la relación suscitada entre las partes que integran un sistema, como puede ser una organización y sus elementos como departamentos, áreas, unidades, entre otros, que se encuentran interrelacionadas y que responden a determinadas normas que las organiza y retroalimenta (Torres, 2017).

Las tres premisas planteadas por Bertalanffy en el modelo de sistemas permiten comprender que los sistemas no se constituyen como elementos que se encuentran aislados, sino que, por el contrario, establecen interrelaciones con los demás que son parte de su entorno. Es por ello que cualquier cambio en un sistema puede influir sobre el otro, y en este mismo sentido, los beneficios o perjuicios que se presentan en uno de ellos, pueden afectar de manera directa a los demás.

2.1.3. Clasificación de los sistemas

La teoría planteada por Bertalanffy plantea una clasificación respecto a los sistemas que se fundamenta en su complejidad, entitividad y naturaleza, tal como se detalla en la tabla que se muestra a continuación (Zamudio, 2021).

Tabla 1. *Clasificación de los sistemas*

Criterio de clasificación	Clasificación
Complejidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema: se caracteriza por presentar un conjunto de elementos. Un ejemplo de sistema es la familia. • Subsistema: da cuenta de los componentes que integral el sistema. En el caso de la familia, el subsistema corresponde a los integrantes. • Suprasistema: se trata del sistema exterior al sistema en el cual se encuentra inmerso. En el ejemplo de la familia, el suprasistema corresponde a otros sistemas existentes a su alrededor, como el sistema educativo, grupos religiosos, partidos políticos, entre otros.

Entitividad
(Lo que constituye su
esencia)

- **Sistemas reales:** son aquellos que existen de forma física y que pueden ser observados. Un ejemplo de ellos puede corresponder a una comunidad educativa.
- **Sistemas ideales:** se trata de sistema que se construyen de manera simbólica como una derivación del pensamiento y del lenguaje. Un ejemplo de ello corresponde a los colectivos juveniles que se crean de manera simbólica en base a creencias de los jóvenes y adolescentes.
- **Sistemas modelos:** son sistemas que se crean con la finalidad de representar características reales e ideales. Un ejemplo de ello corresponde a una organización que puede crearse en una empresa con determinados ideales que deben compartirse por todos sus integrantes.

Naturaleza

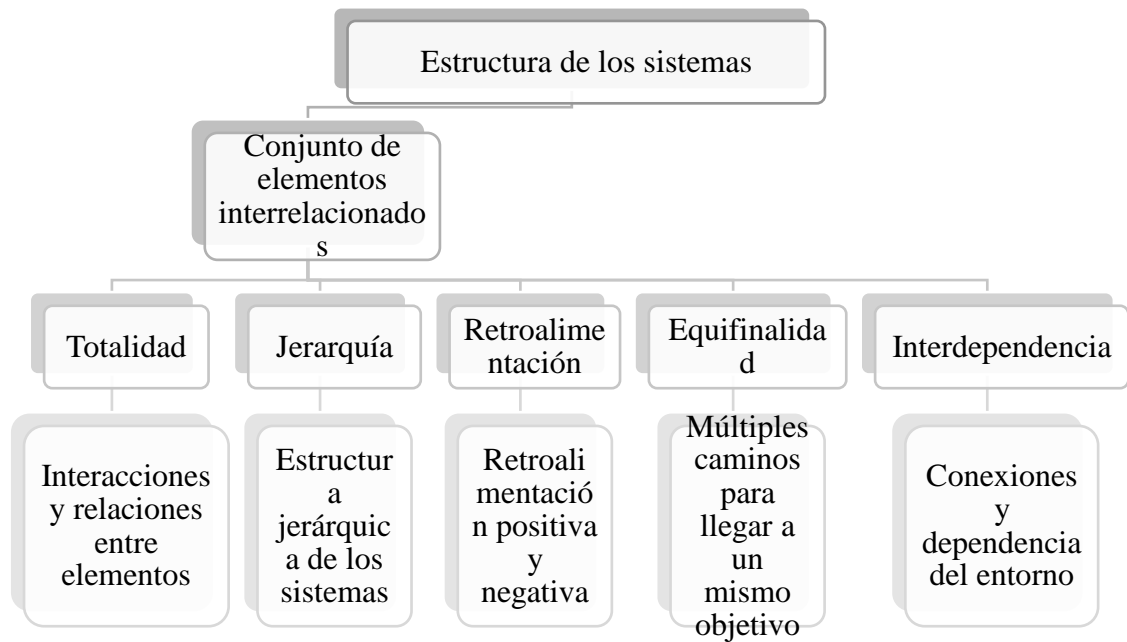
- **Sistemas naturales:** se trata de sistemas que dependen directamente de la naturaleza, como puede ser el cuerpo humano, el reino animal o el universo y sus galaxias.
- **Sistemas artificiales:** son aquellos que se generan a través de la intervención y acción humana. Un ejemplo de ellos corresponde a las organizaciones que se crean en una empresa.
- **Sistemas compuestos:** se trata de sistemas que incluyen elementos naturales y artificiales. Un ejemplo de ello corresponde a un espacio físico que ha sido transformado por el ser humano, como puede ser una ciudad, pueblo o comunidad.

Fuente: Zamudio (2021)

Considerando lo estipulado en la tabla anterior y lo establecido por Mora (2022), se ha desarrollado la figura 1, en donde se establece la estructura que tienen los sistemas de Bertalanffy.

Figura 1.

Estructura de los sistemas



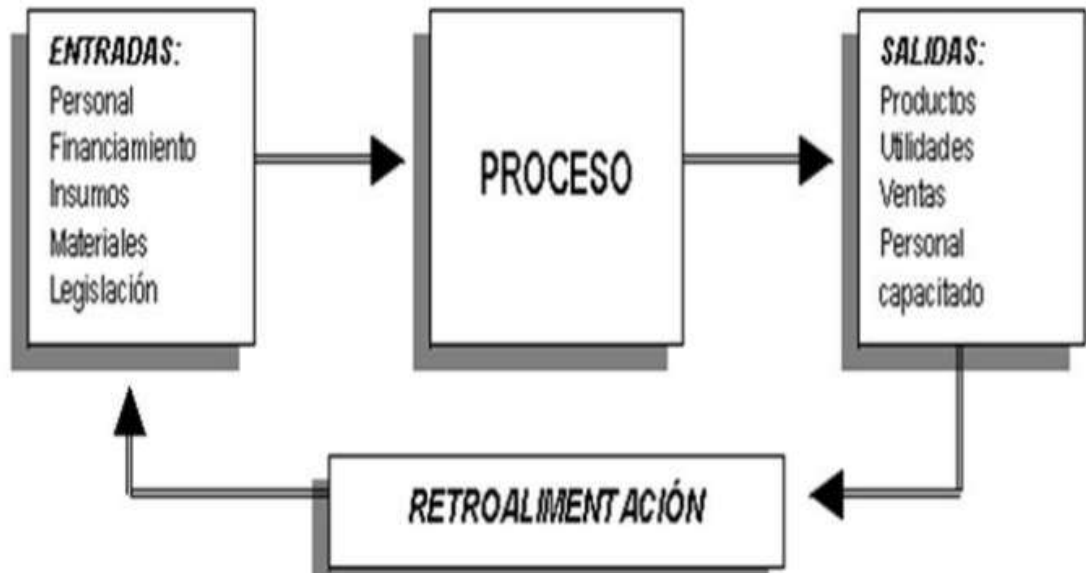
Fuente: Extraído de Mora (2022)

2.1.4 Relación/vínculo entre los sistemas

De acuerdo con Jackson (2003) los sistemas abiertos presentan una relación de intercambio con el ambiente a través de las entradas de insumos y las salidas de productos o servicios, intercambiando materias primas y energía en el medioambiente, mientras que en los sistemas cerrados no presentan vínculos de intercambio con el medioambiente que los rodea, estos son herméticos a cualquier influencia ambiental. Cuya relación se representa a continuación

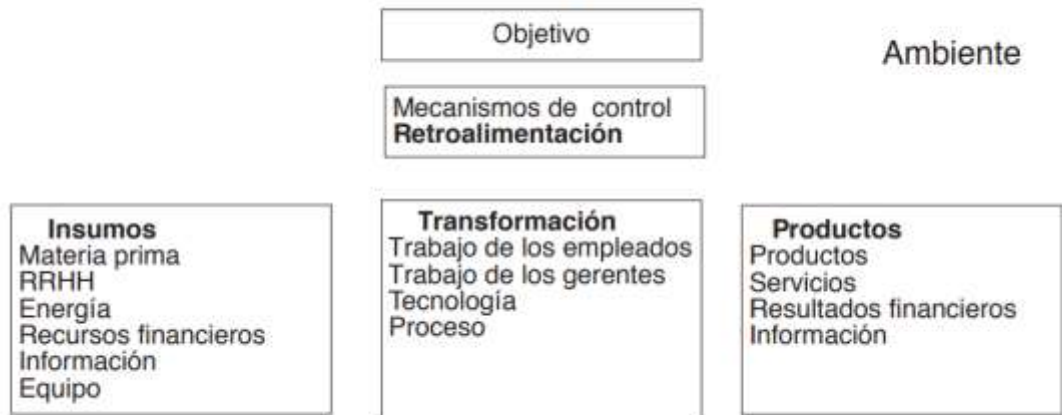
Figura 2.

Relación entre los sistemas



Nota: tomado de López (2018)

La Organización como un Sistema abierto



Fuente: Elaboración propia en base a CHIAVENATO, 2002:77

Nota: tomado de Murillo (2009)

- **Características de los sistemas:**

De acuerdo con Murillo (2009), las características de los sistemas se describen a continuación

- Globalidad

Esta característica define a los elementos del sistema como un solo entero absoluto. Así pues, algún atributo de la función operativa del mismo es producto de su totalidad mas no de la fracción o de sus elementos de manera individual.

- Jerarquía

Esta característica se reconoce por la capacidad del sistema de ser fragmentado en sistemas más pequeños subsistemas o microsistemas y a su vez el sistema inicial podría ser parte de un sistema superior a él o macrosistema.

- Transformación

Es una característica esencial en un sistema, puesto que, la finalidad del mismo es transformar aquello que acceda al sistema modificándolo y dándole una transustanciación que se ve reflejada al término del proceso.

- Simbiótica

Está dividida en dos tipos: La unidireccional donde la necesidad de un elemento hacia otro es de una sola vía y la bidireccional en donde ambos precisan el uno del otro.

- Sinérgica

Esta característica existe cuando la interrelación entre sus elementos o partes origina un resultado diferente.

- Retroalimentación

La retroalimentación es una transformación que dirige las acciones de un sistema para su mejoramiento. “La retroalimentación se refiere al informe que se produce entre el sistema, sus subsistemas y el medio que los rodea, que proporcionando al sistema datos sobre las consecuencias de su procedimiento, posibilitándole que el sistema no se desvíe y siga su camino” (Dávila, 2001).

- Entropía

Hace alusión al caos que puede existir en un sistema. Volpentesta (2004) manifiesta que la entropía es la fuerza que empuja al sistema a un mayor grado de desorganización, o sea a una paralización en la metamorfosis de los recursos, produciendo su inevitable extinción.

- Recursividad

Este principio de recursividad desintegra toda idea de causa / efecto, de producto / productor, porque constituye un ciclo autoconstitutivo, auto-organizador y auto-productor a la vez.

- Homeostasis

Esta característica, también conocida como “equilibrio dinámico” se reconoce cuando la energía del medio que rodea al sistema lo favorece persiguiendo su efectivo desempeño.

- Equifinalidad

Esta característica se produce a pesar de sus circunstancias preliminares y haber trabajado en diferentes direcciones, el sistema logra el mismo estatus final.

Es importante mencionar que los aportes de la teoría de sistemas han sido utilizados en distintos ámbitos y disciplinas, puesto que permiten explicar la manera en que estos se interrelacionan, así como la manera en que influyen sobre sus elementos. Es por ello, que esta teoría se la utiliza para explicar las interrelaciones que se producen entre los sistemas humanos y los factores que influyen en el acceso al trabajo formal de las personas con discapacidad visual que pertenecen a FUNECI y ACACIG en la ciudad de Guayaquil, como se plantea en esta investigación.

2.2. Referente conceptual

2.2.1. Inclusión

De acuerdo con Ferreira (2010) la participación política es una forma de superar la exclusión, dado que por medio de la participación, los sectores excluidos adquieren voz como actores sociales, mismo que puede influir en las políticas públicas y hacer visibles sus necesidades, esto considerando que una vez que los actores excluidos se constituyen en actores relevantes, logrando que sus necesidades sean atendidas, superando de esta forma la exclusión social, cuya visión se encuadra en los conceptos de la verdadera democracia.

En este sentido, se entiende que la participación política plena solo se alcanza con la integración de los sectores marginados, poniendo acento en la condición del sujeto y el respeto de su dignidad, eliminando toda forma de discriminación, fortaleciendo el empoderamiento de los grupos sociales y la superación del clientelismo, aumenta los niveles de dependencia de los ciudadanos, faculta el desarrollo integral de las personas en ámbitos como el social, económico, laboral, los

cuales conjuntamente con la eliminación de la pobreza son los caminos que conducen a una verdadera participación política.

Por otro lado, la UNESCO define a la inclusión como el proceso a través del cual es posible abordar y dar respuesta a la diversidad de necesidades de las personas a nivel mundial, mediante la implementación de prácticas incluyentes a nivel educativo, familiar, cultural y comunitario, logrando de esta manera la reducción de la exclusión en los distintos contextos en que interviene el ser humano, incluyendo el ámbito de la educación (Ramírez, 2017).

Otros puntos de vista definen a la inclusión como un conjunto de “procesos encaminados a la eliminación de impedimentos y barreras que obstaculizan la plena inserción participativa de los ciudadanos a la vida social activa en pro del bienestar común, es la garantía de acceso a los servicios que brinda la sociedad” (Guamán et al., 2019, p. 86).

Otras definiciones establecen que la inclusión se define como un proceso a través del cual se promueven estrategias, políticas y programas mediante los cuales se busca que las personas puedan integrarse a los distintos ámbitos de la sociedad, contribuyendo con su participación en la construcción del espacio público y social. Es por ello, que la inclusión busca que todas las personas puedan desarrollarse en igualdad de condiciones, superando aquellas barreras físicas, intelectuales y culturales que pueden obstaculizar dicho proceso (Rivero, 2019).

Como se puede apreciar en las definiciones descritas con anterioridad, la inclusión se remite a un proceso a través del cual se gestionan acciones, políticas y distintos mecanismos a través de los cuales todas las personas puedan integrar y desempeñarse de forma eficiente en la sociedad. Se trata entonces de generar respuestas asertivas a las distintas necesidades que el ser humano puede presentar en los distintos ámbitos en los que interviene, reduciendo de manera significativa la exclusión que puede producirse por distintos factores como puede ser en el caso en que se cuenta con alguna clase de discapacidad.

Considerando lo anteriormente mencionado, desde la perspectiva de investigadores como Jiménez (2016), la inclusión tiene como finalidad superar aquellas barreras, obstáculos, limitaciones y dificultades que las personas pueden experimentar en su vida cotidiana, y que les impide desarrollarse de una manera satisfactoria de acuerdo a sus necesidades y objetivos a lograr en los distintos ámbitos en los cuales intervienen día tras día.

Otros aportes como los formulados por Morillo (2020) plantean que la finalidad de la inclusión es superar barreras de distinta índole que impiden que las personas accedan al cumplimiento de sus derechos de manera equitativa. Por ello, la inclusión es una política que debe integrarse a toda clase de contextos como lo educativo, cultural, familiar, ocupacional, y social para así contribuir con el desarrollo integral del individuo en cada una de las etapas que son parte de su vida.

A todo lo expuesto, otros investigadores como Verdugo y Schalok (2018) señalan que la inclusión es un principio bajo el cual se formulan políticas de Estado y acciones concretas que tienen como finalidad integrar a todas las personas a la sociedad, sin importar su condición, es decir, que aquellos individuos que afronten condiciones de marginación o separación por distintas razones, puedan contar con las mismas oportunidades y posibilidades de que se cumplan sus derechos y lograr su desarrollo de manera integral.

Todo lo expuesto con anterioridad permite dar cuenta de la importancia de la inclusión y su finalidad. Esto se debe a que, mediante su aplicación, las personas pueden superar aquellos obstáculos que impiden su integración de forma eficiente en los distintos ámbitos de la sociedad. Es por ello, que tanto el Estado como las distintas instituciones públicas, privadas y toda clase de entidades están llamadas a crear políticas que permitan que la inclusión sea parte de sus actividades cotidianas, y generen beneficios a todas las personas, sin importar su condición física, psicológica u otras diferencias que en vez de ser valoradas como desventajas, pueden ser utilizadas como elementos para una sociedad caracterizada por la diversidad (Marín, 2019).

2.2.2. Inclusión laboral

La inclusión tiene como finalidad que todos los seres humanos tengan las mismas posibilidades y derechos a fin de que todos los individuos o grupos sociales gocen de las mismas oportunidades, independientemente de sus creencias, raza, religión, cultura, género, capacidades, etc. En este ámbito, la inclusión laboral es solo una clase de inclusión. Podemos encontrar también la inclusión social, educativa, de género, en discapacidades, digital y muchas otras.

Para que exista verdadera inclusión laboral se requiere que existan ciertas condiciones previas que van más allá del entorno laboral: Debe existir tolerancia hacia todos los seres humanos, un trato digno, igualdad de condiciones, excelente educación, integración social y eliminación de prototipos discriminatorios (Bermeo & Naranjo, 2022).

Así mismo, para que exista una verdadera inclusión social es necesario que se contemple condiciones como el entendimiento, es decir que las personas comprendan los beneficios que proporciona la inclusión de las personas con diferentes discapacidades para la sociedad, además de que conlleva un amplio respeto por la sociedad.

Respecto a la inclusión laboral, investigadores como Velasco (2022) señalan que se trata como el conjunto de acciones que permite que todas las personas, incluyendo aquellas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, logren participar activamente en el contexto laboral, desempeñándose profesionalmente y contribuyendo con el desarrollo personal, de su familia y de la sociedad de manera general.

Otros aportes como el referido por Abramo et al. (2019) señalan que la inclusión laboral fuera de contemplarse como una política de Estado, responde a un derecho fundamental para la vida del ser humano. Esto se debe a que mediante el acceso de un empleo digno y de calidad, las personas cuentan con la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, alcanzar un bienestar social y emocional, además de reducir problemas vinculados a la pobreza. Es por ello, que la inclusión laboral contribuye a que las personas accedan a una plaza de trabajo adecuada, pese a sus

diferencias respecto hacia los demás, generando un aporte fundamental para la sociedad.

Por su parte, Varas et al. (2018) manifiestan que la inclusión laboral es el camino para lograr un desarrollo integral de la persona y mejorar su calidad de vida. Esto es posible gracias al aprovechando sus conocimientos y capacidades que son claves en la transformación de la sociedad y sus distintas estructuras. Para ello, es necesario que el sector laboral tome en consideración las cualidades de las personas y sus necesidades, para de esta manera brindar soluciones oportunas que les permita integrarse de manera adecuada a cada plaza de trabajo y generar un desempeño oportuno.

Otros acercamientos teóricos sobre la inclusión laboral plantean que se trata del conjunto de acciones, políticas y mecanismos a través de los cuales se busca que todas las personas cuenten con un empleo de calidad, sin sufrir ninguna clase de discriminación por su condición u otros aspectos como su género, etnia, cultura, orientación sexual, edad, pensamiento religioso o discapacidades (Carrillo, 2018).

Desde la perspectiva de Millán et al. (2018), la inclusión laboral es un aspecto que se formula a partir de tres aspectos:

El primero es brindar a las personas el soporte que necesitan para conseguir un empleo con todos los beneficios de ley y prestaciones, lo cual es necesario para fomentar un entorno pacífico y sostenible garantizando que los trabajadores reciban una remuneración y tratamiento adecuados. El segundo conlleva la invención de mercados de trabajo inclusivos que brinden oportunidades de empleo asequibles para las personas desfavorecidas. En este aspecto las empresas deben unirse para establecer un mecanismo que promueva la disponibilidad de mano de obra para los grupos más desfavorecidos, que, de implementarse, contribuirá al progreso pacífico de la sociedad. El tercero trata de proporcionar trabajo óptimo, como formación y apoyo profesional para que el personal participe en el lugar de trabajo (Millán et al., 2018, p. 176).

Como se observa en la cita anterior, la inclusión laboral es un proceso que debe efectuarse a través de un trabajo integral mediante el cual se pueda brindar las mismas oportunidades a todas las personas de integrarse a un mercado laboral inclusivo, en el cual se fomenten capacitaciones y todas aquellas herramientas que son necesarias para que las personas puedan desempeñarse de la mejor forma, respondiendo a las necesidades de su lugar de trabajo, y contribuir con el desarrollo y transformación de la sociedad.

Es por todo ello, que Millán et al. (2018) consideran que la inclusión activa laboral tiene como finalidad afrontar distintas problemáticas sociales que incluyen a la exclusión social, pobreza, desempleo a largo y corto plazo, segmentación en el mercado laboral, inequidad de género y la pobreza en el trabajo que implica que muchas familias se encuentran en condiciones vulnerables de pobreza, pese a que alguno de sus integrantes cuenta con una plaza de empleo a tiempo completo.

Para Bietti (2023), Si bien los países de Latinoamérica y el Caribe han logrado progresos en la integración de personas con discapacidad a la sociedad y a la fuerza de trabajo aún existen retos importantes en la protección de los derechos de este conglomerado. Estos problemas se ven reflejados sobre todo en las en la participación comunitaria, la educación y la accesibilidad a la atención médica.

Otra definición en cuanto a inclusión y exclusión laboral alude a procedimientos que posibilitan la entrada de un grupo de personas al trabajo formal y en condiciones óptimas, en contraposición a otro conglomerado poblacional al cual le es negado esta clase de trabajo. (Jürgen, 2001).

Esta definición no solo contribuye a la inclusión, sino que además aporta cuando se presenta la exclusión, se evidencia elementos metodológicos que permiten la evaluación de ambas situaciones, así como también no se enmarca ningún grupo de atención prioritaria, lo que facilita la visualización de la inclusión laboral para personas con discapacidad.

De acuerdo con la Organización Mundial del Trabajo (2017), la inclusión laboral se refiere a proporcionar empleo digno a personas en situación discapacitante,

abandonando todo tipo de segregación, regulando la situación laboral de este colectivo. La intervención en el trabajo productivo y el desarrollo de la economía por parte de las personas con discapacidad pasó a ser uno de los aspectos principales en las actividades encaminadas a los procesos económicos y productivos convirtiéndose en un aspecto prioritario de la acción enfocada a lograr una real inclusión.

Esta definición abarca como puntos principales la participación activa de las personas con discapacidad en el pleno empleo, lo cual es primordial para su autorrealización en garantía a la no discriminación dando paso a la participación de este grupo prioritario en los procesos económicos y productivos.

Así pues, la accesibilidad al trabajo es un derecho de todos los seres humanos en edad de trabajar, tanto para las personas con discapacidad, así como para personas sin ningún tipo de discapacidad. La adaptación adecuada de instalaciones en las entidades tanto públicas como privadas tiene como finalidad aumentar las posibilidades de inclusión e igualdad de oportunidades para todos los individuos. (Alfaro, 2013).

Por lo cual, este concepto es importante no solo para las personas con discapacidad sino más bien para todos los trabajadores, dado que hace una asociación entre la inclusión laboral y la accesibilidad universal, siendo esta la que presenta mayor énfasis con las personas con discapacidad, logrando incluir a todos los miembros de esta sociedad, considerando que la garantía de la inclusión laboral se centra en brindar bienestar para toda la comunidad.

2.2.3. Trabajo

Se define como todas aquellas actividades productivas que las personas realizan en distintos ámbitos y por las cuales reciben distintas clases de remuneraciones, sean económicas o de otro tipo, y que varían de acuerdo a su experiencia, habilidades, destrezas o títulos académicos obtenidos a lo largo de su vida. El trabajo tiene como finalidad que la persona pueda obtener su desarrollo personal mediante los ingresos que obtiene y que se los utiliza para cubrir sus propios gastos y los de su familia (Suzman, 2021).

Otros autores como Meda (2018) sostienen que el trabajo es una construcción social que ha sido transmitida a lo largo de la historia. Tiene como finalidad contribuir con la transformación de la sociedad mediante las actividades productivas que las personas son capaces de realizar de acuerdo a su formación y habilidades. En el trabajo confluyen distintos factores entre los que se incluyen el apoyo colaborativo entre varias personas para lograr un fin común, el tipo de actividad que se realiza y su impacto a nivel social, la experiencia profesional, además de normativas que rigen la relación entre los empleadores y los trabajadores, y que determinan las responsabilidades y derechos de ambas partes, así como los mecanismos de mediación en caso de producirse un contratiempo o problemática respecto a la relación de trabajo formulada en un determinado momento.

2.2.4. Trabajo formal

Desde la perspectiva de investigadores como Gómez (2018), el trabajo formal se define como aquel que se efectúa bajo los parámetros establecidos por la legislación de cada nación. Se trata de aquellas actividades que se realizan en condiciones seguras y que suponen una fuente de ingreso digno para la persona, además del acceso a otros beneficios que incluyen la protección social. Esta clase de trabajo permite que los seres humanos tengan acceso a una adecuada calidad de vida, su estabilidad económica, oportunidad para progresar a nivel social, además de reducir problemáticas como la pobreza o la inequidad laboral.

Otros puntos de vista como el formulado por Fajardo (2020) refieren que el trabajo formal es aquel que se lleva a cabo a través de un número determinado de horas que se formulan en instrumentos como el Código del Trabajo como es el caso del Ecuador, y que además implica que la persona que realiza una actividad cuenta con los conocimientos y la preparación específica respecto a lo que debe realizar. Además, deben existir condiciones adecuadas para que la persona desarrolle su trabajo, y contar con beneficios de seguridad social que incluyen atención médica, salario digno, acceso a vacaciones, y compensaciones en caso de sufrir un accidente o ser despedido de manera intempestiva.

2.2.5. Discapacidad

La discapacidad se define como un estado en el cual la persona afronta alguna clase de limitación, deficiencia o impedimento a nivel físico, sensorial, intelectual o mental, impidiendo el desarrollo de determinadas acciones que pueden condicionar su calidad de vida debido a la falta de desenvolvimiento que se puede experimentar en distintos ámbitos como el familiar, educativo, psicosocial, laboral, entre otros (De Apablo y Rodríguez, 2020).

Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud (2022) señala que la discapacidad es un término que se lo utiliza para dar cuenta de aquellas personas que presentan clases de deficiencias, y que suponen una barrera de interacción respecto a las distintas actividades cotidianas que deben realizar, y que incluso pueden obstaculizar su desarrollo participativo y eficaz dentro de la comunidad sobre una base de igualdad con el resto de individuos que son parte de la misma.

La Organización Mundial de la Salud (2023) plantea que la discapacidad es un suceso que es parte del ser humano, y por tanto, es consustancial a la experiencia humana. A lo largo del tiempo su abordaje ha venido siendo desde el panorama médico. Sin embargo, en la actualidad ha adquirido un abordaje integral que permite entender la interacción de este grupo de personas con su medio, y sus propias necesidades, razón por la cual la discapacidad requiere un abordaje multidisciplinario en el cual se involucra el Estado y las políticas de protección y apoyo que se pueden aplicar en cada contexto.

Otros aportes como los referidos por Valverde (2019) et al. plantean que por mucho tiempo la discapacidad ha venido abordándose como una problemática, sin comprender que se trata de un aspecto circunscrito a la vida de las sociedades. Esta perspectiva ha cambiado, y ahora se habla de discapacidad como una característica propia de lo social que permite dar cuenta de la diversidad de las personas y sus necesidades. Por ello, la discapacidad es un tema de la cotidianidad que plantea la cobertura de demandas y necesidades para poder hablar de la construcción de una sociedad equitativa y fundamentada en la inclusión social.

En el contexto ecuatoriano, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece que la discapacidad se remite a un conjunto de deficiencias que sin importar la causa o factor que hubiese provocado tal estado afecta a una persona, restringiendo de forma permanente “su suficiencia física, psicológica y asociativa para ejecutar tareas esenciales en su diario vivir” (p. 8).

La discapacidad puede presentarse de distintas maneras, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 2.

Maneras en que se presenta la discapacidad

Tipo de discapacidad	Descripción
Discapacidad física	<p>Se trata de un tipo de discapacidad producido en torno a las funciones corporales o viscerales del ser humano, y que dan como resultado deficiencias en múltiples órganos, ya sean externos o internos. Esta clase de discapacidad hace que la persona enfrente limitaciones para caminar, trasladarse de un lugar a otro, tomar un objeto y manipularlo, así como impedir el desarrollo de acciones fundamentales en su vida cotidiana.</p> <p>Esta clase de discapacidad puede tener múltiples orígenes que incluyen la herencia a nivel genético, alteraciones suscitadas en la gestación, es decir, se produce a nivel congénito, o aquellas que se producen como resultado de enfermedades o accidentes que se puede experimentar durante toda la vida.</p>

Discapacidad intelectual	Es un tipo de discapacidad que se presenta a las limitaciones que la persona puede presentar para comprender ideas y manifestar las suyas propias. Esto se produce por la falta de capacidad para abstraer lo que comunican otras personas y dotarlas de un sentido. Esta clase de discapacidad limita que las personas puedan tomar decisiones propias, resolver problemas, plantear sus puntos de vista sobre algo en particular, incluso afectando la relación social con otros individuos.
Discapacidad sensorial	Es un tipo de discapacidad que se encuentra relacionada con las limitaciones que una persona puede afrontar respecto a alguno de sus sentidos como la vista, el oído, el gusto, el tacto, o el olfato.
Discapacidad psicosocial	Es una tipología de discapacidad vinculada con las limitaciones a nivel de razonamiento, desarrollo, conciencia, adaptación al entorno, emociones y trastornos mentales que pueden afectar a la persona, impidiendo que se desenvuelva de manera satisfactoria en su entorno y la propia realidad.

Elaborado por: la investigadora en base a Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (2023)

Como se observa en la tabla 2, la discapacidad puede estar presente de distintas maneras en la vida de una persona, lo que puede limitar su desempeño en las actividades que son parte de su cotidianidad. Por este motivo, y coincidiendo con lo formulado por la Organización Mundial de la Salud (2023), la discapacidad requiere de un abordaje integral y multidisciplinar que permita comprender las necesidades de las personas que la afrontan, ya que solo de esta manera es posible generar verdaderos procesos de inclusión social y laboral.

2.2.6. Discapacidad visual

Investigadores como Ortíz y Matey (2019) señalan que por discapacidad visual debe entenderse a la disminución o pérdida total de la visión por parte de una persona por distintos motivos que pueden incluir: lo congénito, aparición de enfermedades, accidentes o como resultado de factores genéticos que se heredan a nivel familiar.

Para evaluar una discapacidad visual se trabaja con distintos parámetros que incluyen: la capacidad lectora de cerca y de lejos, el campo visual o la agudeza visual. De esta forma cuando se diagnóstica una deficiencia visual total se establece que existe una limitación absoluta o muy grave de la función visual en uno los parámetros antes mencionados. Por ello, esta clase de discapacidad incluyen a personas que no ven absolutamente nada, así como a quienes utilizan lentes u otra clase de ayuda óptica que les permiten observar de manera limitada a través de un enorme esfuerzo de enfoque (Organización Nacional de Ciegos Españoles, 2022).

Entre las causas que pueden producir una discapacidad visual, se centran en un desarrollo deficiente de los órganos visuales, enfermedades o accidentes que afecten los ojos, las vías visuales o el cerebro. Puede producirse en distintas edades y evidenciar una evolución distinta, de acuerdo con la edad en la que se produce. A causa de la necesidad de estimular la vista quienes presentan una baja visión, es fundamental diagnosticar a tiempo los problemas visuales e intervenir de forma inmediata para fomentar la utilización de la visión con el apoyo de otros sentidos, y así contribuir a mejorar la calidad de vida de quien padece esta clase de discapacidad (Ramírez, 2010).

En lo que respecta a los distintos tipos de discapacidad visual, la Organización Mundial de la Salud (2022) señala que de acuerdo a la Clasificación Internacional de Enfermedades (2018) el deterioro de la visión se divide en dos conjuntos: deterioro de la visión cercana y de la visión distante. En lo que respecta al deterioro de la visión distante se clasifica en cuatro grupos:

- Leve: agudeza visual menor a 6/12 o igual o mayor a 6/18.
- Moderado: agudeza visual menor a 6/18 o igual o mayor a 6/60.
- Grave: agudeza visual menor a 6/60 o igual o mayor a 3/60.

- Ceguera: agudeza visual menor a 3/60. (Organización Mundial de la Salud, 2022, p. 1)

Mientras que el deterioro de la visión cercana corresponde a “la agudeza visual cercana menor a N6 o M.08 a 40 cm” (Organización Mundial de la Salud, 2022, p. 1).

2.2.7. Derechos

Los derechos se definen como normas y principios universales que tienen como principal objetivo reconocer y proteger la vida y dignidad de los seres humanos. Se trata de elementos que dirigen la manera en que las personas deben comportarse en relación con los demás, garantizando una convivencia armónica y enmarcado en el respeto entre quienes son parte de la sociedad. Los derechos también se convierten en herramientas de protección por parte del Estado en torno a las personas que habitan un territorio en particular (Marquardt, 2019).

Los derechos son instrumentos que conducen el accionar de los gobiernos en relación a las personas, quienes también tienen responsabilidades en torno a los demás. De esta manera, ninguna persona, colectivo o autoridad puede realizar acciones que vulneren los derechos de las personas, incluyendo al propio Estado, pues es su responsabilidad definir lineamientos y políticas que garanticen que se cumplan los derechos de su población de una manera equitativa (Preciado, 2016).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (2023) cuando habla de derechos se remite a los concebidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, implementada por la Asamblea General de la ONU en 1948 señalando que se trata de principios que todas las personas tienen por su naturaleza humana desde su nacimiento, y cuyo cumplimiento no depende de ningún Estado. Se trata de derechos que deben cumplirse para todas las personas, sin ninguna clase de excepción, incluyendo aspectos como el derecho a la vida, la salud, la educación, la alimentación, el trabajo, y la libertad.

2.2.8. Género

Por género se define a una construcción social que establece la conducta, roles, valores, comportamiento y expectativas de las personas en torno a lo femenino o masculino, y que condiciona las relaciones sociales que establece en torno a los demás. Históricamente el género ha sido cuestionado, ya que por mucho tiempo fue responsable de condicionar el comportamiento y actuar de las personas respecto a su sexo biológico, dejando de lado otros aspectos vinculados con la identidad, diversidad y orientación sexual (García et al., 2018).

Otros puntos de vista plantean que el género hace alusión al conjunto de comportamientos, prácticas, simbolismos, normas y valores que se asumen a nivel social por parte de mujeres y hombres debido a los parámetros establecidos bajo un modelo patriarcal. Tal hecho se fundamenta en las distinciones de carácter sexual fisiológicas de las personas que han definido estereotipos y roles de género que han sido cuestionados debido a su carácter funcional y represivo (Alburquerque, 2018).

Complementando a estas definiciones, la Organización Mundial de la Salud (2018) señala que el género se refiere a los “roles, características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para hombres, mujeres, niños, niñas y personas con identidades no binarias. Es producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas” (p. 1).

De acuerdo a esta misma entidad, el género no es un aspecto que permanezca estático, sino que se modifica a nivel temporal y espacial. Esto se debe a que los seres humanos o los distintos grupos no siempre están a favor de las normas vinculadas a lo que se entiende por masculinidad o feminidad, así “como los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, ya que suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud” (Organización Mundial de la Salud, 2018, p. 1).

2.2.9 Empleo decente

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2019), afirma que el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado un buen trabajo o un empleo digno, que dignifica y permite el desarrollo

de las propias capacidades, que se realice con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, permitiendo un ingreso justo proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género u otro tipo, con una adecuada protección social.

Para Ryder (2020), Director General de la OIT, El trabajo decente incrementa los ingresos de los individuos y de las familias, que pueden ser gastados en la economía local. Su poder adquisitivo incentiva el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo de las pequeñas empresas, que a su vez pueden contratar a un número mayor de trabajadores y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo.

En este sentido se considera que el impulso a un trabajo decente garantiza los derechos en el trabajo, extiende la protección social y fomenta el diálogo en el trabajo de los cuatro pilares del trabajo, reduce desigualdades e incrementa la residencia, ayudando a las comunidades a ser frente a los diferentes cambios económicos.

Haciendo referencia al trabajo decente Fernández (2015) señala que: Se define como Trabajo decente para todos los seres humanos en igualdad de condiciones, seguridad y dignidad. Al respecto Villacís y Reis (2015) considera que el trabajo decente inserta diversas facetas del mercado de trabajo, en su categoría macro articula a la sociedad con el aspecto económico, y su categoría micro relaciona a los empleados con las empresas en las que trabajan, por lo que resulta imprescindible determinar una matriz de indicadores con sus respectivas dimensiones.

El trabajo decente es comprendido como aquellas condiciones que se desarrollan de manera apropiada en todo empleo, garantizando los implementos necesarios, lapso laborales y descanso adecuada para todos los trabajadores dentro de una organización económica, sea esta pública o privada. Desde una perspectiva más concreta se considera trabajo decente a aquel que favorece al trabajador en cuanto a organización de trabajo, intensidad, estabilidad, salario, prevención de riesgos laborales, seguridad social, inclusión, diversidad y equidad, autonomía para la libertad sindical y posibilidad de negociación colectiva.

2.3 Referente normativo

2.3.1 Normas Nacionales

En el país existen leyes tanto nacionales como internacionales que respaldan a las personas con discapacidad y sus familias, entre las cuales está la Constitución de la República (2008), la Ley orgánica de Discapacidades (2012) y su reglamento, las cuales respaldan a este colectivo.

El artículo 47 de la Constitución de la República establece que el Estado garantizará una política preventiva de la discapacidad y, procurará asegurar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y su inclusión en la sociedad, reconociendo sus derechos, como el de la atención especializada, a la rehabilitación integral y la asistencia constante, así como descuentos en servicios públicos y privados, transporte y recreación, exoneraciones del sistema tributario, trabajo en igualdad de condiciones, a una vivienda digna, formación profesional, asistencia psicológica, al acceso adecuado a bienes, servicios, medios, mecanismos y formas de comunicación alternativos, etc. (Asamblea Nacional, Ecuador, 2012)

Por otra parte, los derechos de las personas con discapacidad se han tenido en cuenta en el desarrollo del Plan Nacional del Buen Vivir (2017), ubica en el objetivo número II se refiere al trabajo con grupos prioritarios que incluye la igualdad, el apoyo, la inclusión y la equidad en la diversidad.

El reconocimiento de los derechos de todas las personas supone el fortalecimiento de políticas de igualdad que prevengan la exclusión y promuevan la coexistencia social y política, la lucha es lograr la equidad en la diversidad, sin exclusión para lograr una vida digna con acceso a la salud, educación, protección social, atención especializada u protección especial (Secretaría de Planificación y desarrollo, 2017)

En el Art. 42 numeral 33 del código de Trabajo, determina que los empleadores estatales y privados con al menos 25 empleados están obligados a emplear una persona con discapacidad, en un trabajo permanente que corresponda a sus conocimientos, condición física y capacidades personales, observando los principios de igualdad y

diversidad de discapacidades. A partir de año 2009 el % obligatorio de reclutamiento de personas con discapacidad es del 4% del total de empleados en las empresas. (Asamblea nacional, 2012)

Art. 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad, tienen derecho a un empleo remunerado en igualdad de condiciones y sin discriminación en las prácticas relacionadas con el empleo, incluidos los procesos de solicitud, selección, empleo, formación y remuneración y demás aspectos relacionados con los entornos públicos y privados. (Ley de Discapacidades, 2012)

De igual forma se tomará en consideración a la Sección Quinta de la Ley Orgánica de Discapacidades (artículos 45 y 54). - Del Trabajo y Capacitación.

Art. 54.- Capacitación. – Los organismos estatales implementarán paulatinamente un programa gratuito de educación continua para servidores públicos con el fin de capacitarlos y orientarlos en la atención adecuada y trato a colegas, asociados y usuarios con discapacidad. Estos programas cubrirán diferentes temas en función de los servicios que brinda cada establecimiento. (Ley de Discapacidades, 2012)

Finalmente, se determina que los puestos de trabajo asignados a las personas con discapacidad deben ser adecuados a sus competencias, posibilidades y talentos, garantizando su integridad en la ejecución de su trabajo brindándoles herramientas técnicas y tecnológicas, para su desarrollo; y, adaptando adecuando el lugar de trabajo de tal manera que facilite la realización de su trabajo. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017)

Así mismo, el art. 64 de la Ley Orgánica del Sector público (LOSEP, 2019), establece que las organizaciones de conformidad con el artículo 3 de esta ley que tengan más de 25 servidores públicos, están obligados a emplear personas con discapacidad, de manera gradual hasta el llegar al 4% del total de servidores públicos, respetando la igualdad de condiciones y teniendo las mismas oportunidades en cuanto al trabajo, proporcionando las herramientas necesarias para el desempeño de sus labores.

Por otra parte, en cuanto a las ventajas fiscales de personas con condición discapacitante el INSTRUCTIVO DESCUENTO IMPUESTO A LA RENTA AÑO 2022 señala que:

Dentro del REGLAMENTO A LA LEY DE DISCAPACIDADES-DECRETO 171 del 5-DIC-2013 DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Los beneficios tributarios previstos en la Ley Orgánica de Discapacidades, únicamente se aplicarán para aquellas personas cuya discapacidad sea igual o superior al treinta por ciento. Los beneficios tributarios de exoneración del Impuesto a la Renta y devolución del Impuesto al Valor Agregado, así como aquellos a los que se refiere la Ley Orgánica de Discapacidades, se aplicarán de manera proporcional, de acuerdo al grado de discapacidad del beneficiario o de la persona a quien sustituye, según el caso, de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla 3.

Beneficios tributarios de las personas con discapacidad

Grado de Discapacidad	Porcentaje para aplicación del beneficio
Del 30% al 49%	60%
Del 50% al 74%	70%
Del 75% al 84%	80%
Del 85% al 100%	100%

Nota: Tomando de MEF (2022)

Siguiendo con lo anteriormente mencionado dentro de los beneficios de contratar personas con discapacidad en dentro de las empresas en el Ecuador se puede señalar lo siguiente:

Si la discapacidad de sus trabajadores es igual o superior al 25%, puede deducir de la renta el 200% del valor de los sueldos y prestaciones abonados en el transcurso de tiempo gravable a los empleados con discapacidad y a que la cuota de aprendices

disminuya en un 50%. A demás tendrían prioridad en las licitaciones con el Estado en caso de empate con otra firma (Fundacioncampeonesdelavida, 2018).

2.3.2 Normas internacionales

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD) por sus siglas en inglés y su protocolo facultativo fueron aprobadas en el 13 de diciembre del 2006 y entraron en vigencia el 13 de mayo del 2008. Se materializó el llamamiento hecho por las personas con discapacidad de todo el mundo a fin de que se respeten sus derechos humanos e igualdad de condiciones (CDPD, 2008).

Ante esto la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad En su artículo 27 referente al Trabajo y Empleo, llama a los países a proteger y fomentar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones de equidad, en los contextos abiertos de trabajo, en igualdad de condiciones y accesibilidad para las personas con alguna condición discapacitante (CDPD, 2008).

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la OEA (1999), tipifica un marco jurídico amplio y adecuado para la protección y aplicación de sus derechos. La cual tiene como finalidad prevenir y eliminar toda situación discriminatoria hacia las personas con discapacidad y promover su inclusión social. Acorde a ella nuestro país se compromete a adoptar las medidas legislativas, sociales educativas, laborales o de otra índole para eliminar su discriminación y promover su integración, el empleo es uno de los ámbitos en que el Estado debe promover la integración de personas con discapacidad (OEA, 1999).

2.4 Referente estratégico

La Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades ANID- 2017-2021, conjuntamente con el Plan nacional del Desarrollo 2017-2021, como máximo instrumento de planificación del Estado, la ANID 2017-2021, contiene 12 ejes de política pública de discapacidades; entre ellos el eje del Trabajo y empleo, que tiene como objetivo el promover la inserción de las personas con discapacidad en el mercado

laboral y fomentar su emprendimiento. Este eje está compuesto por las siguientes tres estrategias:

- Promover la inclusión de personas con discapacidad y sustitutos en las organizaciones pública y privadas.
- Fortalecer capacidades empresariales y promover el acceso a líneas de crédito para personas con discapacidad.
- Mejorar la eficacia en el proceso de integración al trabajo de personas con discapacidad.

Dichas estrategias deberán ser implementadas por sectores públicos y privados, las que a su vez cuentan con 6 indicadores y sus respectivas metas que deben ser alcanzadas dentro de su periodo de vigencia, cuya implementación contará con el seguimiento y evaluación por parte del CONADIS. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017)

A esta disposición se sumó el Plan de Creación de Oportunidades 2021 - 2025 (que incluye lineamientos direccionados a promover el bienestar de la persona con discapacidad y sus familias) se plantea en el objetivo 1.1.4 Insertar el número de personas con discapacidad en el mercado laboral de 70.273 a 74.547. Además, en el PDOT (Plan de Ordenamiento Territorial de la Provincia de las Guayas) el numeral 7.3 de sus políticas señala la Implementación de mecanismos de inclusión y formación enfocados a los grupos de atención prioritaria, tales políticas están relacionadas directamente con el cumplimiento de los objetivos estratégicos territoriales (Objetivos Estratégicos: 7.2 #6 Incrementar el bienestar y el estilo de vida de la población de la provincia). Y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en el objetivo 8.5 se formula que hasta el 2030 se debe lograr el pleno empleo y productivo y el trabajo adecuado y la equitativa remuneración por un empleo de igual valor para todos (mujeres, hombres, jóvenes y personas con discapacidad).

Capítulo 3: Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación fue realizada a partir del enfoque Mixto, diseño secuencial permitiendo la combinación de la perspectiva (cuanti - cuali) cuantitativa y cualitativa en un mismo estudio. Los Métodos Mixtos utilizan diversas fuentes de información que se combinan de diversas maneras para sustentar análisis más comprensivos, acerca de la problemática planteada.

Leech y Onwuegbuzie, definieron los MM de la siguiente manera: "recoger, analizar e interpretar tanto los datos cualitativos como cuantitativos en un solo estudio, o en una serie de estudios que investigan el mismo paradigma subyacente" (Hamui, 2013, p.53).

El enfoque mixto - secuencial es una variante del enfoque mixto que combina tanto la recolección como el análisis de datos cuantitativos y cualitativos en dos etapas separadas. Se recolectan y analizan los datos cuantitativos que sirven para guiar la recolección y análisis de datos cualitativos de la siguiente fase (Malagón, 2016).

Diseño Explicativo Secuencial (DEXPLIS) Una primera etapa en la cual se analizan datos cuantitativos, seguida de otra donde se recogen y evalúan datos cualitativos. La mezcla ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales son tenidos en cuenta en el momento de la recolección de los datos cualitativos (Malagón, 2016).

3.2. Método

La investigación está enfocada desde un método de tipo no experimental, el cual permitió realizar un análisis desde el entorno natural que viven las personas con discapacidad permitiendo ver cómo fueron las experiencias por las que pasaron para lograr un empleo.

“En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que el investigador observa la situación tal cual como se presenta en el momento de la investigación sin provocarla deliberadamente” (Hernández et al., 2014, p. 152).

“La investigación no experimental es la que no manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo” (Cortés & Iglesias, 2004, p. 27).

3.3. Nivel, tipo o alcance

El tipo y nivel de investigación es descriptivo, permitiendo describir de manera específica la situación laboral de las personas con discapacidad visual y cómo las barreras han dificultado su inclusión laboral.

Este tipo de investigación se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad. Mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. Al igual que la investigación exploratoria, puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad.

“El propósito de la investigación descriptiva es identificar los atributos, particularidades y rasgos característicos de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que requieran ser estudiados” (Hernández et al., 2014, p. 92).

“Describen situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Cortés & Iglesias, 2004, p. 20).

3.4. Temporalidad

La temporalidad es transversal o también llamada transeccional, consiste en la recolección de datos en un momento específico. El estudio de inclusión de personas con discapacidad se la realiza en un año determinado que es 2021 y la recolección de información se lo determinó en una fecha específica.

“Los diseños de investigación transversales recopilan datos en un momento y tiempo determinado” (Hernández et al., 2014, p. 247).

“Este tipo de investigaciones es como una fotografía en un momento dado del problema que se está estudiando y puede ser: descriptiva o de correlación, según el problema en estudio” (Cortés & Iglesias, 2004, p. 7).

3.5. Población o Universo

Población o también llamado universo constituye en un conjunto mínimo o infinito de personas que tienen características acordes al estudio que se realiza. La población de un estudio siempre estará constituida por un universo objetivo es decir nuestra población inicial. Sin embargo, no siempre esta población objetivo podrá ser estudiada o alcanzada (Gallardo Echenique, 2017).

Para Cortés e Iglesias (2004, p. 90) “Por población o universo definimos la totalidad de elementos o individuos que poseen la característica que estamos estudiando” en este estudio el universo lo constituyen los asociados a FUNECI y ACACIG.

En la actualidad en la ciudad de Guayaquil se encuentra un total de 470.820 personas con discapacidad de las cuales 206.532 pertenecen al sexo femenino y 264.260 al sexo masculino. Del total de estas cifras se encuentran trabajando tan solo 68.901 personas, de las cuales 24.472 son mujeres y 44.429 son hombres. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2021).

3.6. Muestra y Muestreo

La muestra representa una parte considerable de la población obtenida sobre la base de características identificadas y se utiliza cuando los datos deben obtenerse en un periodo de tiempo no muy prolongado. (Gallardo, 2017).

La muestra estudiada en esta investigación está constituida por 100 personas voluntarias con discapacidad visual, pertenecientes a FUNECI y ACACIG de la ciudad de Guayaquil, las cuales presentan diferente porcentaje de discapacidad visual y ceguera total y muchos de ellos poseen trabajo formal, algunos tienen empleo adecuado y otros no lo tienen o en muchos casos se encuentran desempleados.

El muestreo es una técnica estadística para seleccionar una muestra de una población de estudio. El muestreo utilizado para esta investigación fue probabilístico aleatorio simple, en vista de que toda la población tuvo la misma probabilidad de ser

escogida, así pues, el muestreo aleatorio simple es un subconjunto de una muestra elegida de una población más grande. (Otzen & Manterola, 2017).

El muestreo asegura que todas las personas que pertenecen a la población a investigar posean las mismas posibilidades de ser parte de la muestra. Esto quiere decir que la probabilidad de seleccionar un sujeto de estudio “y” es indistinta de las posibilidades que tienen los demás sujetos que pertenecen a la población de objeto de estudio. (Otzen & Manterola, 2017).

3.7. Técnica de recolección de información

En la presente investigación se han elegido las técnicas de encuesta y grupo focal para la recopilación de información para el estudio de las personas con discapacidad visual, con el fin de facilitar la recopilación de información sistémica y válida, ayudando y lograr mayor exactitud y comprensión en los resultados.

La encuesta es una técnica de recopilación de información, por medio de la formulación de preguntas a los encuestados con el objeto de recopilar sistemáticamente mediciones sobre las respuestas obtenidas en la misma. (López Roldán & Fachelli, 2015).

Para Martínez-Miguel, el grupo focal “es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto” (Hamui & Varela, 2013, p.69).

3.8. Forma de análisis

Los resultados cuantitativos de este estudio se analizaron mediante la estadística descriptiva y realizando la triangulación de los resultados obtenidos con el capítulo II de la teoría y conceptos de la presente investigación. “Se entiende que la estadística descriptiva es una rama de la estadística que proporciona sugerencias sobre cómo sintetizar la información en tablas, cuadros o gráficas” (Rendón et al., 2016, p. 398).

Los datos cualitativos fueron analizados a través de la Codificación axial, que es el proceso de identificación de relaciones entre las categorías obtenidas en la Codificación Abierta y sus subcategorías (Marsiglia, 2023).

Capítulo 4: Resultados de la investigación

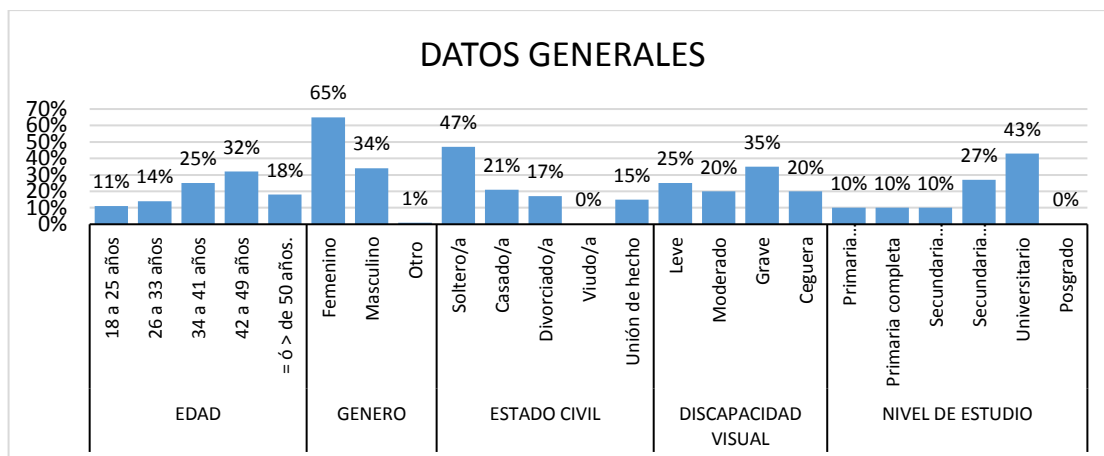
En el presente capítulo, se examinará la data recopilada a través de la encuesta aplicada con la utilización del formulario de Google. Estos datos estarán interconectados con el propósito de abordar de manera integral los objetivos previamente establecidos en el estudio, enfocados en analizar los factores que ejercen influencia en el acceso al empleo formal de individuos con discapacidad visual. A partir de este análisis, se expondrán las experiencias vividas por aquellos que están empleados en trabajos formales, lo que posteriormente permitirá un entendimiento más profundo de las demandas asociadas al acceso laboral. Estas demandas serán exploradas a través de las perspectivas y opiniones recopiladas de la totalidad de los encuestados, independientemente de su estatus laboral.

Datos generales

En referencia a los resultados obtenidos se puede apreciar de la encuesta realizada a personas con discapacidad visual afiliadas a (FUNECI) y a la (ACACIG) en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año 2023, arroja una serie de datos significativos que proporcionan una comprensión más profunda de la situación de este grupo demográfico en relación con varios aspectos clave (Ver figura 3).

Figura 3.

Datos generales de los encuestados



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

El rango de edad de los encuestados es amplio, con una representación equitativa en diferentes grupos. Aunque se aprecia que la mayoría de los encuestados tienen entre 42 y 49 años, seguidos por aquellos en el grupo de edad de 34 a 41 años. La participación femenina es notablemente mayor, constituyendo el 65% de los encuestados en referencia a los encuestados masculinos quienes representan el 34%, mientras que un pequeño porcentaje con el 1% se identifica con otro género. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2018) el género no es un aspecto que permanezca estático, sino que se modifica a nivel temporal y espacial. Esto se debe a que los seres humanos o los distintos grupos no siempre están a favor de las normas vinculadas a lo que se entiende por masculinidad o feminidad. De igual manera, la mayoría de los encuestados se autodefinen como solteros/as con el 47%, en unión de hecho con el 15%, la proporción de encuestados casados/as es del 21%, mientras que un 17% se encuentra divorciado/a.

Considerando el nivel de estudio, los encuestados muestran un nivel educativo variado, siendo la educación universitaria destacable, con un 43%; el 27% ha completado la educación secundaria, mientras que un 10% tiene la primaria completa e incompleta y la secundaria incompleta.

En cuanto a la discapacidad visual, se refleja una distribución diversa en términos de la gravedad, en el que 35% de los casos indica como discapacidad grave y el 20% se encuentra en un nivel de ceguera. Desde la Organización Mundial de la Salud (2022) señala, según la Clasificación Internacional de Enfermedades 11 (2018)

que el deterioro de la visión se clasifica en, leve: agudeza visual menor a 6/12 o igual o mayor a 6/18, moderado: agudeza visual menor a 6/18 o igual o superior mayor a 6/60, grave: agudeza visual menor a 6/60 o igual o mayor a 3/60 y ceguera: agudeza visual menor a 3/60, mientras que el deterioro de la visión cercana corresponde a “la agudeza visual cercana menor a N6 o M.08 a 40 cm”. Sin embargo, algunos encuestados en referencia a estos señalamientos manifiestan que:

“Lo que sucede es que se ha establecido una forma errada de evaluar la discapacidad, porque la discapacidad es la deficiencia de alguno de los sentidos, pero esto no tiene nada que ver si esta persona tiene preparación académica o si vive en una casa medianamente buena o de lujo o si tiene familiares que tienen buenos trabajos, simplemente deberían enfocarse en lo que es la discapacidad en sí, pero esto no sucede cuando uno se va a hacer la evaluación preguntan ¿cuál es su nivel académico? Y si es universitario le colocan puntos menos, si vive en zona residencial le colocan puntos menos, si su hermano, tío o algún familiar es maestro o tiene negocio propio y gana un buen sueldo, le restan puntos a la discapacidad, porque suponen que esas personas ayudan a uno y muchas veces no es así” (Grupo focal, 2023).

“Cuando me acerque al subcentro de salud la Dra. que me atendió me dijo que la ley solo permitía colocar hasta el 75% de discapacidad en el carnet” Grupo focal, (2023) lo cual revela la desinformación existente sobre la ley de discapacidades, la cual señala que el carnet de discapacidad será emitido para beneficios de ley mediante evaluación anual de los médicos del MSP cuando el resultado de la evaluación indique del 30% al 100% de discapacidad visual. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

“Cuando fui a la renovación del carnet de discapacidad solo me lo renovaron y no hicieron nada más y, me volvieron a poner el 90% de discapacidad, pero yo soy ciego total” (Grupo focal, 2023). Este testimonio, destaca un problema en la forma en que las autoridades están evaluando y documentando la discapacidad, dejando de lado la norma “Los médicos competentes del MSP deberán realizar la respectiva valoración médica de forma anual para la renovación de carnet de discapacidades”. (Ley Orgánica

de Discapacidades, 2012)

“A mí me dijeron que solo se colocaba el 100% de discapacidad a las personas que no se pueden mover, pero lo mío es discapacidad visual no física” (Grupo focal, 2023). “O sea, para resumir esto hay que ser un indigente ignorante para que a uno le pongan el 100%” (Grupo focal, 2023). Estas dos últimas opiniones subrayan un estigma y una falta de comprensión de la diversidad de discapacidades y sus impactos. Esta mentalidad puede socavar la dignidad de las personas con discapacidad visual y perpetuar la exclusión y la discriminación. La Organización Mundial de la Salud (2023) plantea que la discapacidad es un suceso que es parte del ser humano, y por tanto, es consustancial a la experiencia humana. A lo largo del tiempo su abordaje ha venido siendo desde el panorama médico. Sin embargo, en la actualidad ha adquirido un abordaje integral que permite entender la interacción de este grupo de personas con su medio, y sus propias necesidades, razón por la cual la discapacidad requiere un abordaje multidisciplinario en el cual se involucra el Estado y las políticas de protección y apoyo que se pueden aplicar en cada contexto.

“Las leyes están, pero no se aplican” (Grupo focal, 2023). Esta observación refleja un problema común en muchos contextos como, la falta de implementación efectiva de políticas y leyes destinadas a proteger los derechos de las personas con discapacidad, así como también, a la falta de sensibilización y existencia de burocracia. De acuerdo con Ferreira (2010) la participación política es una forma de superar la exclusión, dado que por medio de la participación, los sectores excluidos adquieren voz como actores sociales, mismo que puede influir en las políticas públicas y hacer visibles sus necesidades, esto considerando que los actores excluidos se constituyen en actores relevantes, logrando que sus necesidades sean atendidas, superando de esta forma la exclusión social, cuya visión se encuadra en los conceptos de la verdadera democracia.

El testimonio manifestado por los encuestados, revelan una serie de preocupaciones y percepciones negativas en relación con el proceso de evaluación y las implicaciones en su vida laboral y social. Dejando en evidencia la aplicación de una evaluación en la discapacidad, poco precisa. Dándole mayor importancia a factores no relacionados con la discapacidad en sí, como el nivel académico, la

situación residencial y las ocupaciones de los familiares. Esta percepción sugiere que el sistema de evaluación no está considerando adecuadamente la verdadera limitación que impone la discapacidad visual en la capacidad de una persona para desempeñar ciertas tareas laborales.

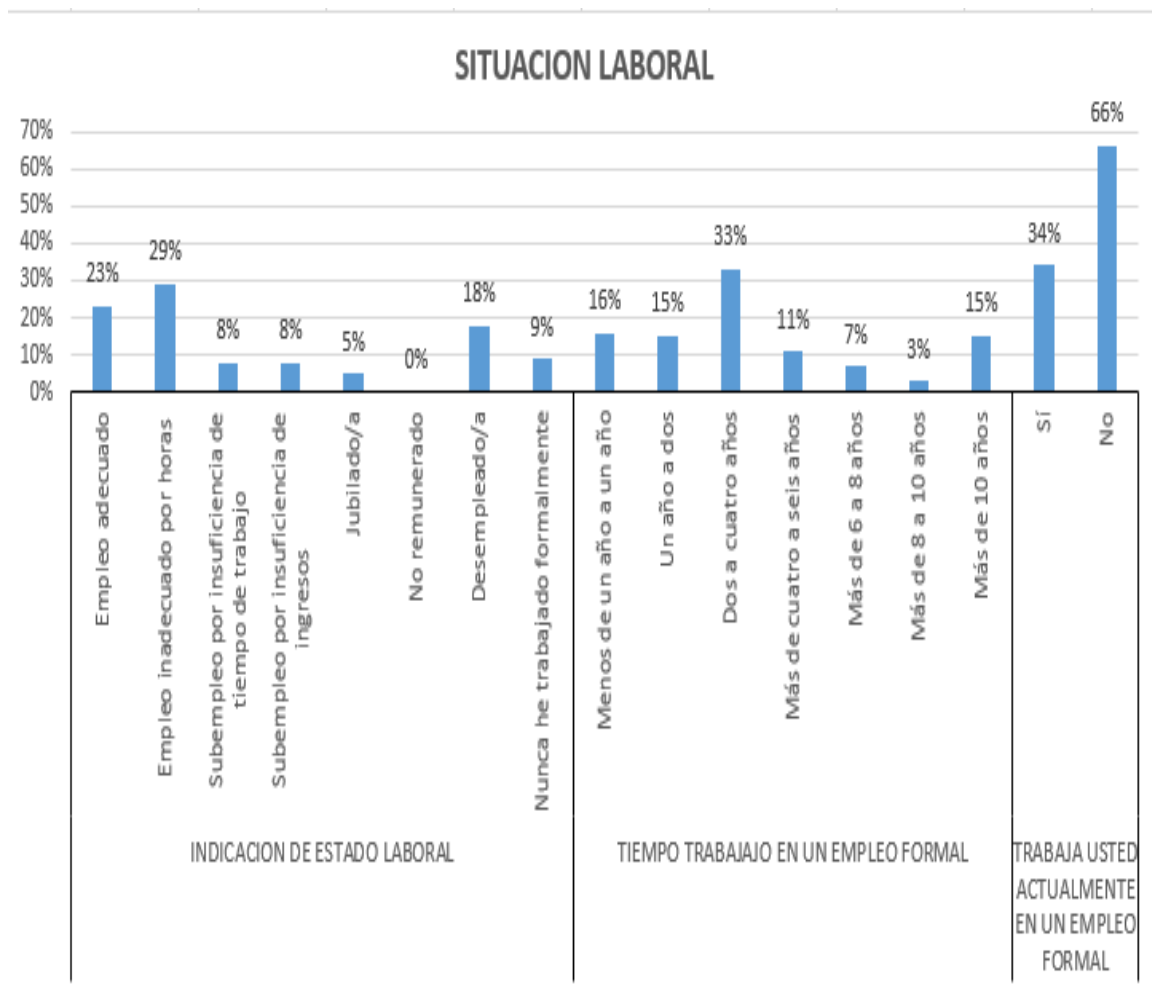
Por lo que pareciese que existe la necesidad de una revisión y mejora del proceso de evaluación de la discapacidad visual, así como una mayor conciencia sobre las diversas formas de discapacidad y sus implicaciones en la vida laboral y social. Es fundamental considerar las capacidades y limitaciones individuales en lugar de basarse en prejuicios o criterios no relevantes para determinar el nivel de discapacidad de una persona.

4.1. Caracterización de la situación laboral de las personas con discapacidad visual de la muestra.

Según los resultados de la encuesta, se puede inferir que existe una variedad de situaciones laborales entre los afiliados a las instituciones de la muestra, tal y como se aprecia en la figura 4.

Figura 4.

Situación laboral



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Al observar la figura 4, en referencia a la Situación laboral, específicamente en el estado laboral actual de los encuestados, se puede apreciar que el 23% se encuentran en un empleo adecuado; esto sugiere que una parte significativa de ellos, tienen un trabajo que coincide con al menos el salario mínimo durante la semana en cuestión y que trabajan una cantidad de horas igual a 40 horas a la semana, en este sentido Villacís y Reis (2015) consideran que el empleo adecuado se define como la presencia de un contexto laboral apropiado para alguna labor, que garantice las herramientas necesarias, lapso laborales y descanso adecuada para todos los trabajadores dentro de una organización económica, sea esta pública o privada. Sin embargo, el 29% de los encuestados tiene un empleo inadecuado debido a la limitación de horas trabajadas.; lo que indica que hay personas que están empleadas, pero no pueden trabajar a tiempo completo.

Así mismo, un 8% experimenta subempleo debido a la falta de tiempo de trabajo suficiente; relacionándolo con empleos de medio tiempo o trabajos eventuales. De igual manera un 8% señalan estar en una situación de subempleo debido a ingresos insuficientes; lo que indica que, aunque trabajan, sus ingresos no son adecuados para cubrir sus necesidades básicas. Un 5% manifestó ser jubilado/a, significando que han dejado de trabajar debido a la edad u otras circunstancias. Esto llama considerablemente la atención porque existe un 18% de desempleados/as y, un 9% que nunca ha tenido experiencia laboral formal. Esto sugiere, una falta de oportunidades laborales previas o posiblemente estar relacionado con las limitaciones asociadas con la discapacidad visual, tal y como lo señala uno de los encuestados al manifestar “En las empresas contratan más a personas sordas y con discapacidad física que a las personas ciegas” (Grupo focal, 2023). En cuanto a este tema Rivero (2019) afirma que la inclusión se define como un proceso a través del cual se promueven estrategias, políticas y programas mediante los cuales se busca que las personas puedan integrarse a los distintos ámbitos de la sociedad, contribuyendo con su participación en la construcción del espacio público y social. Es por ello, que la inclusión busca que todas las personas puedan desarrollarse en igualdad de condiciones, superando aquellas barreras físicas, intelectuales y culturales que pueden obstaculizar dicho proceso.

Por lo tanto, desde el análisis de todos estos datos se valora que algunos tienen empleos adecuados, mientras que otros enfrentan subempleo, desempleo o incluso nunca han tenido experiencia laboral formal. La mayoría de los encuestados tiene experiencia laboral en el rango de dos a cuatro años, lo que podría indicar cierta estabilidad en el empleo, pero también hay un grupo con una experiencia laboral más prolongada. Aunque para el momento de la encuesta solo el 34% está trabajando actualmente en un empleo formal y el 66% no dispone de él. En referencia a ello, un encuestado indicó lo siguiente:

“... en mi caso, hace algunos años por medio de otra fundación nos facilitaron el acceso a un trabajo formal, pero paulatinamente conforme paso el tiempo nos fueron despidiendo uno por uno, sin importarles la ley del 4% de personas con discapacidad por el número de trabajadores de la empresa” (Grupo focal, 2023).

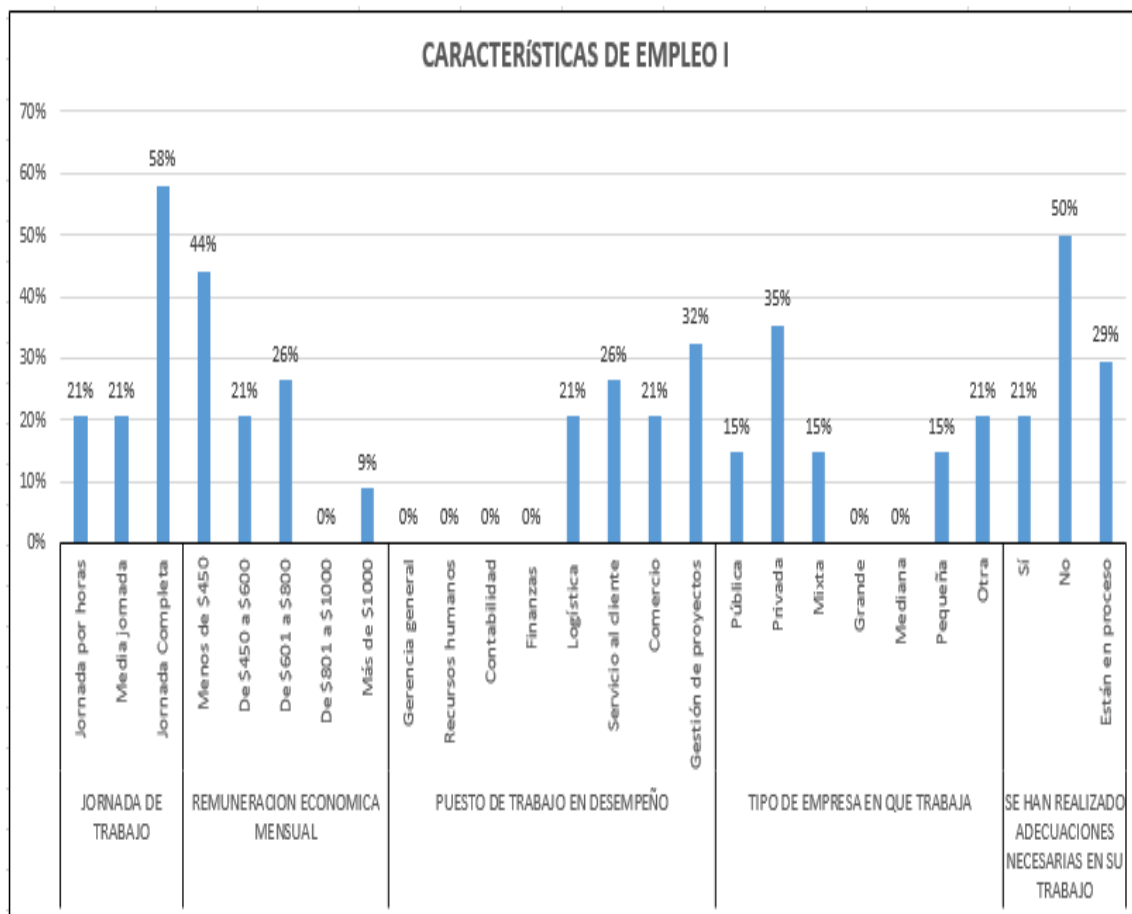
Por consiguiente, se aprecia que la mayoría de los encuestados no cuentan con un trabajo decente, como indica Fernández (2015) el trabajo decente se define como un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad humana. Permitiéndoles incrementar ingresos de los individuos y de sus familias (Ryder, 2020).

Algunas características de empleo de las personas con discapacidad visual

Para el análisis de la categoría sobre las características referidas al empleo, se consideraron las opiniones de 34 encuestados quienes fueron los que manifestaron presentar un empleo formal, en el periodo de la realización de la encuesta. En el que se valoraron algunos aspectos como:

Figura 5.

Características de empleo I



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

En referencia a resultados exteriorizados en la figura 5 de la encuesta, muestran que la mayoría con un 58% de las personas con discapacidad visual encuestadas trabajan en jornada completa en roles relacionados con la gestión de proyectos (32%), servicio al cliente (26%), comercio y logística (21% cada uno). Los salarios varían ampliamente, con un grupo significativo (44%) ganando menos de \$450 al mes. Aunque un porcentaje considerable trabaja en empresas privadas (35%), también hay presencia en empresas públicas, mixtas y pequeñas (cada una con el 15%). Situación que debería revisarse, ya que según el Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades Las personas con discapacidad, tienen derecho a un empleo remunerado en igualdad

de condiciones y sin discriminación.

Un porcentaje significativo (50%) indicó que no se han realizado adecuaciones necesarias en sus trabajos para acomodar sus discapacidades visuales. Sin embargo, un 21% señala que, si se han realizado dichas adecuaciones, y un 29% expresó que están en proceso de implementarlas. Apreciando una vulneración de derechos en aquellas empresas que no cumplen con la responsabilidad de establecer ajustes en sus instalaciones, las cuales ofrezcan igualdad de condiciones para todos sus empleados, tal y como lo sugiere la Secretaría de Planificación y Desarrollo (2017) consolidar políticas de equidad que impidan eviten la segregación y promuevan la integración socio - política, marchando hacia una verdadera igualdad en la pluralidad.

Por tanto, es evidente que una gran parte de empresas no cumplen con la inclusión. Desde el punto de vista de Guamán (2019) para que exista una verdadera inserción participativa de las personas con discapacidad, se deben dar una serie de procesos que garanticen el acceso a todas las actividades que se le brinda a la sociedad; en el que dichos procesos estén encaminados a la eliminación de impedimentos y barreras que obstaculizan el bienestar común de los ciudadanos a la vida social activa. En el que diversos participantes indicaron:

“Están en cero tanto en la parte administrativa como en la parte operativa” (Grupo focal, 2023).

“Desde mi experiencia, en una empresa donde fui a hacer pasantías, llevé el job (lector de pantalla) y se sorprendieron los compañeros y empleadores. Por lo que la representante de recursos humanos se me acercó al apreciar que, el ciego estaba en la computadora. Esto, porque ya me sé de memoria los pasos para instalar el lector de pantalla incluso para descargarlo sin llevar nada. A lo que le dije que ya estaba listo para trabajar, al observar mi desenvolvimiento, me asignaron a realizar mantenimiento en la base de datos del seguro” (Grupo focal, 2023). Por estas razones, desde la perspectiva de investigadores como Jiménez (2016), la inclusión tiene como finalidad superar aquellas barreras, obstáculos, limitaciones y dificultades que las personas pueden experimentar en su vida cotidiana, y que les impide desarrollarse de una manera satisfactoria de acuerdo a sus necesidades y objetivos a lograr en los distintos ámbitos en los cuales intervienen día tras día.

Otro encuestado señala: “Hace falta concientizar por medio de capacitaciones en las empresas o en una feria laboral para que escuchen como piensan los ciegos y sus necesidades en las empresas” (Grupo focal, 2023). Con relación a la falta de concientización en la que viven las personas con discapacidad, Morillo (2020) plantea que la finalidad de la inclusión es superar barreras de distinta índole que impiden que las personas accedan al cumplimiento de sus derechos de manera equitativa. Por ello, la inclusión es una política que debe integrarse a toda clase de contextos como lo educativo, cultural, familiar, ocupacional, y social para así contribuir con el desarrollo integral del individuo en cada una de las etapas que son parte de su vida.

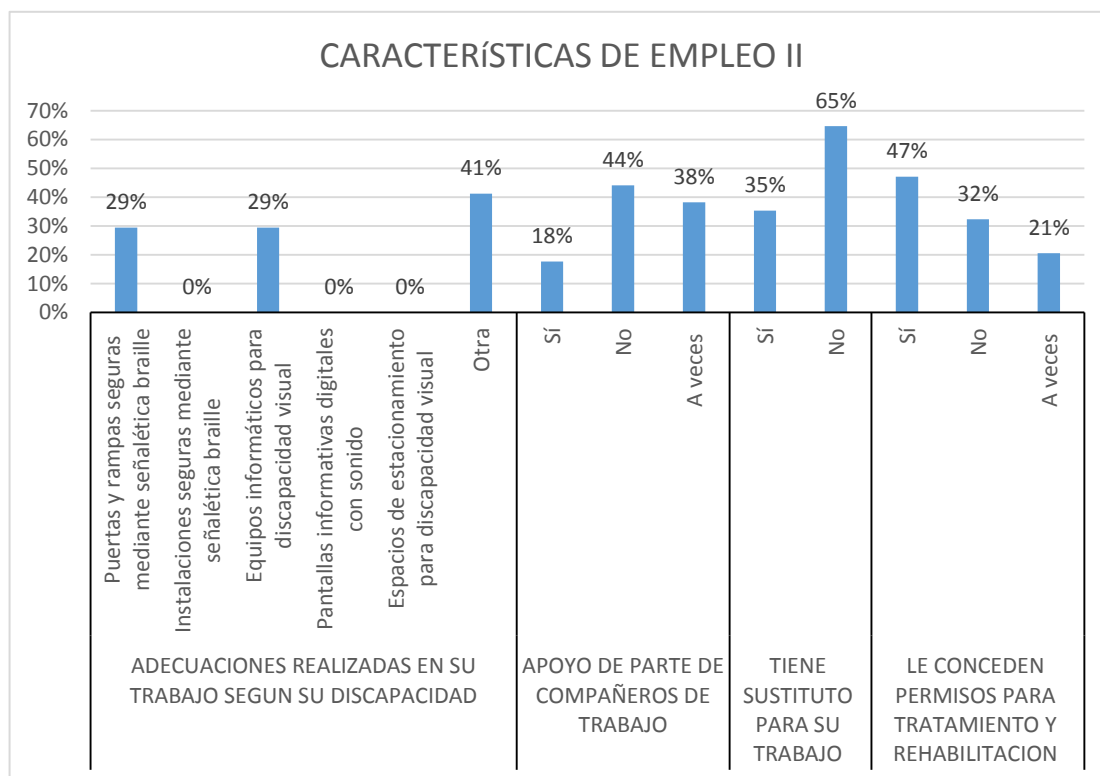
Los testimonios de los participantes brindan ejemplos concretos de las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleo y durante su experiencia laboral. En particular, el testimonio de un individuo ciego muestra cómo su conocimiento y habilidades técnicas permitieron superar las barreras y ser productivo en su trabajo, a pesar del desconcierto inicial de sus compañeros y empleadores. Esta narración ejemplifica la capacidad y la contribución de las personas con discapacidad visual cuando se les brinda la oportunidad adecuada.

Sin embargo, la perspectiva de otro encuestado, es que ve la necesidad de concientizar a través de capacitaciones a empresas o realizar ferias laborales en referencia a las necesidades y pensamientos de las personas con discapacidad, lo cual es una propuesta valiosa. Esta sugerencia apunta a un enfoque proactivo para sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la inclusión y para educar a los empleadores y compañeros sobre cómo crear un ambiente de trabajo inclusivo.

Por tanto, la información proporcionada resalta la brecha existente en la inclusión laboral de personas con discapacidad y muestra la necesidad de procesos y acciones concretas para eliminar barreras y fomentar la participación plena en la sociedad. Los testimonios personales aportan un toque humano y ejemplifican los desafíos y oportunidades que las personas con discapacidad enfrentan en su búsqueda de empleo y desarrollo profesional.

Figura 6.

Características de empleo II



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Al apreciar la figura 6. Se pudo analizar con respecto a otras características del empleo de las personas de la muestra. En relación con las adecuaciones que se deberían realizar en los espacios de trabajo para incorporar personas con discapacidad, el 29% indicó que se han realizado adecuaciones en el lugar de trabajo en puertas y rampas seguras con señalética braille, así como equipos informáticos específicos para discapacidad visual. Además, un 41% mencionó otras formas de adaptación en su entorno laboral que no se especificaron en la encuesta.

En cuanto al apoyo de sus compañeros de trabajo, el 18% de los encuestados reporta recibir apoyo, mientras que el 44% indicó que no lo recibe. Un 38% señaló que el apoyo varía y es a veces presente. De igual manera, el 35% de los encuestados

afirmó tener un sustituto designado para su trabajo en caso de necesitar ausentarse. Mientras tanto, el 65% no tiene un sustituto designado. Aunque el 47% de los encuestados informó que si les conceden permisos para tratamiento y rehabilitaciones cuando lo necesitan. Un 32% indicó que no se les conceden permisos, y un 21% dijo que esto ocurre a veces.

Es relevante destacar que, aunque existe una proporción significativa de personas con discapacidad visual que han experimentado adecuaciones en sus lugares de trabajo y apoyo de sus compañeros, aún hay margen de mejora en términos de apoyo y adaptaciones. Además, una parte importante de los encuestados no tiene un sustituto designado en el trabajo y no siempre reciben permisos para tratamiento y rehabilitación.

Estos resultados resaltan la importancia de seguir trabajando para crear entornos laborales inclusivos y de apoyo para las personas con discapacidad visual, considerando algunas perspectivas de encuestados, los cuales manifiestan, que para que se dé una verdadera inclusión dentro de las empresas: “... el departamento de Recursos Humanos debe contratar dentro de su área al menos una persona con discapacidad visual para que comprenda realmente lo que viven los trabajadores de la empresa que tengan esta discapacidad” (Grupo focal, 2023). Considerando esta opinión, se puede enfatizar la relevancia de crear entornos laborales inclusivos y de apoyo para este conglomerado. Al destacar la necesidad de una inclusión genuina en los lugares de trabajo, lo que resalta la importancia de tener una perspectiva interna que comprenda las experiencias y desafíos específicos que enfrentan los trabajadores con discapacidad visual. Esta sugerencia busca superar la falta de empatía y entendimiento que puede existir cuando los tomadores de decisiones carecen de una comprensión profunda de las necesidades de estos empleados.

“Si hay una persona con discapacidad visual, dentro del departamento de RRHH, por lo menos podrá evaluar a una persona ciega” (Grupo focal, 2023). Al respecto, Varas (2018) manifiesta que la inclusión laboral es el camino para lograr un desarrollo integral de la persona y mejorar su calidad de vida. Esto es posible aprovechando sus conocimientos y capacidades que son claves en la transformación de la sociedad y sus distintas estructuras. Para ello, es necesario que el sector laboral tome en consideración las cualidades de las personas y sus necesidades, para de esta

manera brindar soluciones oportunas que les permita integrarse de manera adecuada a cada plaza de trabajo y generar un desempeño oportuno.

Esta propuesta muestra una comprensión de que el proceso de selección debe ser inclusivo y considerar las capacidades reales de las personas en lugar de basarse únicamente en percepciones superficiales.

“Las entidades públicas (Estatales) tengan su personal capacitado para dar la debida atención a una persona con discapacidad” (Grupo focal, 2023). Este llamado a que las entidades públicas, refleja la insuficiencia de mejorar la sensibilidad y habilidades de atención en los sectores gubernamentales y estatales, como lo estipula el Art. 54 de la Ley Orgánica de Discapacidades. - Los organismos estatales implementarán paulatinamente un programa gratuito de educación continua para servidores públicos con el fin de capacitarlos y orientarlos en la atención adecuada y trato a colegas, asociados y usuarios con discapacidad. Estos programas cubrirán diferentes temas en función de los servicios que brinda cada establecimiento.

Otro encuestado manifestó: “Considero que para tener una conciencia social es necesario hacer campañas de concientización por medio de las redes sociales acerca de la discapacidad visual no solo en relación a lo laboral, sino en relación al desenvolvimiento del día a día de las personas con discapacidad V. y con empleadores, compañeros de trabajo, de estudios y con la sociedad en general” (Grupo focal, 2023).

De igual manera, la propuesta de realizar campañas de concientización en redes sociales demuestra una comprensión de que la inclusión no se limita solo al entorno laboral, sino que debe permear en todos los aspectos de la vida cotidiana. Esta idea reconoce la importancia de educar a la sociedad en general para promover una cultura de aceptación y entendimiento hacia las personas con discapacidad.

En resumen, a dichos testimonios de los empleados con discapacidad visual, se destaca la necesidad de una inclusión auténtica en el entorno laboral y más allá. Las propuestas presentadas reflejan una comprensión profunda de los desafíos y soluciones necesarias para crear un ambiente donde estas personas puedan contribuir plenamente y llevar una vida sin barreras.

Es por ello, que toda empresa que contrate a una persona con discapacidad

debe disponer de los recursos necesarios para su desempeño laboral, como lo afirma Morillo (2020) al plantear que la finalidad de la inclusión es superar barreras de distinta índole que impiden que las personas accedan al cumplimiento de sus derechos de manera equitativa y Velasco (2022) al señalar que la inclusión laboral, consiste en incluir a todas las personas, circunscribiendo aquellas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, logrando su participación activa en el contexto laboral, desempeñándose profesionalmente y contribuyendo con el desarrollo personal, de su familia y de la sociedad de manera general. Sin embargo, desde la experiencia de algunos encuestados esto no siempre sucede al expresar lo siguiente:

“... en mi caso un empleador me dijo que quería una persona con discapacidad pero que vea. Como el trabajo era un call center, le dije que en la computadora le podía instalar un lector de pantalla y el empleador me indicó que no tenían la tecnología para eso, pero yo le expresé que la Fundación tenía el apoyo logístico para hacerlo y quedaron en llamarme, pero nunca me llamaron. Pese a que el lector de pantalla es gratuito (Lector NVDA)” (Grupo focal, 2023).

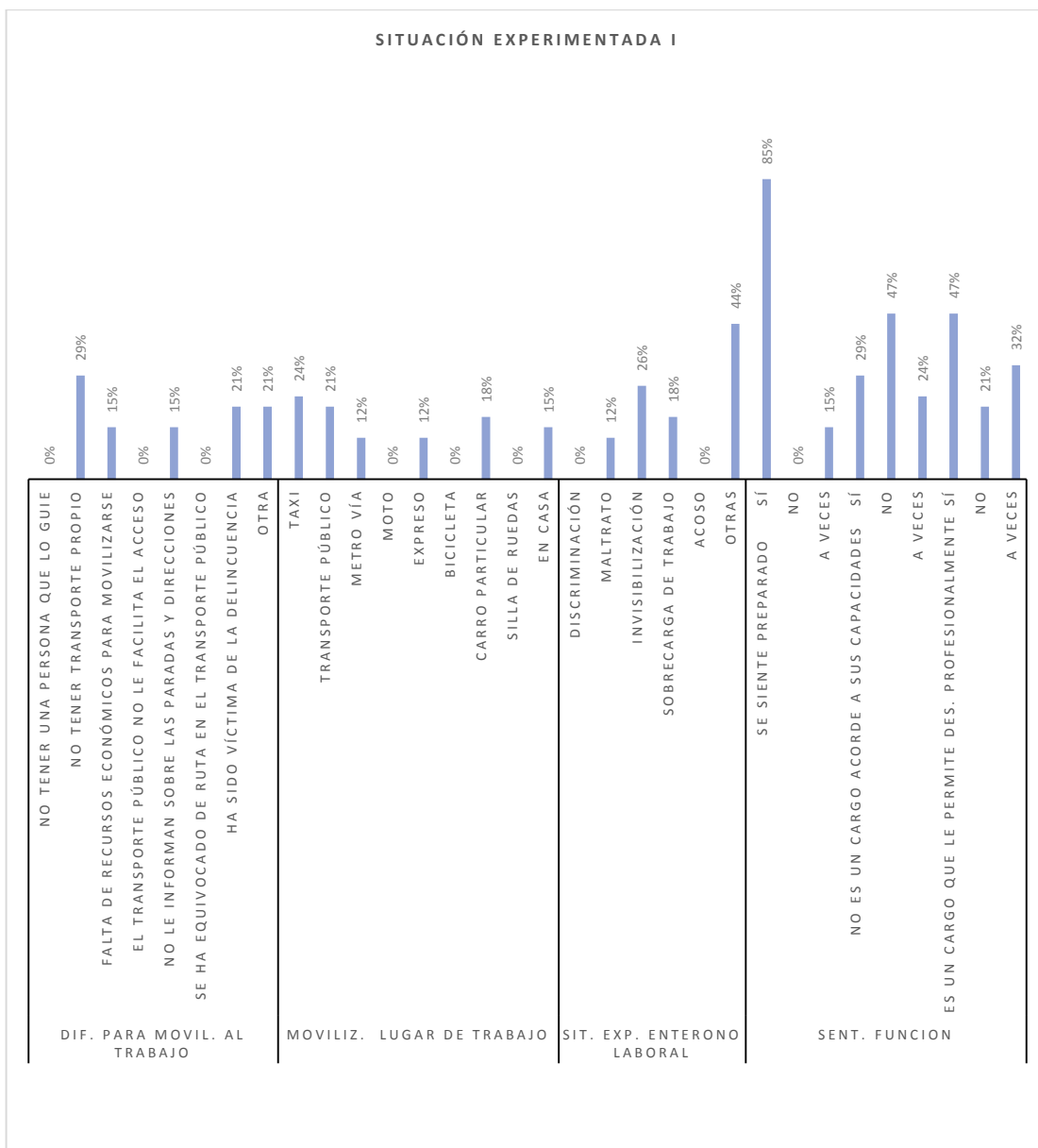
Desde esta última opinión expresada por uno de los encuestados refleja una problemática real en la percepción y la disposición de los empleadores hacia las personas con discapacidad visual. A través de su testimonio, el encuestado ilustra cómo la falta de comprensión y la resistencia a adoptar tecnologías accesibles pueden obstaculizar las oportunidades de empleo para individuos con discapacidad. Igualmente, la negativa del empleador a considerar la instalación de un lector de pantalla en la computadora del encuestado, a pesar de su disponibilidad gratuita y del apoyo logístico ofrecido por la Fundación, refleja una resistencia infundada al cambio y a la inclusión. Además, de la declaración del empleador de querer una persona con discapacidad, pero que pueda ver, revela un estigma arraigado y una percepción limitada de las habilidades de las personas con esta discapacidad. Esto es una muestra que algunos empleadores pueden estar retrocediendo debido a la falta de familiaridad o a la falta de voluntad para hacer ajustes que permitan la participación de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

La promesa de contactar al encuestado para explorar la solución del lector de pantalla, seguida por la falta de seguimiento y comunicación posterior, revela un trato

insensible y desinteresado hacia las personas con discapacidad visual. Esto refuerza la importancia de superar las barreras no solo en términos de tecnología, sino también en cuanto a actitudes y compromiso real para la inclusión. Por lo que se ilustra la necesidad de un cambio en la mentalidad de los empleadores y, una mayor educación sobre las capacidades y soluciones disponibles para las personas con discapacidad visual y otras discapacidades.

Figura 7.

Situación experimentada I



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

os resultados que muestran la figura 7. Proporcionó análisis de las respuestas emitidas por los encuestados, exteriorizando una visión reveladora sobre las dificultades y experiencias que enfrentan las personas con discapacidad visual en relación con su movilidad, el entorno laboral y sus sentimientos hacia sus funciones laborales. Donde en referencia a las dificultades para moverse al trabajo, consideran que los factores que más afectan son: falta de transporte propio 29%; con el 21% el haber sido víctima de la delincuencia, y con el 15% falta de recursos económicos para moverse y el que no se les informe donde son las paradas, situaciones que limitan

la accesibilidad al trabajo. La mayoría de encuestados señaló la carencia de una persona que los guíe para movilizarse, lo que sugiere que este grupo ha encontrado formas alternativas para movilizarse de manera independiente. La escasa información sobre paradas, destaca la importancia de sensibilizar a la población para brindar apoyo a las personas con discapacidad visual, así como establecer mejoras en la infraestructura, como anuncios acústicos en estaciones y vehículos, así como también el ser víctimas de la delincuencia es un factor preocupante que señala la importancia de garantizar la seguridad de las personas con discapacidad visual en su entorno.

En referencia al medio de transporte que más utilizan para movilizarse a su lugar de trabajo: el 24% indicó el uso de taxis, el 21% transporte público y con el 18% carro particular. La elección del transporte público como un medio de movilidad es alentador, ya que demuestra que existe una cierta accesibilidad en este ámbito para las personas con discapacidad visual. Aunque, no todos tengan buena experiencia sobre dicho servicio.

“Hay choferes del transporte público, cuando ven varios ciegos, no paran” (Grupo focal, 2023).

“O cuando lo ven a uno con el bastón, no paran porque pagamos el 50% menos” (Grupo focal, 2023)

“Estamos en un mundo en el que se debe prescindir lo menos posible de los demás, tratamos de ser lo más independiente posible” (Grupo focal, 2023).

Incluso, en otro caso uno de los partícipes expresó “... el empleador me ha preguntado qué como me voy a movilizar para llegar al trabajo, sin que llegue tarde” (Grupo focal, 2023).

Lo cual muestra el desconocimiento del derecho de las personas con D.V. estipulado en el Art. 60 de la Ley Orgánica de Discapacidades la cual señala que: Las autoridades de tránsito, transporte terrestre y seguridad vial de cada región monitorearán, supervisarán y controlarán el cumplimiento de las normas de tránsito obligatorias para las personas con discapacidad antes de emitir los permisos de operación y circulación y circulación pertinentes. El Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN) desarrollará medidas para garantizar el acceso a los vehículos de transporte público por parte de las personas con discapacidad y garantizar la

seguridad de las mismas, así como también sancionar las infracciones cometidas por los transportistas.

El hecho de que el índice de uso de taxis sea alto puede indicar que aún hay deficiencias en la accesibilidad y la atención por parte del transporte público. Los testimonios de los participantes subrayan problemas como la falta de parada de los vehículos cuando ven a personas con discapacidad visual esperando, o incluso el hecho de que algunos choferes no detienen el vehículo para evitar otorgar el descuento correspondiente a estas personas. Esto pone de manifiesto que, aunque se han realizado avances en términos de accesibilidad, aún persisten actitudes y prácticas discriminatorias por parte de algunos proveedores de servicios.

La cita que menciona la importancia de la independencia y la necesidad de reducir la dependencia de los demás, refleja el deseo de las personas con discapacidad visual de ser autosuficientes y tener igualdad de oportunidades en la vida cotidiana, incluyendo su movilidad.

La mención del empleador que pregunta sobre el modo de transporte utilizado, puede resaltar la preocupación por la puntualidad y la capacidad de cumplir con las responsabilidades laborales, lo cual podría estar relacionado con la percepción de que las personas con discapacidad visual podrían enfrentar más dificultades en este aspecto.

En cuanto a las situaciones experimentadas en el entorno laboral, las opciones más destacadas fueron la invisibilización con el 26%, sobrecarga de trabajo con un 18% y maltrato 122%, son los problemas más importantes que enfrentan los encuestados, resaltando la necesidad de crear conciencia y sensibilidad en los lugares de trabajo para garantizar que las personas con discapacidad visual sean reconocidas y respetadas.

Por tanto, las situaciones dentro del entorno laboral, como la invisibilización, la sobrecarga de trabajo y el maltrato, demuestran que las barreras no se limitan únicamente al transporte. La invisibilización podría estar relacionada con la falta de reconocimiento de las habilidades y contribuciones de las personas con discapacidad visual en el entorno laboral. La sobrecarga de trabajo y el maltrato son aspectos preocupantes que señalan la necesidad de crear un ambiente laboral inclusivo,

respetuoso y equitativo para todos los empleados, independientemente de su capacidad.

El hecho de que el 44% de los encuestados haya señalado "otras" situaciones experimentadas en el entorno laboral muestra la diversidad de desafíos que enfrentan, lo que podría incluir actitudes negativas, falta de adaptaciones razonables, entre otros.

En relación a los sentimientos que presentan sobre la función laboral que ejercen, la mayoría de los encuestados (85%) se sienten preparada para desempeñar la función laboral que tienen, lo que refleja un alto nivel de confianza en sus capacidades profesionales. Y, sobre la percepción de que el cargo no es acorde a sus capacidades (29%) podría indicar una falta de reconocimiento de las habilidades y potencialidades de las personas con discapacidad visual en algunos contextos laborales. Es positivo que un porcentaje considerable del 47% sienta que su cargo les permite desarrollarse profesionalmente, lo que sugiere que hay oportunidades de crecimiento y desarrollo en sus funciones.

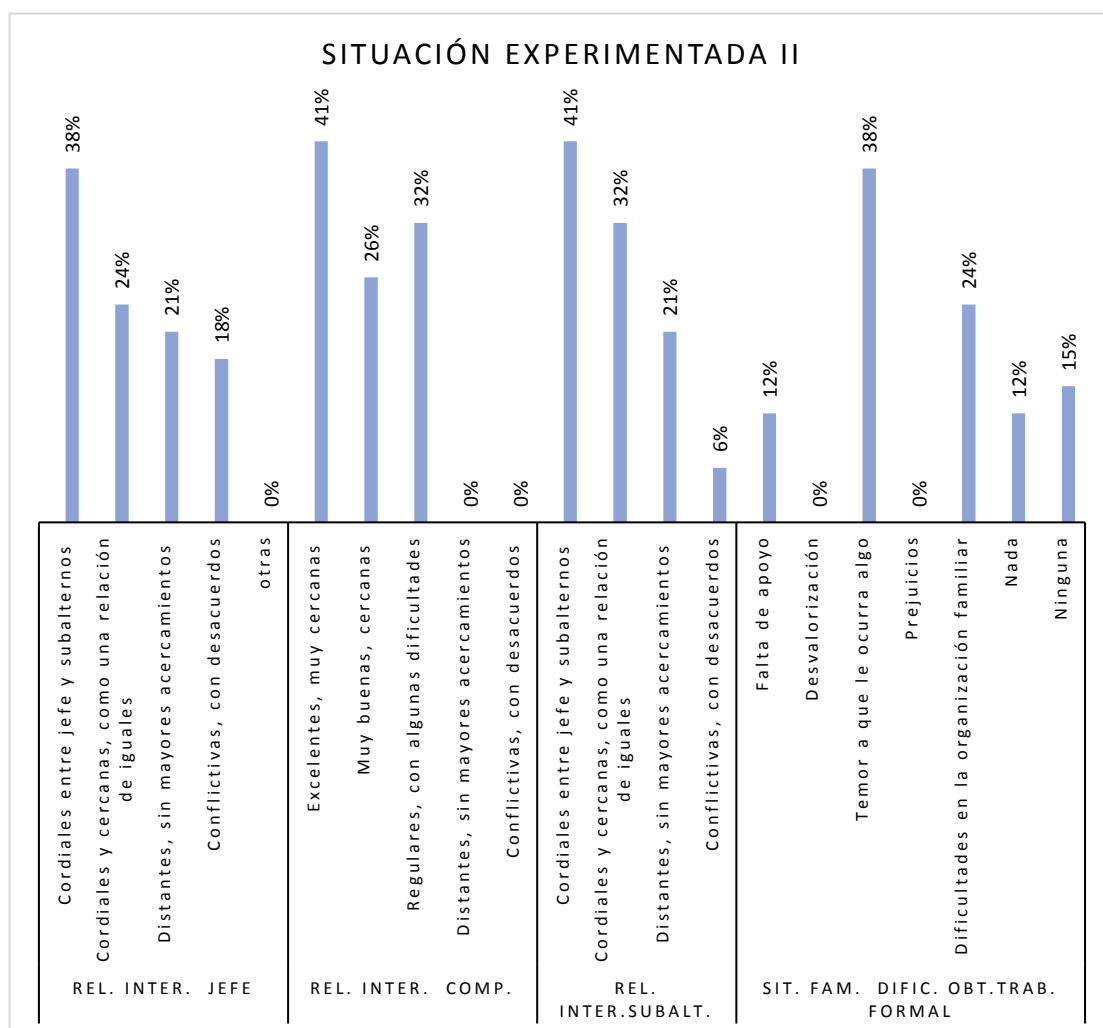
A pesar del alto nivel de confianza de los encuestados en sus habilidades, persisten desafíos en términos de reconocimiento y ajuste de sus roles a sus capacidades reales. Para lograr una inclusión laboral completa y efectiva, es fundamental fomentar una mentalidad de valoración de las capacidades individuales, proporcionar las adaptaciones necesarias y brindar oportunidades equitativas de crecimiento y avance profesional para las personas con discapacidad visual.

En general, el análisis de las respuestas revela la complejidad de las experiencias de las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral y la importancia de seguir trabajando en la creación de entornos laborales inclusivos, accesibles y respetuosos. Las respuestas también demuestran la diversidad de desafíos y sentimientos experimentados por las personas con discapacidad visual, lo que resalta la necesidad de abordar estas cuestiones de manera integral y personalizada.

En resumen, los señalamientos muestran avances en términos de accesibilidad y elección de transporte público, pero también destaca desafíos persistentes en la percepción y tratamiento de las personas con discapacidad visual en el transporte y el entorno laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de la sensibilización, la educación y la implementación de políticas inclusivas para mejorar la calidad de vida y de las personas con discapacidad visual.

Figura 8.

Situación experimentada II



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

En cuanto al análisis detallado de otras situaciones que las personas con discapacidad visual experimentan en su lugar de trabajo, específicamente en correspondencia con las relaciones interpersonales y las dificultades familiares para obtener empleo formal, proporciona una visión detallada de las dinámicas y desafíos enfrentados, como:

La mayoría de las respuestas indican relaciones cordiales entre jefes y subalternos (38%). Esto sugiere que, en general, existe un ambiente positivo y de

respeto en las relaciones con los superiores. La presencia de relaciones cordiales y cercanas, como una relación de iguales (24%), también es una señal positiva de igualdad y respeto en la jerarquía laboral. Sin embargo, el 21% de respuestas señalan relaciones distantes sin mayores acercamientos y el 18% indican relaciones conflictivas con desacuerdos son señales de que aún existen situaciones problemáticas en las relaciones entre jefes y subalternos.

En referencia a las relaciones interpersonales con compañeros, los encuestados indicaron relaciones excelentes y muy cercanas (41%) entre los compañeros, lo cual es alentador porque sugieren un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo. La categoría de relaciones muy buenas y cercanas (26%) también muestra una tendencia positiva hacia la camaradería en el entorno laboral. Sin embargo, es importante abordar la categoría de relaciones regulares, con algunas dificultades (32%), lo que señala que aún hay espacio para mejorar la comunicación y las dinámicas interpersonales entre los compañeros.

Con respecto a las relaciones interpersonales con subalternos, las respuestas señalan relaciones cordiales entre jefes y subalternos (41%) son una señal positiva de una dinámica laboral respetuosa y cooperativa. La categoría de relaciones cordiales y cercanas, como una relación de iguales (32%) indica que algunos encuestados experimentan un equilibrio en las relaciones de autoridad. La presencia de relaciones distantes sin mayores acercamientos (21%) y relaciones conflictivas con desacuerdos (6%) así como lo manifestó uno de los participantes:

“En mi caso una vez estuve en un trabajo, sin que me asignaran algo para realizar hasta el cuarto día. A pesar de que yo les insistía diariamente que me indicaran la labor que debía desempeñar e incluso ya mis compañeros me habían instalado el lector de pantalla en una máquina. Pero, estaba ocupada por una persona que no tenía ninguna discapacidad. Y la señorita me dijo, que no me preocupara porque a mí me pagaban hasta por estar sentado sin hacer nada. Y yo, lo que le dije fue: Miré señorita, con todo respeto, yo vine aquí a trabajar y me dio la máquina al siguiente día, porque en vista de que ella no atendió mi petición, tuve que ir a hablar con el jefe de ella” (Grupo focal, 2023).

Ignorando lo establecido en Art. 45. De la Ley de Discapacidades. - Las personas con discapacidad, tienen derecho a un empleo remunerado en igualdad de condiciones y sin discriminación en las prácticas relacionadas con el empleo, incluidos los procesos de solicitud, selección, empleo, formación y remuneración y demás aspectos relacionados a los entornos públicos y privados.

Lo que resalta la importancia de seguir trabajando en mejorar la dinámica y la comunicación entre jefes y subalternos. En el que uno de los participantes manifiesta:

“Yo lo que entiendo es que, en todas las empresas debe haber relaciones humanas, no solo recursos humanos, sino que entiendan a las personas con discapacidad, que sepan tratar, que sepan preparar a todo el personal en cuantos a las discapacidades y que se incluya de manera correcta a las personas con discapacidad dándoles las herramientas adecuadas para que puedan sobresalir dentro de la empresa” (Grupo focal, 2023).

En cuanto a lo anterior: Los puestos de trabajo asignados a las personas con discapacidad deben ser adecuados a sus competencias, posibilidades y talentos, garantizando su integridad en la ejecución de su trabajo, brindándoles herramientas técnicas y tecnológicas, para su desarrollo; y, adaptando adecuando el lugar de trabajo de tal manera que facilite la realización de su trabajo. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2017)

En cuanto a las situaciones familiares que dificultan obtener trabajo formal, los empleados destacaron el 38% temor a que ocurra algo, lo que muestra cómo las preocupaciones por la seguridad de la persona con discapacidad visual pueden afectar su búsqueda de empleo formal. Esta percepción puede estar arraigada en la preocupación por la seguridad personal y la posibilidad de enfrentar desafíos o peligros en el entorno laboral debido a la discapacidad visual. Esto destaca la necesidad de abordar no solo las barreras físicas y técnicas en el lugar de trabajo, sino también la importancia de crear un entorno seguro y de apoyo que permita a las personas con discapacidad visual sentirse protegidas y confiadas en su ambiente laboral.

Con un 12% la falta de apoyo. Esto puede referirse a la falta de respaldo emocional, práctico o de recursos por parte de la familia para emprender una búsqueda activa de trabajo formal. El apoyo de la familia es fundamental para superar obstáculos

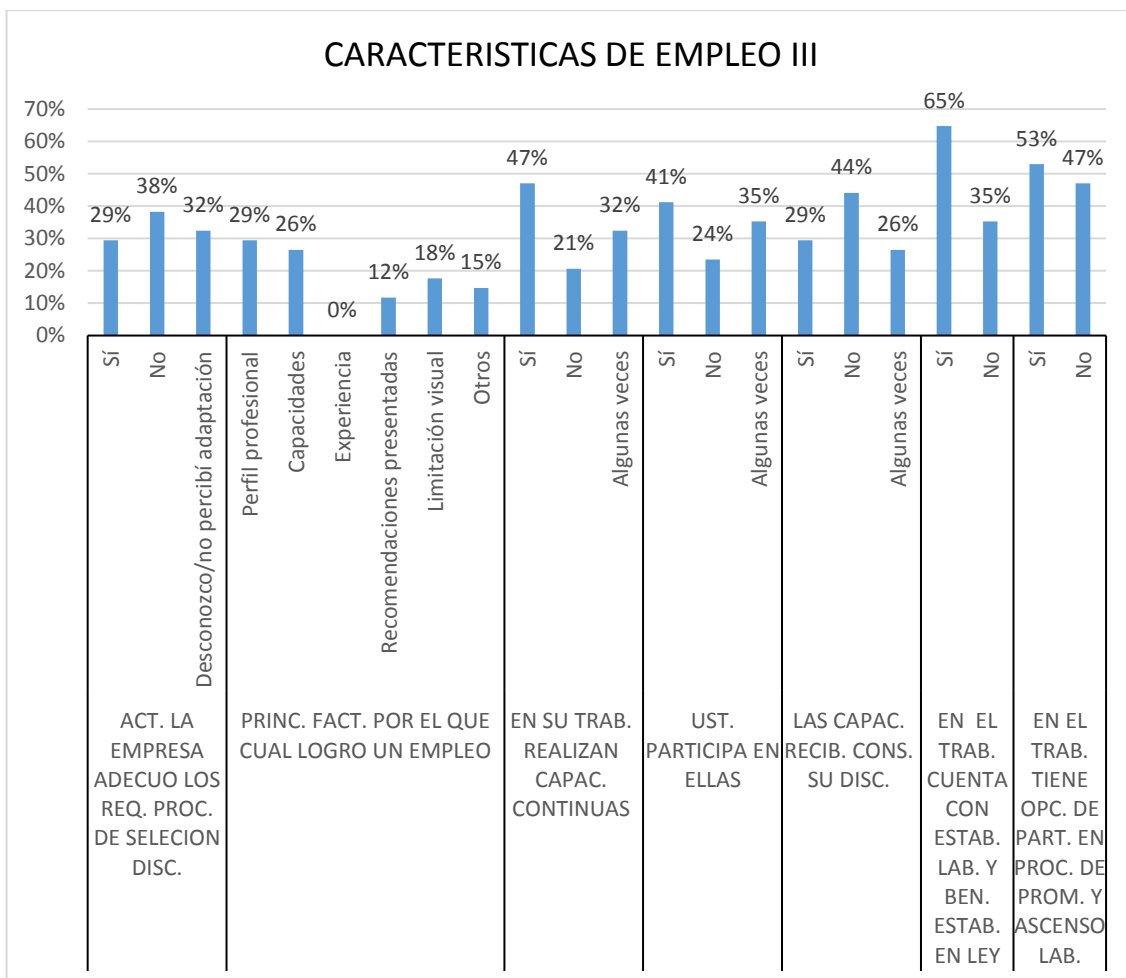
y desafíos en la búsqueda laboral, y su ausencia podría limitar las oportunidades de las personas con discapacidad visual. Esto destaca la importancia de la sensibilización y la educación en la familia, así como de brindar información y recursos adecuados para apoyar a las personas con discapacidad visual en su camino hacia el empleo formal.

Con el 24% dificultades en la organización familiar, son factores que presentan un impacto en la capacidad de una persona con discapacidad visual para obtener un trabajo formal. Estas dificultades pueden variar desde cuestiones logísticas hasta responsabilidades familiares que pueden interferir con la búsqueda y el mantenimiento de un empleo. La falta de flexibilidad en la organización familiar o la falta de servicios de apoyo adecuados pueden presentar obstáculos adicionales para las personas con discapacidad visual. Esto subraya la necesidad de políticas y prácticas laborales que permitan a las personas con discapacidad visual equilibrar sus responsabilidades familiares y profesionales de manera efectiva.

En resumen, a esto se proporciona una imagen diversa de las experiencias y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad visual en su entorno laboral y familiar. Aunque se observan aspectos positivos en las relaciones interpersonales y la camaradería, también se destacan áreas de mejora en términos de relaciones laborales y dificultades familiares que afectan la búsqueda de empleo formal. En conjunto, estas opiniones revelan la complejidad de las barreras que las personas con discapacidad visual pueden enfrentar en su búsqueda de empleo formal, que van más allá de las limitaciones de la discapacidad en sí misma. Abordar estos problemas requerirá un enfoque integral que considere la seguridad, el apoyo familiar y las necesidades de organización, y que busque promover un entorno inclusivo y favorable para la participación en el trabajo de las personas con discapacidad visual.

Figura 9.

Características de empleo III



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Al observar la figura 8. Se evidenció que la adaptación de requisitos y procedimientos de selección, un 29% de los encuestados percibió que la empresa si estableció una adecuación de estos aspectos a sus necesidades de discapacidad. Sin embargo, un 38% considera que esto no ocurrió y un 32% desconoce si se realizaron adaptaciones. Tomando en cuenta la Ley de Discapacidades en su Art. 45 Las personas con discapacidad, tienen derecho a un empleo remunerado en igualdad de condiciones y sin discriminación en las prácticas relacionadas con el empleo, incluidos los procesos de solicitud, selección, empleo, formación y remuneración y demás aspectos relacionados a los entornos públicos y privados. Sin embargo, desde la información suministrada por uno de los encuestados indicó que conoce casos en el que “Algunos no les han permitido ni ingresar a la entrevista de trabajo” (Grupo focal, 2023)

En cuanto a los factores que les ayudaron a obtener un empleo formal, el 29% consideró el perfil profesional, en el que 26% indicó las capacidades como elementos fundamentales, un 12% fue a través de las recomendaciones presentadas, un 18% por su limitación visual y el 15% restante mencionó otros factores, aunque no especificados.

En relación a la capacitación continua en el trabajo, un 47% afirmó que se llevan a cabo capacitaciones, mientras que un 21% indica que no existen. Un 32% señala que las capacitaciones ocurren algunas veces. De los encuestados, un 41% participa activamente en estas capacitaciones, un 24% no lo hace y un 35% participa ocasionalmente. De igual manera el 29% percibe que en las capacitaciones si consideran su discapacidad visual, mientras que un 44% siente que no se tiene en cuenta su discapacidad y un 26% reporta que esto sucede en ocasiones. Ante tales resultados, uno de los participantes indicó que: “Hace falta concientizar por medio de capacitaciones en las empresas o en una feria laboral, para que escuchen como piensan los ciegos y sus necesidades en las empresas” (Grupo focal, 2023).

Otro participante opina “deben existir capacitaciones, dictadas por parte de las mismas personas con discapacidad visual, porque en ocasiones el que capacite no tiene ni idea de lo que vivimos las personas ciegas” (Grupo focal, 2023). De la misma manera, otro refuerza al manifestar: “Es que según la ley si los capacitan al menos a los servidores públicos en cuanto a discapacidades, pero les falta mucha información” (Grupo focal, 2023).

“El que capacita tiene que ser alguien que haya vivido o viva la discapacidad visual, además que sea un invidente que se movilice solo, que tenga buena capacidad de adaptación, mínimo que sea bachiller, que haya ido a entrevistas de trabajo, que tenga conocimiento, pero aquí el que capacita es el que tiene palanca, pero no experiencia lamentablemente” (Grupo focal, 2023).

La Ley Orgánica de Discapacidades Art. 54 señala al respecto. - Los organismos estatales implementarán paulatinamente un programa gratuito de educación continua para servidores públicos con el fin de capacitarlos y orientarlos en la atención adecuada y trato a colegas, asociados y usuarios con discapacidad. Estos programas cubrirán diferentes temas en función de los servicios que brinda cada establecimiento

Y en el Art, 46. En cooperación con instituciones del mercado laboral se formulan políticas para la promoción de la capacitación laboral, empleo, colocación, reintegración al trabajo, adaptación vocacional, orientación profesional y posibilidad ocupacional de las personas con discapacidad en base a los principios de igualdad de género.

En términos de estabilidad laboral y beneficios establecidos por ley, un 65% de los encuestados manifiesta contar con estos aspectos. El hecho de que el porcentaje más alto de los encuestados manifiesten contar con estabilidad laboral y beneficios establecidos por ley es un dato positivo. Esto sugiere que una mayoría significativa están trabajando en entornos laborales que cumplen con los requisitos legales y brindan un grado de seguridad y protección en términos de estabilidad y beneficios. Las opiniones que mencionan tener todos los beneficios resaltan la importancia de tener empleadores comprometidos con proporcionar un entorno laboral justo y cumplir con las regulaciones. Mientras que, un 35% no los tienen. Entre algunas opiniones fueron:

“Aquí en Telconet sí tenemos todos los beneficios” (Grupo focal, 2023).

“Yo en mi trabajo anterior también contaba con todos los beneficios” (Grupo focal, 2023).

“En mi caso y el de otro compañero cuando estuve en otra empresa que cerró, no, nos dieron ningún beneficio de ley. Pero si la empresa se declara en banca rota no tiene obligaciones en cuanto a ese sentido” (Grupo focal, 2023). Desconociendo lo que indica la norma en el art. 51 de la ley de discapacidades: “Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, tendrán seguridad en cuanto a la permanencia en sus puestos de trabajo.

“O sea, los que tenemos trabajo formal sí contamos con todos los beneficios” (Grupo focal, 2023).

Las opiniones compartidas aquí proporcionan un contexto más amplio. La mención de que no se recibieron beneficios de ley en una empresa que cerró destaca una problemática relevante: la vulnerabilidad de las personas con discapacidad visual en caso de cierre de empresas o situaciones de bancarrota. Esto subraya la importancia de garantizar que las personas con discapacidad visual estén protegidas incluso en circunstancias adversas, y que se tomen medidas para asegurar su bienestar y cumplimiento de sus derechos laborales.

La sentencia que menciona que aquellos con trabajo formal cuentan con todos los beneficios pone de relieve una división entre el empleo formal y otras formas de empleo, lo que puede tener implicaciones en la seguridad y la calidad del empleo para las personas con discapacidad visual. Esto también puede sugerir la necesidad de una mayor promoción y cumplimiento de los derechos laborales en todos los tipos de empleo, asegurando que este grupo de personas tengan acceso a las mismas protecciones independientemente de la naturaleza de su empleo.

En síntesis, las opiniones resaltan la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos laborales para las personas con discapacidad visual. Aunque es alentador ver que un porcentaje importante tiene estabilidad laboral y beneficios, es vital abordar la situación de quienes no los tienen y asegurar que las leyes y regulaciones se cumplan de manera equitativa en todos los tipos de empleo. Esto contribuirá a crear un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso para las personas con discapacidad visual.

En cuanto a las oportunidades de promoción y ascenso laboral en su lugar de trabajo, un 47% siente que no las tiene, porque “No tengo título o porque tampoco me toman en cuenta”. Otro encuestado indicó “Por no existir otros puestos que pueda desempeñar”, sin embargo, otro participante manifestó “Tal vez por mi condición”, otro señaló no saber y un último indicó “No, a menos que seas amigo de alguien que tenga empresa o sea una figura importante dentro de esta, y a veces, ni, aun así, porque no creen en la capacidad de uno” (Grupo focal, 2023).

Ante tal situación, es innegable que algunos encuestados perciben ciertas mejoras y adaptaciones, todavía existen desafíos en aspectos como la consideración de la discapacidad en las capacitaciones y la igualdad de oportunidades para promoción. Por lo que es necesario seguir trabajando en la creación de entornos laborales más inclusivos y equitativos para las personas con discapacidad visual.

4.2. Aspectos que limitan y posibilitan el empleo formal y las demandas que surgen de ello.

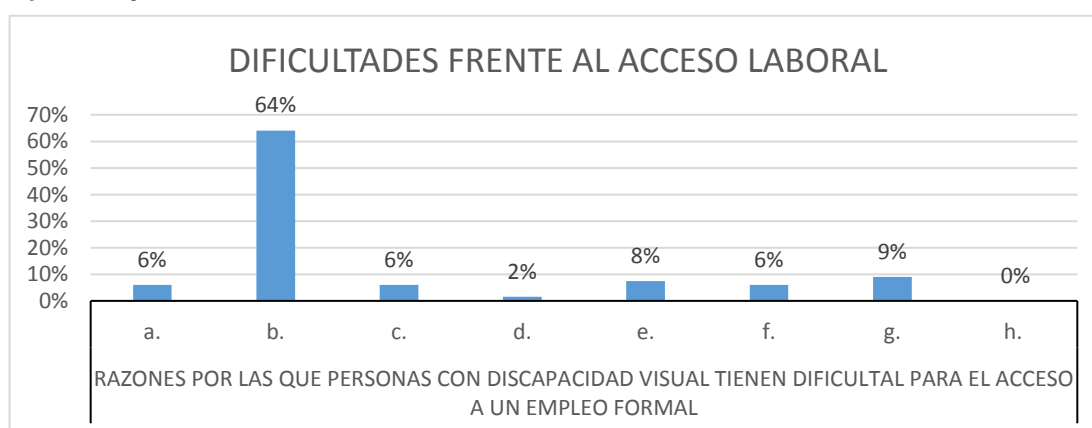
Se consideró indispensable recabar información en relación a las situaciones que limitan el acceso al empleo formal y las demandas que tienen las personas con discapacidad visual frente al acceso laboral.

Las personas con discapacidad visual presentaron las razones que, según su percepción, le dificulta el acceso al empleo formal. Sus respuestas pueden sintetizarse en las siguientes razones:

- a) Débil formación ocupacional recibida por las personas con discapacidad visual (PCDV).
- b) Incomprensión por parte de empleadores sobre las capacidades que las PCDV tienen.
- c) Incomprensión por parte de la ciudadanía sobre la discapacidad visual.
- d) Dificultades personales, ligadas a la autoestima de las PCDV.
- e) Falta de conocimiento de las adaptaciones que deben implementarse para la inclusión de las PCDV.
- f) No se valora a las personas con discapacidad.
- g) Ministerio de trabajo no hace efectiva la normativa de inclusión laboral

Figura 10.

Dificultades para el acceso laboral



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Estos resultados resaltan que una gran mayoría de los encuestados (64%) considera que la falta de comprensión por parte de los empleadores sobre las capacidades de las personas con discapacidad visual es uno de los principales

obstáculos para acceder a un empleo formal. Además, factores como la falta de conocimiento sobre adaptaciones necesarias (8%) y la falta de implementación efectiva de la normativa de inclusión laboral (9%) también se identifican como desafíos significativos en el acceso al empleo para este grupo poblacional. Estos hallazgos destacan la necesidad de una mayor sensibilización y comprensión por parte de los patronos y la ciudadanía en general para promover una inclusión laboral más efectiva.

Las afirmaciones presentadas resaltan varios puntos claves que afectan significativamente la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual y subraya la importancia de abordar estos desafíos. En primer lugar, el hecho de que los índices más altos de los encuestados identifiquen la "falta de comprensión por parte de los empleadores sobre las capacidades de las personas con discapacidad visual" como obstáculo principal para acceder a empleo formal es una revelación importante. Esto indica que persisten percepciones y estereotipos erróneos en el entorno laboral que limitan las oportunidades de estas personas. La falta de comprensión lleva a prejuicios y decisiones discriminatorias por parte de los empleadores, lo que a su vez dificulta la participación igualitaria de las personas con discapacidad visual en el mercado laboral. Tal y como lo manifestó Contreras (2016) al señalar que algunos de los factores que permiten explicar la dificultad de encontrar trabajo para este grupo poblacional están relacionados con factores sociales como los prejuicios del empleador y del entorno local que crean barreras de acceso cuando una persona solicita ser incorporado a un trabajo remunerado. Esta situación subraya la necesidad de promover la educación y la sensibilización entre los empleadores para que puedan reconocer y valorar las habilidades y capacidades únicas que las personas con discapacidad visual pueden aportar.

En segunda opción, destaca la falta de implementación efectiva de las normativas de inclusión laboral, resaltando la importancia de no solo tener políticas en papel, sino de asegurar que estas políticas se traduzcan en acciones concretas en el entorno laboral. Esto pone de manifiesto la necesidad de un compromiso genuino por parte de las empresas y empleadores para brindar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad visual.

Como tercera opción se menciona la "falta de conocimiento sobre adaptaciones necesarias", lo que conduce a la exclusión involuntaria de personas con discapacidad visual que podrían desempeñarse bien en roles laborales con los ajustes adecuados.

En conjunto, estos hallazgos enfatizan la urgencia de abordar la falta de comprensión, el desconocimiento y la falta de implementación efectiva que afectan la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual. Para lograr una inclusión laboral más efectiva, es necesario invertir en programas de sensibilización, capacitación y educación tanto para los empleadores como para la sociedad en general. Además, se debe trabajar en la divulgación de información sobre adaptaciones adecuadas y asegurar que las políticas de inclusión laboral se traduzcan en acciones concretas que permitan a las personas con discapacidad visual contribuir plenamente y prosperar en el entorno laboral. Por lo que Martínez (2015), señala que las empresas con culturas organizacionales poco inclusivas constituyen una limitante para la inserción de personas con alguna discapacidad en el mercado de trabajo competitivo, por lo cual a través de iniciativas de sensibilización se pueden realizar pequeños cambios en los modelos mentales de las personas para que entiendan que, una discapacidad la puede adquirir cualquier ser humano, en cualquier momento de la vida y no está asociada a una población en particular.

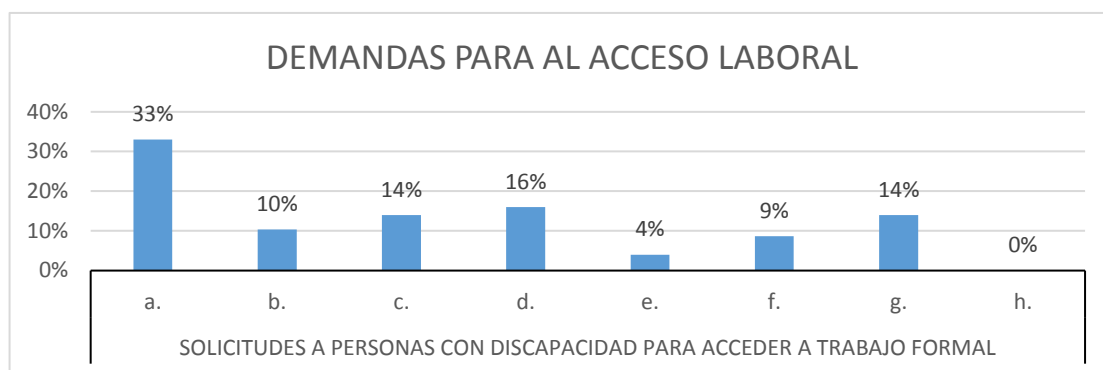
En relación a lo expuesto anteriormente, se consideró relevante investigar lo que las personas con discapacidad demandan o solicitan para acceder a empleos formales. En esta línea, se les presentaron diversas alternativas de las cuales podían seleccionar tres que considerasen prioritarias:

- a. El derecho al trabajo decente con todos los beneficios de ley.
- b. El derecho a una remuneración justa de acuerdo a la ley.
- c. El derecho a igualdad de oportunidades y ascensos que sus compañeros de trabajo.
- d. Sensibilizar a las personas dentro de las empresas, para dejar de percibir la discapacidad como una desventaja.
- e. Ayudar a las personas con discapacidad con la búsqueda de trabajo, así como tener mayor conocimiento de los canales disponibles, para poder despejar las dudas que tengan a la hora de preparar o afrontar la entrevista de selección.

- f. Cambiar el pensamiento social desde los más pequeños a través de la sensibilización y la formación especializada en escuelas, instituciones y medios de comunicación a fin de garantizar un futuro más igualitario.
- g. Tener las capacitaciones adecuadas por parte de la empresa sobre el conocimiento pleno del cargo designado para ofrecer un alto desempeño.

Figura 11.

Demandas para el acceso laboral



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Apreciando la figura 10 se observó, que dichos resultados reflejan que una gran proporción de los encuestados consideraron la opción de garantizar el derecho al trabajo decente con los beneficios legales el 33%; un 16% manifestó fomentar más acciones de sensibilización en las empresas para eliminar los estigmas en torno a la discapacidad y dejar de ser percibirla como una desventaja; porque: “Las personas con discapacidad visual pintamos, bailamos, hacemos música, trabajamos, realizamos todo lo que hacen las personas sin discapacidad” (Grupo focal, 2023). Además, otros indican que:

“Mientras no exista preparación en las empresas, en el personal, y aquellos encargados de contratar, no va a haber oportunidades para las personas con discapacidad, ya que siempre les brindaran oportunidades a personas “normales”. La realidad es que no hay capacitación sobre la discapacidad como tal” (Grupo focal, 2023).

En referencia a las afirmaciones de los encuestados, se aprecia la importancia que por parte de ellos le atribuyen a la garantía del derecho al trabajo decente con los

beneficios legales. Esto refleja la búsqueda de igualdad de oportunidades y derechos para las personas con discapacidad visual, reconociendo la necesidad de un empleo que brinde seguridad, estabilidad y protección legal. Esto también señala un deseo de superar desigualdades históricas y asegurar que las personas con discapacidad visual puedan acceder a empleos que cumplan con los estándares mínimos de calidad laboral.

El aporte sugiere fomentar acciones de sensibilización en las empresas para eliminar estigmas en torno a la discapacidad es crucial. La cita que destaca que las personas con discapacidad visual pueden realizar una variedad de actividades creativas y laborales refuerza la idea de que la discapacidad no debe ser percibida como una desventaja, sino como una característica diversa, así como Ossa (2017) lo indica, el que esto puede hallarse en los sistemas humanos a partir de los cuales existen distintos elementos que persiguen un fin en particular. Esta perspectiva es congruente con la teoría sistémica de Bertalanffy en Torres (2017), porque considera a los elementos de un sistema (en este caso, las personas con discapacidad visual) como partes interdependientes y funcionales del todo (la sociedad y el entorno laboral). La sensibilización en las empresas puede ayudar a cambiar la percepción y considerar a las personas con discapacidad visual como contribuyentes valiosos y participantes activos en la vida laboral y social.

El segundo aporte enfatiza la necesidad de capacitación en las empresas y en aquellos que están a cargo de contratar. La falta de preparación y capacitación en la comprensión de la discapacidad puede perpetuar la discriminación y limitar las oportunidades para las personas con discapacidad visual; ya que, desde las premisas planteadas por Bertalanffy en Torres (2017) cualquier cambio en un sistema puede influir sobre el otro, y en este mismo sentido, los beneficios o perjuicios que se presentan en uno de ellos, pueden afectar de manera directa a los demás. Esta opinión es coherente ante la teoría sistémica, que aboga por la adaptación y la comprensión de los componentes del sistema para un funcionamiento armonioso y equitativo. En un sistema laboral, esto implica que todas las partes deben entender las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad visual para lograr una integración exitosa.

En relación a la teoría sistémica, estos aportes pueden verse como ejemplos de cómo los sistemas complejos, como el sistema laboral y social, requieren un enfoque holístico y un cambio en la mentalidad para garantizar una integración y

funcionamiento armonioso. Al considerar el sistema en su conjunto, es necesario abordar no solo las partes individuales, sino también las relaciones y las dinámicas que influyen en el resultado general.

En resumen, estos aportes destacan la importancia de la garantía de derechos laborales, la sensibilización, la eliminación de estigmas y la capacitación para lograr una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad visual. Estos aspectos también son congruentes con la teoría sistémica de Bertalanffy, que aboga por la comprensión y el funcionamiento armonioso de los sistemas complejos.

El 14% piensa que es necesario establecer el derecho a igualdad de oportunidades y posibilidades de ascenso, en consonancia con sus compañeros de trabajo, así como también ofrecer acceso a capacitaciones adecuadas; con el 10% asegurar una remuneración justa. Fueron los aspectos destacados como prioridades para este grupo. Ya que desde la perspectiva de algunos encuestados es que:

“Considero que no hay inclusión y dudo que en un futuro cercano la haya, el futuro que pinta para las personas con discapacidad es realmente muy oscuro, considero que no hay una institución como tal que respalde o avale a las personas con discapacidad visual” (Grupo focal, 2023).

Y que para que se establezcan capacitaciones apropiadas estas deben estar dictadas por:

“... personas con discapacidad visual, ya que desde nuestra experiencia podemos capacitar y concientizar a las empresas y a la sociedad para que tengan otra perspectiva original y un conocimiento real sobre lo que es una persona con discapacidad” (Grupo focal, 2023).

“Está en nosotros mismos, el concientizar a las empresas y a la sociedad en general. Tenemos la misma capacidad que las personas que no tienen discapacidad para desempeñar cualquier labor que se nos encomiende, demostrando a la sociedad que sí lo podemos hacer” (Grupo focal, 2023).

El análisis de la información proporcionada refleja un conjunto de opiniones y perspectivas que ilustran la importancia de la igualdad de oportunidades y el enfoque en la capacitación y sensibilización para abordar los desafíos de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual. Además, se puede explorar cómo estos puntos se relacionan con la teoría sistémica, donde en primer lugar, es relevante notar que el 14% considera esencial establecer el derecho a igualdad de oportunidades y ascenso, junto con el acceso a capacitación adecuada, y el 10% destaca la necesidad de garantizar una remuneración justa. Estos aspectos resaltan las áreas clave donde este grupo de personas buscan una inclusión laboral más equitativa y significativa. El énfasis en la igualdad de oportunidades y la posibilidad de ascenso refleja la necesidad de superar barreras de avance profesional. La búsqueda de una remuneración justa subraya la importancia de reconocer y recompensar adecuadamente el trabajo y las contribuciones de las personas con discapacidad.

La perspectiva de un encuestado que señala la ausencia de inclusión y una visión pesimista hacia el futuro de las personas con discapacidad visual resalta la necesidad imperante de transformar la mentalidad y la sociedad en su conjunto. Esta opinión enfatiza la importancia de abordar los desafíos que tienen raíces tanto estructurales como culturales para lograr una inclusión laboral sostenible. La opinión en cuestión subraya que es fundamental superar obstáculos profundos arraigados en las formas en que las personas y las instituciones interactúan con las personas con discapacidad visual. De acuerdo con Bertalanffy en Torres (2017) la estructura se define como la configuración de relaciones entre las partes que componen un sistema, como, por ejemplo, en una organización, sus elementos incluirían departamentos, áreas y unidades. Estos elementos se entrelazan y se rigen por normativas específicas que los organizan y retroalimentan mutuamente.

Las opiniones sobre las capacitaciones apropiadas también son fundamentales. La sugerencia de que las capacitaciones sean dictadas por personas con discapacidad visual resalta la importancia de las voces y experiencias directas en la formación de las políticas y la educación. Esta perspectiva se alinea con la teoría sistémica de Bertalanffy, que enfatiza la interdependencia de los elementos dentro de un sistema y la importancia de una perspectiva global para comprender y mejorar los sistemas.

La noción de que las personas con discapacidad visual tienen el potencial de actuar como agentes de cambio al aumentar la conciencia en las empresas y en la

sociedad en general fortalece la idea de que cada elemento del sistema desempeña un papel crucial en la mejora global del sistema. Desde la perspectiva de la teoría sistémica, esta perspectiva se alinea con la comprensión de que los componentes de un sistema operan en un estado de interdependencia y conexión.

En conclusión, el análisis de estos aportes subraya la importancia de la igualdad de oportunidades, la capacitación y la conciencia para abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, en el que Bertalanffy, expresa una colaboración entre los componentes del sistema para lograr un funcionamiento armonioso y equitativo.

Aunque, desde las diversas opiniones de los encuestados, se puede indicar que, para fomentar la inclusión, es necesario:

“... capacitar a las maestras desde inicial hasta la universidad para que los maestros tengan el conocimiento ante sus alumnos y sepan cómo enseñar y tratar a una persona con discapacidad visual y a su vez enseñen a los otros alumnos sin discapacidad como se debe tratar a los compañeros con discapacidad visual” (Grupo focal, 2023).

“Debería existir una materia en escuelas, colegios y universidades que fomente el trato a las personas con discapacidad y los diferentes lenguajes de inclusión. En cada carrera profesional debe de existir la verdadera inclusión” (Grupo focal, 2023).

“Yo considero que la educación desde el hogar va conectada con el sistema educativo” (Grupo focal, 2023).

“La piedra angular la pone el hogar, los maestros dan conocimientos formales, pero falta mucho en cuanto a inclusión y como tratar las discapacidades” (Grupo focal, 2023).

“Considero que si se ha ido mejorando esto de la ayuda a las personas con discapacidad visual, ya que desde la inclusión se ha ido fomentando la idea de que la discapacidad es una condición de vida, entonces para los niños que están en la escuela ver a un ciego no es ningún asombro, aunque falta mucho por hacer, hay que dar mayor información sobre cómo se debe tratar a las personas con

discapacidad visual, como darles la mano, que no hay que cogerles el bastón, que se les debe dar el hombro para sujetarse, entre otras acciones.” (Grupo focal, 2023).

Con respecto a las opiniones presentadas revela la importancia de la educación como un elemento central para fomentar la inclusión y abordar la discriminación y los estigmas hacia las personas con discapacidad visual, apreciando en primer lugar, que las opiniones subrayan la necesidad de una educación más inclusiva y completa. La idea de capacitar a los maestros desde los niveles iniciales hasta la universidad es esencial para asegurar que los educadores tengan el conocimiento necesario para enseñar y tratar adecuadamente a las personas con discapacidad visual. Esto resalta la interdependencia entre los diferentes componentes del sistema educativo y cómo cada uno desempeña un papel en la creación de un entorno inclusivo, en el que la teoría sistémica de Bertalanffy, enfatiza la relación entre los componentes de un sistema y cómo sus interacciones afectan el sistema en su conjunto; destacando la importancia de cada elemento en el sistema para su funcionamiento equilibrado y armonioso.

La conexión entre la educación en el hogar y el sistema educativo es resaltada por algunos encuestados. Esta perspectiva reconoce que la educación no solo ocurre dentro de las instituciones escolares, sino que comienza en el ambiente familiar. Esta conexión es esencial porque refuerza la idea de que los valores, actitudes y creencias transmitidos en el hogar tienen un impacto significativo en la manera en que los individuos interactúan y se relacionan con su entorno, incluyendo el sistema educativo. Los sistemas interdependientes están influenciados por la retroalimentación constante entre sus componentes, y esta relación es esencial para mantener un equilibrio y un funcionamiento adecuado, lo cual es relacionado con los principios claves de la teoría sistémica. Donde las partes de un sistema no pueden considerarse aisladamente, ya que sus interacciones son cruciales para comprender el sistema en su totalidad. En este caso, la educación en el hogar y la educación formal en las instituciones educativas son partes interdependientes de un sistema más amplio que tiene como objetivo moldear el pensamiento, el comportamiento y las percepciones de los individuos.

Por lo que la conexión entre la educación en el hogar y el sistema educativo es un recordatorio valioso de cómo los sistemas interdependientes influyen mutuamente y cómo su relación es esencial para promover la inclusión y la comprensión hacia las

personas con discapacidad visual. La integración de esta perspectiva con los principios de la teoría sistémica refuerza la idea de que un enfoque holístico y colaborativo es crucial para lograr un cambio positivo en la sociedad y en los sistemas educativos.

Por lo tanto, al establecer una desagregación por género se aprecia que las mujeres son quienes presentan mayor participación en las instituciones encuestadas, con un 65% en contraste con los hombres y una minoría perteneciente a otro género. Aunque, notablemente quienes presentan el nivel de discapacidad grave y ceguera son los hombres con un 65%, al igual que las experiencias más negativas en cuanto apoyo en el trabajo y mejor atención en el servicio de transporte e incluso por quien manifestó ser de otro género.

En referencia a los términos de organización social, creencias y normas, los resultados revelan la importancia de revisar las normas y las evaluaciones en relación a la discapacidad visual, y cómo estas pueden afectar la percepción y el tratamiento de las personas con discapacidad en la sociedad. Las opiniones de los encuestados señalan la necesidad de un enfoque más inclusivo y centrado en las capacidades individuales, considerando una conexión con la teoría sistémica la cual refleja en cómo las relaciones entre los sujetos, las normas, las organizaciones sociales, el medio que lo rodea influyen en la experiencia de las personas con discapacidad visual en el entorno laboral y social.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones generales

Al caracterizar la situación laboral y el acceso al empleo formal de las personas con discapacidad visual pertenecientes a FUNECI y ACACIG en Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año 2023, con el propósito de fomentar una inclusión laboral efectiva y equitativa. Los resultados obtenidos arrojan la necesidad de una revisión y mejora del proceso de evaluación de la discapacidad visual, así como una mayor conciencia sobre las diversas formas de discapacidad y sus implicaciones en la vida laboral y social, siendo fundamental considerar las capacidades y limitaciones individuales en lugar de basarse en prejuicios o criterios no relevantes para determinar el nivel de discapacidad de una persona. Apreciando entre los afiliados a las dos instituciones, la mayoría de los encuestados tienen entre 42 y 49 años, seguidos por aquellos en el grupo de edad de 34 a 41 años, donde la mayor participación se inclina al género femenino, siendo la mayoría solteros/as y en el que nivel de estudio más destacable el universitario. Notablemente quienes presentan el nivel de discapacidad grave y ciegos son los hombres.

En referencia a las características de la situación laboral actual de las personas con discapacidad visual afiliadas a FUNECI y ACACIG, se evidenció que menos de una cuarta parte, disponen de empleo adecuado, donde la mayoría desempeñan sus funciones en empresa privadas, en puestos de trabajo como gestión de proyectos, seguido de servicio al cliente. Aunque cabe destacar que más de la cuarta parte presentan un empleo inadecuado debido a la limitación de horas trabajadas, lo que indica que hay personas que están empleadas, pero no pueden trabajar a tiempo completo. Otro grupo considerable expresó estar desempleado/a y, una minoría experimenta subempleo debido a la falta de tiempo de trabajo suficiente; relacionándolo con empleos de medio tiempo o trabajos eventuales. Además, la mayoría ganan un salario menor al sueldo básico.

Igualmente, se evidenció una serie de experiencias que presenta esta población lo cual les dificulta una buena operatividad de sus funciones, como: La no realización

de adecuaciones necesarias en los trabajos; así como el no recibir apoyo por parte de compañeros, el no tener un sustituto designado para su trabajo. Aunque, por los menos a la mayoría se le respeta el derecho de concederles permisos para tratamiento y rehabilitaciones cuando lo necesitan, aunque a una cuarta parte se les vulnera este derecho. Es importante destacar que a dichas situaciones se les suman algunas situaciones que limitan la accesibilidad al trabajo, como la falta de transporte propio, haber sido víctima de la delincuencia, y falta de recursos económicos para movilizarse, así como el no informarles donde son las paradas, por lo que deben recurrir al uso de taxis.

En cuanto a las situaciones experimentadas en el entorno laboral, las opciones más destacadas fueron la invisibilización, lo que evidencia la falta de reconocimiento de las habilidades y contribuciones de las personas con discapacidad visual, aunque, la mayoría está consciente de su preparación para desempeñar la función laboral que tiene, reflejando un alto nivel de confianza en sus capacidades profesionales. Igualmente, se apreció que al establecer una sobrecarga de trabajo y maltrato hay ausencia de un ambiente laboral inclusivo, respetuoso y equitativo para todos los empleados, independientemente de su capacidad.

Así mismo de acuerdo a la participación de los encuestados se pudo identificar algunas situaciones que han limitado el acceso al empleo, entre las que destacan: falta de comprensión por parte de los empleadores sobre las capacidades que este grupo de personas presentan, situaciones familiares por temor a que ocurra algo y organización familiar lo que representa una falta de flexibilidad en el grupo familiar; la no adaptación de requisitos y procedimientos de selección por parte de los empleadores; además, de la falta de servicios de apoyo adecuados, es decir, se ejecutan capacitaciones al personal, pero no se consideran aspectos relevantes que vayan en beneficio y orientación hacia la atención a personas con discapacidad visual; y la falta de implementación efectiva de la normativa de inclusión laboral. Circunstancias que revelan la complejidad de las barreras que enfrentar en la búsqueda de empleo formal, lo cual va más allá de las limitaciones de la discapacidad en sí misma. En cuanto a las demandas que surgen de este grupo de personas para el cumplimiento del derecho al trabajo formal, se reflejó la opción de garantizar el derecho al trabajo decente con los beneficios legales; fomentar más acciones de sensibilización en las empresas en aquellos que están a cargo de contratar, al igual que al resto del personal, con la

finalidad de eliminar los estigmas en torno a la discapacidad y dejar de ser percibirla como una desventaja.

Recomendaciones generales

A las empresas

- Adoptar políticas de inclusión laboral que consideren las capacidades individuales de las personas con discapacidad visual.
- Disponer de un representante con discapacidad visual en el Departamento de RRHH, para que pueda realizar las adecuaciones necesarias en evaluaciones, requisitos y sugerencias a instalaciones, recursos y capacitaciones, que consideren las características de este grupo poblacional.
- Diseñar y ejecutar programas de sensibilización dentro de las empresas.
- Brindar capacitaciones sobre las diferentes discapacidades por parte del Trabajador/a Social de la empresa.

A las entidades públicas

- Fomentar políticas de flexibilidad en el trabajo que permitan a las personas con discapacidad visual equilibrar sus responsabilidades familiares con sus empleos.
- Brindar capacitación y sensibilización en temas de discapacidad visual a los empleados y funcionarios de las entidades públicas, como establece el Art. 54 de la Ley de Discapacidades, para construir una cultura inclusiva y eliminar barreras.
- Garantizar instalaciones y espacios públicos accesibles para personas con discapacidad visual, incluidos los lugares de trabajo en las entidades públicas.
- Establecer alianzas con organizaciones y fundaciones dedicadas a la inclusión de personas con discapacidad visual y las empresas para facilitar la inserción al empleo formal.

A la Disciplina del Trabajo Social

- Realizar capacitaciones a los empleados y directivos de las empresas con la finalidad de mejorar los procesos de evaluación de la discapacidad visual dentro de las mismas.
- Proponer e iniciar campañas de sensibilización dirigidas a los líderes en el entorno laboral y personal en general, colaborando así en la concientización de toda la red de apoyo que incluye a los empleados de la empresa y sus familias.
- Realizar intervenciones con personas con discapacidad visual desde el departamento de RRHH de las empresas para fortalecer la adaptación en el lugar de trabajo y la resolución de problemas relacionados con la discapacidad.
- Abogar por los derechos de las personas con discapacidad visual y gestionar dentro de las empresas privadas y en las entidades públicas el cumplimiento de las obligaciones legales en términos de inclusión laboral.
- Presentar programas de educación y sensibilización para crear conciencia sobre la discapacidad visual y promover la inclusión laboral.

Referencias

- Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Albuquerque, E. (2018). *Ideología de género*. Madrid: Editorial CCS.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servidor Público*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional. (2013). *Código del Trabajo*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional, Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Registro Oficial. Recuperado el 23 de 06 de 2023, de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo. (2023). *Discapacidad intelectual. Definición, diagnóstico, clasificación y sistemas de apoyos*. Madrid: TEA.
- Badesa, R., & Cerrillo, R. (2019). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Pirámide.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento & Banco Mundial. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Recuperado el 23 de mayo de 2023, de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099140012012142009/pdf/P1753830860ccc05c0a4400a141537f3421.pdf>
- Banco Mundial. (2021). *Rompiendo barreras - Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 7 de junio de 2023, de <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/12/03/rompiendo-barreras-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-america-latina-y-el-caribe#:~:text=En-la-actualidad-unas-85,14.7-de-la-poblacion-regional>
- Bermeo, Y., & Naranjo, B. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 7(3), 86-103. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Bertalanffy, L. (2006). *Teoría General de Los Sistemas: Fundamentos, Desarrollo, Aplicaciones*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Bertalanffy, L. (2008). *Tendencias en la teoría general de sistemas*. Madrid: Alianza Editorial.

- Bietti, M. (7 de junio de 2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Principales desafíos de los sistemas de protección social*. Recuperado el 2023, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48735/1/S2201290_es.pdf
- Bietti, M. F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe Principales desafíos de los sistemas*. CEPAL, 15. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48735/1/S2201290es.pdf>
- Carrillo, M. (2018). *Análisis de la inclusión laboral de DIL leves en Guayaquil": Discapacitados intelectuales leves*. Madrid: Editorial Académica Española.
- CONADIS. (2018). *Personas con discapacidad laboralmente activas*. Recuperado el 16 de mayo de 2023, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- CONADIS. (2021). *Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Recuperado el 23 de mayo de 2023, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/04/Plan-Estrategico-Institucional-2018-2021.pdf>
- CONADIS. (2022). *Estadísticas de Discapacidad*. Recuperado el 23 de mayo de 2023, de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Agenda Nacional para la igualdad de discapacidades*. Recuperado el 7 de junio de 2023, de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ecuador_agenda-nacional-para-la-igualdad-de-discapacidades-2017-2021opt-1.pdf
- Contreras, N. (2016). *Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. Tesis de maestría*. Santiago: Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/>
- Domínguez, J., & Polanco, A. (2019). *Transformación gerencial en la inserción de personas con discapacidad. Acciones para promover la inclusión laboral mediante la sensibilización empresarial*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Duarte, A. (2019). *Discapacidad e inclusión laboral: una mirada a la microempresa*. Bogotá: ASEUC.
- Enríquez, A., & Galindo, M. (2015). *Empleo*. doi:https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1-12. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Fajardo, V. (2020). Condiciones del empleo formal e informal en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 279-294. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1168>

- Fernández, F. (2017). *Inserción laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual límite*. Pamplona: Aranzadi.
- Fundacioncampeonesdelavida. (2018). Beneficios para empresas que contratan personas con discapacidad. Obtenido de <https://www.fundacioncampeonesdelavida.org/noticias-sobre-discapacidad/beneficios-para-empresas-que-contratan-personas-con-discapacidad/#:~:text=Si-la-discapacidad-de-sus,aprendices-dis>
- Gallegos, F. (2021). ¿Qué es el Bienestar para las Personas con Discapacidad? *Yachana*, 10(2), 69-77. Obtenido de YACHANA, Revista Científica: <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/721>
- García, E., Orlando, J., & Calle, J. (2017). Inclusión laboral para personas con discapacidades. *Investigaciones Cualitativas en Ciencia y Tecnología*, 2(11), 369-376. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6568283>
- Gómez, J., López, A., Ortega, M., Luaces, Á., & Napoles, A. (2016). Discapacidad visual: Factor agravante de la discapacidad física en pacientes reumáticos. Presentación de un caso. *Revista Cubana de Reumatología*, 18(2), 209-215. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcur/v18s1/rcur07s16.pdf>
- Gómez, M. (2018). *Trabajo informal, economía y autogestión*. Asunción: Ediciones Continente.
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades. Diferentes perspectivas ecuatorianas. *Palermo Business Review*(18), 101-109. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 170-183. doi:<https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Jama, R. (2022). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo formal en la ciudad de Guayaquil año 2021. Tesis de pregrado*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Jiménez, R., Rebollo, A., & García, R. (2016). *Aprendizaje con TIC para la inclusión digital*. Madrid: Síntesis S.A.
- López, M. (2018). Teoría de los sistemas en las organizaciones . *UNIDEP*, 15.
- López, R. (2011). Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: el paradigma de los derechos humanos y la accesibilidad. *Alteridad*, 6(2), 102–108. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8277/1/Evolucion-historica-y-conceptual-de-la-discapacidad-y-el-respaldo-juridico-politico-internacional.pdf>
- Marquardt, B. (2019). *Derechos humanos y fundamentales. Una historia del derecho*. Santiago: Ediciones Jurídicas Olejnik.

- Meda, D. (2018). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Madrid: Gedisa.
- MEF. (2022). Instructivo descuento impuesto a la renta. Obtenido de https://spryn.finanzas.gob.ec/esipren-web/archivos_html/file/Instructivo-Calculo-Impuesto-Renta-2022.pdf
- Ministerio de Salud. (2022). *Ecuador avanza hacia un proceso inclusivo y de reducción de las desigualdades para personas con discapacidad*. Recuperado el 23 de mayo de 2023, de <https://www.salud.gob.ec/ecuador-avanza-hacia-un-proceso-inclusivo-y-de-reduccion-de-las-desigualdades-para-personas-con-discapacidad/#:~:text=Por-tipo-de-discapacidad-se,lenguaje-hasta-agosto-de-2022>
- Ministerio de Trabajo. (2017). *Derechos humanos, inclusión laboral y buenas prácticas para las personas con discapacidad*. Ecuador: Consejo Nacional para la Igualdad de discapacidades. Obtenido de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/Guia-de-derechos-humanos-inclusion-laboral-y-buenas-practicas-para-las-personas-con-discapacidad.pdf>
- Mora, Y., Torres, J., Souza, T., & Espinosa, A. (2022). Referentes teóricos que sustentan un sistema de vigilancia de eventos adversos en unidades de cuidados intensivos. *Medisur Revista en Internet*, 15-23. Recuperado el 10 de 06 de 2023, de <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5221/3940>
- Morillo, S. (2020). *Inclusión social y educativa en colectivos vulnerables*. México D.F.: Aula Magna.
- Murillo, S. (2009). Características de los sistemas en las organizaciones. *Perspectivas*, 15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942159009.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *¿Qué son los derechos humanos?* Recuperado el 12 de junio de 2023, de <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Género y salud*. Recuperado el 12 de junio de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Ceguera y discapacidad visual*. Recuperado el 12 de junio de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment#:~:text=Leve-agudeza-visual-inferior-a,visual-inferior-a-360>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Discapacidad*. Recuperado el 12 de junio de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Mundial del Trabajo. (2019). *¿Qué es el trabajo decente?* América Latina y el Caribe: OMT. Recuperado el 23 de 06 de 2023, de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

- Organización Nacional de Ciegos Españoles. (2022). *La discapacidad visual*. Recuperado el 12 de junio de 2023, de <https://www.once.es/dejanos-ayudarte/la-discapacidad-visual>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Discapacidad*. Recuperado el 12 de junio de 2023, de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Ortíz, P., & Matey, M. (2019). *Discapacidad Visual y Autonomía Personal*. Madrid: Organización Nacional de Ciegos Españoles.
- Ossa, C. (2017). *Teoría General de Sistemas. Conceptos y aplicaciones*. Pereira: UTP.
- Preciado, C. (2016). *Interpretación de los derechos humanos y los derechos fundamentales*. Pamplona: Editorial Aranzadi.
- Ramírez, V. (2017). La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*(30), 211-230. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322252660011>
- Rivero, S. (2019). *Discapacidad e inclusión. Enfoque integral. Abordaje interdisciplinario*. Buenos Aires: Letra Viva.
- Ryder, G. (2020). *Trabajo decente de desarrollo*. S/C: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf
- Secretaría de Planificación y desarrollo. (2017). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito Ecuador: Semplades. Recuperado el 23 de 06 de 2023, de <http://ftp.eeq.com.ec/upload/informacionPublica/2013/Plan-nacional-para-el-buen-vivir-2013-2017.pdf>
- Suzman, J. (2021). *Trabajo. Una historia de cómo empleamos el tiempo*. Barcelona: Debate.
- Valverde, D., Sweet, N., Heiras, S., & Valverde, M. (2019). *La Sonrisa de la Discapacidad : Una mirada desde los hermanos* . México D.F.: Pirámide.
- Varas, L., Palominos, S., & Díaz, C. (2018). *Inclusión Laboral desde Modelo Calidad de Vida: Estudio de caso de adulto con discapacidad Intelectual*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Velasco, L. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México*. México D.F.: ITESO.
- Verdugo, M., & Schalok, R. (2018). *Discapacidad e Inclusión. Manual para la docencia*. Madrid: Amaru Ediciones.
- Vidal, R., & Cornejo, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión del empleo. *Papeles de Trabajo*(31), 110-119. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/paptra/n31/n31a07.pdf>

Zumba, T., Román, V., & González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *Digital Publisher*, 5(3), 38-48.
doi:doi.org/10.33386/593dp.2020.2.208

Anexos

Matriz de Operacionalización de Variables

Objetivo General	Objetivos específicos	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores	Técnica Instrumento
<p>Analizar qué factores influyen en el acceso al empleo formal de las personas con discapacidad visual que pertenecen a la Fundación Ecuatoriana Para Ciegos (FUNECI) y a la Asociación de Ciegos y Amigos de los Ciegos del Guayas (ACACIG) en la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas durante el año 2023, con el fin de</p>	<p>Caracterizar la situación laboral actual de las personas con discapacidad visual de FUNECI y ACACIG.</p>	<p>Situación laboral</p>	<p>Estado laboral</p>	<p>Activo No trabaja Nunca ha trabajado</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>
			<p>Período de trabajo</p>	<p>Nunca ha trabajado Un año Dos a cinco años Más de cinco años</p>	
			<p>Remuneración laboral</p>	<p>Ninguna Menos de \$450 Sueldo básico (\$450) De \$450 a \$600 De \$601 a \$800 De \$801 a \$1000 Más de \$1001</p>	
			<p>Adecuaciones laborales por discapacidad</p>	<p>Si No Están en proceso Puertas y rampas seguras mediante señalética braille Instalaciones seguras mediante señalética braille Equipos informáticos</p>	

promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.				para discapacidad visual	
				Pantallas informativas digitales con sonido	
				Espacios de estacionamiento para discapacidad visual	
				Ninguna	
			Asistencia laboral	Si No	
			Permisos médicos	Si No	
	Identificar las situaciones que han experimentado las personas con discapacidad visual que limitan o posibilitan el empleo formal.	Situaciones que ha experimentado	Dificultades movilizarse al trabajo	No tener una persona que lo guíe No tener transporte propio Falta de recursos económicos para movilizarse El transporte público no le facilita el acceso No le informan sobre las paradas y direcciones Se ha equivocado de ruta en el transporte público Ha sido víctima de la delincuencia	Encuesta Cuestionario

			Movilización hacia el trabajo	Otro Taxi Transporte público Metro vía Moto Expreso Bicicleta Carro particular Silla de ruedas Otros	Encuesta Cuestionario
			Situaciones en el entorno laboral	Discriminación Maltrato Invisibilización Sobrecarga de trabajo Acoso Otros	
			Preparación para el cargo	Discriminación Maltrato Invisibilización Sobrecarga de trabajo Acoso Otros	Encuesta Cuestionario
			Cargo acorde con capacidades académicas	Si No	
			Cargo y desarrollo profesional	Si No	Encuesta Cuestionario
		Empleo formal	Nivel de formación	Si No	
				Ninguna formación Educación básica Bachillerato Universitario Maestría Doctorado	
			Proceso de selección laboral	Si No	
			Ingreso laboral	Perfil profesional Capacidades	

		<p>Demandas ante el empleo formal</p>	<p>Nivel Estatal</p>	<p>conocimiento de los canales disponibles, y despejar dudas a la hora de preparar o afrontar la entrevista de selección</p> <p>-Cambiar la mentalidad de la sociedad desde las edades más tempranas, a través de la sensibilización y formación específica en colegios, institutos y medios de comunicación a fin de garantizar un futuro más igualitario</p> <p>-Tener las capacitaciones adecuadas por parte de la empresa sobre el conocimiento pleno del cargo designado para ofrecer un alto desempeño</p> <p>-Políticas públicas en materia laboral, discapacidad e inclusión social</p>	<p>Grupo focal Matriz de grupo focal</p>
--	--	---------------------------------------	----------------------	---	--

			<p>Nivel Institucional y Empresarial</p>	<p>Demandas de recursos humanos</p> <p>Demandas ante la organización</p> <p>Demandas de capacitación laboral y desarrollo de habilidades blandas</p>	
			<p>Nivel Educativo</p>	<p>Demandas ante el sistema educativo</p>	
			<p>Nivel social</p>	<p>Demandas ante la sociedad</p>	

Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María

Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual

Encuesta sobre los factores que influyen en el acceso al empleo formal de las personas con discapacidad visual.

Nos encontramos realizando un estudio sobre el acceso de las personas con discapacidad visual al empleo formal. Por favor, lea detenidamente las preguntas y responda lo más cercano a su realidad.

Gracias por el tiempo que destine a responder este cuestionario.

I. Datos generales

Edad: _____

Género: _____

Estado civil: _____

Nivel de discapacidad visual: _____

Nivel de estudios

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| a. ___ Primaria incompleta | b. ___ Primaria completa |
| c. ___ Secundaria completa | d. ___ Secundaria completa |
| e. ___ Universitario | f. ___ Posgrado |

II. Situación laboral

01. Señale su estado laboral actual

- | | | |
|--|---|--|
| a. ___ Empleo adecuado (cubre las necesidades básicas) | b. ___ Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo | c. ___ Subempleo por insuficiencia de ingresos |
| d. ___ Jubilado/a | e. ___ Inadecuado por horas e ingresos | f. ___ Inadecuado por ingresos |
| g. ___ No remunerado | h. ___ Desempleado/a | i. ___ Nunca he trabajado formalmente |
| j. ___ Estoy en búsqueda de trabajo formal | k. ___ No me interesa trabajar de manera formal | |

02. ¿Cuánto tiempo ha trabajado en un empleo formal?

- a. ___ Menos de un año a un año
- b. ___ Un año a dos
- c. ___ Dos a cuatro años
- d. ___ Más de cuatro a seis años
- e. ___ Más de 6 a 8 años
- f. ___ Más de 8 a 10 años
- g. ___ Más de 10 años

03. ¿Trabaja usted actualmente en un empleo formal?

Sí ___ No ___

04. Señale cómo es su jornada de trabajo

- a. ___ Jornada por horas
- b. ___ Media jornada
- c. ___ Jornada Completa

05. Señale la remuneración económica mensual que actualmente percibe por su trabajo

- a. ___ Menos de \$450
- b. ___ De \$450 a \$600
- c. ___ De \$601 a \$800
- d. ___ De \$801 a \$1000
- e. ___ Más de \$1000

06. ¿Qué puesto de trabajo desempeña?

- a. _____ Gerencia general.
- b. _____ Recursos humanos
- c. _____ Contabilidad
- d. _____ Finanzas
- e. _____ Logística
- f. _____ Servicio al cliente
- g. _____ Comercio

- h. _____ Gestión de proyectos
- i. _____ Comunicación corporativa
- j. _____ Consultoría empresarial
- k. _____ Ventas
- l. _____ Área Jurídica
- m. _____ Otro

07. ¿En qué tipo de empresa trabaja?

- a. ___Pública
- b. ___Privada
- c. ___Concertada
- d. ___Grande
- e. ___Mediana
- f. ___Pequeña
- g. ___Microempresa
- h. ___Nacional
- i. ___Regional
- j. ___Multinacional
- k. ___Societaria
- l. ___Otros

08. En su trabajo se han realizado adecuaciones necesarias de acuerdo a su discapacidad

- a. ___Si
- b. ___No
- c. ___ Están en proceso

09. Señale las adecuaciones que se han implementado en su trabajo de acuerdo a su discapacidad

- a. ___Puertas y rampas seguras mediante señalética braille
- b. ___Instalaciones seguras mediante señalética braille
- c. ___Equipos informáticos para discapacidad visual
- d. ___ Pantallas informativas digitales con sonido
- e. ___ Espacios de estacionamiento para discapacidad visual
- f. Otras _____

10. En su trabajo cuenta con una persona que pueda ayudarlo/a a realizar actividades que representen dificultades ante su discapacidad

- a. ___Si
- b. ___ No veces
- c. ___ A

11. Tiene sustituto para su trabajo

- a. ___ Si b. ___ No

12. En su trabajo le conceden permisos para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada respecto a su discapacidad

- a. ___ Si b. ___ No c. ___ A
veces

III. Situaciones que ha experimentado

13. Qué dificultades ha experimentado para moverse al trabajo?

- a. ___ No tener una persona que lo guíe
- b. ___ No tener transporte propio
- c. ___ Falta de recursos económicos para moverse
- d. ___ El transporte público no le facilita el acceso
- e. ___ No le informan sobre las paradas y direcciones
- f. ___ Se ha equivocado de ruta en el transporte público
- g. ___ Ha sido víctima de la delincuencia
- h. ___ Otro

14. Cómo se mueve hacia su lugar de trabajo?

- a. ___ Taxi b. ___ Transporte público c. ___ Metro vía
- d. ___ Moto e. ___ Expreso f. ___ Bicicleta
- g. ___ Carro particular h. ___ Silla de ruedas i. ___ Otros

15. Qué situaciones ha experimentado en el entorno laboral?

- a. ___ Discriminación b. ___ Maltrato c. ___ Invisibilización
- d. ___ Sobrecarga de e. ___ Acoso f. ___ Otros
trabajo

16. ¿Qué siente sobre la función que desempeña dentro de su trabajo?

16.1. ¿Se siente preparado para el cargo?

- a. ___ Sí b. ___ No c. ___ A veces

16.2. ¿Siente que no es un cargo acorde a sus capacidades académicas?

- a. ___ Sí b. ___ No c. ___ A veces

16.3. ¿Siente que es un cargo que le permite desarrollarse a nivel profesional?

- a. ___ Sí b. ___ No c. ___ A veces

17. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con su jefe dentro de la empresa?

- a. ___ Cordiales entre jefe y subalterno
b. ___ Cordiales y cercanas, como una relación de igual a igual
c. ___ Distantes, sin mayores acercamientos
d. ___ Conflictivas, con desacuerdos
e. ___ otras

18. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo dentro de la empresa?

- a. ___ Excelentes, muy cercanas
b. ___ Muy buenas, cercanas
c. ___ Regulares, con algunas dificultades
d. ___ Distantes, sin mayores acercamientos
e. ___ conflictivas, con desacuerdos
f. ___ otras

19. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus subalternos dentro de la empresa?

- a. ___ Cordiales entre jefe y subalterno
b. ___ Cordiales y cercanas, como una relación de igual a igual
c. ___ Distantes, sin mayores acercamientos
d. ___ Conflictivas, con desacuerdos
e. ___ otras

20. Qué situaciones a nivel familiar le han dificultado el obtener un trabajo formal?

- a. ___ Falta de apoyo
- b. ___ Desvalorización
- c. ___ Temor a que le ocurra algo
- d. ___ Prejuicios
- e. ___ Dificultades en la organización familiar
- f. ___ Otros

IV. Empleo formal

21. La entidad en la cual labora actualmente adecuó los requisitos y mecanismos en el proceso de selección laboral considerando su situación de discapacidad

- a. ___ Si
- b. ___ No
- c. Desconozco/no percibí adaptación

22. Señale el principal factor por el cual logró obtener un empleo

- a. ___ Su perfil profesional
- b. ___ Sus capacidades
- c. ___ Su experiencia
- d. ___ Recomendaciones presentadas
- e. ___ Su limitación visual
- f. ___ Otros

23. En su trabajo realizan capacitaciones continuas

- a. ___ Si
- b. ___ No
- c. ___ Algunas veces

24. Usted participa de ellas

- a. ___ Si

26. Qué solicitan las personas con discapacidad para acceder al trabajo formal?

Marque las tres recomendaciones que le parecen prioritarias:

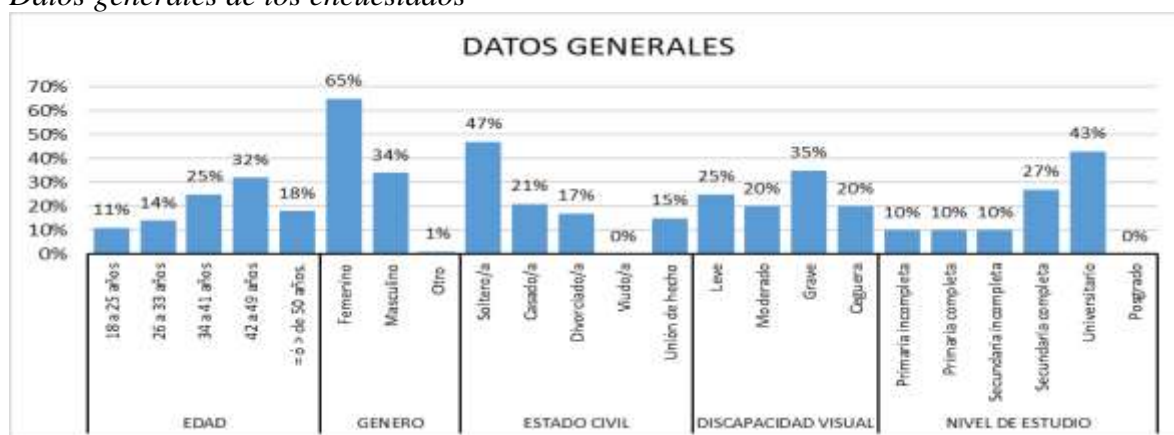
- a. El derecho al trabajo decente con todos los beneficios de ley ____
- b. El derecho a una remuneración justa de acuerdo a la ley ____
- c. El derecho a igualdad de oportunidades y ascensos que sus compañeros de trabajo ____
- d. Promover más acciones de sensibilización en las empresas, para “desestigmatizar” la discapacidad y dejar de ser percibida como una desventaja ____
- e. Brindar más ayuda a las personas con discapacidad de cara a su búsqueda de empleo para tener mayor conocimiento de los canales disponibles, y despejar dudas a la hora de preparar o afrontar la entrevista de selección ____
- f. Cambiar la mentalidad de la sociedad desde las edades más tempranas, a través de la sensibilización y formación específica en colegios, institutos y medios de comunicación a fin de garantizar un futuro más igualitario ____
- g. Tener las capacitaciones adecuadas por parte de la empresa sobre el conocimiento pleno del cargo designado para ofrecer un alto desempeño ____
- h. Otras ____

Gracias por su tiempo. Su experiencia nos ayuda a comprender la situación de las personas con discapacidad Visual en relación a su acceso al empleo formal.

Tabla 4.
Datos generales de los encuestados

DATOS GENERALES		
EDAD	N	%
18 a 25 años	11	11%
26 a 33 años	14	14%
34 a 41 años	25	25%
42 a 49 años	32	32%
Igual o más de 50 años	18	18%
	100	100%
IDENTIFICACION DE GENERO		
Femenino	65	65%
Masculino	34	34%
Otro	1	1%
	100	99%
ESTADO CIVIL		
Soltero/a	47	47%
Casado/a	21	21%
Divorciado/a	17	17%
Viudo/a	0	0%
Unión de hecho	15	15%
	100	100%
NIVEL DE DISCAPACIDAD VISUAL		
Leve	25	25%
Moderado	20	20%
Grave	35	35%
Ceguera	20	20%
	100	100%
NIVEL DE ESTUDIO		
Primaria incompleta	10	10%
Primaria completa	10	10%
Secundaria incompleta	10	10%
Secundaria completa	27	27%
Universitario	43	43%
Posgrado	0	0%
	100	100%

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
Año: 2023

Figura 12.*Datos generales de los encuestados*

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual

Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María

Año: 2023

Tabla 5.*Situación laboral*

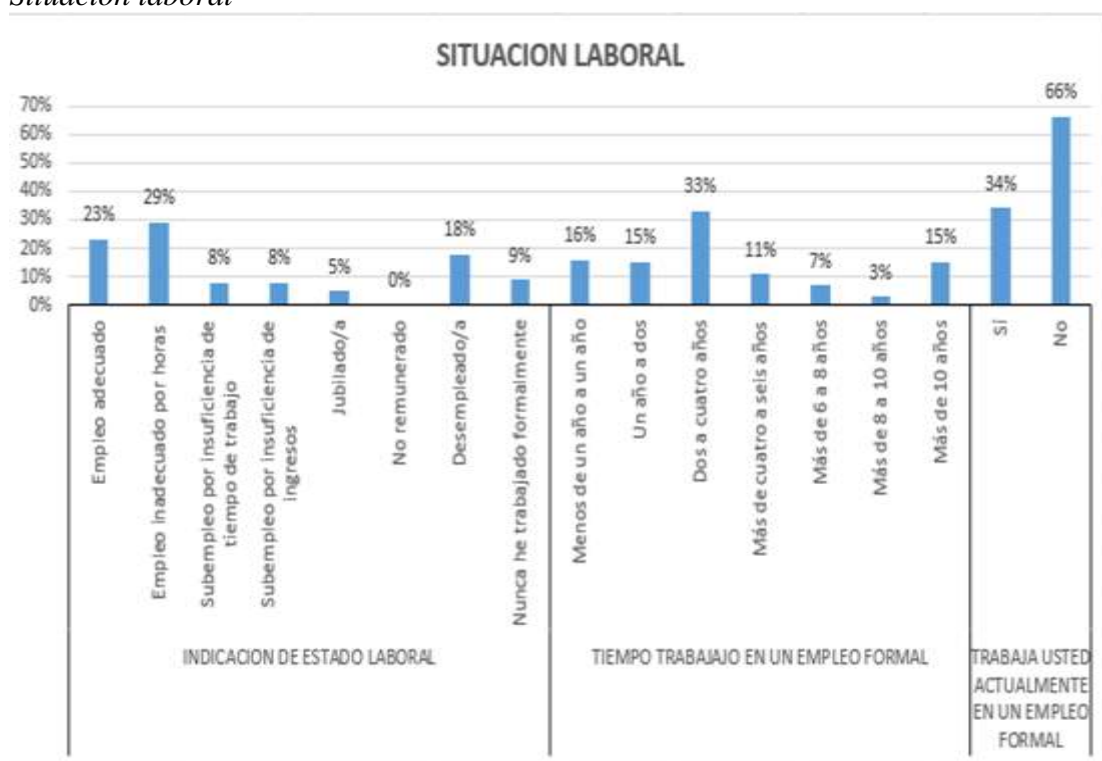
INDICACION DE ESTADO LABORAL	F	%
Empleo adecuado	23	23%
Empleo inadecuado por horas	29	29%
Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo	8	8%
Subempleo por insuficiencia de ingresos	8	8%
Jubilado/a	5	5%
No remunerado	0	0%
Desempleado/a	18	18%
Nunca he trabajado formalmente	9	9%
	100	100%
TIEMPO TRABAJADO EN UN EMPLEO FORMAL		
Menos de un año a un año	16	16%
Un año a dos	15	15%
Dos a cuatro años	33	33%
Más de cuatro a seis años	11	11%
Más de 6 a 8 años	7	7%
Más de 8 a 10 años	3	3%
Más de 10 años	15	15%
	100	100%
TRABAJA USTED ACTUALMENTE EN UN EMPLEO FORMAL		
Sí	34	34%
No	66	66%
	100	100%

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual

Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María

Año: 2023

Figura 13.
Situación laboral



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
Año: 2023

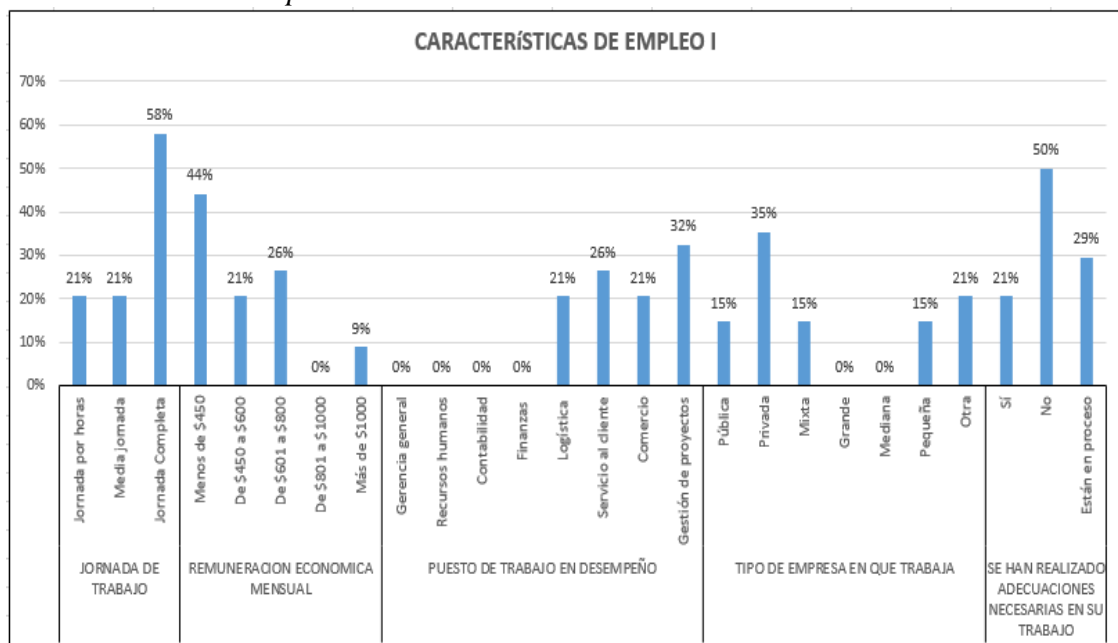
Tabla 6.
Características de empleo I

	F	%
JORNADA DE TRABAJO		
Jornada por horas	7	21%
Media jornada	7	21%
Jornada Completa	20	59%
	34	100%
REMUNERACION ECONOMICA MENSUAL		
Menos de \$450	15	44%
De \$450 a \$600	7	21%
De \$601 a \$800	9	26%
De \$801 a \$1000	0	0%
Más de \$1000	3	9%
	34	100%
PUESTO DE TRABAJO EN DESEMPEÑO		
Gerencia general	0	0%
Recursos humanos	0	0%
Contabilidad	0	0%
Finanzas	0	0%
Logística	7	21%

Servicio al cliente	9	26%
Comercio	7	21%
Gestión de proyectos	11	32%
	34	100%
TIPO DE EMPRESA EN QUE TRABAJA		
Pública	5	15%
Privada	12	35%
Mixta	5	15%
Grande	0	0%
Mediana	0	0%
Pequeña	5	15%
Otra	7	21%
	34	100%
ADECUACIONES NECESARIAS EN SU TRABAJO		
Sí	7	21%
No	17	50%
Están en proceso	10	29%
	34	100%

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Figura 14.
Características de empleo I



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Tabla 7.*Características de empleo II*

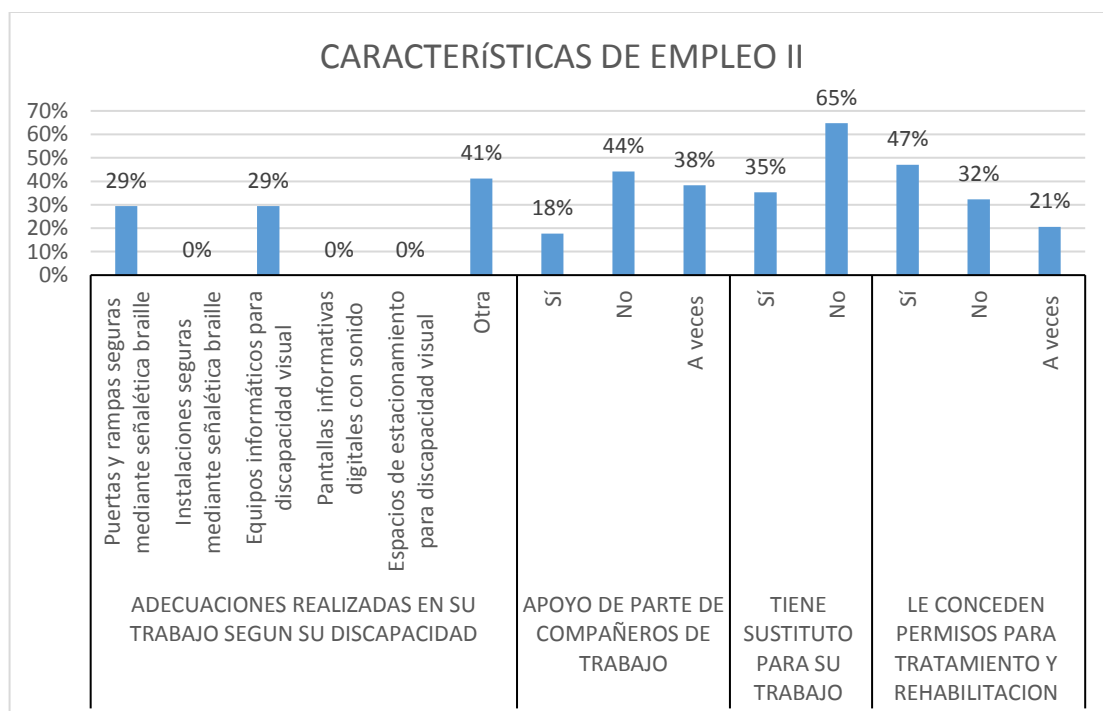
ADECUACIONES REALIZADAS EN SU TRABAJO SEGÚN SU DISCAPACIDAD	F	%
Puertas y rampas seguras mediante señalética braille	5	29%
Instalaciones seguras mediante señalética braille	0	0%
Equipos informáticos para discapacidad visual	5	29%
Pantallas informativas digitales con sonido	0	0%
Espacios de estacionamiento para discapacidad visual	0	0%
Otra	7	41%
	17	100%
APOYO DE PARTE DE COMPAÑEROS DE TRABAJO		
Sí	6	18%
No	15	44%
A veces	13	38%
	34	100%
TIENE SUSTITUTO PARA SU TRABAJO		
Sí	12	35%
No	22	65%
	34	100%
LE CONCEDEN PERMISOS PARA TRATAMIENTO Y REHABILITACION		
	F	%
Sí	16	47%
No	11	32%
A veces	7	21%
	34	100%
		%

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual

Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María

Año: 2023

Figura 15.
Características de empleo II



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
Año: 2023

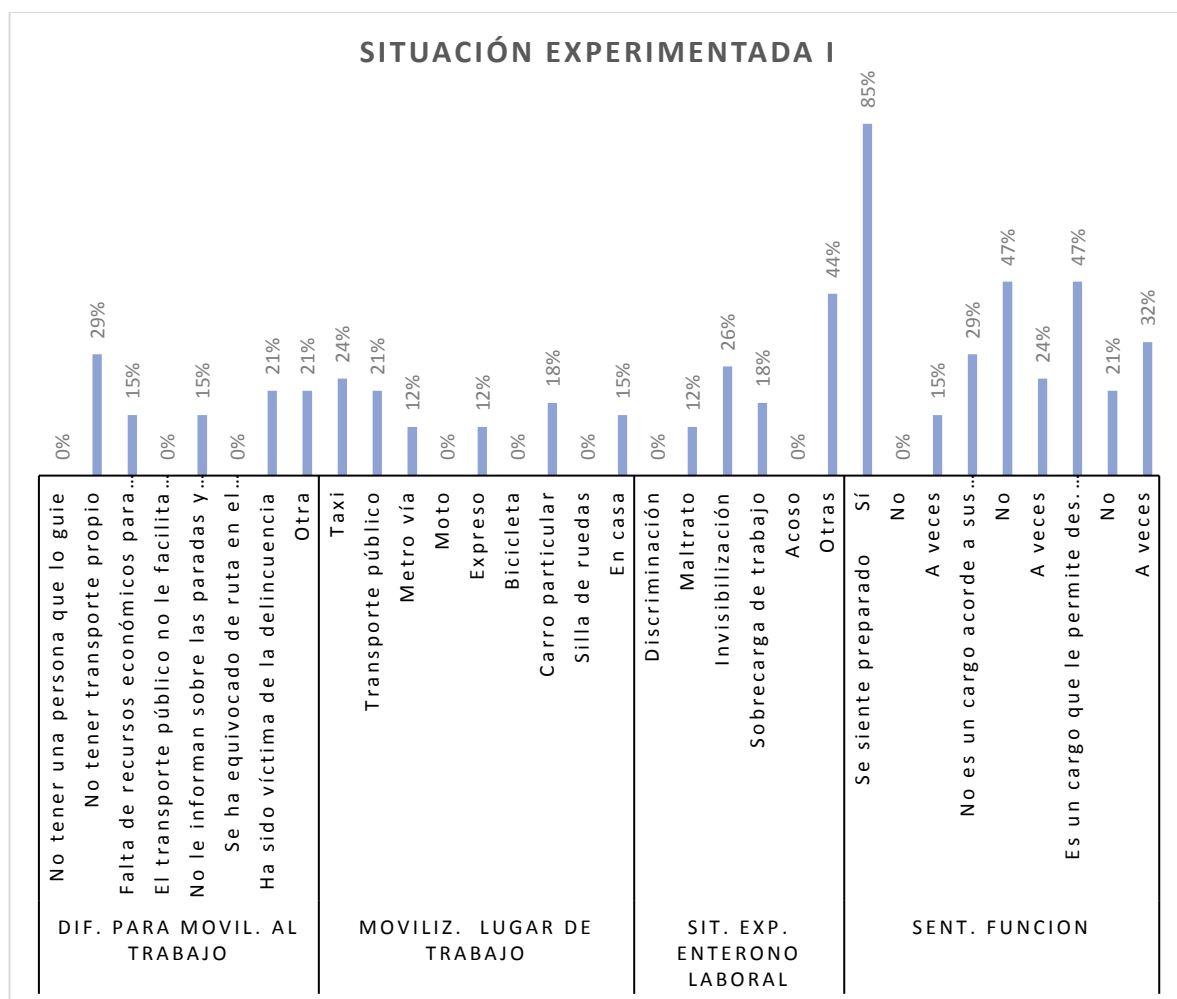
Tabla 8.
Situación experimentada I

DIFIC. PARA MOVILIZARSE AL TRABAJO	F	%
No tener una persona que lo guie	0	0%
No tener transporte propio	10	29%
Falta de recursos económicos para moverse	5	15%
El transporte público no le facilita el acceso	0	0%
No le informan sobre las paradas y direcciones	5	15%
Se ha equivocado de ruta en el transporte público	0	0%
Ha sido víctima de la delincuencia	7	21%
Otra	7	21%
	34	100%
MOVILIZACION A SU LUGAR DE TRABAJO		
Taxi	8	24%
Transporte público	7	21%
Metro vía	4	12%
Moto	0	0%
Expreso	4	12%
Bicicleta	0	0%

Carro particular		6	18%
Silla de ruedas		0	0%
En casa		5	15%
SITUACIONES EXPERIMENTADAS EN EL ENTERONO LABORAL			
Discriminación		0	0%
Maltrato		4	12%
Invisibilización		9	26%
Sobrecarga de trabajo		6	18%
Acoso		0	0%
Otras		15	44%
		34	100%
SENTIMIENTO SOBRE LA FUNCION QUE DESEMPEÑA			
Se siente preparado	Sí	29	85%
	No	0	0%
	A veces	5	15%
No es un cargo acorde a sus capacidades	Sí	10	29%
	No	16	47%
	A veces	8	24%
Es un cargo que le permite desarrollarse a nivel profesional	Sí	16	47%
	No	7	21%
	A veces	11	32%
		34	100%

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Figura 16.
Situación experimentada I



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
Año: 2023

Tabla 9.
Situación experimentada II

RELACIONES INTERPERSONALES CON EL JEFE	F	%
Cordiales entre jefe y subalternos	13	38%
Cordiales y cercanas, como una relación de iguales	8	24%
Distantes, sin mayores acercamientos	7	21%
Conflictivas, con desacuerdos	6	18%
otras	0	0%
	34	100%
RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS COMPAÑEROS		
Excelentes, muy cercanas	14	41%
Muy buenas, cercanas	9	26%

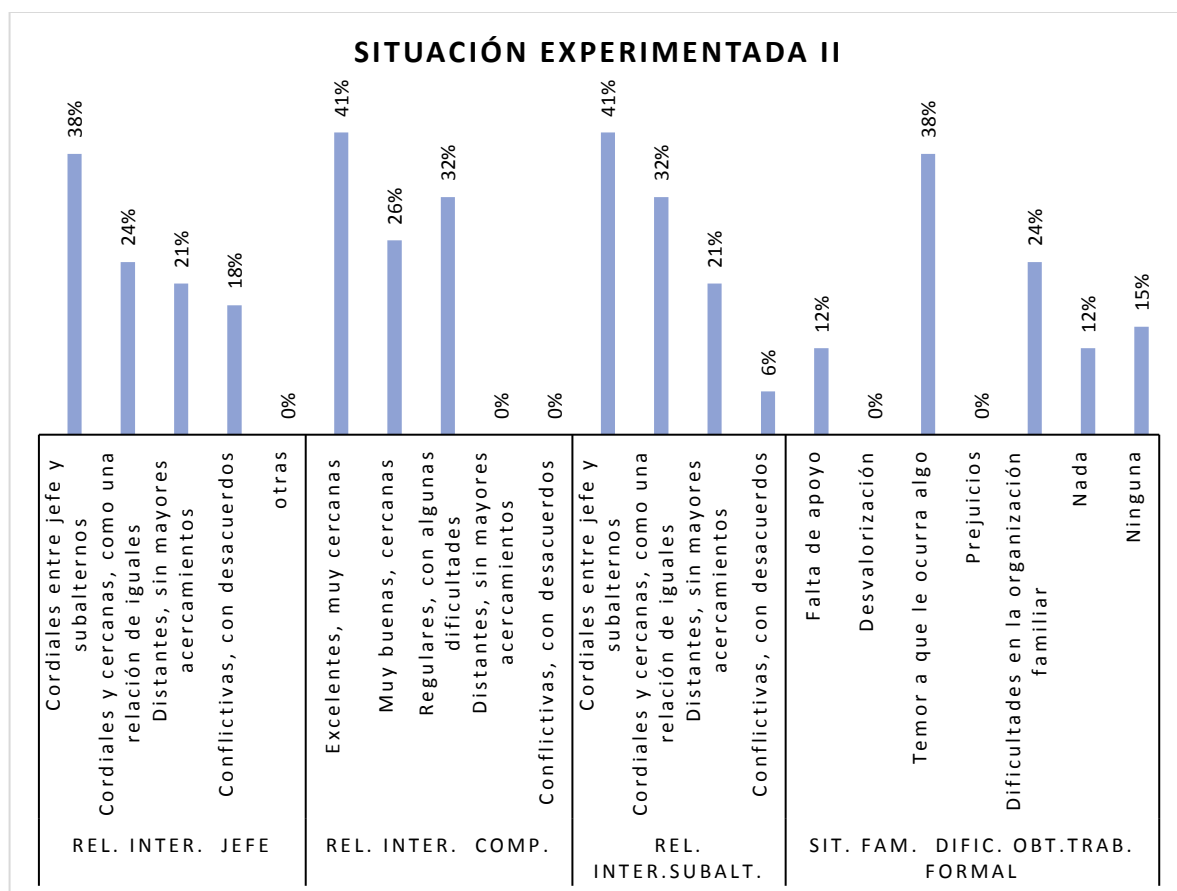
Regulares, con algunas dificultades	11	32%
Distantes, sin mayores acercamientos	0	0%
Conflictivas, con desacuerdos	0	0%
	34	100%
RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS SUBALTERNOS		
Cordiales entre jefe y subalternos	14	41%
Cordiales y cercanas, como una relación de iguales	11	32%
Distantes, sin mayores acercamientos	7	21%
Conflictivas, con desacuerdos	2	6%
	34	100%
SITUACIONES FAMILIARES QUE LE HAN DIFICULTADO OBTENER UN TRABAJO FORMAL		
Falta de apoyo	4	12%
Desvalorización	0	0%
Temor a que le ocurra algo	13	38%
Prejuicios	0	0%
Dificultades en la organización familiar	8	24%
Nada	4	12%
Ninguna	5	15%
	34	100%

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual

Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María

Año: 2023

Figura 17.
Situación experimentada II



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
Año: 2023

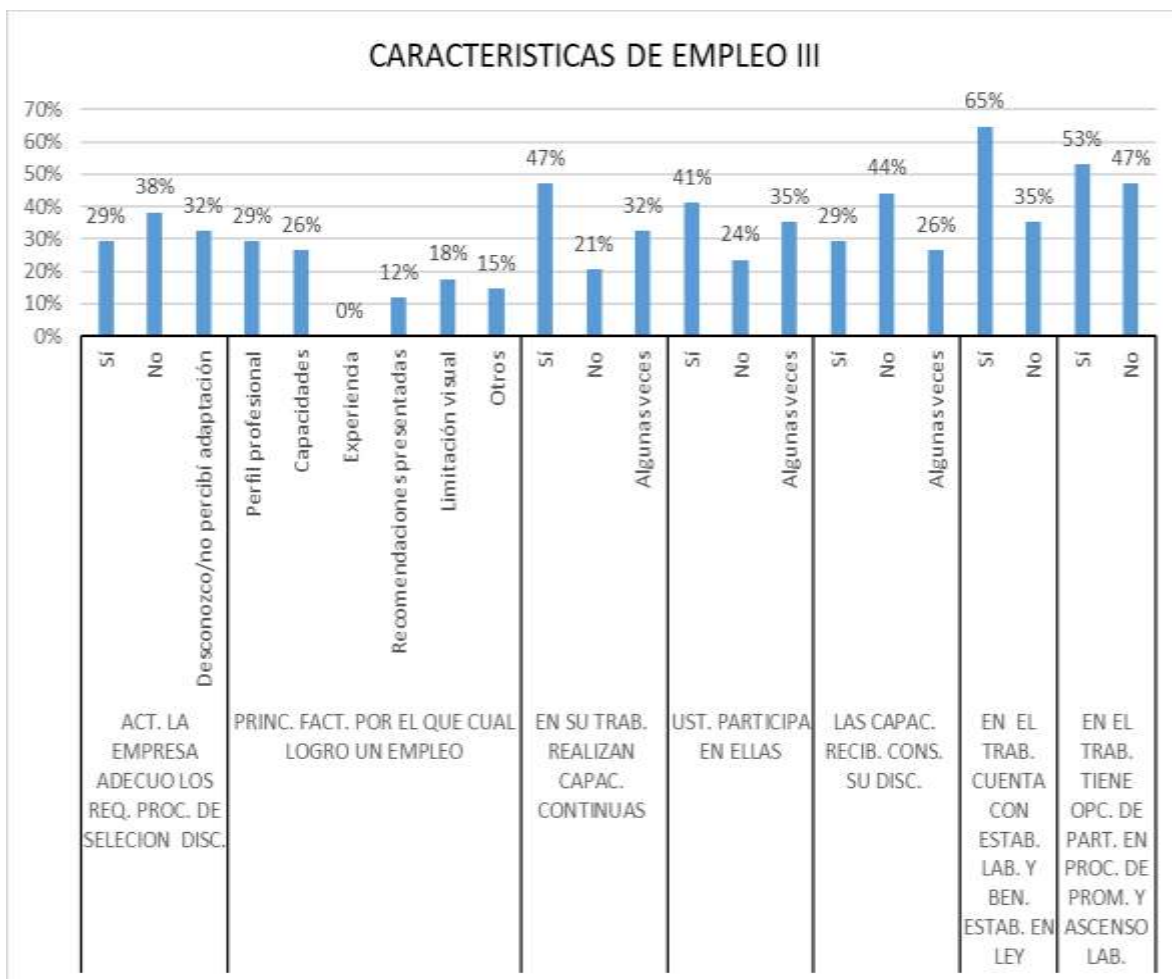
Tabla 10.
Características de empleo III

CARACTERÍSTICAS DE EMPLEO III		
ACTUALMENTE EN LA EMPRESA QUE LABORA ADECUO LOS REQUISITOS EN EL PROCESO DE SELECCION ACORDE A SU DISCAPACIDAD		
	F	%
Sí	10	29%
No	13	38%
Desconozco/no percibí adaptación	11	32%
	34	100%
PRINCIPAL FACTOR POR EL QUE CUAL LOGRO UN EMPLEO		
Perfil profesional	10	29%
Capacidades	9	26%

Experiencia	0	0%
Recomendaciones presentadas	4	12%
Limitación visual	6	18%
Otros	5	15%
	34	100%
EN SU TRABAJO REALIZAN CAPACITACIONES CONTINUAS		
Sí	16	47%
No	7	21%
Algunas veces	11	32%
	34	100%
USTED PARTICIPA EN ELLAS		
Sí	14	41%
No	8	24%
Algunas veces	12	35%
	34	100%
LAS CAPACITACIONES RECIBIDAS CONSIDERAN SU DISCAPACIDAD		
Sí	10	29%
No	15	44%
Algunas veces	9	26%
	34	100%
EN EL TRABAJO CUENTA CON ESTABILIDAD LABORAL Y BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN LEY		
Sí	22	65%
No	12	35%
	34	100%
EN EL TRABAJO TIENE OPCION DE PARTICIPAR EN PROCESOS DE PROMOCION Y ASCENSO LABORAL		
Sí	18	53%
No	16	47%
	34	100%

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las
 personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Figura 18.
Características de empleo III



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
 Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
 Año: 2023

Tabla 11.*Demandas frente al acceso laboral I*

RAZ. POR LAS QUE PCDV TIENEN DIFIC. PARA EL ACC. A UN EMPLEO FORMAL		
	F	%
a. Débil formación ocupacional recibida por las personas con discapacidad visual (PCDV).	12	6%
b. Incomprensión por parte de empleadores sobre las capacidades que las PCDV tienen.	128	64%
c. Incomprensión por parte de la ciudadanía sobre la discapacidad visual.	12	6%
d. Dificultades personales, ligadas a la autoestima de las PCDV.	3	2%
e. Falta de conocimiento de las adaptaciones que deben implementarse para la inclusión de las PCDV.	15	8%
f. No se valora a las personas con discapacidad.	12	6%
g. Ministerio de trabajo no hace efectiva la normativa de inclusión laboral	18	9%
h. Otra.	0	0%
	200	100%

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual

Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María

Año: 2023

Figura 19.*Demandas frente al acceso laboral I*

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual

Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María

Año: 2023

Tabla 12.*Demandas frente al acceso laboral II*

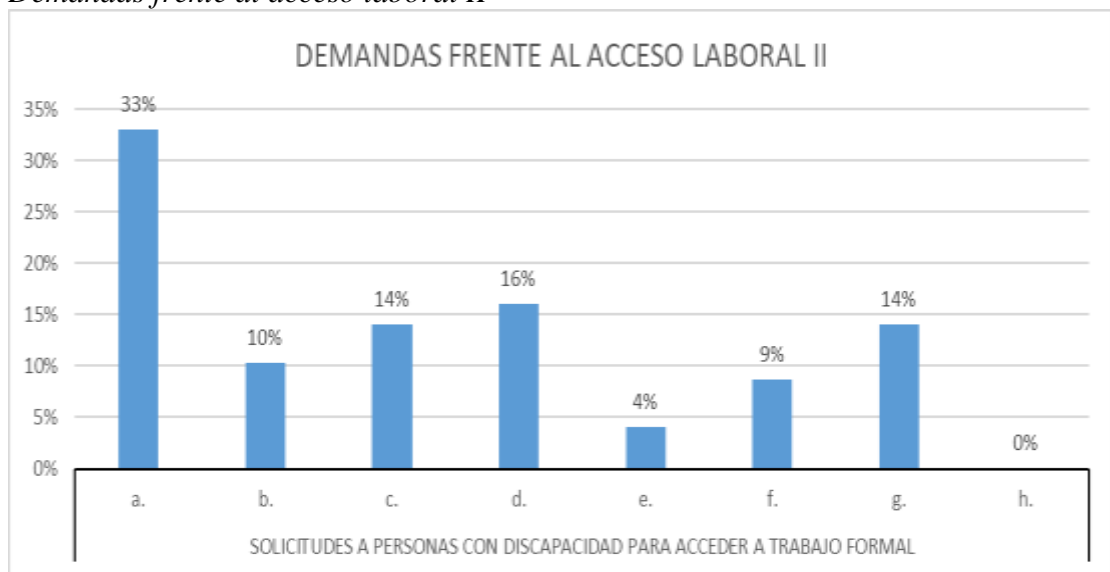
	F	%
a. El derecho al trabajo decente con todos los beneficios de ley	99	33%
b. El derecho a una remuneración justa de acuerdo a la ley.	31	10%
c. El derecho a igualdad de oportunidades y ascensos que sus compañeros de trabajo.	42	14%
d. Promover más acciones de sensibilización en las empresas, para “desestigmatizar” la discapacidad y dejar de ser percibida como una desventaja	48	16%
e. Brindar más ayuda a las personas con discapacidad de cara a su búsqueda de empleo para tener mayor conocimiento de los canales disponibles, y despejar dudas a la hora de preparar o afrontar la entrevista de selección.	12	4%
f. Cambiar la mentalidad de la sociedad desde las edades más tempranas, a través de la sensibilización y formación específica en colegios, institutos y medios de comunicación a fin de garantizar un futuro más igualitario.	26	9%
g. Tener las capacitaciones adecuadas por parte de la empresa sobre el conocimiento pleno del cargo designado para ofrecer un alto desempeño.	42	14%
h. Otras.	0	0%
	300	100%

Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual

Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María

Año: 2023

Figura 20.
Demandas frente al acceso laboral II



Fuente: Encuesta sobre acceso laboral de las personas con discapacidad visual
Elaborado por: Rodríguez Hortonedá, Angélica María
Año: 2023



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rodríguez Hortonedá, Angélica María**, con C.C: # **0912054871** autora del trabajo de integración curricular: **Acceso al trabajo formal de las personas con discapacidad visual. Estudio en dos ONG's de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 4 de septiembre del 2023

f. Angélica M. Rodríguez H.

Rodríguez Hortonedá, Angélica María

f. _____

Nombre: **Rodríguez Hortonedá, Angélica María**
C.C: **0912054871**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Acceso al trabajo formal de las personas con discapacidad visual. Estudio en dos ONG's de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Rodríguez Hortonedá, Angélica María		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Quevedo Terán Ana Maritza. Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	4 de septiembre del 2023	No. DE PÁGINAS:	127
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Política, Problemas Sociales		
PALABRAS CLAVES/:	Inclusión, Discapacidad Visual, Empleo Formal, Acceso Laboral, Género		

RESUMEN:

La inclusión se refiere a un proceso integral que implica la implementación de acciones, políticas y diversos mecanismos, con el propósito de facilitar la plena integración y el desarrollo efectivo de todas las personas dentro de la sociedad. En esta perspectiva, el presente estudio se enfoca en analizar los determinantes del acceso al empleo formal de personas con discapacidad visual, pertenecientes a la Fundación Ecuatoriana para Ciegos (FUNECI) y la Asociación de Ciegos y Amigos de Ciegos de Guayaquil (ACACIG), provincia del Guayas, durante el año 2023, para promover la inclusión laboral de este grupo. Para realizar este análisis se adopta un enfoque mixto con un diseño explicativo secuencial, apoyado en un método no experimental y una investigación descriptiva de carácter transeccional. La muestra, compuesta por 100 personas con discapacidad visual, fue seleccionada mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Se administraron encuestas a estos participantes y se formó un grupo focal más pequeño para un análisis más detallado. Los resultados revelan una diversidad de situaciones laborales actuales. Algunos tienen empleos adecuados, mientras que otros enfrentan desafíos importantes como el subempleo, el desempleo y la falta de experiencia laboral formal. Una barrera recurrente es la falta de comprensión por parte de los empleadores, lo que dificulta el acceso al empleo formal. Además, a pesar de los avances en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad visual, persisten desafíos notorios en materia de sensibilización, adaptación en el entorno laboral y garantía de igualdad de oportunidades. Este estudio subraya la necesidad de seguir impulsando medidas inclusivas y de sensibilización para garantizar una participación laboral equitativa y enriquecedora de todas las personas, independientemente de sus capacidades visuales.

ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593-984930084	E-mail: angelica.maria1975@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina	
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206	
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	