

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE DERECHO Y SOCIEDAD

GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO

TRABAJO DE TITULACIÓN

RETOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL CONGENITA Y

ADQUIRIDA PARA SU INTEGRACIÓN LABORAL

CASO: SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE
ECUATORIANOS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL AÑO 2024.

AUTOR: Wilmer Alexander López Alajo

DIRECTORA: María Judith Chaves Pavón

4 de julio del 2025

DEDICATORIA

Con todo mi amor y reconocimiento dedico este trabajo en primer lugar a mis padres, Milton López y Verónica Alajo que con su apoyo y amor incondicional me impulsaron a culminar un ciclo más. Cada página de este trabajo refleja su esfuerzo para tener la oportunidad para estar aquí, pero también por su fe inquebrantable en mí. Además, a mis hermanos Amy y Kenjy que son mi fuente de inspiración y me motivan a ser un profesional de excelencia y una persona de buenos valores. Así mismo dedico este trabajo a todas las personas que me brindaron su apoyo e hicieron posible la culminación de este ciclo, como docentes, amigos y familiares. Finalmente, en memoria de aquellos que ya no se encuentran conmigo, Mario Alajo y Rosa Guanoluisa, les dedico este trabajo como una muestra de mi amor y agradecimiento eterno, ya que son un pilar fundamental en cada paso que doy en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Quiero empezar dando las gracias a Dios por darme la vida y la sabiduría para terminar este trabajo, además a mis padres que siempre me brindaron su apoyo incondicional y sus palabras de aliento, las cuales hicieron posible este trabajo. Quiero agradecer a mis hermanos por su cariño y apoyo constante. Así mismo a aquellos docentes que con su enseñanza y labor constante me formaron como una excelente persona y buen profesional, les doy las gracias. Así mismo, a mis amigos por su apoyo y acompañamiento en todo este camino que ha sido complejo, pero, sobre todo, por incluirme y mostrarme el significado de la amistad y compañerismo, sin diferenciación alguna por mi condición de discapacidad.

Finalmente, quiero extender un agradecimiento a todas las personas que marcaron mi niñez con su cariño, enseñanza y apoyo, ya que, cada uno de sus actos han formado la persona y el profesional que soy actualmente.

RESÚMEN

El presente estudio, retos de las personas con discapacidad visual congénita y adquirida para su integración laboral demostró que, este grupo de personas posee formación educativa y técnica profesional, así mismo como una actitud positiva y proactiva, sin embargo, el ámbito laboral sigue presentando actos de discriminación y marginación como insuficientes herramientas para su desarrollo óptimo.

Además, desde el área de talento humano se afirma que en ocasiones no se tiene conocimiento para crear puestos en los que estas personas puedan desempeñarse, pero también no existen procesos de seguimiento y acompañamiento por parte del estado para implementar verdaderas prácticas de inclusión laboral.

En este contexto, es importante trabajar en procesos participativos que incluyan a personas con discapacidad, empleadores y compañeros de trabajo para generar conciencia y sensibilización sobre las implicancias de tener una discapacidad visual.

ABSTRACT

The present study, "Challenges Faced by People with Congenital and Acquired Visual Disabilities for Their Labor Integration," demonstrated that this group of individuals possesses both educational and technical training, as well as a positive and proactive attitude. However, the labor environment continues to present acts of discrimination and marginalization, along with insufficient tools to support their optimal development.

Furthermore, from the perspective of human resources personnel, it is acknowledged that there is often a lack of knowledge regarding how to create positions suitable for these individuals. Additionally, there is no consistent follow-up or support from the State to implement genuine practices of labor inclusion.

In this context, it is essential to promote participatory processes that involve people with disabilities, employers, and coworkers in order to raise awareness and foster sensitivity regarding the implications of living with a visual disability in the workplace.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad, integración laboral, desarrollo humano, retos, estrategias.

Disability, job integration, human development, challenges, strategies.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESÚMEN	4
ABSTRACT	5
ÍNDICE DE CONTENIDOS	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
INTRODUCCIÓN	8
OBJETIVOS	10
Objetivo general:	10
Objetivos específicos.	10
JUSTIFICACIÓN	11
PROBLEMATIZACIÓN	15
Capítulo I	18
Marco teórico	18
1.1 Comprensión y análisis de la discapacidad.	18
1.1.1 Definiciones y conceptos de la discapacidad	19
1.1.2 Tipología de la discapacidad	22
1.1.3 Discapacidad visual congénita	25
1.1.4 Discapacidad visual adquirida	27
1.2 Derechos específicos de las personas con discapacidad	30
1.2.1 Derechos sociales, económicos y culturales de las personas con discapacidad.	32
1.2.2 Derecho al trabajo digno	33
1.2.3 Integración laboral	37
1.3 Desarrollo humano como punto estratégico de la integración laboral	38
1.3.1 La teoría de desarrollo humano y su relación con la discapacidad.	39
1.3.2 Factores internos del desarrollo humano.	41
1.3.3 Factores de interacción del desarrollo humano	45
Capítulo II	47
Marco metodológico	47
2.1 Enfoque metodológico	47
2.2 Tipo de investigación	47

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información	48
2.4 Población y muestra	48
2.5 Limitaciones de la investigación.	49
Capítulo III	50
Factores internos y de interacción con el entorno inmediato de las personas con discapacidad visual congénita y adquirida que imposibilitan o facilitan la integración laboral.	50
3.1 Contextualización	50
3.2 Personas con discapacidad visual no integradas laboralmente.	51
3.3 Personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba.	67
3.4 Personas con discapacidad visual que se encuentran integradas laboralmente.	78
3.5 Personal de talento humano que contrata personal con discapacidad visual.	89
3.6 Personal encargado del servicio de integración laboral para personas con discapacidad de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF)	91
Capítulo IV	94
Análisis de factores como retos de las personas con discapacidad visual desde un enfoque de desarrollo humano y estrategias para fortalecer las capacidades	94
5. CONCLUSIONES	104
6. RECOMENDACIONES	104
7. REFERENCIAS	106
ANEXOS	110
Anexo 1: Consentimiento informado para informantes claves.	110
Anexo 2: Transcripciones de entrevistas de informantes claves	110
Anexo 3: Matriz de identificación y análisis de datos	110

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1:	27
FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL CONGÉNITA	27
TABLA 2	30
FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL ADQUIRIDA.	30
TABLA 3	33
TÍTULO: TABLA DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y CULTURALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	33
TABLA 4	95
ANÁLISIS Y ESTRATEGIAS FRENTE A LOS RETOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN SU INTEGRACIÓN LABORAL	95

INTRODUCCIÓN

El presente estudio muestra como los retos de las personas con discapacidad visual congénita y adquirida pueden dificultar su integración laboral y así mismo, como estos factores internos y externos forman parte crucial del desarrollo humano y de capacidades de este grupo de personas.

De esta manera se desea identificar los factores internos y de interacción que facilitan o dificultan la integración laboral para posteriormente elaborar un análisis de estos retos relacionándolos con el Enfoque de Desarrollo Humano. Todo esto con el fin de construir algunas estrategias para combatir estos retos de este grupo de personas y contribuir a que su situación laboral cambie.

En el capítulo I se describe el marco teórico en el que se encuentra enmarcado este estudio, pues la comprensión teórica de varios temas relacionados con la discapacidad es importante, así como instrumentos legales nacionales e internacionales como la Convención de Derechos para las Personas con Discapacidad (2006) y su relación con el desarrollo humano y de capacidades centrado en la teoría de Amartya Sen.

De igual manera, en el capítulo II, se aborda la contextualización de este estudio, pues se realizó con datos e información del Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad de Quito, proyecto de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física, organización que aportó con valiosos datos para este estudio.

En el capítulo III se desarrolla el marco metodológico el cual presenta el enfoque técnico del presente estudio, que es de tipo cualitativo e interpretativo, para identificar las especificidades de la realidad de las personas con discapacidad visual, cabe mencionar que es una investigación de tipo descriptiva, diagnóstica propositiva y aplicada, debido a las estrategias que se propondrán.

En el capítulo 4 y 5 se aborda la identificación y análisis de los resultados de las entrevistas a cada una de las personas con discapacidad considerados tres grupos: no integrados laboralmente, no aprobados su periodo de prueba e integrados laboralmente.

Finalmente se desarrollan las conclusiones, las que se centran en cambiar la forma de ver a las personas con discapacidad visual desde un enfoque de capacidades, libertades y su agencia.

OBJETIVOS

Objetivo general:

- Comprender los retos de las personas con discapacidad visual congénita y adquirida para su integración laboral.

Objetivos específicos.

- Identificar los factores internos y de interacción con el entorno inmediato de las personas con discapacidad visual congénita y adquirida que imposibilitan o facilitan la integración laboral.
- Analizar los factores que se convierten en retos de las personas con discapacidad visual desde un Enfoque de Desarrollo Humano.
- Construir estrategias para fortalecer las capacidades de las personas con discapacidad visual frente a los retos identificados.

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad la integración laboral de personas con discapacidad visual se ha convertido en un gran desafío, ya sea, por dificultades de estas personas relacionadas con factores internos como la actitud, aptitud, formación educativa y entre otros, así como también por factores externos derivados de la interacción con su entorno inmediato que está estrechamente vinculado a la inexistencia o intentos mínimos de crear políticas de inclusión laboral por parte de las organizaciones o a su vez en el ámbito familiar. En este sentido, la existencia de procesos poco exitosos de integrar laboralmente a las personas con discapacidad visual con unas características específicas afecta directamente la independencia, la autonomía y la autoestima de estas. Así, dependerán en todos los ámbitos de sus familiares o cuidadores impidiendo el desarrollo de sus capacidades, habilidades y talentos y coartando su derecho al desarrollo personal y profesional. (FENEDIF, 2022)

En Ecuador las cifras de desempleo de personas con discapacidad incluyendo a personas con discapacidad visual muestran una situación crítica, pues según datos del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS, 2018) del total de personas con discapacidad inscritas tan solo el 14% cuenta con un empleo, esto significa que alrededor de 6800 personas se encuentran integradas laboralmente. Además, la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF, 2022) afirma que de cada 10 personas con discapacidad 8 se encuentran desempleadas.

Estas cifras son preocupantes, pues se trata de personas que tienen derecho a un trabajo adecuado como se establece en la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, (2006) sin embargo, este se ve coartado por las ineficientes políticas de inclusión laboral por parte de las organizaciones, pero, además, por la ausencia de control y regulación por parte del estado, sumado a las diversas dificultades personales que ya hemos mencionado anteriormente.

Esta problemática no se ha visibilizado suficientemente a lo largo de los años, si bien existen investigaciones de temáticas similares, ninguna ha hecho un análisis profundo para comprender cuáles son los retos y dificultades por las que una persona con discapacidad y en específico con una deficiencia visual, en comparación a otros tipos de discapacidad, no puede ser integrada.

Es precisamente en esto que se va a centrar el presente estudio, analizar esta problemática poco visible que plantea barreras para la integración laboral causando muchas más afectaciones que las que se conocen, como la baja autoestima, dependencia a cuidadores y entre otras. Estos aspectos afectan directamente a las personas que tienen una condición de discapacidad, pero también afectan indirectamente a sus familiares y a su entorno cercano.

El estudio abordará el fenómeno de la integración laboral, que será entendida como el proceso mediante el cual las personas acceden, participan y se mantienen en el mercado de trabajo, en igualdad de condiciones y oportunidades. Esta integración implica no solo obtener un empleo, sino también desarrollarse profesionalmente en un ambiente inclusivo (Zabala, 2010). Esto nos permitirá de cierta manera contribuir al desarrollo pleno de las personas con una condición de discapacidad, en este caso en particular con una de tipo visual, debido a que esta tipología no ha sido suficientemente estudiada.

En relación con lo anterior, según datos de (FENEDIF, 2022) de cada 5 personas con discapacidad visual, solo 2 se encuentran integradas laboralmente, mientras que, de cada 5 personas con discapacidad física, 4 se encuentran integradas. Como se puede evidenciar, es una de las cifras más bajas en relación con el resto de las discapacidades.

Así mismo, es importante mencionar que este estudio se centrará en analizar el caso de las personas con discapacidad visual que forman parte del Servicio de Integración Laboral (SIL) uno de los proyectos de la FENEDIF el cual, desde el 2006 hasta la actualidad se ha posicionado como

una de las iniciativas más grandes y sostenibles de la Federación como también del país. Cabe mencionar que, (FENEDIF) es la organización más fuerte cuando de discapacidad se habla, por su reconocimiento a nivel internacional, su capital social y entre otros elementos que permiten analizar de manera más objetiva a la población con discapacidad que se encuentra registrada en su sistema del (SIL). Además, nos permitirá generar una comprensión sobre el proceso de integración laboral y las limitantes de las personas con discapacidad, para contribuir con estrategias que mejoren de cierta manera su independencia y su autonomía, pero, sobre todo, potenciando y desarrollando sus capacidades y habilidades individuales, generando su crecimiento personal y profesional.

Por otra parte, este estudio es relevante para la disciplina de Gestión Social, ya que, las personas con discapacidad son un actor social considerado en condición de vulnerabilidad, así como uno de los grupos de atención prioritaria, grupos que son considerados como parte del objeto de estudio de la Disciplina. Si bien en este estudio no analizaremos su actoría social, sí se centrará en el desarrollo de las capacidades, habilidades y potencialidades de esta población. Es por lo anterior que el enfoque teórico que fundamenta a este estudio será el Desarrollo Humano, que, además, forma parte de una categoría interseccional que permite la mejora de la calidad de vida de los actores, lo que además es considerado el fin de la Gestión Social.

Esto da lugar a la línea de investigación del presente estudio, “Desarrollo, sostenibilidad y gestión”, dentro de la cual se abordó de manera amplia y objetiva esta problemática en su relación con el desarrollo y las potencialidades. Así mismo la línea de trabajo denominada “Procesos de gestión social pública, privada y del tercer sector” aporta con la comprensión de los procesos de gestión y transformación social de la institución en la que se realizó este estudio, así como también el aporte al desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad y a la construcción de relaciones laborales fundamentadas en el marco del desarrollo, crecimiento y productividad dentro de las organizaciones.

Además, hay que mencionar que dentro de esta línea de investigación correspondiente a la disciplina de Gestión Social se enmarcan varios enfoques teóricos. En este estudio en particular se fundamentará en la teoría del desarrollo de Amartya Sen la cual postula que: La pobreza no es solo la falta de ingresos, sino también la falta de capacidades y libertades...” (Sen, 1999) Esta teoría explica que las capacidades como la educación genera el desarrollo de las personas, es decir el desarrollo humano. Lo que permite establecer un marco conceptual sólido para comprender que la integración laboral es mucho más que una simple acción, sino que, se convierte en un proceso complejo y multidimensional

En este contexto el estudio plantea identificar cómo el desarrollo de capacidades se limita por cierta condición de discapacidad, además, se busca complementar los estudios existentes con el abordaje de aspectos menos explorados como la actitud, aptitud y conocimiento de la persona con discapacidad, que se convierten en retos y limitantes a la hora de integrar laboralmente a esta persona. Esto permitirá comprender por qué en algunos casos no se ha logrado concretar una contratación laboral de ciertas personas con discapacidad a nivel general.

Finalmente, el autor tiene un interés personal en realizar este estudio debido a que, es una persona con discapacidad visual y podría aportar con situaciones experimentadas de exclusión, marginación y entre otras problemáticas derivadas de las barreras sociales que han sido arraigadas con el pasar del tiempo. Además, se encuentra formando parte del equipo del Proyecto de servicio de integración laboral, por lo que se tiene una apertura total para hacer efectivo el presente estudio.

PROBLEMATIZACIÓN

La discapacidad es una condición que afecta a una porción significativa de la población mundial, limitando la participación plena en diversas actividades sociales y económicas como la integración laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente el 15% de la población mundial vive con alguna forma de discapacidad, lo que equivale a más de mil millones de personas (OMS, 2011). Esta cifra refleja la magnitud del desafío global al que nos enfrentamos al buscar una integración plena de las personas con discapacidad en la sociedad.

En América Latina y el Caribe, la situación es igualmente preocupante. Se estima que alrededor de 85 millones de personas en la región viven con alguna discapacidad, lo que representa aproximadamente el 12% de la población total (Banco Mundial, 2022). Esto nos indica la alta prevalencia de condiciones que limitan la participación plena en la sociedad y subrayan la necesidad de políticas públicas más efectivas en la región.

Es así como la integración laboral de las personas con discapacidad es una parte fundamental del desarrollo pleno de sus vidas. Esto, debido a que la generación de ingresos y el aporte personal fundamental que genera el trabajo para las personas con discapacidad es muy importante porque de esto dependerá las condiciones de vida de esta población. A nivel mundial según datos de Naciones Unidas (2016) “5 de cada 10 personas con discapacidad vive por debajo de la línea de la pobreza...” Esto se agrava cuando el acceso a oportunidades educativas y de trabajo se ve limitado por el estado o por organizaciones privadas.

En Ecuador, la situación de las personas con discapacidad es alarmante, según datos del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), hasta el 2018, el 14% de las personas con discapacidad registradas en el país contaban con un empleo, lo que indica que alrededor de 6,800 personas estaban integradas laboralmente (CONADIS, 2018). Este dato resalta la baja tasa de inclusión laboral de este colectivo en comparación con la población general.

En el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) hasta enero del 2022 había 67 418 personas con algún tipo de discapacidad; de este total el 11,97% corresponde a personas que tienen una deficiencia visual, lo cual equivale a 8063 personas con esta deficiencia según datos del Consejo para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2022)

La distribución de las discapacidades en Ecuador muestra que, de las 458,811 personas con discapacidad registradas, el 45.66% tiene una discapacidad física, el 23.12% una discapacidad intelectual, el 14.12% una discapacidad auditiva, el 11.54% una discapacidad visual y el 5.55% una discapacidad psicosocial (Ministerio de Inclusión Económica y Social - MIES, 2022). Esto indica que aproximadamente 52,800 personas en el país tienen una discapacidad visual, lo que representa un desafío significativo para su inclusión social y laboral.

La integración laboral de las personas con discapacidad visual en Ecuador enfrenta desafíos significativos. Según un estudio realizado en el DMQ, las personas con discapacidad visual enfrentan barreras importantes como la inaccesibilidad en espacios, en tecnología e inclusive los estigmas y prejuicios que tiene la sociedad con respecto a tener una condición de discapacidad, incluyendo la falta de políticas inclusivas y la discriminación (Lazo Gaibor, 2016). Estos obstáculos dificultan aún más la inclusión de las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral, limitando sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional.

Además, la falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual se traduce directamente en dificultades económicas. La imposibilidad de acceder a trabajos adecuados y bien remunerados genera una dependencia económica de la familia o del estado, lo que a menudo desemboca en situaciones de pobreza extrema. La falta de ingresos adecuados afecta su calidad de vida, restringiendo el acceso a servicios básicos, educación y atención médica.

En consecuencia, estas personas enfrentan condiciones de vida extremas y deplorables, lo que agrava su situación de vulnerabilidad social.

Es en este contexto donde iniciativas como el Proyecto de Servicio de Integración Laboral (SIL) de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) juega un papel crucial. Desde su creación en 2006, el SIL ha sido una de las iniciativas más grandes y sostenibles en Ecuador, ofreciendo a las personas con discapacidad, especialmente aquellas con discapacidad visual, oportunidades para acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones. FENEDIF trabaja con diversas empresas para promover la contratación inclusiva, brindando capacitación y asesoramiento tanto a los empleadores como a los empleados con discapacidad, garantizando así una integración efectiva y sostenible en los lugares de trabajo (FENEDIF, 2022).

Capítulo I

Marco teórico

La comprensión y desarrollo del presente estudio estará enmarcado en el siguiente marco teórico, el que consolida una serie de conceptos y teorías que nos permitirán acercarnos a la realidad de las personas que poseen una condición de discapacidad, en particular con una discapacidad visual ya sea congénita o adquirida. Este fundamento teórico abarca tres ejes temáticos que abordan algunos elementos fundamentales de la realidad de las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral. Pues, se hará una entrada desde la definición, concepto y tipología de la discapacidad, esto para poder generar una conciencia de las implicancias de la discapacidad; además, se hará un análisis al ámbito laboral desde los derechos de estas personas y otros instrumentos legales como la (Convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad) la (Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador) y la Constitución del Ecuador.

Finalmente se plasmará cómo el ámbito laboral y la discapacidad están relacionados directamente con el desarrollo humano de las personas con discapacidad, sus capacidades y habilidades, entre otros factores que facilitan o limitan la inclusión laboral.

1.1 Comprensión y análisis de la discapacidad.

Es importante iniciar con la comprensión de la discapacidad, debido a que es fundamental entender como la sociedad sigue creando barreras para las personas con discapacidad y como estas siguen estando relacionadas al imaginario como prejuicios, estigmas y diversas visiones que tienen las personas con respecto a la discapacidad. También se abordará desde la Teoría de Vida independiente de Ed Roberts y Judy Heumann, con sus principales teóricos, para comprender como las personas con discapacidad deben desarrollar ciertas competencias y

habilidades como la autonomía, autoestima y entre otras más para lograr una independencia social y económica.

Adicionalmente, se buscará hacer un análisis de las diversas problemáticas de las personas con discapacidad, ya que, existen distintas tipologías de discapacidad que en consecuencia tienen sus implicancias, dificultades y contexto, sin embargo, en esta investigación nos centramos en la discapacidad visual y sus subtipos. Analizamos así mismo, las diferentes condiciones, fortalezas y debilidades que tiene una persona cuando su discapacidad visual es congénita o adquirida. Pues, la naturaleza de la discapacidad visual influye en el comportamiento y como se desarrolla en la vida diaria. (Roberts, 2011)

Por otro lado, se analiza como el concepto de discapacidad ha ido cambiando, pues, para tener una mayor comprensión de las diferentes formas de marginación y de exclusión es importante comprender como los términos fueron teniendo cambios a lo largo de las épocas, ya que tenemos varios modelos de comprensión como el asistencialista, biomédico y el modelo con enfoque social y de derechos.

Así mismo, se aborda cual es la situación actual de las personas con discapacidad, como situación socioeconómica, formación educativa y desarrollo de capacidades; así como también el uso de información de marcos legales como la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, la Ley Orgánica de Discapacidades, la Constitución del Ecuador y entre otros instrumentos más.

1.1.1 Definiciones y conceptos de la discapacidad

La discapacidad ha existido desde el inicio de la vida como sociedad, pues, la ceguera, mal formaciones, problemas de habla y sordera eran algunas de las condiciones que han existido y siguen existiendo alrededor del mundo. Como menciona (Barnes & Mercer, 2008) “Durante siglos

las personas con discapacidad eran consideradas como portadoras de una maldición o castigo divino atribuido a un acto inmoral o de impureza espiritual...” Por esta razón se justificaba la exclusión de la vida pública y social.

Esto a su vez dio origen a uno de los estigmas y prejuicios más arraigados a la sociedad que es la mirada infantilizante, que, si bien reconocía la discapacidad de las personas, no importaba en qué periodo del ciclo de vida estuviera, seguiría siendo tratado como un niño/a, que no tiene derechos, ni tampoco la capacidad de decidir y alzar su voz, como menciona (Oliver, 1990) en su estudio “The Politic Disablement”.

Es importante mencionar que, en este periodo de tiempo histórico se desarrolló el Enfoque asistencialista y caritativo de la discapacidad pues como menciona (Oliver, 1990) “La mirada caritativa hacia la discapacidad dominó fuertemente en el siglo XIX y gran parte del XX promoviendo la figura de la persona con discapacidad que debe ser ayudado y cuidado...”. Sin embargo, nunca se cuestionó porque no empoderar e independizar a este grupo de personas, pues en este periodo de tiempo, la única visión de las personas con discapacidad era de ocultamiento, vergüenza e invisibilización.

Posteriormente, el concepto de la discapacidad evolucionó y paso a tener un enfoque o modelo de comprensión sanitario. Es decir, que la persona con discapacidad era catalogada como una persona enferma o con algún tipo de deficiencia. Si bien en estos últimos años, la discapacidad ha ido teniendo varias modificaciones conceptuales, sin embargo, desde el enfoque de salud se sigue manteniendo la perspectiva de enfermedad o deficiencia.

En esta lógica la Organización Mundial de Salud (OMS, 2001) definía a la discapacidad como: “Un término genérico que incluye deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos entre una persona con una condición de salud y los factores contextuales de su entorno.” Esta definición demuestra que se sigue considerando a la

discapacidad con un enfoque médico, ya que parte de una condición médica y una deficiencia funcional.

Finalmente, la forma de definir a la discapacidad dio un vuelco completamente con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (NNUU, 2006) que define a la discapacidad como: “Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.” Si bien sigue manteniendo la visión de deficiencia, incluye un elemento de barreras sociales y participación plena. Esto es muy importante porque reconoce a la persona con discapacidad como un sujeto de participación y de derechos que tiene dificultades para desarrollarse, no por sí mismo, sino por las barreras sociales, físicas y actitudinales que se generan en la sociedad.

De igual manera la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador (LOD, 2012) define a la discapacidad como:

“Aquella persona que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria y que, en consecuencia, requiere de atención especializada, protección, apoyo o adecuaciones para su inclusión y participación plena.”

En este caso, la definición que nos presenta la Ley Orgánica incluye una combinación de enfoques, pero que, a la larga, sigue manteniendo, al igual que la Convención, un enfoque de deficiencia, pero que, además, plantea una mirada desde la parte biológica funcional, recogiendo la perspectiva de una condición médica. Es importante resaltar que también reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a una atención especializada, pero que también necesitan apoyo y adecuaciones para que su participación no se vea coactada.

Esta definición es algo más completa, pero sigue reproduciendo un discurso desde la deficiencia, la disfunción, y no visibiliza a las personas con discapacidad como sujetos tomadores de decisiones, independientes, de acción y de cambio. Por ello, es importante contar con una definición que represente a la discapacidad como una condición que no implique limitaciones, dificultades, exclusión y marginación.

Así, en el presente estudio, la discapacidad es comprendida como una condición social construida en la interacción desigual entre las personas con deficiencias físicas, intelectuales, sensoriales o psicosociales y un entorno que impone barreras estructurales, culturales, tecnológicas o actitudinales. Esta definición parte del reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derechos, con capacidades, potencialidades y libertades que deben ser garantizadas por la sociedad en su conjunto. En este sentido la discapacidad no es una limitación inherente al cuerpo o a la mente, sino una manifestación de injusticia social cuando no existen mínimas condiciones para que las personas con discapacidad participen plenamente, puedan ser autónomos y puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

1.1.2 Tipología de la discapacidad

Como ya hemos mencionado, existen varios tipos de discapacidades según la (OPS, 2022) existen varios tipos de discapacidades entre ellos la física, intelectual, psicosocial y sensorial que incluye la discapacidad sensorial visual, sensorial auditiva y del habla. Cada tipo de discapacidad tiene unas implicancias como el origen, fortalezas, debilidades y entre otras más. En este sentido se analiza brevemente cada uno de ellos, para poder tener una panorámica general de la tipología.

- a. Discapacidad física. - Iniciaremos mencionando que esta discapacidad según la (OPS, 2022) es la “condición irreversible que limita la funcionalidad correcta de un miembro u órgano del cuerpo humano.” Este tipo de discapacidad puede afectar miembros superiores, inferiores, columna u órganos fundamentales, como riñones, pulmones, corazón o cerebro que afectan grandemente las

condiciones de vida que puede tener una persona. Esta tipología, puede tener un origen congénito o adquirido, ya que puede derivar de una enfermedad congénita, de un accidente o enfermedad adquirida.

- b. Discapacidad Psicosocial. - Así mismo, la discapacidad de este tipo según la (OPS, 2022) la define como: “Deficiencia mental que interfiere o dificulta la interacción social o con la realidad del sujeto, estas pueden derivar de trastornos psicológicos.” Esta tipología es muy extensa, ya que comprende todas las condiciones mentales psiquiátricas y psicosociales que existen en la actualidad. Esta discapacidad al igual que las anteriores puede ser congénita o adquirida, pues algunos trastornos son congénitos como la esquizofrenia, bipolaridad; pero también puede ser adquirida, ya que, puede originarse a partir de un traumatismo, evento traumático, entre otros más, que por consiguiente genera un trastorno de interacción social como depresión, ansiedad y entre otras condiciones más. Cabe mencionar que, en esta tipología, la forma de evaluar el grado de estas condiciones son 2, la moderada y grave según la (OPS, 2022).
- c. Discapacidad intelectual. - Este tipo de discapacidad por su lado se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, lo cual afecta habilidades conceptuales, sociales y prácticas. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022), estas limitaciones se manifiestan antes de los 18 años y pueden repercutir en la autonomía y participación social, pero no definen el valor ni el potencial de la persona. El entorno tiene un papel clave en ampliar o restringir sus oportunidades de inclusión.
- d. Discapacidad sensorial auditiva. - Por otra parte, la discapacidad sensorial auditiva incluye desde la pérdida parcial de la audición hasta la sordera total, afectando la capacidad de percibir sonidos del entorno y comunicarse

verbalmente. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) Señala que la falta de acceso a tecnologías auditivas y barreras comunicativas contribuyen a su exclusión. Las estrategias de accesibilidad y la lengua de señas son fundamentales para su participación.

- e. Discapacidad sensorial del habla. - Así mismo, la discapacidad del habla se refiere a alteraciones en la producción del lenguaje oral, que dificultan la articulación clara, fluida o comprensible del habla, sin implicar necesariamente una discapacidad intelectual. Según la OMS (2021), puede deberse a causas neurológicas, congénitas o adquiridas, y requiere de entornos comunicativos accesibles, como el uso de sistemas aumentativos o alternativos de comunicación, para garantizar el derecho a expresarse y participar socialmente.
- f. Discapacidad sensorial visual. - Esta tipología se comprende como la condición que implica la pérdida total o parcial de la capacidad para ver, incluso con el uso de lentes o ayudas ópticas. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), se considera discapacidad visual cuando una persona presenta una agudeza visual inferior a 3/10 (20/70) en el mejor ojo, o un campo visual reducido a menos de 20 grados, lo cual puede afectar su interacción con el entorno, el acceso a la información y su autonomía. Esta condición no solo se define por el nivel de visión, sino también por el grado en que limita la participación plena y efectiva de la persona en la sociedad. Ahora bien, para comprender de manera más profunda las particularidades de esta discapacidad, es necesario distinguir entre la discapacidad visual congénita, presente desde el nacimiento, y la adquirida, desarrollada en algún momento de la vida. Ambas presentan características, necesidades y retos específicos, especialmente en lo que respecta a los procesos de integración social y laboral.

1.1.3 Discapacidad visual congénita

Según (OPS, 2022) La discapacidad visual congénita se refiere a la pérdida total o parcial de la visión que está presente desde el nacimiento o que se desarrolla en los primeros años de vida, como resultado de condiciones genéticas, infecciones prenatales, malformaciones o complicaciones durante el parto. Según la OMS (OMS, 2021), “la discapacidad visual congénita incluye aquellas alteraciones de la visión que están presentes al nacer y que afectan el desarrollo temprano de las capacidades sensoriales, cognitivas y sociales de la persona.”

Por ello, para no impedir el desarrollo de capacidades cognitivas y de aprendizaje de este grupo de personas, es importante que se garantice el acceso a una educación inclusiva con ciertas adaptaciones para generar procesos formativos formales y de calidad.

En este sentido, la educación inclusiva constituye un pilar fundamental para promover la autonomía y el ejercicio pleno de derechos de las personas con discapacidad visual. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020), la educación inclusiva es el proceso de “identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes, garantizando su participación plena en contextos educativos comunes.” En este sentido, un sistema educativo accesible y adaptado no solo garantiza el acceso al conocimiento, sino que también fomenta el desarrollo de habilidades esenciales para la vida independiente.

El manejo de herramientas específicas para la independencia es igualmente crucial. Esto incluye la enseñanza del uso de tecnologías asistidas como lectores de pantalla, programas de ampliación de texto, sistemas de braille electrónico y dispositivos de movilidad, como bastones o perros guía. La OMS (OMS, 2018) señala que el acceso temprano a ayudas técnicas y formaciones específicas aumenta significativamente las oportunidades de inclusión educativa y laboral de las

personas con discapacidad visual. No obstante, en muchos contextos, el desconocimiento o la falta de acceso a estas herramientas sigue siendo una barrera estructural que limita su autonomía.

Estas personas desarrollan desde edades tempranas una serie de fortalezas que pueden facilitar su integración laboral. Entre ellas destacan una elevada capacidad de adaptación sensorial, habilidades de memoria auditiva, orientación espacial, creatividad en la resolución de problemas y perseverancia frente a los desafíos. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), estas habilidades compensatorias permiten a muchas personas con discapacidad visual desempeñarse con alta efectividad en entornos que reconocen y valoran su potencial. Cuando los entornos laborales están adaptados adecuadamente y promueven la inclusión, estas fortalezas se convierten en ventajas competitivas, permitiendo a las personas con discapacidad visual integrarse de manera activa, innovadora y productiva en distintos campos profesionales.

No obstante, las personas con discapacidad visual congénita también pueden enfrentar debilidades que limitan su integración laboral, especialmente cuando no han tenido acceso a una educación inclusiva de calidad o a procesos de formación en tecnologías adaptativas. La falta de experiencias visuales desde el nacimiento puede dificultar la comprensión de ciertos entornos físicos o procesos que están altamente visualizados en el mundo laboral.

Además, la sobreprotección familiar y los prejuicios sociales pueden afectar su autoestima, su capacidad de autogestión y su disposición a enfrentar entornos competitivos. Tal como indica la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022), sin apoyos adecuados, estas limitaciones se profundizan, restringiendo las oportunidades de acceso, permanencia y crecimiento en el mercado laboral. La superación de estas debilidades depende, en gran medida, de políticas de inclusión efectivas, accesibilidad universal y fortalecimiento de capacidades. Para mejorar la comprensión de esto, a continuación, se muestra una tabla con las fortalezas y debilidades según distintas capacidades.

Tabla 1:***Fortalezas y debilidades de las personas con discapacidad visual congénita***

Aspecto	Fortalezas	Debilidades
Capacidades sensoriales	Desarrollo de habilidades auditivas, táctiles y espaciales mejoradas (OMS, 2021).	Dificultades en comprensión de procesos muy visuales (OPS, 2022).
Competencias adaptativas	Alta capacidad de adaptación a cambios y entornos complejos (OMS, 2021).	Requieren formación constante en tecnologías adaptativas si el entorno no es accesible (OPS, 2022).
Fortalezas emocionales	Perseverancia, resiliencia y creatividad ante desafíos (OMS, 2021).	Riesgo de baja autoestima si enfrentan barreras sociales o sobreprotección familiar (OPS, 2022).
Inclusión laboral	Aportan perspectivas diversas y soluciones innovadoras en equipos inclusivos (OMS, 2021).	Discriminación o desconocimiento en el entorno laboral limita sus oportunidades (OPS, 2022).

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021); Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022).

Elaboración propia.

Es importante mencionar que la discapacidad visual también puede ser adquirida por varios factores externos. Cabe mencionar que la realidad y aceptación de la discapacidad de estas personas es completamente diferente, ya que mucha de las veces tiene que replantear varios elementos de su vida como su profesión, sus hábitos y sus sueños hacia el futuro (Zabala, 2010)

Por ello es importante analizar como las personas con discapacidad adquirida se adaptan a espacios y se integran al ámbito social y laboral.

1.1.4 Discapacidad visual adquirida

La discapacidad visual adquirida se refiere a la pérdida total o parcial de la visión que ocurre después del nacimiento, en cualquier etapa de la vida, como resultado de enfermedades, lesiones o condiciones degenerativas. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), “las discapacidades visuales adquiridas son aquellas que se producen por enfermedades o

traumatismos oculares, que afectan la capacidad visual previamente desarrollada de la persona y pueden impactar su independencia, comunicación y participación social.” Esta forma de discapacidad implica un proceso de ajuste físico, psicológico y social, ya que las personas deben reaprender a interactuar con su entorno a partir de la pérdida visual, pero, además, puede llegar a causar un impacto muy grave en lo emocional, físico y económico de una persona, dependiendo de la etapa en la que se produzca la pérdida.

Cabe mencionar que después de perder un sentido tan importante como lo es la visión se genera un impacto psicológico muy fuerte Según la (OMS, 2018) Afirma que: “La pérdida de la visión produce un impacto emocional profundo que puede incluir duelo, ansiedad, depresión y una disminución de la autoestima, afectando la calidad de vida y el bienestar psicológico.” Por ello, es importante el acompañamiento cuando este tipo de eventualidades sucede, puesto que este impacto puede convertirse en un limitante para integrarse al ámbito laboral. Además, que, este duelo puede derivar en resentimiento y frustración prolongada, generando relaciones interpersonales conflictivas e inestables, afectando negativamente al clima laboral.

Añadido a lo anteriormente dicho, es importante mencionar que la afectación física es la más traumática cuando se ha perdido la vista puesto que la percepción de la ubicación y la independencia funcional se ven afectadas, además que se es más propenso a tener caídas y lesiones, debido a que la visión es una parte fundamental para el equilibrio, la ubicación y la movilización (OPS, 2022)

En este sentido la economía de estas personas se ve afectada, debido a que, si no existen las debidas adaptaciones en los espacios laborales, puede derivar en desempleo prolongado y deterioro de las condiciones socioeconómicas ampliando el riesgo de pobreza y pobreza extrema. (OIT, 2019)

Por todas estas razones es fundamental que existan planes de rehabilitación y de inclusión para estas personas, según la (ONCE, 2012) “La mejor manera de volver a integrarse laboral y socialmente es por medio del reaprendizaje.” Esto implica volver a aprender a vivir con una condición que no se esperaba que llegara, pues, la reforma deberá estar centrada en lo ocupacional, movilización e independencia.

Las personas con discapacidad visual adquirida suelen contar con importantes fortalezas relacionadas con su experiencia previa de vida y trabajo antes de la pérdida visual. Estas fortalezas incluyen conocimientos técnicos, habilidades laborales consolidadas, redes sociales ya establecidas y una comprensión previa del entorno visual que les facilita ciertas adaptaciones. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), el bagaje profesional y personal previo es un recurso valioso que puede facilitar su reintegración laboral, siempre que existan programas de apoyo y ajustes razonables en el entorno de trabajo. Cuando reciben capacitación adecuada en tecnologías de asistencia y estrategias de movilidad, estas personas pueden reincorporarse de forma efectiva y productiva al mercado laboral.

Sin embargo, las personas con discapacidad visual adquirida también enfrentan debilidades que pueden limitar su integración laboral si no son adecuadamente atendidas. El proceso de adaptación a la pérdida visual suele implicar un duelo emocional, sentimientos de frustración, pérdida de confianza y en algunos casos, abandono de sus proyectos profesionales anteriores. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) advierte que, sin apoyo psicosocial y capacitación accesible, las barreras psicológicas y sociales se agravan, dificultando su reincorporación laboral. A continuación, se presenta una tabla con algunas fortalezas y debilidades de este grupo de personas.

Tabla 2

Fortalezas y debilidades de las personas con discapacidad visual adquirida.

Aspecto	Fortalezas	Debilidades
Experiencia laboral	Experiencia previa en empleos formales, conocimientos técnicos desarrollados (OMS, 2018).	Pérdida del empleo o dificultad para mantener el puesto sin ajustes adecuados (OPS, 2022).
Red de apoyo social	Relaciones previas y vínculos laborales que pueden facilitar la reintegración (OIT, 2019).	Ruptura de vínculos por aislamiento emocional o estigmas asociados a la discapacidad (OPS, 2022).
Habilidades de adaptación	Potencial para aprender nuevas herramientas y tecnologías accesibles si recibe apoyo (OMS, 2018).	Duelo emocional, frustración, disminución de autoestima y motivación tras la pérdida de visión (OMS, 2018).
Inclusión laboral	Con programas de capacitación y accesibilidad, pueden reincorporarse activamente al empleo (OIT, 2019).	Riesgo de exclusión económica si no hay políticas efectivas de reinserción laboral (OIT, 2019).

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018); Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022); Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019).

Elaboración propia.

Además, cabe mencionar que, los sentimientos y emociones que produce la pérdida no son los mismos en todas las personas, pues depende de varios factores. Entre ellos se encuentra el apoyo del núcleo familiar o círculo cercano; etapa de la vida o edad en la que se produce la pérdida de visión; el apoyo del entorno ya sea en lo laboral o académico para adaptar herramientas o recursos para que la persona no quede excluida por la pérdida de un sentido principal y entre otros factores que son inherentes de la persona o del entorno.

1.2 Derechos específicos de las personas con discapacidad

En este particular se desarrolla todo el marco legal que respalda el desarrollo de las personas con discapacidad en específico con una discapacidad visual en igualdad de condiciones sin ninguna barrera física, social o actitudinal. Pues, los derechos de este grupo de personas se encuentran enmarcados en varios instrumentos internacionales y nacionales como, por ejemplo:

La Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento. En este sentido es importante mencionar que los derechos de las personas con discapacidad son iguales a las demás, sino que, incluyen medidas adicionales que fomentan la equidad y la igualdad condiciones entre personas que poseen una condición de discapacidad y otras que no. Debido a que, estos son básicos y permiten unas mínimas condiciones de vida. Pero, estos derechos se deben analizar con mucha atención, puesto que muchas de las veces existen personas con discapacidad que no tienen acceso a salud, educación, vivienda y entre otros servicios de primera necesidad. Esta situación provoca el crecimiento de la brecha de desigualdad y de acceso a estos bienes y servicios.

Así mismo, uno de los derechos que genera un cambio y una transformación en las vidas de las personas con discapacidad es el “derecho a un trabajo digno”. Según (NNUU, 2006) “Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás...” Pero, esta igualdad de condiciones no implica, la contratación como un hecho por sí mismo, sino, que implica varios elementos para que la persona pueda verdaderamente desarrollarse en un espacio laboral. La inclusión laboral, no es ingresar a un colaborador, sin ningún fin ni actividad establecida, es hacerlo participe de la organización para que se apropie y se sienta parte de esta (Chiavenato, 2002)

En relación con el tema de estudio, cabe destacar que la integración laboral de personas con discapacidad es muy compleja, por ello, existen lineamientos, un marco de derechos en los que se respalda todo derecho y deber de las personas con discapacidad. A lo largo de este particular, se analiza como el deber ser se traslada a la vida cotidiana y se tergiversa hasta vulnerar a las mismas personas con discapacidad. Por ello, empezaremos analizando los diversos derechos sociales, económicos y culturales de este grupo de personas para ampliar la comprensión de estos.

1.2.1 Derechos sociales, económicos y culturales de las personas con discapacidad.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (ACNUD) resalta que: “Los derechos económicos, sociales y culturales incluyen los derechos a la alimentación, a la vivienda adecuada, a la educación, a la salud, a la seguridad social, a la participación en la vida cultural y política, al agua y saneamiento, y al trabajo.” (ACNUDH, 2025)

La Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad (CDPD) tiene su origen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en esta se reconoce a todos los seres humanos libres y con poder de elegir, tener condiciones mínimas de vida, las que deben ser garantizadas por el estado. Sin embargo, en 1948 cuando se ratificó la DUDH en Viena, la discapacidad no era para el momento un tema de preocupación para nadie. Muchos años después se reconoce que las personas con discapacidad necesitan unas condiciones específicas para poder garantizar su desarrollo óptimo y pleno en la sociedad, en ejercicio de su ciudadanía.

Por ello, en relación con La Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del 2030 y a la CDPD se ha evidenciado un avance significativo en temas de accesibilidad tecnológica, de infraestructura y educativa. Pues, el objetivo #10 busca reducir la desigualdad dentro de las naciones y entre ellas promoviendo e impulsando la inclusión social de todos (NNUU, 2018) En este sentido se muestra a continuación una tabla con los derechos que se relacionan con el tema de estudio para ampliar la comprensión.

Tabla 3

Título: Tabla de los derechos sociales, económicos y culturales de las personas con discapacidad

Derecho	Artículo en la CDPD (ONU)	Constitución del Ecuador	Ley Orgánica de Discapacidades (LOD)	Idea fundamental del derecho
Trabajo y empleo digno	Art. 27	Constitución del Ecuador Art. 66 n.17 / COOTAD y Código Laboral	LOD Art. 39 y 40	Reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, sin discriminación, en entornos accesibles e inclusivos.
Educación inclusiva	Art. 24	Constitución del Ecuador Art. 26 y 47	LOD Art. 19 y 20	Garantiza acceso a una educación de calidad, adaptada y sin barreras para el desarrollo integral.
Accesibilidad	Art. 9	Constitución del Ecuador Art. 47 n.1	LOD Art. 21 y 22	Promueve condiciones físicas, comunicacionales y tecnológicas adecuadas para la autonomía y participación social.
Igualdad y no discriminación	Art. 5	Constitución del Ecuador Art. 11 n.2	LOD Art. 6 y 7	Establece que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que las demás, sin ningún tipo de exclusión.
Participación e inclusión plena	Art. 3 y 29	Constitución del Ecuador Art. 96	LOD Art. 4	Reconoce el derecho a ser parte activa de la vida política, social, cultural y económica del país.
Salud integral	Art. 25	Constitución del Ecuador Art. 32	LOD Art. 26 y 27	Asegura el acceso a servicios de salud adecuados, accesibles y sin discriminación.
Protección social y económica	Art. 28	Constitución del Ecuador Art. 35 y 38	LOD Art. 33, 34 y 35	Establece el derecho a recibir apoyo económico, asistencia y pensiones no contributivas en caso de vulnerabilidad.
Rehabilitación y habilitación	Art. 26	Constitución del Ecuador Art. 47 n.3	LOD Art. 28	Promueve servicios para el desarrollo de habilidades funcionales y de autonomía.

Fuente: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) Constitución del Ecuador (2008) Ley orgánica de Discapacidades (2012)
Elaboración propia

1.2.2 Derecho al trabajo digno

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), define al trabajo como: “El conjunto de actividades que realiza una persona, la que puede recibir o no una remuneración por dichas actividades...” En este sentido la OIT nos plantea una definición muy generalizada sobre el trabajo que puede realizar una persona. Pues, más allá de una actividad remunerada o no, hay que precisar

que el trabajador tiene unos derechos y así mismo la persona contratante tiene ciertas obligaciones con sus trabajadores. Por ello, es importante analizar el derecho a un trabajo digno, ya que no es solamente un derecho, sino que también incluye varios elementos que constituyen la categoría de dignidad dentro del trabajo. Así, según la (OIT, 2018) “Se denomina trabajo digno a aquel empleo donde se satisfacen las necesidades básicas y fundamentales de una persona para su crecimiento personal y profesional.” En este sentido, es importante mencionar que el derecho a tener un trabajo digno no radica en trabajar o no trabajar; en generar ingresos económicos o no generarlos (Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador, 2016) Pues radica en el espacio, las prestaciones y el apoyo que puede generar una organización para sus colaboradores.

Según la (OIT, 2018) se plantean varios elementos que se deben considerar para generar un trabajo adecuado. Estos elementos se dividen en 5 categorías, los cuales son: El salario y jornada, el espacio, El ambiente laboral, las adaptaciones o apoyo al personal y la cultura organizacional. Cada una de estas responde a los elementos que consideran los trabajadores en una organización para sentirse dignos de su trabajo según (Primicias, 2023).

Esto trasladado a las personas con discapacidad, es muy importante mencionar que este grupo de personas requieren además de lo anterior, contar con espacios accesibles, que se cambie o se transforme la actitud de las demás personas hacia ellos, pero que, además, haya un acompañamiento constante para garantizar el crecimiento y desarrollo de este grupo de atención prioritaria dentro de las organizaciones.

Como ya se ha mencionado la OIT (OIT, 2018) Detalla 5 aspectos importantes para que un trabajo sea digno o decente. Estos aspectos deben garantizar la organización contratante para generar el desarrollo de las personas con discapacidad visual, puesto que este grupo en específico necesita mayores adecuaciones en ciertos casos, además, cabe mencionar que esto responde a un derecho y por ende debe ser garantizado. Se enlista los diferentes aspectos para que un trabajo sea digno:

- Salario y jornada: (Chiavenato, 2002) menciona que: “la retribución económica que otorga una organización a sus colaboradores debe ser directamente proporcional a la complejidad, cantidad y calidad del trabajo que hace una persona...” (P.45) Sin embargo, esto en la práctica no sucede, Pues aquellas personas con alguna discapacidad que no afecta su desarrollo físico funcional, son empleadas para trabajos de mucho esfuerzo y sacrificio físico sin que la remuneración corresponda a la complejidad de su trabajo. (Egido & Cerrillo, 2009)
- Espacio: (Chiavenato, 2002) Define al espacio como: “Aquel lugar, locación, establecimiento donde se desarrolla el trabajo...” (P.26) En este sentido, el espacio es muy importante ya que, es donde se desarrollan las actividades en la jornada laboral, de esta manera el espacio debe estar adecuado y así mismo debe tener unas mínimas condiciones de buen funcionamiento, es decir, que no exista hacinamiento, tóxicos en libre circulación, desorganización, entre otras más.
- Ambiente laboral: Así mismo (Chiavenato, 2002) menciona que el ambiente laboral se genera a partir de las relaciones interpersonales que existen entre las y los colaboradores de una organización. Este ambiente laboral, siempre debe estar en constante monitoreo, ya que, de esto dependerá el buen desempeño de todo el equipo de trabajo. Según (Zabala, 2010)

Esto representa uno de los mayores retos para las personas con discapacidad y sus empleadores, debido a que, los estigmas y prejuicios que tienen los compañeros de trabajo, son los que generalmente provocan situaciones de malestar e incomodidad para las personas con discapacidad. Esto representa una gran limitante para aquellas que no han podido desarrollar sus habilidades sociales y de resiliencia, porque en muchos de los casos, las personas que tienen un prejuicio o estigma marcado hacia las personas con discapacidad

crean conflicto a partir de ciertas debilidades de las personas con discapacidad, como timidez, actitud temerosa entre otros.

- **Accesibilidad, apoyo y adecuaciones:** (Zabala, 2010) Menciona que: “La accesibilidad es un derecho de las personas con discapacidad y por ende se debe garantizar en toda organización donde exista un trabajador con discapacidad...” En realidad, para que exista un trabajo digno para una persona con discapacidad, debe existir el mínimo de accesibilidad para que la persona pueda desarrollarse óptimamente y que no tenga dificultades para ejecutar su trabajo. Por ejemplo, para las personas con discapacidad visual que es el tema de estudio, se necesitan pantallas con lectores de voz, señalética braille, respuestas sonoras en ascensores y entre otras más. Sin embargo, en la práctica, en algunos casos no se dispone de estas ayudas técnicas para que la persona con discapacidad visual se desarrolle plenamente. Por ello, desde esta perspectiva, estas ayudas técnicas de accesibilidad para las personas con discapacidad visual deben estar obligatoriamente en cada espacio donde se contrate a una de ellas, ya que se trata de un derecho específico. (W3c, 2021)
- **Cultura organizacional:** (UNIR MÉXICO, 2023) Menciona que: “La cultura organizacional es el conjunto de valores y principios que comparten los miembros de una organización.” En este sentido podemos decir que es el ADN de la organización y sus colaboradores, por ello, desde esta parte es fundamental que se gestione un trabajo digno para las personas con discapacidad, debido que desde la mera constitución de valores y de principios de una organización se debe concebir de una manera diferente a la discapacidad, no como una deficiencia por sí misma o una enfermedad, sino que una condición con diversas fortalezas y debilidades que pueden ser explotadas para el aporte hacia las organizaciones. (Roberts, 2011)

Con relación a lo antes mencionado, es importante aclarar que para todos estos elementos que constituyen un trabajo digno para las personas que tienen una discapacidad existe todo un marco

legal que los respalda desde la CDPD como también la Ley Orgánica de Discapacidades. Así, dentro de sus principios generales se encuentra la igualdad de condiciones y la independencia de este grupo de personas, siempre apelando a una inclusión social en la que todos podamos desarrollarnos en armonía y sin limitantes ni barreras (NNUU, 2006).

Según (Naciones Unidas, 2006) con la Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad en su artículo 3 se menciona que: “El respeto por la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.” Debe ser prioridad para las organizaciones y estados, pues las personas con discapacidad también aportan un valor fundamental al crecimiento de las organizaciones y de la nación, siempre y cuando los gobiernos permitan el desarrollo y el acceso a servicios fundamentales para las personas con discapacidad como lo es la educación y la formación profesional.

Como lo menciona en la Ley Orgánica de Discapacidades en los artículos 19 y 20 en los que se afirma que el estado deberá garantizar una educación inclusiva en todos sus niveles y modalidades como también la formación continua y actualización profesional de las personas con discapacidad. Esto es muy relevante dado que la brecha de las personas con discapacidad que tienen acceso y no a una educación formal y profesional es muy grande (Primicias, 2023) por lo que se genera las dificultades de acceder a un empleo digno y esto a su vez precariza las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

1.2.3 Integración laboral

Empezaremos diciendo que según la (CEPAL, 2018): “La integración es el proceso por el cual un individuo o un grupo se incluye de manera activa, participativa y equitativa a los diferentes ámbitos sociales, siempre respetando su diversidad y dignidad.” En este sentido, la CEPAL asegura que la integración social es la participación y plena en lo económico, político social y cultural de la vida.

Por otro lado, La (OIT, 2018) Afirma que: “El ámbito laboral comprende el conjunto de relaciones sociales que se derivan de la actividad productiva de las personas, en condiciones de dignidad, equidad y respeto a los derechos fundamentales.” En otras palabras, podríamos mencionar que lo laboral comprende todo lo relacionado con el trabajo humano en todas sus dimensiones como en lo económico, social y jurídico, comprendiendo no solo al trabajo por sí mismo, sino que también a las condiciones en las que se labora.

Si bien estos dos conceptos pueden derivarse de manera individual, es importante relacionarlos, pues la integración laboral, tiene un enfoque completamente distinto y más cuando se trata de integración laboral de personas con discapacidad. En ese sentido la (OIT, 2019) la define como: “Su incorporación efectiva en un entorno de trabajo inclusivo, accesible y en igualdad de oportunidades, donde puedan ejercer plenamente sus derechos laborales.” Añadido a lo anterior, cabe mencionar que, la integración laboral implica garantizar que todas las personas con discapacidad y sin una, puedan acceder, permanecer y desarrollarse en el mercado laboral en igualdad de condiciones, con total apoyo y sin ningún tipo de discriminaciones.

1.3 Desarrollo humano como punto estratégico de la integración laboral

En este tema se analiza cómo la integración laboral de personas con discapacidad visual está vinculada a la expansión de sus capacidades y libertades. Teóricos como Roberts, Heumann y Sen son fundamentales para desarrollar cada una de estas temáticas.

Así el Desarrollo Humano, se entenderá como el proceso de ampliar las oportunidades reales que las personas tienen para llevar vidas que valoran, lo que incluye el acceso a un trabajo digno. Se puede abordar cómo el fortalecimiento de competencias técnicas y sociales, junto con el acceso a recursos como la educación inclusiva y tecnologías adaptativas, permite las personas con discapacidad visual convertir su potencial en acciones concretas, superando las barreras que tradicionalmente limitan su participación en el mercado laboral.

En este sentido, cabe mencionar que las personas con discapacidad visual específicamente deben desarrollar ciertas capacidades y habilidades para generar una integración laboral plena. Según (Roberts, 2011) “Existen muchos factores internos y externos de una persona que generan independencia económica con la inserción en el ámbito laboral.” Dentro de estas se encuentra a la actitud, aptitud, resiliencia, motivación autoestima, adaptación y entre otras. Estas cualidades de una persona pueden marcar la diferencia entre un proceso exitoso de integración laboral o una permanencia inestable, intentos repetitivos de entrevistas laborales, etc. causando frustración, desesperación y baja autoestima en las personas con discapacidad. (Chiavenato, 2002)

Finalmente, bajo este enfoque, el trabajo no solo se percibe como un medio de sustento económico, sino como un elemento central para la autorrealización, la inclusión social y la construcción de agencia individual. (Zavala, 2011) Es relevante explorar cómo las políticas públicas y las estrategias organizacionales pueden fomentar un entorno laboral que amplíe las oportunidades de elección y promueva la igualdad real de condiciones. Asimismo, este enfoque resalta la importancia de evaluar no solo el acceso al empleo, sino también la calidad de las oportunidades laborales disponibles, asegurando que estas contribuyan al bienestar general y la libertad de las personas con discapacidad visual.

1.3.1 La teoría de desarrollo humano y su relación con la discapacidad.

El desarrollo ha sido tradicionalmente comprendido como un proceso de transformación económica y material, enfocado en el crecimiento del producto interno bruto y en el aumento de los bienes disponibles. Esta visión, dominante en las políticas internacionales del siglo XX, fue promovida por organismos como el Banco Mundial y el FMI, donde el desarrollo se asociaba con indicadores cuantitativos como el ingreso per cápita. Sin embargo, esta mirada reduccionista fue cuestionada por diversos autores desde las ciencias sociales y el pensamiento crítico

latinoamericano, que señalaron que el crecimiento económico no garantiza por sí mismo bienestar, equidad ni justicia social.

A partir de estas críticas, surgieron enfoques más integrales que dieron paso a nuevas concepciones del desarrollo. En este marco, (Sen, 1999) propuso una definición ampliamente aceptada, en la que “el desarrollo consiste en la expansión de las libertades reales que disfrutan las personas”. Para este, el foco no está en la riqueza, sino en la capacidad de las personas para elegir y llevar la vida que valoran. En contraste, (Nussbaum, 2011) sostiene que el desarrollo debe garantizar “un umbral mínimo de capacidades humanas que permitan una vida verdaderamente humana”, destacando la justicia y la equidad como condiciones indispensables. Por su parte, (Tortosa, 2001) afirma que el desarrollo es “una construcción social desigual, que muchas veces produce más pobreza y exclusión de la que dice combatir”. Estas tres perspectivas coinciden en que el desarrollo debe centrarse en las personas, pero difieren en su énfasis: Sen habla de libertad, Nussbaum de justicia, y Tortosa de crítica estructural a las desigualdades.

Existen distintos tipos de desarrollo que se entrelazan en la vida de las personas y en las políticas públicas: el desarrollo económico, centrado en la producción y el ingreso; el desarrollo social, que considera la equidad, inclusión y bienestar colectivo; y el desarrollo humano, que pone en el centro a la persona como sujeto de derechos, con potencial para realizarse integralmente en comunidad. Este último enfoque ha sido adoptado por organismos como el PNUD, que en su primer informe sobre desarrollo humano (1990) señaló que “las personas son la verdadera riqueza de las naciones”. Desde esta perspectiva, la educación, la salud, la participación y la libertad son elementos centrales del desarrollo.

El desarrollo humano no puede comprenderse sin el desarrollo social. Mientras el primero se enfoca en el fortalecimiento de las capacidades individuales, el segundo exige condiciones colectivas y estructurales que permitan ejercerlas. Esta conexión es especialmente importante en el caso de las personas con discapacidad, quienes han sido históricamente excluidas de los

beneficios del desarrollo debido a barreras sociales, económicas, legales y culturales. Como señala la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, la discapacidad no reside en la persona, sino en la interacción con un entorno que no está preparado para incluirla.

Así, el desarrollo adquiere un significado especial para las personas con discapacidad, en particular aquellas con discapacidad visual. Su inclusión no depende solo de la rehabilitación o del acceso a herramientas, sino de la transformación del entorno, del reconocimiento de sus derechos y del fortalecimiento de sus capacidades. (Roberts, 2011) El desarrollo en este caso implica eliminar barreras y construir entornos accesibles, equitativos y participativos. En palabras de (Sen, 1999) es fundamental crear condiciones para que las personas “puedan hacer y ser lo que tienen razones para valorar”.

En los casos donde se garantiza una situación positiva de desarrollo de capacidades, las personas con discapacidad visual pueden acceder a educación inclusiva desde la infancia, manejar herramientas tecnológicas accesibles, contar con apoyo familiar e institucional y participar activamente en el entorno laboral. Estas condiciones no solo fortalecen su autonomía, sino que contribuyen a la construcción de una sociedad más justa y diversa. En cambio, una situación negativa se manifiesta cuando el entorno excluye: falta de accesibilidad, ausencia de apoyos, prejuicios sociales, pobreza estructural o abandono institucional. Esto limita profundamente las oportunidades de desarrollo personal y colectivo, vulnerando derechos fundamentales.

1.3.2 Factores internos del desarrollo humano.

Los factores internos son rasgos inherentes de la constitución de la persona, pues de estos factores depende la interacción con las demás personas, la forma de actuar, pero, además, el carácter y la personalidad. Además, cabe mencionar que este tipo de factores se construyen con diversos elementos, como el entorno, experiencias y vivencias a lo largo de la vida del individuo. Según (Robbins y Judge, 2013) “Los factores internos comprenden características como la Actitud,

valores, percepción, personalidad, aprendizaje y motivación que afectan el comportamiento del individuo dentro de una organización...” (P.25) En este sentido, este tipo de factores son fundamentales para evaluar el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad visual, ya que, el desarrollo de algunos de estos factores marcará el éxito y la estabilidad laboral en cualquier organización.

a. Actitud

La actitud es una disposición emocional, mental y conductual que adopta una persona ante alguna situación o persona, además, se puede decir que es una forma de ver el mundo. (Robbins y Judge, 2013) Afirman que: “La actitud influye directamente en el comportamiento, en la forma de afrontar el trabajo y en la motivación para adaptarse a nuevos entornos...” (P.25) Como mencionan los autores, una actitud proactiva, positiva y abierta al aprendizaje puede ser decisiva para enfrentar barreras, mientras que una actitud negativa, temerosa o insegura puede limitar las oportunidades, incluso cuando las situaciones o elementos del entorno son favorables.

b. Aptitud

Según (Chiavenato, 2002) menciona que La aptitud se define como” la capacidad innata o adquirida para desempeñar una actividad con eficacia.” Puede manifestarse en diversos hábitos como en lo técnico, cognitivo, físico o emocional. Es importante mencionar que la aptitud está relacionada directamente con el conocimiento y formación formal y educativa, que tiene un individuo. Por ello (Chiavenato, 2002) Afirma que: “Toda organización debería descubrir las aptitudes individuales de cada uno de sus miembros, ya que, de esto dependerá su productividad y crecimiento...” (P.38) En este sentido es importante reconocer y explotar las aptitudes que tiene cada persona para lograr un desempeño óptimo de los individuos en una organización. En simples líneas, la aptitud es la garantía de que cierta actividad va a poder ser ejecutada por una persona.

c. Motivación

La motivación de una persona se traduce como la inspiración o la razón intrínseca del porque integrarse al ámbito laboral. Este factor es el más íntimo y difícil de identificar pues, cada persona puede ser más o menos hermética y quizás en un primer plano no se determina cual es la motivación real. (Heuman, 2011) en relación con la motivación menciona que: “es el motor por el que una persona quiere tener éxito o seguir creciendo a nivel personal o laboral...” (P. 46) En otras palabras, la motivación tiene una relación estrecha con la capacidad de independencia y de adaptación al trabajo porque se convierte en lo que mueve a una persona, ya que, en simples líneas, la motivación es aquella persona, sueño o situación que le mueve a hacer o ejecutar una actividad a una persona.

d. Resiliencia

(Roberts, 2011) afirma que la resiliencia es la capacidad para superar situaciones adversas, adaptarse a nuevas condiciones y salir fortalecido de situaciones complejas. Cabe mencionar que esta capacidad correspondiente a los factores internos de las personas, son uno de los más particulares y específicos, pues no todas las personas enfrentan la adversidad con la misma fuerza, aunque esta capacidad se puede estimular y desarrollar. (Heuman, 2009) afirma que: “En las personas con discapacidad, la resiliencia es la capacidad para sobrellevar situaciones de exclusión y rechazo, como también se puede identificar en la forma en la que las personas buscan alternativas para alcanzar sus objetivos o metas.” Con relación a esto (Grotberg, 1995) define la resiliencia como “La capacidad humana para enfrentar, superar y ser transformado positivamente por la adversidad...” (P. 112) Como menciona el autor, es importante fortalecer la resiliencia, ya que, es una de las mejores maneras para que una persona se empodere y genere independencia y más aún cuando se trata de personas con discapacidad.

e. Formación educativa

La formación formal e informal representan un recurso muy importante para el desarrollo de capacidades. Cabe mencionar que todas las personas no tienen las mismas oportunidades para acceder a cualquier tipo de educación. Además, cabe recalcar que la educación formal es el ciclo obligatorio de educación como básica, media y secundaria; mientras que la educación no formal se comprende a los cursos, capacitaciones, charlas y seminarios que son dictados la mayoría de las veces por instituciones privadas a las cuales la mayor parte de la población no tiene acceso. En este sentido este acceso también está limitado cuando hablamos de personas con discapacidad, pues algunos servicios no tienen formatos accesibles o bien la infraestructura no es accesible, entre otros elementos. Según (Sen, 1999) “La educación es una de las capacidades fundamentales que expanden las libertades y mejoran el bienestar de las personas...” (P. 12) Esto significa que una persona que ha tenido acceso a una formación de calidad tiene mejores posibilidades de afrontar retos laborales, aprender el manejo de nuevas herramientas, pero, que además le permite adaptarse a las diversas exigencias del mercado laboral.

f. Autoestima

La autoestima es la valoración y la percepción que tiene una persona de sí misma. Está relacionada íntimamente con el respeto propio, la seguridad emocional, la actitud frente al fracaso y la confianza en las decisiones. (Rogers, 1961) Menciona que “La autoestima es el núcleo del crecimiento personal, pues si una persona se percibe valiosa, va a desplegar su potencial...” (P.58) Cabe mencionar que este factor interno es crucial para el desarrollo humano de las personas, pues la autoestima es un elemento que permite delinear un accionar en relación con alguna situación del mundo laboral, como la toma de decisiones, la confianza en el trabajo y entre otras más.

g. Adaptabilidad

La adaptabilidad es la capacidad que tiene una persona para poderse ajustar de manera flexible y efectiva a nuevas situaciones, cambios y demandas del entorno en el que se encuentra el

individuo. (Nussbaum, 2011) Menciona que “Los individuos deben desarrollar capacidades para adaptarse al ámbito económico, social y político...” Por ello es importante desarrollar esta capacidad en las personas para que la inserción en el ámbito laboral sea mucho más natural y orgánica y no forzada, ni tampoco con generación de experiencias negativas en personas con discapacidad, quizás a espacios poco accesibles o donde no existen apoyos tecnológicos para el desarrollo óptimo y pleno en el ejercicio laboral de estas personas.

1.3.3 Factores de interacción del desarrollo humano

Los factores de interacción son aquellos elementos sociales, institucionales y relacionales que influyen en la manera en la que una persona participa y se integra en su entorno. Desde el enfoque de desarrollo humano estos factores no son obstáculos personales o individuales, sino, expresiones de desigualdad estructural que deben ser transformados para garantizar derechos. Con relación a esto (Sen, 1999) nos dice que “el desarrollo debe centrarse en eliminar las restricciones que impiden que las personas ejerzan sus libertades, lo cual incluye aquellas impuestas por entornos sociales excluyentes.” (P.28) Para este caso este tipo de factores no se limitan a la convivencia inmediata, sino que se extiende a todo el sistema de relaciones que puede facilitar o dificultar la inclusión en el ámbito laboral y en la vida social.

a. Relaciones

Interpersonales

Las relaciones interpersonales son los vínculos que se establecen entre individuos y se fundamentan en la comunicación, la confianza y la reciprocidad. Estas interacciones facilitan el intercambio de información, el apoyo emocional y la colaboración en contextos tanto personales como laborales, constituyendo un elemento central del capital social y la cohesión comunitaria. Como expresa (Putnam, 2000) "El capital

social se manifiesta a través de las redes de relaciones y la confianza mutua, que son esenciales para la cooperación y la cohesión social."

b. Resolución de Conflictos

La resolución de conflictos es el proceso a través del cual se identifican y abordan desacuerdos o tensiones entre individuos o grupos con el fin de encontrar soluciones equitativas y sostenibles. Este proceso implica el uso de la comunicación efectiva, la empatía y la negociación para transformar discrepancias en oportunidades de diálogo constructivo, lo que es crucial para prevenir la exclusión y promover ambientes laborales inclusivos. En palabras de (Lederach, 1995) "La paz duradera depende de la habilidad para transformar los conflictos mediante procesos participativos y el diálogo inclusivo que facilite relaciones equitativas."

c. Habilidades Sociales

Las habilidades sociales comprenden el conjunto de competencias que permiten a una persona interactuar de manera asertiva y empática en diversos contextos, facilitando la gestión de relaciones y la adaptación a entornos complejos. Estas habilidades incluyen la comunicación asertiva, la escucha activa, y la capacidad para manejar tanto interacciones cotidianas como situaciones críticas, promoviendo la inclusión y el desarrollo comunitario. Según (Nussbaum, 2011) "El desarrollo de capacidades sociales es fundamental para garantizar que las personas participen activamente en la vida comunitaria, fortaleciendo el respeto mutuo."

Capítulo II

Marco metodológico

2.1 Enfoque metodológico

El enfoque del presente estudio es de tipo cualitativo, además se apoya en el enfoque interpretativo con el uso de herramientas que se encuentran dentro del método de estudio de caso. Esto es debido a que se desea explorar varios factores internos y de interacción de las personas con discapacidad.

Así mismo mediante el enfoque interpretativo se busca comprender como estos factores pueden facilitar o impedir la integración de estas personas. De igual forma con el uso del método de estudio de caso es posible identificar especificidades en cada las personas son sus experiencias en el ámbito laboral dentro del marco del caso del Servicio de Integración Laboral de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF)

2.2 Tipo de investigación

Este escrito se ha construido con una investigación descriptiva, ya que, se busca identificar y describir la realidad de las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral. Pero además tiene un carácter diagnóstico propositivo, debido a que, no se pretende solamente obtener los datos de esta realidad, sino que también proponer algunas soluciones para mejorar los retos que tienen estas personas, por lo que, también es de carácter aplicada.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información

La información de las personas con discapacidad visual fue recopilada por medio de entrevistas semiestructuradas las cuales fueron construidas a partir de macro categorías como son los factores internos y de interacción. Así mismo la guía de estas entrevistas fue construida a partir de las categorías como la actitud, aptitud, motivación, resiliencia, autoestima, adaptabilidad, formación educativa, relaciones interpersonales, resolución de conflictos y habilidades sociales, por mencionar algunas.

2.4 Población y muestra

Para esta investigación se identificaron cinco tipos de informantes claves: personas con discapacidad visual que no se encuentran integradas laboralmente más de seis meses, personas que fueron integradas pero que no aprobaron el periodo de prueba (3 meses), además las personas que se encuentran integradas laboralmente un periodo mínimo de 3 meses. Así también se trabajó con el personal de talento humano que contrata personal con discapacidad visual y por último un funcionario del Servicio de Integración Laboral. Estos informantes claves fueron identificados para poder contrastar la información de cada grupo y establecer donde se encuentran los retos para los procesos de integración laboral.

En este sentido, en cada grupo de personas con discapacidad visual fueron entrevistadas ocho personas, teniendo así una población de 24 personas con discapacidad visual congénita y adquirida, con diferentes niveles de severidad (leve, moderada y grave) sin diferenciación de género. Pero, que además estén en una edad económicamente activa (18-45) años. Esto para identificar cual son las condiciones actuales del ámbito laboral.

Por otro lado, fue entrevistada una persona responsable de talento humano de una empresa de la ciudad de Quito, así como también una persona responsable del Servicio de integración laboral, siendo la coordinadora de este servicio.

2.5 Limitaciones de la investigación.

Este estudio estuvo marcado por algunos limitantes propios de las personas con discapacidad como la dificultad para contactarse, negativa ante el estudio, debido a poco interés.

Por otro lado, por parte de las empresas, nos topamos con negativas argumentando tiempo limitado, actividades establecidas y entre otras más.

Por último, el servicio de integración laboral está atravesando una fuerte crisis de personal, por lo que actualmente solo hay una persona en funciones la cual es la actual coordinadora. Por ello, se limitó la posibilidad de obtener más entrevistas, sin embargo, con el aporte de la funcionaria se pudo obtener las categorías que se necesitaba para este estudio.

Cabe mencionar que estas limitantes no afectaron el cumplimiento de los objetivos de la investigación y su vez, permitieron dar cuenta de varias dificultades para establecer diálogos con empresas y la urgente necesidad de construir estrategias para minimizar los retos de las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral.

Capítulo III

Factores internos y de interacción con el entorno inmediato de las personas con discapacidad visual congénita y adquirida que imposibilitan o facilitan la integración laboral.

Los factores internos y de interacción de las personas con discapacidad visual congénita y adquirida son muy importantes para facilitar o impedir la integración laboral. Por ello, en este apartado describiremos esos factores para comprender de qué manera estos pueden influir en la integración en el ámbito laboral de algunas personas con discapacidad visual. En este sentido hemos identificado estos factores en 3 grupos que se encuentran dentro de un proceso de integración laboral. Por un lado, tenemos a las personas que no han podido ser integradas laboralmente, también a las que no han podido aprobar su periodo de prueba dentro de una empresa y por último a las personas con discapacidad visual que se encuentran integrados. Pero, además, se ha identificado algunos elementos a partir de otras perspectivas como por parte del personal de talento humano y personal del servicio de integración laboral con el fin de identificar perspectivas diferentes. Las cuales se describen a continuación. Añadido a lo anterior, es importante abordar en primer lugar el contexto en el que se producen estos procesos de integración laboral. Esto para comprender, de que manera, el Servicio de Integración laboral ha aportado con dichos procesos.

3.1 Contextualización

La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) fue creada en 1980, con el objetivo de articular los esfuerzos de asociaciones locales que buscaban promover los derechos de las personas con discapacidad física en Ecuador. Inicialmente, la labor de la Federación se centró en la visibilización de esta población, así como en la búsqueda de reformas legales que garantizaran su inclusión y acceso a servicios fundamentales.

La creación del SIL (Servicio de Integración Laboral) en 2006 marcó un hito significativo, con el objetivo de fomentar la inclusión laboral bajo el amparo de las reformas al Código de Trabajo, que exigían a las empresas privadas contratar personal con discapacidad (FENEDIF, 2023; ReDeSoc, 2022).

Durante su evolución, la FENEDIF amplió sus servicios, abriendo dos oficinas iniciales en Quito y Guayaquil en 2006, y más adelante expandiéndose hacia provincias como Azuay y Manabí en 2009, y otras regiones en años posteriores. Para 2015, la Federación ya contaba con presencia en las 23 provincias del país, garantizando atención más directa a la población con discapacidad.

Paralelamente, FENEDIF trabajó en proyectos de sensibilización y alianzas con organismos nacionales e internacionales, logrando avances en derechos políticos, como la promoción del voto accesible, y programas de turismo inclusivo (FENEDIF, 2023; CEPAL, 2012).

En la actualidad, FENEDIF sigue consolidando su rol como líder en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, gestionando políticas públicas y fomentando la creación de sociedades más justas. La Federación trabaja en colaboración con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y empresas privadas para asegurar el cumplimiento de las leyes vigentes sobre inclusión laboral (FENEDIF, 2023; ReDeSoc, 2022).

3.2 Personas con discapacidad visual no integradas laboralmente.

Según la información recopilada en (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Se pudo identificar que este grupo en particular tiene una comprensión compartida sobre el valor del trabajo, no solo como medio de sustento económico, sino también como una forma de ayudar a la familia y contribuir a la sociedad. Esta coincidencia evidencia que las personas con discapacidad visual reconocen el trabajo como un derecho esencial y una vía para ejercer su ciudadanía activa. Sin embargo, mientras algunos entrevistados destacan al trabajo como un espacio de realización personal, otros lo perciben únicamente como una

necesidad práctica para sobrevivir. Solo una persona menciona explícitamente la relación laboral y otra hace referencia a las limitaciones personales que dificultan su desempeño. Esto muestra que, si bien existe una motivación por integrarse al ámbito laboral, las percepciones sobre el sentido del trabajo están atravesadas por las condiciones materiales y las experiencias previas de exclusión o rechazo.

Por otro lado, en (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) se menciona que todos los participantes se encuentran actualmente en situación de desempleo, lo cual representa un reto estructural importante para su inclusión. La mayoría está en búsqueda activa de empleo, y algunos sobreviven gracias a actividades informales o el apoyo familiar. Esta situación revela no solo una exclusión del mercado laboral formal, sino también la precariedad de las redes de apoyo económico para las personas con discapacidad visual. Las respuestas difieren en cuanto al nivel de detalle sobre las dificultades personales, pero emergen elementos comunes como la edad, la discapacidad en sí y las responsabilidades familiares, que se convierten en barreras adicionales a la hora de competir en un mercado laboral poco inclusivo.

Respecto a la experiencia laboral previa, todos los entrevistados manifestaron haber trabajado antes en diferentes sectores, tales como hotelería, construcción, costura, bodegas, salud, ventas y servicios. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esta diversidad de experiencias rompe con el prejuicio de que las personas con discapacidad visual carecen de trayectoria laboral. No obstante, se observa una amplia variación en el tipo de funciones desempeñadas, desde atención al cliente y enfermería hasta tareas más manuales como empacar o coser, lo cual refleja también desigualdades en los niveles de formación técnica y acceso a empleos formales o especializados.

En cuanto a la modalidad de trabajo, todos los participantes afirman haber trabajado tanto en equipo como de forma individual, lo que demuestra su capacidad de adaptación a diferentes entornos laborales. La mayoría expresa una preferencia por el trabajo en equipo, valorando su componente colaborativo y de apoyo mutuo. Sin embargo, algunos se inclinan por lo individual o declaran adaptarse según las circunstancias. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esta capacidad de adaptación puede interpretarse como un recurso valioso para la integración laboral, siempre y cuando las organizaciones cuenten con ambientes inclusivos, herramientas de accesibilidad y equipos sensibilizados sobre la discapacidad visual. (Roberts, 2011)

1. Factores internos

a. Actitud.

La actitud que demuestran las personas con discapacidad visual frente al entorno laboral es un reflejo de su fortaleza interior, de la manera en que enfrentan no solo las exigencias del trabajo, sino también los desafíos constantes que impone un entorno que muchas veces no ha sido pensado para ellas. En este sentido, en (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) es posible identificar una constante: todas las personas aplican estrategias de manejo emocional ante situaciones de conflicto o malestar. Optan por la calma, la reflexión y, sobre todo, por una comunicación respetuosa como vía para resolver tensiones. Para algunos, esto significa evitar confrontaciones directas; para otros, implica sostener el diálogo como puente hacia el entendimiento. Las diferencias radican en la intensidad con la que se han vivido estos conflictos: mientras algunos relatan experiencias concretas, otros afirman no haber atravesado situaciones similares, o las enfrentaron de forma distinta, incluso acudiendo a "acompañamiento psiquiátrico" para procesar emocionalmente lo vivido. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025)

Frente a **las críticas o al error**, también se evidencia una disposición generalizada hacia la introspección y el aprendizaje. Mantener la calma, asumir los propios fallos y buscar soluciones son actitudes que sobresalen. Sin embargo, es importante reconocer que las reacciones iniciales varían. Algunas personas se sienten tristes, se afectan emocionalmente, e incluso llegan a adoptar una postura defensiva. Otras, en cambio, logran manejar la situación con mayor serenidad. Lo esencial es que todas han encontrado formas —desde la respiración profunda hasta el acompañamiento profesional— para enfrentar esos momentos de tensión. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esta capacidad de autorregularse emocionalmente y de buscar el crecimiento personal frente a la adversidad representa una de las fortalezas más notables para su integración laboral.

En cuanto a la **formación en el trabajo en** (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) la mayoría de las personas entrevistadas afirma haber adquirido conocimientos en sus experiencias laborales previas, aunque estos aprendizajes han sido, en su mayoría, prácticos y no formales. Solamente una persona mencionó haber recibido una capacitación específica relacionada con su área. Esta falta de acceso a formación técnica o especializada revela una de las tantas inequidades que atraviesan a quienes viven con discapacidad visual: la formación suele quedar relegada a la práctica improvisada, muchas veces sin acompañamiento ni reconocimiento institucional y esto a su vez genera muchos más retos para las personas que no pueden ser integradas laboralmente por la falta de acceso a formación técnica o profesional para sus áreas de trabajo.

A pesar de ello, existe una marcada disposición a seguir aprendiendo. Casi todos expresaron su interés por capacitarse en las áreas que les corresponden laboralmente. Aunque las preferencias varían, la mayoría optaría por una metodología virtual, más accesible en muchos casos, mientras que solo una persona manifestó preferir la capacitación presencial. Una excepción fue la de alguien que expresó no desear formarse, y que prefiere aprender únicamente a través de

la práctica. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esto podría estar vinculado a experiencias previas donde la educación formal no fue inclusiva ni adaptada a sus necesidades.

En relación con los **cambios dentro del ambiente laboral**, como nuevas jefaturas o rotación de personal, la mayoría asegura adaptarse rápidamente. Promueven, desde su experiencia, un ambiente de respeto, apertura al diálogo y comunicación clara, herramientas fundamentales para reducir malentendidos y construir relaciones laborales saludables. Esa misma actitud se traslada a los **cambios en funciones o áreas de trabajo**, donde insisten en la importancia del diálogo como recurso clave para la adaptación. Sin embargo, es importante mencionar que esta adaptación a herramientas y actividades depende de la apertura y apoyo del ambiente laboral y esto puede generar un reto con respecto a la adaptación de estas personas en ambientes cambiantes.

b. Aptitud.

La aptitud, entendida como: “la capacidad técnica y operativa que una persona posee para ejecutar una tarea” (Definición.DE, 2023) Se manifiesta de manera diversa en este grupo de personas con discapacidad visual. En este sentido, se pudo identificar que existe una división bastante clara en cuanto a la necesidad de **contar con conocimientos previos** para desempeñar un trabajo. Una mitad de las personas considera fundamental tener conocimientos profesionales en áreas específicas como turismo, hotelería, salud, gestión de cobranzas o confección. Este grupo percibe que la preparación técnica es clave para poder integrarse y mantenerse en un puesto laboral. La otra mitad, en cambio, destaca que en los trabajos que han tenido, aprendieron sobre la marcha, es decir, que les enseñaban en el propio espacio laboral lo necesario para cumplir con sus funciones, como empaquetar productos, acomodar cajas, o realizar tareas del hogar. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esta diferencia nos habla de

los distintos caminos que han seguido estas personas: unos con mayor acceso a formación, otros dependiendo completamente de la experiencia empírica.

Lo que sí es común en casi todos los relatos es la escasa o nula capacitación formal recibida en relación con sus áreas de trabajo más recientes. La mayoría no ha tenido acceso a cursos o talleres que fortalezcan su perfil profesional. Solo unas pocas personas mencionan haber recibido formación, una en atención al cliente y guianza turística, otra por parte del Ministerio de Salud en temas relacionados con enfermería. Esta falta de oportunidades formativas refleja un reto persistente en el proceso de inclusión laboral: la capacitación accesible y pertinente para personas con discapacidad visual sigue siendo limitada, lo que afecta directamente sus posibilidades de acceder a empleos dignos y de calidad.

En cuanto a la **organización de sus actividades**, todas las personas entrevistadas coinciden en que gestionan de alguna forma su tiempo laboral y personal. Algunas lo hacen estableciendo horarios fijos, mientras que otras priorizan primero sus actividades laborales y luego destinan tiempo a su familia. Esta planificación revela no solo una capacidad organizativa clara, sino también un compromiso por mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, algo que debería ser valorado en cualquier proceso de selección o permanencia laboral.

Respecto a las **experiencias bajo presión**, una mitad asegura haber trabajado en ambientes de alta exigencia y haber sido capaz de manejar la situación a pesar de su discapacidad visual. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esto demuestra una capacidad de afrontamiento importante, que desmiente muchos estereotipos sobre la supuesta "fragilidad" de las personas con discapacidad. No obstante, la otra mitad no ha tenido experiencias de este tipo, por lo que no se puede determinar cómo reaccionarían en un contexto de alta demanda. Esto no significa falta de capacidad, sino simplemente que no han tenido las mismas oportunidades de demostrarla.

En lo que respecta a las **habilidades prácticas**, la mayoría de las personas menciona desempeñar actividades de tipo manual, lo que probablemente responde a las opciones laborales más comunes a las que han podido acceder. Sin embargo, dos personas afirmaron realizar también funciones más técnicas, señalando que su trabajo combina actividades físicas y cognitivas. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esta diversidad de habilidades es importante de resaltar, ya que rompe con la visión reduccionista que limita a las personas con discapacidad visual a tareas simples o repetitivas. Sin embargo, nos podemos dar cuenta a que tipo de trabajos mayoritariamente acceden las personas con discapacidad visual y esto representa un reto para el crecimiento personal y desarrollo profesional.

Sobre las **dificultades para desempeñar ciertas tareas**, los relatos nuevamente muestran contrastes. Mientras algunas personas afirman no haber tenido problemas con ninguna actividad, otras sí señalan obstáculos significativos. Se mencionan, por ejemplo, “dificultades con actividades físicas de esfuerzo, manejo de maquinaria no adaptada, problemas de movilización por falta de iluminación adecuada y retos importantes al realizar tareas sanitarias, como administrar medicamentos o curar heridas” debido a su condición visual. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Estos datos son fundamentales, pues evidencian que la falta de ajustes razonables, infraestructura adecuada o herramientas accesibles incide directamente en la posibilidad de que una persona realice bien su trabajo convirtiendo este tipo de deficiencias en retos, más allá de su disposición o aptitud.

c. Motivación.

Según (Chiavenato, 2002) la motivación es: “esa fuerza interna que impulsa a las personas a actuar y perseverar”. Se denota que tiene un peso crucial cuando se trata de enfrentar las barreras del mundo laboral. En el caso de las personas con discapacidad visual, esta fuerza se encuentra, muchas veces, en tensión constante con un entorno que no les facilita las condiciones para avanzar.

En las (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Varias personas afirman que han tenido que enfrentarse a dificultades que afectan su motivación, como un nivel de instrucción educativa limitado, la carga del cuidado de hijos e hijas sin apoyo, la discriminación social, la falta de confianza en sus propias capacidades y la inseguridad al tomar decisiones en torno al empleo. Todo esto se agrava por la sensación compartida de que el Estado no brinda una atención prioritaria a las personas con discapacidad visual. Estas condiciones no solo dificultan la búsqueda de trabajo, sino que también erosionan la autoestima y generan incertidumbre respecto al futuro laboral.

Sin embargo, a pesar de estas barreras, la mayoría de las personas manifiesta haber participado en **actividades laborales adicionales fuera de su jornada regular**. Esto puede entenderse como una muestra de compromiso, pero también como una respuesta desesperada ante la necesidad de obtener ingresos que les permitan subsistir. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Una minoría señala no haber participado en estas actividades, sin mencionar razones específicas, lo cual también podría estar relacionado con factores de agotamiento, sobrecarga o simplemente falta de oportunidades para acceder a tareas adicionales.

Cuando se exploran las **razones que los motivan a trabajar, en** (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) las respuestas muestran una diversidad de factores, pero todos profundamente humanos. Algunas personas mencionan el prestigio de la empresa, una remuneración que les permita mejorar su calidad de vida, o el deseo de desempeñarse en un área afín a su formación. También se destacan motivos ligados a la familia, el deseo de ganar experiencia y el cumplimiento de objetivos personales. Sin embargo, hay un elemento común en casi todos los relatos: la urgencia económica. La necesidad de generar ingresos para cubrir lo más básico es, para muchos, la principal motivación que los empuja a seguir insistiendo en un mercado laboral que no siempre los acoge con igualdad.

Por otro lado, cuando se les pregunta por **aquello que los inspira**, la mayoría encuentra su fuente de inspiración en los vínculos afectivos. La familia es el motor más recurrente, pero también emergen otras, como la culminación de estudios, el deseo de sentirse útil y valioso, y algo aún más profundo: el anhelo de ayudar y contribuir con la sociedad. Este último punto rompe con el estigma que muchas veces asocia la discapacidad con pasividad o dependencia. Estas personas no solo quieren trabajar para sí mismas, sino que también tienen una visión comunitaria de la vida, un deseo genuino de aportar.

d. Resiliencia.

La resiliencia es una de las capacidades más significativas que emergen en los relatos de las personas con discapacidad visual. Esta habilidad para adaptarse, resistir y crecer frente a situaciones adversas no solo es visible, sino que ha sido puesta a prueba en distintos momentos de sus trayectorias laborales.

Uno de los aspectos más reveladores tiene que ver con el **trabajo bajo presión**. Aquí las respuestas se dividen en dos grupos: por un lado, quienes han tenido experiencias de trabajo exigente y han logrado manejar estas situaciones con eficacia, a pesar de su condición visual. Estas personas destacan su capacidad de organización, control emocional y compromiso con el trabajo. Por otro lado, están quienes no han tenido este tipo de experiencias, por lo que no saben con certeza cómo reaccionarían. Esta diferencia no implica una menor capacidad, sino una ausencia de oportunidades que les permita enfrentarse a este tipo de desafíos y demostrar sus recursos personales. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025)

La manera en que **enfrentan los conflictos o las críticas en el entorno laboral** también da cuenta de una fuerte capacidad resiliente. Las respuestas coinciden en la búsqueda de mantener la calma, reflexionar antes de responder y corregir los errores cometidos. Se destaca el uso del diálogo como herramienta principal para resolver malentendidos, así como el ejercicio de la

autogestión emocional. En las (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) se afirma que: “Las estrategias empleadas son variadas: desde respirar profundo o retirarse a tiempo, hasta recurrir a apoyo profesional cuando ha sido necesario.”

Las reacciones iniciales son diversas —algunas personas reconocen sentirse tristes o a la defensiva—, pero lo más relevante es la voluntad de superación que se evidencia en todas ellas.

En cuanto a la **inclusión o exclusión dentro del espacio laboral**, las experiencias son mixtas. Muchas personas afirman no haberse sentido discriminadas, y agradecen haber contado con adaptaciones en sus tareas o ambientes. Sin embargo, también podemos identificar situaciones de marginación, como miradas de lástima o la exclusión de ciertas actividades, especialmente en el sector salud. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Estos relatos muestran que, incluso en contextos en los que persiste la estigmatización, las personas con discapacidad visual desarrollan mecanismos para proteger su bienestar emocional y continuar con sus actividades.

Otro indicador importante de resiliencia es la **capacidad de adaptación** ante cambios en el equipo de trabajo, como la llegada de nuevos jefes o compañeros. La mayoría menciona que estos cambios no les generan mayores dificultades y que logran adaptarse rápidamente promoviendo el respeto y el diálogo como base de la convivencia. Esta actitud no es casual: es el resultado de años enfrentando contextos adversos y desarrollando habilidades sociales que les permiten integrarse, incluso cuando el entorno no siempre es favorable.

e. Formación educativa.

La formación educativa es uno de los aspectos que más influye en las oportunidades laborales de cualquier persona, y en el caso de quienes viven con discapacidad visual, esta variable puede representar tanto una puerta de acceso como un reto contundente. En este sentido se puede

revelar una gran diversidad en cuanto al nivel educativo alcanzado por los participantes. Algunos cuentan con educación primaria completa, mientras que otros han culminado el bachillerato, ya sea en modalidad general o con formación técnica, como en el área de costura. También hay quienes están actualmente cursando estudios universitarios y otros que ya han obtenido un título en áreas como enfermería o turismo y hotelería. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025)

Esta heterogeneidad formativa nos recuerda que las personas con discapacidad visual no son un grupo homogéneo, sino que atraviesan distintos caminos educativos según sus contextos familiares, económicos y sociales. Aun así, se hace evidente una coincidencia en sus experiencias laborales: la mayoría de las personas afirma no haber recibido ningún tipo de capacitación formal en relación con su última área de trabajo. Esto refleja una brecha clara entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral, una brecha que en el caso de las personas con discapacidad visual se amplía aún más por la falta de accesibilidad en los espacios de formación profesional y técnica.

En conjunto, estos testimonios evidencian que, si bien muchas personas con discapacidad visual han logrado avanzar en su formación formal, esto no siempre se traduce en oportunidades de capacitación continua o en empleos acordes con su nivel educativo. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esta situación pone en evidencia la necesidad urgente de políticas públicas que garanticen no solo el acceso a la educación inclusiva, sino también la creación de programas de capacitación técnica accesibles, contextualizados y sostenibles, que verdaderamente respondan a las capacidades y necesidades de este colectivo. (Heuman, 2009)

f. Autoestima.

La autoestima es un factor determinante para la vida personal y profesional, y en el caso de las personas con discapacidad visual, cobra una importancia aún mayor. En un entorno social que muchas veces les ha negado oportunidades, su capacidad de reconocerse valiosas, competentes y dignas de participar plenamente en el ámbito laboral es fundamental para su proceso de inclusión.

En (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Se pudo identificar que la mayoría de las personas entrevistadas coinciden en que no tienen **dificultades para tomar decisiones**. Esta afirmación da cuenta de una seguridad personal que se ha construido a lo largo de sus trayectorias, muchas veces a contracorriente. Tener claridad para decidir en contextos laborales exige no solo conocimientos, sino también confianza en las propias capacidades y en el criterio que cada uno ha desarrollado, a pesar de los obstáculos. Esta **autoconfianza** es un indicador positivo que debe ser valorado por los empleadores y que desmiente el mito de que las personas con discapacidad visual son “dependientes” o “incapaces de liderar procesos”.

Al profundizar en **cómo enfrentan conflictos o críticas** en el entorno de trabajo, se refuerza esta idea de autoestima activa. Las respuestas coinciden en que la reacción general es mantener la calma, reflexionar sobre lo sucedido y tratar de corregir los errores cometidos. Se hace énfasis en el uso del diálogo, la gestión emocional y la búsqueda de soluciones como herramientas fundamentales. No obstante, también se evidencian diferencias en las respuestas emocionales iniciales: algunas personas reconocen que pueden sentirse tristes o incluso a la defensiva, lo cual es comprensible en contextos en los que muchas veces las críticas no han sido constructivas, sino cargadas de prejuicio. Lo valioso es que, incluso ante estas emociones, la mayoría logra canalizarlas positivamente. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025)

g. Adaptabilidad.

La adaptabilidad es una de las capacidades clave que permiten a las personas responder con flexibilidad ante los cambios, aprender nuevas formas de hacer las cosas y mantener el equilibrio emocional frente a la incertidumbre. En el caso de las personas con discapacidad visual, esta competencia no solo es una herramienta práctica, sino una condición constante de su vida cotidiana. Adaptarse, en su experiencia, no es una excepción, sino una necesidad diaria para poder desenvolverse en un entorno social y laboral que muchas veces no está diseñado para ellas. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025)

Este apartado refleja con claridad que la mayoría están dispuestos a **asumir cambios** y ajustes siempre que estos sean necesarios y respeten sus prioridades personales o familiares. Esta disposición muestra no solo apertura al cambio, sino también un sentido de autonomía y organización en su vida, lo cual resulta esencial para la sostenibilidad de cualquier proceso de integración laboral.

Uno de los testimonios destaca cómo esta adaptabilidad fue desarrollada desde su primer empleo en el ámbito militar. En ese entorno altamente exigente, la persona aprendió a manejar el estrés con autocontrol, compromiso con el aprendizaje continuo y, cuando fue necesario, buscó apoyo psicológico y médico para sostener su desempeño. Esta experiencia revela que la adaptabilidad no solo implica ajustes externos, sino también una gestión interna profunda, emocional y racional, que permite sostenerse incluso en contextos adversos.

Otro caso describe una estrategia concreta para afrontar los cambios laborales: pedir ayuda cuando era necesario y capacitarse tanto mediante herramientas virtuales como a través de asesoría personalizada. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esta combinación de disposición, humildad para aprender y uso de los recursos disponibles representa una forma activa de ejercer la adaptabilidad, alejada de la pasividad o la resignación.

Aquí se ve cómo las personas con discapacidad visual no esperan que el entorno se acomode a ellas, sino que construyen caminos para integrarse, siempre que existan condiciones mínimas de apoyo.

2. Factores de interacción.

a. Relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral juegan un papel fundamental en la permanencia y bienestar de los trabajadores. (Chiavenato, 2002) Para las personas con discapacidad visual, estas relaciones adquieren un valor aún más importante, ya que muchas veces es a través del vínculo con otros que se facilita la comprensión, la colaboración y el apoyo mutuo ante un entorno que no siempre es accesible ni justo.

En (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Se pudo identificar que, incluso sin estar actualmente integradas laboralmente, estas personas poseen habilidades sociales relevantes y una actitud positiva frente al **trabajo en equipo**. La mayoría afirma preferir esta modalidad de trabajo porque les permite aprender de los demás, intercambiar experiencias, identificar errores y solucionarlos con mayor rapidez. Se aprecia una comprensión clara de los beneficios del trabajo colaborativo y una disposición genuina para integrarse a espacios donde prime el respeto y el aprendizaje conjunto. Aun así, algunas personas también expresan sentirse cómodas trabajando tanto en equipo como de manera individual, lo que demuestra flexibilidad y capacidad de adaptación a diferentes entornos laborales.

En cuanto a la **comunicación interpersonal**, la mayoría menciona no tener dificultades para hacerse comprender. Esto es clave, ya que la expresión clara y la capacidad de interactuar eficazmente con otros son competencias esenciales en cualquier ambiente de trabajo. Además, se observa que algunas personas priorizan la escucha activa como una herramienta fundamental, mientras que otras reconocen que tanto hablar como escuchar son esenciales para una buena

comprensión mutua. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esta conciencia comunicativa demuestra madurez emocional y apertura al diálogo, habilidades que muchas veces se subestiman en los procesos de selección.

No obstante, es importante recordar que estas personas actualmente no se encuentran integradas laboralmente, lo cual invita a una reflexión más crítica. Si cuentan con estas habilidades interpersonales, ¿por qué no están trabajando? La respuesta puede encontrarse fuera de ellas mismas: en contextos laborales que aún están atravesados por el prejuicio, la discriminación implícita y la falta de ajustes razonables. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Es decir, no se trata de una ausencia de capacidades sociales, sino de una falta de espacios que valoren e integren esas capacidades.

b. Resolución de conflictos.

La resolución de conflictos es una competencia esencial para cualquier entorno laboral, ya que permite mantener relaciones armoniosas, solucionar malentendidos y construir espacios de confianza. (Zavala, 2011) En este caso, este factor adquiere una relevancia especial, pues sus experiencias de inclusión o exclusión muchas veces se ven atravesadas por la forma en que se gestionan las diferencias, los errores y las críticas en su entorno laboral.

En este sentido la mayoría de estas personas ha desarrollado estrategias claras para enfrentar conflictos. Coinciden en que, **ante una crítica o una situación tensa**, su primera reacción es intentar mantener la calma, reflexionar y corregir el error en lugar de escalar el problema. Destacan el uso del diálogo, la autogestión emocional y la búsqueda activa de soluciones como herramientas clave.

No obstante, también se registran matices importantes. Algunas personas reconocen que su reacción inicial puede estar marcada por tristeza o por una respuesta defensiva, especialmente si

el conflicto se presenta de forma injusta o con prejuicio. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Esto no debería verse como una debilidad, sino como una reacción humana ante escenarios que pueden ser emocionalmente desgastantes.

La comunicación interpersonal se presenta como una aliada importante en este proceso. La mayoría afirma no tener dificultades para hacerse comprender, y se reconoce la importancia tanto de hablar como de escuchar para lograr una comprensión mutua. Además, todos los entrevistados expresan un fuerte compromiso con los acuerdos establecidos en sus espacios laborales. Para ellos, cumplir objetivos, respetar los tiempos, asumir responsabilidades y exigir lo mejor de sí mismos son expresiones concretas de ese compromiso. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025) Este nivel de responsabilidad no solo refuerza su disposición al trabajo en equipo, sino que también evidencia una ética profesional que debería ser reconocida por los empleadores.

En conjunto, estas respuestas muestran que las personas con discapacidad visual no están impedidas de resolver conflictos en entornos laborales; por el contrario, muchas veces tienen herramientas más desarrolladas que quienes no han tenido que enfrentarse a barreras estructurales. La verdadera limitación no está en sus capacidades, sino en la falta de espacios laborales preparados para acogerlas, acompañarlas y aprovechar su potencial humano. (Roberts, 2011)

C. Habilidades sociales.

Las **habilidades sociales** de las personas con discapacidad visual se evidencian principalmente en su capacidad de comunicación efectiva. La gran mayoría afirma no tener dificultades para hacerse comprender en sus espacios laborales, lo que refleja no solo claridad en la expresión verbal, sino también seguridad personal. Además, una parte de las personas manifiesta

que prefiere escuchar antes que hablar, mientras que otra señala que ambas habilidades —escucha y expresión— son fundamentales para lograr una comprensión mutua.

Este reconocimiento del equilibrio comunicativo demuestra una conciencia relacional madura, clave para cualquier entorno de trabajo colaborativo. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025)

Por otro lado, cuando se **enfrentan a conflictos o críticas**, estas personas destacan su disposición a mantener la calma, reflexionar y corregir errores, priorizando siempre el uso del diálogo y la autogestión emocional. Aunque algunas personas reconocen reacciones de tristeza o estar a la defensiva, la mayoría muestra una clara orientación hacia la resolución positiva de situaciones tensas. Estas respuestas reflejan no solo habilidades comunicativas, sino también una inteligencia emocional, que permite manejar relaciones laborales de manera respetuosa, colaborativa y constructiva. (entrevistas de personas con discapacidad visual no integradas laboralmente, 2025)

3.3 Personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba.

Según las (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025) Para este grupo de personas con discapacidad visual, el trabajo representa mucho más que una fuente de ingreso. Las respuestas revelan una fuerte valoración del empleo como parte fundamental de la vida, la independencia y el bienestar familiar. El trabajo se percibe como un pilar de realización personal, de dignidad y pertenencia. Aunque todas las personas compartieron esta visión, difirieron en el énfasis: algunos priorizan su dimensión económica, mientras otros destacan su impacto emocional, social o incluso identitario.

A pesar de haber sido desvinculadas durante el periodo de prueba, la mayoría se encuentra activamente buscando nuevas oportunidades laborales. Sin embargo, este proceso se da en medio de un contexto complejo. Una persona indicó estar colaborando informalmente en un negocio

familiar, y otra ha emprendido un pequeño negocio de mensajería. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025) Estos testimonios reflejan no solo su disposición a trabajar, sino también su capacidad de adaptación frente a las limitaciones del mercado laboral formal.

Todas las personas entrevistadas señalaron que cuentan con experiencia previa, lo cual desmiente la idea de que la falta de trayectoria profesional es la principal causa de exclusión.

Han desempeñado funciones operativas en áreas como informática, administración, ventas y atención al cliente. Esta experiencia pone en evidencia que, aunque poseen capacidades técnicas y disposición laboral, existen otros retos externos por parte de las empresas u organizaciones que impiden su continuidad en los puestos de trabajo.

Además, indicaron que sus anteriores experiencias laborales fueron, en su mayoría, de tipo grupal. Algunas personas comentaron haber trabajado exclusivamente en equipo, mientras otras manifestaron haber alternado entre actividades individuales y colectivas. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

1. Factores internos

a. Actitud

La **actitud frente a las dificultades laborales** se presenta como un componente clave en sus experiencias de integración. Todas coincidieron en que enfrentaron situaciones complejas durante el ejercicio de sus funciones, las cuales variaron desde errores personales y malentendidos hasta conflictos con figuras de autoridad o la falta de apoyo por parte de compañeros. Frente a estos retos, su reacción habitual fue recurrir al diálogo, las disculpas, el autocontrol y la búsqueda de soluciones técnicas. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su

periodo de prueba, 2025) Esta disposición evidencia no solo una actitud proactiva, sino también una voluntad de encarar los problemas desde el respeto y la cooperación.

Cuando se abordaron **experiencias relacionadas con críticas o conflictos interpersonales**, las respuestas reflejaron un patrón común: el dolor inicial o la desmotivación eran emociones frecuentes, pero también lo era su capacidad para transformar esas experiencias en aprendizajes. Algunas personas se mostraron más introspectivas, optando por el silencio o la corrección interna, mientras otras reaccionaban con esfuerzo adicional para demostrar sus capacidades. Aunque las emociones iniciales eran diversas (rabia, tristeza o desánimo), en la mayoría de los casos se imponía una actitud resiliente y abierta al cambio.

Un aspecto que refuerza esta disposición es su **interés constante por adquirir nuevos conocimientos**. Todas las personas mencionaron haber aprendido en sus anteriores trabajos, en parte gracias al acompañamiento de sus colegas o supervisores. Además, expresaron un claro deseo de continuar capacitándose, ya sea mediante cursos proporcionados por la empresa, capacitaciones en línea o incluso tutoriales independientes. Esta motivación por el aprendizaje refleja no solo interés personal, sino también una actitud de mejora continua frente a sus responsabilidades laborales. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

En lo que respecta a la **adaptación a cambios** —ya sea de herramientas, áreas o personal—, las respuestas reiteran su capacidad para ajustarse a nuevas condiciones, aunque también reconocen que esta flexibilidad requiere apoyos concretos. En varios casos se mencionó que, aunque el diálogo fue su estrategia principal, la falta de acompañamiento por parte del equipo dificultó estos momentos de cambios. La mayoría manifestó que suele pedir ayuda para adaptarse a los cambios, lo cual demuestra una actitud abierta, pero también la necesidad de entornos laborales más inclusivos y colaborativos. Pero que, además, se sigue manteniendo la dependencia

de otros para poder soportar o adaptarse a los cambios. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

b. Aptitud.

Las respuestas evidencian que, en la mayoría de las áreas laborales donde estas personas se desempeñaron, se requerían conocimientos básicos en sistemas, manejo documental u ofimática. No obstante, también se registraron casos en los que no se exigía una formación técnica específica, lo cual indica cierta heterogeneidad en los niveles de exigencia según el tipo de tarea o institución. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

A pesar de ello, la mayoría de las personas entrevistadas expresó no haber recibido capacitaciones formales previas. Aprendieron a desempeñar sus funciones "sobre la marcha", desarrollando sus habilidades mediante la experiencia directa en el puesto de trabajo. Solo unos pocos mencionaron haber recibido algún tipo de formación previa o específica, lo que muestra una carencia estructural en cuanto a procesos de inducción o acompañamiento profesional.

En cuanto a la **organización personal y gestión del tiempo**, las personas manifestaron llevar una rutina estructurada que les permite equilibrar el ámbito laboral con su vida familiar. Utilizan diversas estrategias como agendas, alarmas o listas de tareas, muchas veces propuestas desde la jefatura o asumidas por iniciativa propia.

El trabajo bajo presión fue otro elemento común en sus experiencias. Todas las personas afirmaron haberse enfrentado a este tipo de situaciones y, en general, demostraron una adecuada capacidad de respuesta. Para mantener la efectividad y el control emocional, recurrían a estrategias como la priorización de tareas, pausas para respirar, o la organización anticipada del trabajo, evitando así cometer errores por estrés.

En relación con la **naturaleza de las tareas ejecutadas**, muchas personas desempeñaban actividades intelectuales como gestionar correos, clasificar documentos o atender llamadas. Sin embargo, también hubo quienes se encargaban de tareas manuales o una combinación de ambas. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025) Esto refleja la diversidad de aptitudes funcionales dentro del grupo y desmonta el estereotipo de que las personas con discapacidad visual solo pueden ejecutar ciertos tipos de tareas.

No obstante, se reportaron retos importantes que dificultaron el desempeño técnico en sus funciones. Uno de los principales fue la movilidad dentro de los espacios de trabajo, debido a la baja accesibilidad de los entornos físicos. A esto se suman dificultades en el uso de herramientas tecnológicas no adaptadas, y desafíos relacionados con tareas como la limpieza, donde la condición visual influye directamente. A pesar de ello, las personas buscaron alternativas para adaptar sus labores, como el uso de tecnologías de apoyo: lupas, lámparas, linternas o el zoom de pantalla fueron fundamentales para continuar trabajando. Es llamativo que, salvo un caso, casi nadie mencionó haber recibido apoyo directo de sus compañeros para enfrentar estas dificultades, lo cual refuerza la necesidad de construir entornos laborales más colaborativos e inclusivos. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

c. Motivación.

La motivación de las personas con discapacidad visual se configura como una fuerza compleja, moldeada tanto por factores internos como por las condiciones del entorno. Todas las personas coincidieron en señalar la falta de conciencia por parte de sus compañeros y jefaturas respecto a la discapacidad visual. Esta carencia no solo dificulta la convivencia laboral, sino que también incide negativamente en su motivación, ya que muchas veces se ven obligadas a enfrentar retos invisibles o no reconocidos, como la ausencia de herramientas accesibles o la indiferencia institucional frente a sus necesidades.

En este sentido, la **participación en espacios sociales** dentro del ambiente laboral es un componente relevante. Si bien una parte importante de los entrevistados manifestó haber participado en este tipo de actividades, también se reportaron experiencias negativas. Algunas personas afirmaron no haber sido invitadas ni tomadas en cuenta, mientras que otras, aunque estuvieron presentes, nunca se sintieron plenamente incluidas. Estas experiencias generan sentimientos de exclusión simbólica que erosionan su sentido de pertenencia y minan su motivación para mantenerse en el empleo. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

A nivel individual, una gran parte de los participantes señaló que su **principal impulso para trabajar** es la necesidad económica. No obstante, este no es el único motor. También emergen motivaciones vinculadas con el deseo de desarrollarse en su área de estudio, la búsqueda de estabilidad y la aspiración de realizarse profesionalmente. Así mismo, una fuente constante de inspiración mencionada fue la familia. El deseo de sentirse útiles, de contribuir con su entorno más cercano, así como la necesidad de ser reconocidos como personas capaces, son factores que fortalecen su compromiso.

Sin embargo, se destacó que para sostener esa motivación a largo plazo es fundamental contar con ambientes de trabajo donde prime el respeto, la empatía y la colaboración. Cuando estos elementos están ausentes, incluso las motivaciones más fuertes pueden verse debilitadas. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

d. Resiliencia.

A pesar de no haber aprobado el periodo de prueba de ciertos empleos, este grupo de personas se sigue mostrando abierto a seguir aprendiendo. Uno de los elementos más representativos de esta resiliencia es su forma de afrontar la exclusión o el rechazo social dentro

del trabajo. Varias personas mencionaron haber participado en eventos organizados por la empresa sin sentirse realmente incluidas. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025) Aun así, esa experiencia no las desmotivó completamente, sino que las llevó a replantear sus expectativas, proteger su autoestima y enfocar su energía en otros aspectos más significativos, como su desempeño o su crecimiento personal.

La forma en la que enfrentan los errores o las críticas también es reveladora. Si bien muchas personas reconocieron haber sentido tristeza, frustración o incluso rabia en momentos puntuales, la mayoría transformó esas emociones en oportunidades para mejorar. Esto no solo implica un esfuerzo emocional, sino también un acto de resistencia frente a un entorno laboral que no siempre les brinda las condiciones necesarias para desarrollarse plenamente.

En lugar de paralizarse frente a la falta de preparación inicial, recurrieron a estrategias de autogestión y aprendizaje informal, como tutoriales en línea o el apoyo puntual de un compañero. Además, los testimonios evidencian que estas personas enfrentaron barreras físicas y tecnológicas —como la escasa accesibilidad en los espacios de trabajo o la ausencia de herramientas adaptadas— con recursos propios. El uso de lupas, linternas, ampliadores de pantalla u otros apoyos técnicos fueron decisiones individuales para sostener su desempeño en condiciones desfavorables, donde cabe mencionar la empresa u organización no doto de todas las herramientas para el óptimo desarrollo. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

e. Formación educativa.

La formación educativa de las personas con discapacidad visual entrevistadas revela un perfil académico diverso, pero, en su mayoría, con niveles formales significativos. La mayoría de los participantes cuenta con estudios universitarios de tercer nivel, lo que desmiente cualquier suposición sobre una supuesta falta de preparación. Algunas personas señalaron haber cursado

parte de sus estudios superiores sin culminarlos, lo cual puede deberse a múltiples factores estructurales, personales o económicos. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025) Por otro lado, una minoría indicó haber alcanzado únicamente el nivel de bachillerato, lo que también refleja las desigualdades de acceso que históricamente han afectado a las personas con discapacidad en el sistema educativo.

A pesar de las diferencias en los niveles formales de instrucción, todas las personas manifestaron haber recibido algún tipo de **capacitación vinculada a sus funciones laborales**, la mayoría de las veces gracias al apoyo directo del empleador. Esta capacitación fue clave para su adaptación al puesto de trabajo y demuestra que, cuando existen mecanismos de formación continua y acompañamiento institucional, las personas con discapacidad visual pueden desempeñar con éxito sus tareas, independientemente de su nivel educativo formal. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

Sin embargo, esta preparación y acompañamiento inicial no fue suficiente para garantizar su permanencia laboral. La desvinculación durante el periodo de prueba sugiere que, aunque hubo un esfuerzo por incluir, pudieron faltar políticas sostenidas de seguimiento, evaluación justa y ajustes razonables que les permitieran consolidarse en sus roles, pero además, variables propias de las personas con discapacidad visual, como mal desempeño o bajo rendimiento. En este sentido, el nivel educativo de estas personas no fue una barrera, sino más bien un recurso subutilizado por organizaciones que aún no comprenden del todo lo que implica una verdadera inclusión.

f. Autoestima

La autoestima, como componente fundamental del desarrollo personal y profesional, se visibiliza de forma ambigua en los relatos de las personas entrevistadas. Por un lado, se evidencia una importante disposición para reflexionar y mejorar ante situaciones de conflicto o crítica; sin

embargo, por otro, afloran sentimientos de inseguridad e indecisión que han dificultado el ejercicio de la toma de decisiones en el entorno laboral.

Todas las personas reconocieron que enfrentaron problemas para tomar decisiones, especialmente aquellas relacionadas con tareas laborales específicas. Esta dificultad fue atribuida a la inseguridad personal y a una marcada indecisión, lo cual puede estar directamente relacionado con una baja autoestima o con la falta de confianza en sus propias habilidades en contextos que no siempre les brindan seguridad ni respaldo. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

A pesar de ello, las respuestas coinciden en que, ante críticas o conflictos, intentaban mantener una actitud respetuosa, reflexiva y de mejora continua. El sentimiento más común ante estas situaciones era el desánimo o el dolor emocional, pero no paralizante. Por el contrario, muchas personas lograron transformar esa situación en una forma para corregir el error cometido, superarse y ajustar su conducta. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

g. Adaptabilidad.

La adaptabilidad es uno de los aspectos que más claramente se identificó con estas personas con discapacidad visual. A pesar de los múltiples retos que enfrentaron, todas manifestaron haber aceptado **trabajos extra remunerados** cuando se les ofreció, aunque con ciertos matices importantes. Si bien accedían con disposición, siempre dejaban en claro su condición visual, como una forma de establecer límites razonables. Sin embargo, en varias ocasiones, relatan que esta aclaración no fue tomada en cuenta y que, en lugar de una oferta, el trabajo adicional se les impuso sin posibilidad de elección.

Así mismo, como ya hemos mencionado todas las personas con discapacidad de este grupo han trabajado en situaciones de presión y alta demanda, pero, además, teniendo un buen manejo

de este tipo de situaciones. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025) Añadido a lo anterior, estas personas también se adaptan fácilmente a los cambios de área o de herramientas, siempre y cuando existan las condiciones y el apoyo necesario. Esto se menciona que casi no sucede y por ende la adaptación no es tan fácil.

2. Factores de interacción

a. Relaciones interpersonales.

Las relaciones personales son un eje importante para poder adaptarse por parte de las personas con discapacidad visual, en este sentido todas afirmaron tener un buen **manejo de relaciones y conflictos**. En cuanto a las dinámicas grupales, la mayoría manifestó sentirse más cómoda trabajando en equipo. Esta preferencia no solo responde a una estrategia funcional, sino también a la necesidad de establecer redes de apoyo, comunicación constante y distribución compartida de responsabilidades. No obstante, una minoría indicó preferir el trabajo individual, argumentando que les permite concentrarse mejor, rendir con mayor eficiencia y mantener la calma en un entorno menos demandante a nivel social. Estas elecciones reflejan no solo distintos estilos personales, sino también las formas en que cada individuo gestiona su interacción con el entorno. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

Por otro lado, un aspecto especialmente revelador se refiere a la manera en que las personas **participan en las conversaciones laborales**. Todas manifestaron que prefieren escuchar antes que hablar. Esta elección no se basa exclusivamente en un estilo comunicativo reservado, sino en una percepción compartida: muchas no se sienten comprendidas cuando se expresan, en gran parte debido a su discapacidad visual. Este sentimiento de invisibilización simbólica dentro del diálogo cotidiano refuerza una posición de retraimiento, limitando así su participación y su sentido de pertenencia en el equipo de trabajo. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

b. Resoluciones de conflictos.

La resolución de conflictos en el entorno laboral representa un desafío cotidiano para las personas con discapacidad visual, especialmente cuando el contexto institucional no garantiza condiciones de inclusión ni canales efectivos de comunicación. En los testimonios recopilados, se evidencian patrones comunes que reflejan tanto la madurez emocional de los participantes como las limitaciones del entorno.

Todas las personas entrevistadas manifestaron que, en contextos de conversación o interacción grupal, preferían escuchar antes que hablar. Esta actitud no nace de la timidez o desinterés, sino de una percepción persistente de incompreensión: muchas sienten que su discapacidad visual genera barreras para ser tomadas en serio o escuchadas en igualdad de condiciones. Esto genera una posición de reserva que limita su participación, especialmente en situaciones donde la comunicación clara y directa es crucial para prevenir o resolver conflictos.

Cabe resaltar su compromiso sostenido con los acuerdos establecidos en el lugar de trabajo. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025) Todas las personas afirmaron ser puntuales, responsables y constantes, incluso cuando las condiciones no eran óptimas. Mencionaron que asumían sacrificios personales, mantenían una conducta profesional y hacían todo lo posible por responder con compromiso a sus tareas. Esta disposición activa no solo habla de un deseo genuino de integrarse, sino también de una ética laboral sólida que muchas veces no fue valorada adecuadamente por sus empleadores.

c. Habilidades sociales.

Las habilidades sociales de estas personas se manifiestan principalmente a través de su capacidad para el diálogo, la colaboración y la escucha activa. En varios casos, se observa una disposición genuina para resolver conflictos mediante la conversación, el respeto y la búsqueda de

entendimiento, aun cuando el entorno no siempre fue receptivo o accesible. Esta capacidad de interactuar adecuadamente en contextos laborales complejos se complementa con el esfuerzo por mantener relaciones cordiales, adaptarse a equipos diversos y sostener una actitud respetuosa incluso en situaciones tensas. (entrevistas de personas con discapacidad visual que no aprobaron su periodo de prueba, 2025)

Además, como ya se ha mencionado en otro grupo la preferencia se centra en escucha antes que en el habla, aún que esta preferencia esté dada por situaciones de discriminación y falta de comprensión por parte de las demás personas en relación con la discapacidad. A pesar de ello, su capacidad para mantener el compromiso, trabajar en equipo y enfrentar los desafíos de comunicación demuestra que poseen habilidades sociales funcionales que podrían fortalecerse aún más con un entorno verdaderamente inclusivo.

3.4 Personas con discapacidad visual que se encuentran integradas laboralmente.

En las (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025) En su mayoría, los participantes consideran que el trabajo es fundamental para el sustento propio, de su familia y del hogar. Esta visión refleja una fuerte valoración del empleo como medio de supervivencia y estabilidad. En menor proporción, algunos también resaltan su importancia como espacio para aplicar conocimientos adquiridos y ejercer el derecho al trabajo digno.

Respecto a su situación actual, todos los participantes manifestaron estar laborando, aunque en ciertos casos esta afirmación no se presenta de forma explícita, lo cual sugiere la existencia de empleos informales o modalidades de trabajo no convencionales. Se identifican diversas áreas de desempeño, entre ellas el sector administrativo, operario, salud y funciones polifuncionales, lo que evidencia una diversidad de perfiles laborales y adaptabilidad de las personas con discapacidad

visual a diferentes entornos de trabajo. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

En cuanto a la modalidad de trabajo, se observa que una parte igual de los entrevistados labora en equipo, otra parte igual lo hace de manera individual, y como excepciones algunos entrevistados mencionan combinar ambas modalidades dependiendo de las actividades. Esta variedad revela la flexibilidad de los trabajadores para ajustarse a distintas dinámicas laborales, lo cual es un indicador positivo de integración y desempeño funcional dentro del espacio laboral.

1. Factores internos

a. Actitud.

Uno de los principales retos identificados está relacionado con la resolución de conflictos en el espacio de trabajo. Si bien un grupo señaló no haber experimentado enfrentamientos, otro manifestó haber tenido conflictos con compañeros o superiores. En estos casos, aunque la mayoría buscó mantener la calma y priorizar el diálogo, también se evidenciaron momentos de tensión, reacciones impulsivas o sentimientos de frustración. A pesar de esto, muchas personas demostraron capacidad de reflexión, pidieron disculpas posteriormente y mostraron disposición para mejorar. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025) Este patrón revela que la actitud frente al conflicto se construye en medio de desafíos emocionales que requieren de autocontrol, comunicación efectiva y un entorno que permita el aprendizaje desde el error.

Otro desafío importante se vincula al aprendizaje de nuevas habilidades técnicas y operativas. Aunque todos los participantes afirmaron haber adquirido conocimientos en sus puestos de trabajo —como tareas en metalmecánica, gastronomía, manejo de equipos médicos o normas de limpieza hospitalaria—, este aprendizaje ha implicado vencer barreras como la falta de

formación previa o la necesidad de demostrar continuamente su capacidad. Esta exigencia constante puede generar presión, especialmente en contextos donde no se brinda acompañamiento adecuado o accesibilidad plena a los recursos.

Además, se identifica un fuerte interés en continuar capacitándose, principalmente mediante cursos virtuales por su flexibilidad. No obstante, aquí también emergen retos asociados al miedo o la inseguridad, como el temor de no poder seguir adecuadamente los contenidos por la discapacidad visual. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025) Aunque esta disposición al aprendizaje es una manifestación de actitud positiva, es evidente que el proceso está condicionado por obstáculos personales y estructurales que deben ser considerados en cualquier estrategia de inclusión.

Añadido a lo anterior, la adaptación a los cambios dentro del ambiente laboral ha representado un reto constante. Algunas personas afirmaron que tratan de adaptarse rápidamente procurando relaciones armoniosas con todo el personal, mientras otras optan por enfocarse exclusivamente en sus tareas, evitando involucrarse en dinámicas grupales. También se evidenció que muchos logran adaptarse gracias a tecnologías accesibles o a una actitud abierta al cambio, pero no todos los casos son positivos: varios participantes señalaron que las modificaciones frecuentes en el entorno laboral generan niveles altos de estrés y malestar emocional. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

b. Aptitud.

La mayoría de los participantes afirma no tener dificultades para ejecutar las actividades de su puesto de trabajo. Expresan facilidad en tareas específicas como cocina, administración de obras, diseño de proyectos, salud y otras funciones técnicas u operativas. Sin embargo, también se

identifican casos en los que sí existen dificultades puntuales, sobre todo en tareas como soldadura, cocina o el manejo de equipos que no son accesibles.

Una constante en las entrevistas es que la mayoría no recibió formación previa para su cargo. Aprendieron sus funciones en el mismo lugar de trabajo, lo cual refleja una capacidad de aprendizaje práctico. Aquellos que sí accedieron a algún tipo de formación mostraron mayor seguridad en el desarrollo de sus tareas. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

En cuanto a la experiencia bajo presión, los testimonios están divididos. Varios afirmaron no haber vivido esta situación y otros indicaron que, de presentarse, no sabrían cómo reaccionar. Por otro lado, algunos relataron haber trabajado bajo presión y controlarlo a través de técnicas como la respiración y la autorregulación emocional.

Las actividades que realizan son mayoritariamente manuales en áreas como servicios generales, maquinaria, salud y funciones polifuncionales. También se registran casos de trabajos intelectuales, como actividades administrativas o de presupuestos. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

Respecto a la organización del tiempo, todas las personas mencionaron dedicar espacios a la familia después del trabajo o los fines de semana. La mayoría señaló tener una planificación básica diaria, salvo una persona que afirmó no tener una estructura definida para organizar su jornada laboral o familiar.

Añadido a lo anterior, cabe mencionar que, aunque una gran parte no ha tenido que adaptar sus tareas, se identifican ajustes necesarios en algunos casos, especialmente en áreas administrativas con uso de computadoras, donde se utilizan herramientas como zoom o lectores de pantalla. También se mencionó la necesidad de adaptaciones en el manejo de equipos médicos

no accesibles y en los desplazamientos. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

c. Motivación.

La motivación es una parte fundamental de la forma en la que se relacionan las personas con el trabajo. En este sentido, la mayoría de las personas afirma haber enfrentado diversas dificultades para permanecer en sus empleos. Entre las principales barreras mencionadas se encuentran actos de discriminación, escasa conciencia por parte de los compañeros respecto a su discapacidad, falta de adaptación de las herramientas de trabajo, así como amenazas o presiones ejercidas tanto por jefes como por compañeros en relación con los resultados laborales. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

En cuanto a la participación social en espacios laborales, la mayoría indica no asistir a reuniones o actividades sociales, ya sea porque no fueron invitados o por falta de interés. Sin embargo, todos coinciden en participar activamente en procesos de capacitación, valorándolos como oportunidades de crecimiento profesional. Cabe señalar que algunas personas sí reportan haber asistido a eventos sociales organizados por la empresa, como fiestas de fin de año, entre otros.

Respecto a la motivación, la mayoría coincide en que esta se basa en la necesidad urgente de contar con un trabajo para mantener a sus familias o pagar deudas. Aunque solo una persona menciona que su motivación principal es su familia, otros señalan que encuentran inspiración tanto en sus seres queridos como en el deseo de estabilidad económica. Asimismo, algunos mencionan que los motiva el aprendizaje continuo, el cumplimiento de objetivos y la superación personal.

d. Resiliencia

La resiliencia es uno de los factores internos de las personas con discapacidad visual que permiten una integración laboral, sin embargo, está ligada al apoyo de las organizaciones

empleadoras de estas personas. Una parte importante de las personas afirma no haber tenido experiencias de trabajo bajo presión, e incluso algunas mencionan que, de enfrentarlas, no sabrían cómo reaccionar. Sin embargo, otra parte reconoce haber vivido situaciones de alta exigencia en sus empleos actuales y manifiestan afrontarlas mediante técnicas de respiración, autocontrol y calma. Esto refleja distintas formas de manejo del estrés laboral según la experiencia y las herramientas personales de cada individuo.

Respecto a los conflictos interpersonales en el entorno laboral, todas las personas señalan haber tenido dificultades con compañeros o jefes. A pesar de ello, la mayoría destaca que el diálogo y la comunicación fueron las principales estrategias para resolverlos. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025) Incluso quienes reconocen haber reaccionado de forma inadecuada mencionan que posteriormente pidieron disculpas, mostrando capacidad de autorreflexión y reparación en sus relaciones laborales.

Sobre la exclusión, la mitad de los participantes menciona haber experimentado actos de marginación como miradas incómodas, palabras amenazantes o invisibilización. En contraste, la otra mitad afirma no haber atravesado este tipo de situaciones debido a contar con equipos de trabajo y jefaturas que brindan apoyo e inclusión, lo que sugiere que el contexto organizacional tiene un impacto directo en la experiencia de integración.

En cuanto a la capacidad de adaptación, una parte significativa de personas evitó responder esta pregunta. No obstante, entre quienes lo hicieron, varios afirmaron adaptarse rápidamente procurando mantener buenas relaciones con todo el personal. Otros, en cambio, manifestaron que preferían centrarse únicamente en sus tareas sin involucrarse con compañeros o jefes. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025) También se mencionó el uso de tecnologías accesibles y una actitud positiva frente a los cambios, aunque algunas personas reconocieron que las transformaciones constantes generan altos niveles de estrés.

e. Formación educativa.

Las personas entrevistadas presentan distintos niveles de formación educativa. Una parte significativa cuenta con estudios de tercer nivel en áreas como salud, ingeniería civil y gastronomía. Otra proporción importante menciona haber alcanzado el nivel de bachillerato, mientras que una persona señala haber egresado de la universidad, pero no logró titularse debido a un accidente. Esta diversidad educativa refleja que, aunque muchas personas han accedido a espacios formativos, eso no siempre se traduce en una integración laboral estable o adecuada. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

En cuanto a la formación técnica o capacitación relacionada directamente con el área de trabajo, la mayoría afirma no haber recibido ningún tipo de preparación específica. Aprendieron sus funciones en la práctica, durante el desarrollo del trabajo. Por otro lado, quienes sí tuvieron acceso a alguna capacitación manifiestan sentirse más seguros y preparados para desempeñar sus actividades. Esta diferencia resalta la relevancia de brindar formación accesible y pertinente que contribuya al desarrollo de habilidades técnicas, especialmente para personas con discapacidad visual.

f. Autoestima.

En este grupo de personas, la mayoría manifiesta no tener dificultades al momento de tomar decisiones en su entorno laboral, lo cual refleja niveles de seguridad y confianza en sí mismas. Esta percepción positiva de sus propias capacidades es un indicador clave de autoestima, que actúa como un recurso interno frente a los desafíos del trabajo formal. Sin embargo, esta fortaleza individual contrasta con contextos laborales donde, a pesar de su disposición, las personas enfrentan conflictos interpersonales con jefes o compañeros. Aun así, todas coinciden en que el diálogo y la comunicación son estrategias fundamentales para resolver estos problemas, y cuando se han producido reacciones negativas, han sabido reconocerlo y pedir disculpas. (entrevistas de

personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025) Esta capacidad de autorregulación emocional y reflexión también refuerza una autoestima funcional que, pese a los retos del entorno, permite a las personas con discapacidad visual sostener su integración laboral y enfrentar situaciones adversas con madurez y responsabilidad.

g. Adaptabilidad.

La mayoría de las personas entrevistadas acepta realizar trabajo extra, siempre y cuando este sea bien remunerado. Esta disposición demuestra apertura y compromiso con sus funciones laborales. Sin embargo, una persona indica no poder asumir más horas debido a su discapacidad visual y a que su jornada actual es de medio tiempo, lo cual evidencia una limitación real relacionada con sus condiciones individuales y la necesidad de adecuaciones laborales razonables. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

En relación con el trabajo bajo presión, muchas personas mencionan no haber tenido este tipo de experiencia. Algunas expresan que, si se enfrentaran a esa situación, no sabrían cómo reaccionar, lo que refleja un desafío importante para su estabilidad laboral en contextos exigentes o poco previsibles.

Por otro lado, una parte significativa de las personas afirma sí haber trabajado bajo presión, especialmente en su empleo actual. Para manejar estas situaciones, recurren a estrategias personales como la respiración profunda, la búsqueda de tranquilidad y el autocontrol emocional. Esto demuestra una capacidad de afrontamiento adquirida en la práctica, aunque no siempre respaldada por formación previa. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

En cuanto a la **adaptación a nuevas herramientas o cambios** de área, algunas personas mencionan que lograron ajustarse con el apoyo de tecnologías accesibles. Otras destacan que una

actitud positiva fue clave para enfrentar los cambios, mientras que también se menciona que este tipo de cambios generan mucho estrés en ciertos casos. Esta diversidad de respuestas pone en evidencia que los entornos laborales aún enfrentan el reto de garantizar procesos de adaptación inclusivos, personalizados y emocionalmente sostenibles.

2. Factores de interacción

a. Relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales forman parte de los elementos externos que hacen que una persona con discapacidad se desarrolle plenamente. En este sentido todas las personas entrevistadas mencionan haber tenido problemas con compañeros o jefes durante su experiencia laboral. A pesar de estas dificultades, destacan que la gestión de conflictos se ha enfocado principalmente en el diálogo y la comunicación como herramientas para resolverlos.

Algunas personas reconocen que en ciertos momentos reaccionaron mal ante estas situaciones. No obstante, también afirman que luego ofrecieron disculpas, lo cual refleja una capacidad de autorreflexión y compromiso con el ambiente laboral. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

La mayoría coincide en que prefiere el trabajo en equipo. Destacan que esta modalidad permite aprender de los demás, reconocer errores, brindar apoyo mutuo y, además, genera un espacio de interacción social valioso para fortalecer vínculos laborales.

Una excepción es la de una persona que prefiere trabajar de manera individual, ya que considera que así evita interrupciones o molestias de sus compañeros. Esta preferencia refleja un cierto reto al socializar con compañeros en el ámbito laboral.

En relación con la comunicación y la expresión verbal todos coinciden en que se caracterizan más por escuchar que por hablar durante las conversaciones laborales. Sin embargo, también indican que su nivel de expresión es adecuado, ya que no han tenido dificultades para hacerse comprender, lo cual demuestra habilidades comunicativas efectivas a pesar de su discapacidad visual. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

b. Resolución de conflictos.

Todos coinciden en que se caracterizan más por escuchar que por hablar en las conversaciones laborales. Esta actitud de escucha activa ha favorecido la convivencia, ya que también reportan que su nivel de expresión es adecuado y no han tenido dificultades para hacerse comprender.

Esta disposición al diálogo cobra especial importancia considerando que todas las personas entrevistadas han atravesado conflictos con compañeros o jefes. En estos casos, destacan que la gestión de los problemas se ha centrado en la comunicación como medio principal para buscar soluciones, lo cual demuestra una cultura laboral que, al menos en parte, intenta ser conciliadora. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

Incluso en las situaciones donde algunas personas reconocen haber reaccionado mal inicialmente, se muestra una actitud responsable al ofrecer disculpas posteriormente. Esto indica una capacidad de autorreflexión que fortalece la convivencia y contribuye a una resolución de conflictos más humana. De igual manera se menciona que la mayoría de personas son muy comprometidos cuando de trabajo se habla, en este sentido, mencionan que la puntualidad y la responsabilidad son algunos de los ejemplos.

El hecho de que prioricen la escucha pueda expresarse con claridad y reconozcan sus errores cuando es necesario, permite afirmar que estas personas desarrollan estrategias efectivas para enfrentar los retos que implican los conflictos laborales, pese a las barreras estructurales que muchas veces acompañan su experiencia de integración.

c. Habilidades sociales.

Como ya hemos mencionado las personas entrevistadas coinciden en que se caracterizan más por escuchar que por hablar dentro de su entorno laboral. Esta preferencia por la escucha activa no solo revela una actitud empática, sino también una estrategia para adaptarse a un contexto donde muchas veces sienten que no son comprendidas plenamente debido a su condición visual. A pesar de ello, todas manifiestan que su nivel de expresión es adecuado y que no han enfrentado dificultades para hacerse comprender, lo que demuestra que poseen habilidades comunicativas efectivas. Esta capacidad para interactuar con claridad es fundamental en ambientes de trabajo inclusivos, donde la interacción constante con equipos diversos puede representar un reto adicional para las personas con discapacidad visual. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

Asimismo, todas las personas afirman haber atravesado situaciones conflictivas con compañeros o jefes, pero destacan que la resolución de estos conflictos ha estado mediada por el diálogo y la comunicación. Incluso aquellos que reconocen haber reaccionado negativamente en ciertos momentos también relatan que posteriormente ofrecieron disculpas, mostrando madurez emocional y capacidad de autorregulación. Estos comportamientos reflejan habilidades sociales clave como la empatía, la responsabilidad interpersonal y el manejo del conflicto. Sin embargo, el reto sigue siendo que estas habilidades no siempre son reconocidas o potenciadas por el entorno laboral, lo que puede limitar las oportunidades de integración plena para las personas con discapacidad visual, a pesar de su disposición y competencia social. (entrevistas de personas con discapacidad visual que se encuentran integrados laboralmente, 2025)

3.5 Personal de talento humano que contrata personal con discapacidad visual.

Con el objetivo de conocer la percepción institucional sobre la integración laboral de personas con discapacidad visual, se entrevistó a una persona encargada del área de Talento Humano, quien ha tenido diversas experiencias —tanto positivas como negativas— en la contratación de este grupo poblacional. La persona entrevistada reconoció, además, que la empresa no ha implementado de manera consistente prácticas de inclusión laboral, lo que ha limitado las posibilidades de integración efectiva. A continuación, se presentan los principales hallazgos organizados por categorías.

1. Relaciones interpersonales

Desde la perspectiva institucional, se identificó que la capacidad de generar relaciones interpersonales positivas influye significativamente en la adaptación laboral de las personas con discapacidad visual. Según el testimonio recabado, aquellas personas que mostraban respeto hacia la diversidad, apertura al diálogo y empatía hacia las dinámicas del equipo, lograban integrarse con mayor facilidad. No obstante, el informante reconoció que la empresa no ha construido una cultura organizacional inclusiva, lo que ha llevado a que el peso de la adaptación recaiga en la persona contratada, en lugar de compartirse como una responsabilidad institucional. (Entrevistas de personal de talento humano, 2025)

La escucha activa fue valorada como una habilidad fundamental en quienes han logrado permanecer en sus cargos. Las personas con discapacidad visual que demostraron una actitud empática, capacidad de escucha y facilidad para establecer vínculos de confianza, fueron percibidas como más integradas en el entorno laboral. Sin embargo, también se señaló que la empresa no ha generado espacios adecuados para fomentar la participación ni el fortalecimiento de los lazos interpersonales. (Entrevistas de personal de talento humano, 2025)

2. Resolución de conflictos

En relación con los conflictos laborales, se identificaron experiencias en las que las personas con discapacidad visual enfrentaron dificultades para resolver desacuerdos, particularmente con mandos medios. Uno de los casos descritos por la persona entrevistada mostró que, ante un conflicto con un jefe inmediato, la falta de acompañamiento y protocolos institucionales condujo a la no renovación del contrato. (Entrevistas de personal de talento humano, 2025) Esta situación evidenció una debilidad estructural en la gestión de conflictos laborales desde un enfoque inclusivo.

Asimismo, cuando las personas contratadas no cumplieron con acuerdos laborales, el tratamiento fue el mismo que para cualquier otro trabajador, sin considerar si existían barreras de accesibilidad, comunicación o acompañamiento. Este enfoque generalista fue identificado como una limitación, pues la ausencia de un análisis contextualizado podría haber influido en decisiones institucionales poco justas.

3. Habilidades sociales

El área de Talento Humano resaltó la importancia de las habilidades sociales, en particular la expresión oral, como un elemento decisivo en el proceso de selección de personas con discapacidad visual. Se destacó positivamente el caso de una trabajadora contratada para atención telefónica, cuya claridad y empatía al comunicarse influyó directamente en su incorporación. (Entrevistas de personal de talento humano, 2025) No obstante, también se reconoció que se han descartado candidatos con menor fluidez verbal, aun cuando podrían haber desarrollado sus competencias con la orientación adecuada.

La capacidad para establecer acuerdos, dialogar con asertividad y participar en dinámicas de equipo fue considerada valiosa, pero poco fomentada. El testimonio reveló que, aunque se

valoran estas competencias, no existen mecanismos institucionales para promoverlas activamente. La evaluación del desempeño continúa enfocándose en criterios productivos, sin adaptarse a las particularidades de cada trabajador.

Finalmente, la persona entrevistada enfatizó que los procesos de inclusión no dependen únicamente de las capacidades individuales, sino del compromiso institucional por transformar estructuras, actitudes y procedimientos internos. La falta de ajustes razonables, protocolos accesibles y personal capacitado fueron reconocidos como factores limitantes que afectan directamente la sostenibilidad de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

3.6 Personal encargado del servicio de integración laboral para personas con discapacidad de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF)

Con el objetivo de comprender el rol institucional en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad visual, se entrevistó a la actual coordinadora del Servicio de Integración Laboral, quien se encuentra en funciones desde hace aproximadamente un año. A lo largo del testimonio recogido, se evidencia una visión crítica y reflexiva respecto a las prácticas del servicio, así como un reconocimiento de las principales debilidades estructurales que obstaculizan la integración efectiva. A continuación, se presentan los principales hallazgos según las categorías analíticas seleccionadas.

1. Relaciones interpersonales

En la(Entrevista al personal encargado del servicio de integración laboral, 2025)La entrevistada reconoció que una de las claves para la integración laboral exitosa de personas con discapacidad visual es su capacidad para construir relaciones interpersonales sanas y respetuosas. En este sentido, destacó la importancia de que las personas usuarias del servicio sean respetuosas con la diversidad, no solo por un tema de convivencia, sino porque la inclusión laboral exige una

interacción constante con equipos heterogéneos. Señaló que el respeto mutuo, la empatía y la disposición para convivir con estilos distintos de trabajo facilitan la adaptación al entorno laboral.

Asimismo, se resaltó la necesidad de que las personas con discapacidad visual desarrollen habilidades colaborativas, dado que la mayoría de los entornos laborales actuales requieren un enfoque de trabajo en equipo. En palabras de la coordinadora, quienes logran integrarse a grupos de trabajo, solicitar apoyo cuando lo necesitan y compartir responsabilidades, suelen tener mayor permanencia. No obstante, también se dejó entrever que el servicio carece de herramientas formativas o de seguimiento que fortalezcan estos vínculos desde una perspectiva estructural y sostenida. (Entrevista al personal encargado del servicio de integración laboral, 2025)

2. Resolución de conflictos

En relación con el manejo de conflictos, la coordinadora fue enfática al señalar que el SIL no cuenta con una metodología o protocolo claro para evaluar esta competencia en las personas con discapacidad visual. Las valoraciones se realizan principalmente mediante entrevistas o preguntas generales durante el levantamiento del perfil laboral. Esta limitación genera incertidumbre respecto a la capacidad real de los candidatos para afrontar situaciones adversas en el entorno de trabajo, y deja un margen amplio a la interpretación subjetiva del personal técnico. (Entrevista al personal encargado del servicio de integración laboral, 2025)

Además, cuando una persona no logra integrarse laboralmente o no supera el periodo de prueba, el procedimiento que se sigue es mínimo: se intenta obtener una retroalimentación por parte de la empresa y, si es posible, se conversa con la persona afectada. Sin embargo, la falta de un sistema formal de seguimiento impide analizar a profundidad los factores que llevaron a la ruptura del proceso de inclusión. Esta ausencia de acompañamiento post contratación fue reconocida como una de las debilidades más críticas del servicio. (Entrevista al personal encargado del servicio de integración laboral, 2025)

3. Habilidades sociales

La coordinadora también reflexionó sobre la expresión oral y otras habilidades sociales relevantes para el proceso de integración. Mencionó que, en algunos casos, las personas con discapacidad visual no desarrollan una expresión oral adecuada debido a factores estructurales, como la falta de acceso a educación inclusiva o experiencias previas de exclusión que afectan su seguridad al momento de comunicarse. Reconoció que el entorno también juega un papel importante:” si no se brinda confianza ni se garantiza un espacio acogedor, es probable que la persona no exprese con claridad sus ideas o necesidades.”

Pese a identificar estas dificultades, el servicio aún no cuenta con estrategias para evaluar ni fortalecer de forma sistemática las habilidades sociales. Tampoco se ofrecen procesos diferenciados según el tipo de discapacidad, lo que genera una atención homogénea que no siempre responde a las necesidades específicas de las personas con discapacidad visual. Finalmente, se reconoció que la falta de capacitación específica, tanto del personal técnico como de los equipos empresariales, impide consolidar una inclusión laboral efectiva y sostenible. (Entrevista al personal encargado del servicio de integración laboral, 2025)

Capítulo IV

Análisis de factores como retos de las personas con discapacidad visual desde un enfoque de desarrollo humano y estrategias para fortalecer las capacidades

Para analizar las diferentes categorías con la relación del enfoque de desarrollo humano se ha construido esta tabla para mejorar la comprensión. De igual manera, se ha construido un conjunto de estrategias a partir de los retos que se han identificado a partir del presente análisis y que forman parte de los datos entregados por las personas con discapacidad que no se encuentran integrados laboralmente, que no han aprobado su periodo de prueba y, por último, aquellos que si se encuentran laborando. Es importante mencionar que estas estrategias fueron construidas fundamentadas en la disciplina de la gestión social.

Tabla 4

Análisis y estrategias frente a los retos de las personas con discapacidad visual en su integración laboral

ANÁLISIS Y ESTRATEGIAS PARA LOS RETOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN SU INTEGRACIÓN LABORAL			
MACRO CATEGORÍAS	CATEGORÍAS	ANÁLISIS CON ENFOQUE DE DESARROLLO HUMANO	ESTRATEGIAS
FACTORES INTERNOS	AUTOESTIMA	<p>Según Rogers (2021), la autoestima es el núcleo del crecimiento personal, ya que una persona que se percibe valiosa puede desplegar su potencial, mientras que Sen (1999) plantea que la libertad es tanto el medio como el fin del desarrollo, entendida como la capacidad real de ser y hacer lo que se valora. En este marco, la autoestima fortalece el ejercicio de la libertad, ya que quien confía en sí mismo está en mejores condiciones de tomar decisiones y transformar su vida. En el estudio, se evidenció que las personas con discapacidad visual no integradas laboralmente o que no superaron el periodo de prueba presentaban baja autoestima, lo cual limitaba su libertad pese a la existencia de oportunidades externas. En contraste, quienes sí están integrados laboralmente mostraron mayor autoestima, lo que les permitió adaptarse mejor al entorno laboral. Así, se concluye que la autoestima es un factor clave para la integración laboral, al facilitar la toma de decisiones libres e independientes.</p>	<p>Para poder contrarrestar los retos identificados dentro de esta categoría es importante centrarlos en el pleno ejercicio de la libertad. Por ello, en primer lugar, hay que generar un proceso de formación participativa y continua por parte de los técnicos del Servicio de Integración Laboral especializados en gestión social y psicología para de cierta manera abordar 3 ejes temáticos como lo son la gestión emocional, liderazgo y tecnologías para la autonomía. Por ello, con el primer eje se trataría de fortalecer la autoestima y la agencia personal a través de procesos participativos y con un enfoque de desarrollo humano para fortalecer la autoestima de estas personas . Esto permitirá que las personas con discapacidad visual reconozcan su valor individual, refuercen su confianza en la toma de decisiones y desarrollen herramientas para enfrentar situaciones de inseguridad o críticas. Incorporar dinámicas participativas y testimonios de experiencias positivas de integración laboral puede generar identificación, motivación y sentido de posibilidad. Este componente es clave porque la autoestima es uno de los motores internos que permite ejercer la libertad con autonomía y convicción, además cabe mencionar, que esta autoestima se construye también desde la parte externa. Pues, la familia y la sociedad forman parte importante de una adecuada o no adecuada autoestima. Esto se configura a partir del apoyo que da la familia a la persona con discapacidad, a la inclusión plena y no diferenciada por parte la misma familia y a nivel social, las barreras sociales en algunas ocasiones configuran que la persona con discapacidad desarrolle problemas ligados a la autoestima, pues estas situaciones pueden llegar a afectar</p>

			grandemente la perspectiva de autovaloración que tiene la persona, como también la confianza y la imagen en si mismo.
		<p>La motivación y la libertad están estrechamente relacionadas con el enfoque de desarrollo humano y de capacidades de Amartya Sen, ya que, las dos influyen en la capacidad de una persona para actuar sobre lo que valora en ejercicio de su libertad. Además, la motivación es el impulso interno que tiene una persona para hacer y ser dentro de un espacio, en este caso en el ámbito laboral. La libertad no se trata de tener opciones, sino tener la capacidad de tomar acción y elegir, siempre y cuando este impulsada desde adentro, pues la motivación es el motor principal para el ejercicio de la libertad en la práctica. La mayoría de las personas con discapacidad que participaron en el estudio coinciden en que su motivación es la necesidad urgente y esencial de generar ingresos, esto significa que no poseen una motivación clara más allá de la necesidad, por ende, la libertad de la mayoría de estas personas se ve coactada por un escenario laboral desigual que produce desespero y limita su capacidad de elegir y actuar en conformidad de lo que ellos valoran que es importante para su vida. Por ello, esto representa un gran reto para la permanencia en los empleos y la integración laboral de las demás personas.</p>	<p>En segundo lugar, se debe implementar un acompañamiento motivacional personalizado. Muchas personas entrevistadas indicaron que su motivación principal era la necesidad económica, lo cual evidencia una forma de motivación reactiva y no plenamente autónoma. Por ello, se propone abordar este particular con el eje de liderazgo para identificar que aspectos mueven y motivan a las personas con discapacidad. Esto se podría realizar por medio de asesorías individuales que ayuden a identificar objetivos personales y profesionales, reconectando a la persona con sus intereses y valores. Este acompañamiento puede ser llevado a cabo por tutores laborales o profesionales en gestión social, especialmente durante las primeras etapas de contratación para garantizar un proceso pleno de inclusión laboral.</p>
MOTIVACIÓN			
Adaptabilidad		<p>Cuando una persona es capaz de adaptarse a un entorno cambiante o herramientas que pueden variar, pero que, además, reacciona y</p>	<p>además, se debería adaptar los espacios laborales para garantizar el ejercicio efectivo de la adaptabilidad con el trabajo comprometido</p>

	<p>responde bien a los cambios, está ejerciendo su libertad en toda la extensión debido a que está siendo consiente entre cómo hacer y como ser en ciertos espacios y ambientes cambiantes. Mientras que una persona que no puede adaptarse limita su participación, su negativa a y actitud reacia a este tipo de eventualidades. Por ello estos 2 elementos se relacionan directamente ya que la libertad en los espacios también genera una mayor adaptabilidad, pues si en dichos espacios se garantiza las herramientas y apoyo para que una persona con discapacidad se adapte, los dos elementos van a promoverse. En este sentido todas las personas con discapacidad visual participantes del estudio argumentaron poder adaptarse sin ningún problema, teniendo todo el apoyo o herramientas para este tipo de eventualidades, sin embargo, en la mayoría de los espacios no se provee de estas ayudas técnicas y apoyo profesional. Por ello, esto representa un reto no, de las personas con discapacidad, sino más bien de las empresas que impiden el ejercicio de la libertad a estas personas.</p>	<p>del área de talento humano, no por cumplir una cierta normativa, sino que para brindar una oportunidad real de adaptación y desarrollo para las personas con discapacidad. Si bien las personas manifestaron poder adaptarse, también afirmaron que muchas veces no contaban con las herramientas necesarias. Esto indica que no es una falta de capacidad personal, sino una ausencia de condiciones estructurales inclusivas, como actos de discriminación, prejuicios y estigmas implantados desde la selección y contratación de personal, pero sobre todo en la liitación de gestión o como diría (Sen, 1999) “el hacer” debido a la insuficiente o nula existencia de apoyos tecnológicos que permita el desarrollo óptimo de las actividades de las personas con discapacidad. A partir de lo que han mencionado las personas, cabe afirmar que esto también se debe a una desatención por parte del estado, agravada por la falta de control y regulaciones en el ámbito laboral con personas con discapacidad. Pues, Las empresas deben proveer ayudas técnicas (como lectores de pantalla, formatos accesibles o entornos navegables) y brindar formación al personal sin discapacidad para fomentar relaciones inclusivas.</p>
--	--	--

	RESILIENCIA	<p>La resiliencia tiene una relación muy estrecha con la agencia, ya que, esto permite que una persona pueda seguir actuando y respondiendo a pesar de las diferentes dificultades que puedan existir. (Sen, 1999) Afirma que: “la agencia es la capacidad que tiene una persona para actuar deliberadamente por lo que valora...” En este sentido, se puede interpretar que la mayoría de las personas tiene un buen manejo emocional, pero, además, la resiliencia forma parte de sus capacidades internas para sobrellevar los diversos conflictos. Esta capacidad no es la misma cuando de actos de discriminación dentro del espacio laboral se habla. La mayoría de las personas ha sufrido este tipo de actos, por ello, es importante trabajar en la conciencia de las personas para que estigmas y prejuicios se vayan eliminando.</p>	<p>Es esencial abordar esta temática emocional a partir del eje emocional del proceso de formación y capacitación participativa y continua, pues esto garantizará que las personas puedan desarrollar habilidades de gestión emocional, para que de esta manera se puedan adaptar de mejor manera a los espacios laborales. Entre algunos temas podrían estar la gestión emocional, afrontamiento de conflictos y construcción de resiliencia ante contextos de discriminación o exclusión laboral. Aunque las personas con discapacidad visual participantes del estudio muestran buena capacidad para sobrellevar conflictos, su resiliencia se ve afectada cuando enfrentan actos de discriminación. Por ello, se recomienda trabajar paralelamente en campañas de sensibilización en las empresas para eliminar prejuicios y estigmas, fortaleciendo así entornos laborales que no vulneren la capacidad de agencia de estas personas.</p>
--	-------------	---	--

	ACTITUD	<p>De igual forma la actitud se relaciona con la agencia, ya que, directamente constituye el cómo se va a proceder en caso de que suceda alguna eventualidad o suceso. Una actitud positiva muestra la capacidad de agencia que tiene una persona para responder de manera efectiva, tomar acción, pero sobre todo participar activamente en la transformación de su realidad. En este sentido, hemos identificado que, todas las personas con discapacidad visual que participaron mostraron una actitud positiva, de aprendizaje continuo y nivel de dominio profesional adecuado. Sin embargo, la capacitación continua y formación profesional en las áreas de trabajo son insuficientes o nulas. Esto representa una gran brecha para las personas con discapacidad visual, ya que, el acceso a este tipo de capacitaciones y formación históricamente ha estado relegado a las demás personas sin ninguna condición de discapacidad. Por ello, es importante mencionar, que esto si representa una dificultad inmensa para la integración laboral en puestos que no sean de relleno, sino que, se les permita a estas personas tomar desisiones, pero que, además, puedan formar y forjar su buena actitud laboral.</p>	<p>Todas las personas participantes manifestaron una actitud positiva, proactiva y con disposición al aprendizaje. Sin embargo, esta actitud no ha sido aprovechada por el entorno empresarial, debido a la falta de formación profesional y oportunidades reales de participación. Es necesario generar rutas de capacitación interna que reconozcan y fortalezcan las actitudes laborales constructivas, permitiendo que estas personas no solo participen, sino que también puedan incidir en decisiones, asumir responsabilidades y proyectarse profesionalmente dentro de sus espacios de trabajo.</p>
--	---------	---	---

	APTITUD	<p>Así mismo, la aptitud, y la agencia se relacionan directamente con el enfoque de desarrollo humano y de capacidades debido a que por un lado tenemos al conjunto de conocimientos que tiene una persona para poder accionar y por el otro tenemos a la capacidad para tomar acción sobre alguna situación que considera sea importante para su desarrollo. Por ende, la aptitud dota de conocimientos y herramientas para que una persona con discapacidad tenga agencia y pueda hacer para ampliar sus libertades reales. En relación con ello, se ha identificado que, la mayoría de las personas con discapacidad está apta para realizar actividades manuales y unas pocas intelectuales. Esto nos muestra como las brechas y la desigualdad para este grupo de atención prioritaria se siguen reproduciendo hasta el día de hoy. Son muy pocas las personas que ejercen empleos en los que realizan actividades intelectuales, pero todos son de carácter operativo, ninguno tiene un cargo de mando medio. Además, se analizó que las personas no se encuentran aptas para cumplir con este tipo de cargos. Por ello es importante garantizar el acceso a formación profesional especializada y que, además, las empresas construyan cargos en los que las personas puedan crecer a nivel organizacional y profesional.</p>	<p>Se ha evidenciado que la mayoría de las personas con discapacidad visual se desempeñan en cargos operativos, mientras que muy pocas tienen acceso a empleos intelectuales o de responsabilidad organizacional. Para revertir esta desigualdad, se debe garantizar el acceso a formación técnica y profesional especializada, al tiempo que se diseñen puestos de trabajo con posibilidad de crecimiento, reconociendo las aptitudes de estas personas. Solo así será posible fortalecer su agencia, permitiendo que utilicen sus conocimientos para tomar decisiones y transformar activamente sus condiciones de vida.</p>
	FORMACIÓN EDUCATIVA	<p>La formación educativa se relaciona directamente con las capacidades porque dota a la persona de conocimientos, habilidades técnicas y cognitivas que amplían su posibilidad real de ser y hacer lo que valora. Según Sen, las capacidades no son solo recursos o</p>	<p>Dado que la formación educativa es una base esencial para el desarrollo de capacidades, se propone crear un programa de formación técnica y profesional dirigido exclusivamente a personas con discapacidad visual, con modalidades adaptadas y accesibles.</p>

		<p>derechos formales, sino oportunidades reales. La educación amplía esas oportunidades: permite acceder a mejores empleos, tomar decisiones informadas, desarrollar autonomía y participar plenamente en la vida social. En este sentido, a partir de los resultados de este estudio, hemos analizado que la mayoría de las personas con discapacidad visual que se encuentra trabajando tiene estudios de tercer nivel, mientras que solamente una minoría tiene nivel secundario. Esto muestra una desigualdad en el acceso a empleos adecuados, sin importar su nivel de formación, incluso en estos elementos se evidencia una cierta marginación a aquellos que no tuvieron la posibilidad de acceder a estudios de tercer nivel. Además, cabe mencionar que, las personas que no están integradas laboralmente tienen el nivel secundario, pero que, además, en su gran mayoría de personas con discapacidad visual no ha recibido una capacitación formal para el área en la que se encuentra trabajando. Como ya se ha mencionado esto representa una grave violencia a los derechos de las personas con discapacidad, la cual exige una capacitación continua para garantizar que las personas tengan mayores oportunidades de acceder a empleos dignos.</p>	<p>Este programa debe estar orientado no solo a mejorar los conocimientos técnicos para el puesto de trabajo, sino también a garantizar que estas personas puedan ejercer su libertad de elección y acceder a oportunidades laborales reales. Asimismo, es fundamental que las empresas estén obligadas a ofrecer procesos de capacitación continua dentro del empleo, asegurando que cada trabajador pueda actualizar y ampliar sus capacidades en igualdad de condiciones.</p>
FACTORES DE INTERACCIÓN	HABILIDADES SOCIALES	<p>Las habilidades sociales —como la comunicación, la escucha activa, el trabajo en equipo y la cooperación— son esenciales para el ejercicio pleno de las capacidades. Estas habilidades permiten a las personas interactuar eficazmente en sus entornos laborales y comunitarios, influyendo positivamente en su inclusión y permanencia. Aquí si es importante mencionar un hallazgo que configura ciertos factores que pueden facilitar o dificultar la integración laboral de personas con discapacidad visual. Se pudo identificar que las personas que se encuentran integradas laboralmente tienen un poco más desarrollado las habilidades sociales, pues su capacidad expresiva, su habilidad para establecer una conversación son superiores en contraste con los otros grupos. Esto se debe a que las personas que se encuentran integradas han tenido acceso a un ámbito en el que se les permite desarrollar estas habilidades. Por otro lado, las personas que no están integrada laboralmente y no aprobaron su periodo de prueba, no tienen</p>	<p>Las habilidades sociales como la expresión oral, el trabajo en equipo y la cooperación deben ser trabajadas de forma estructurada. Para ello, se plantea la implementación de otro enfoque al proceso de formación participativa y continua que aborde temas de habilidades blandas para desarrollar aspectos internos que se determinen a partir de los retos identificados en el presente estudio., que incluyan dinámicas de comunicación efectiva, simulaciones de situaciones laborales reales y espacios de retroalimentación guiada. Es importante que estas actividades se adapten a las necesidades específicas de las personas con discapacidad visual y se desarrollen en ambientes inclusivos. Esto no solo reforzará su capacidad de relacionarse en el entorno laboral, sino que aumentará su seguridad para desenvolverse activamente.</p>

		desarrollada esta capacidad, esto representa un gran reto para fomentar procesos de integración laboral exitosos y de forma equitativa.	
	RELACIONES INTERPERSONALES	Las relaciones interpersonales también forman parte del desarrollo de capacidades, ya que la interacción social influye directamente en el bienestar, el sentido de pertenencia, la comunicación y el aprendizaje colectivo. Sen reconoce que el desarrollo humano no es un proceso individual, sino relacional. En este particular, cabe mencionar que las personas con discapacidad prefieren el escuchar y no hablar, esto se puede deber a que no se sienten comprendidos, escuchados y en ocasiones hablar puede llegar a ocasionar problemas dentro del ámbito laboral. Esto representa un gran reto en la capacidad de comunicación efectiva, pues entre más evitemos la oportunidad de hablar, más dificultosa será la comunicación entre compañeros, jefes y el entorno. De igual forma, se distingue que las personas con discapacidad visual se sienten trabajando bien en grupo, esto se debe a un apoyo constante y verdadero en colectivo, mientras que de forma individual pueden llegar a experimentar frustración por alguna actividad que no se encuentre adaptada. Por ello, es importante promover estas capacidades de trabajo individual y el habla para maximizar las oportunidades laborales para aquellos que no se encuentran integrados.	Las relaciones interpersonales son esenciales para el bienestar y la permanencia laboral. Por tanto, se propone fomentar ambientes laborales colaborativos mediante mentorías, actividades grupales periódicas y la creación de redes de apoyo entre compañeros con y sin discapacidad. También es clave brindar acompañamiento para fortalecer la expresión oral, el desarrollo del habla y la participación en reuniones o decisiones. Por medio de la generación de un proceso de formación de expresión oral, donde se desarrolle la capacidad de expresión verbal y no verbal, siempre estableciendo una relación entre la transformación en las capacidades de estas personas con un enfoque de desarrollo humano. Estas acciones permitirán romper con la tendencia al silencio por miedo o incompreensión, y generar entornos de trabajo más empáticos e inclusivos.
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	La capacidad de resolver conflictos de manera adecuada refleja una dimensión interna y relacional del desarrollo de capacidades. En el enfoque de Sen, ejercer la agencia implica actuar por lo que se valora incluso en contextos adversos. La resolución de conflictos permite mantener la estabilidad emocional, conservar relaciones laborales y proteger el entorno donde se ejercen otras capacidades. En este caso, todas las personas presentan un buen manejo de resolución de conflictos esto se evidencia en los diversos testimonios. Esto implica que todas las personas han logrado construir formas de solucionar un conflicto priorizando el diálogo o la tranquilidad, siempre manteniendo el respeto hacia los demás.	Si bien se identificó un buen manejo individual en la resolución de conflictos, es necesario institucionalizar esta capacidad mediante protocolos de mediación y gestión pacífica de disputas en el entorno laboral. Se sugiere la capacitación de personal en resolución de conflictos inclusiva y la creación de canales confidenciales para reportar tensiones. Estas estrategias permitirán proteger el ejercicio de otras capacidades, preservar la estabilidad emocional y fortalecer la agencia de las personas con discapacidad para actuar con dignidad frente a situaciones adversas.

Fuente: Entrevistas de informantes claves.

Elaboración propia

5. CONCLUSIONES

En conclusión, a partir de la identificación de información se pudo evidenciar que los retos de las personas con discapacidad visual en la mayoría de casos no están dados desde la parte interna, más bien, existen barreras desde el entorno externo,, como espacios, apoyos tecnológicos y compañeros que generan algunos retos para la integración laboral de este grupo de personas. Además, es importante mencionar, que varias personas se marginan o no se desarrollan plenamente en los espacios laborales, debido a que, ponen a la discapacidad por sobre todas las cosas, limitando de esta manera su participación y el aprovechamiento de las oportunidades laborales, Las razones de esto, pueden deberse a casos de marginación desde la misma familia o el entorno social cercano o a su vez, una concepción de discapacidad poco clara.

Además, se concluye que los diversos retos identificados pueden eliminarse si las organizaciones que contratan y el Servicio de Integración Laboral trabajan conjuntamente para generar procesos participativos de desarrollo humano y de capacidades para las personas con discapacidad visual. En este sentido, como ya hemos mencionado, mayoritariamente los retos son provocados por condiciones externas del ámbito laboral o social., pero además, por la existencia insuficiente o nula de seguimientos por parte del Servicio de integración laboral y el compromiso de las organizaciones con este servicio para generar procesos laborales que permitan el desarrollo y la inclusión plena de estas personas.

También se concluye que las estrategias para eliminar estos retos de las personas con discapacidad visual deben ser centradas en un enfoque humanista, de desarrollo de capacidades y participativo. Para que estos procesos de capacitación continua se ejecuten con y para este grupo de personas maximizando sus oportunidades de inclusión laboral. Además, estas estrategias deben ser construidas con el compromiso y colaboración de las organizaciones contratantes y la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física para establecer un puente y la realización de estas estrategias. Así mismo, para que estas estrategias tengan buenos resultados, deberán ser ejecutadas por diversos componentes, como emocional, liderazgo y tecnologías para la autonomía. Puesto que se identificó que en estos apartados se tienen más retos y dificultades por parte de las personas con discapacidad visual.

En general, se concluye que para generar procesos de integración laboral para las personas con discapacidad visual sin barreras, retos y limitantes, se necesita tener una comprensión adecuada de la discapacidad, sin estigmas y prejuicios que distorsionen la mirada que tenemos sobre el trabajo de estas personas. Así como también, mejorar los factores internos de estas personas con capacitaciones y formación continua y de calidad para potenciar sus capacidades, asegurando de esta forma su integración laboral y permanencia . Además, sensibilizando a actores importantes del ámbito laboral como compañeros, supervisores, jefaturas y todo aquel que interactúe con las personas con discapacidad.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda que desde la disciplina de gestión social se continúe este estudio para aportar teóricamente a esta situación desde los principios de actuación con el grupo de atención prioritaria de diversidad funcional como lo son las personas con discapacidad. Así mismo desde los elementos

estratégicos como la educación y el trabajo para transformar las condiciones de vida de estas personas con discapacidad, no solamente aspectos económicos, sino que también su dimensión social y emocional.

Además, se recomienda que, en futuros estudios se incluya otros tipos de discapacidad como intelectual, psicosocial, física y auditiva, para poder contrastar cual es la situación en diversas tipologías de discapacidad en relación al ámbito laboral, como viven el trabajo y cuales son las implicancias de contratar estos otros tipos de discapacidad. Esto para que las organizaciones contratantes puedan generar procesos justos y contextualizados.

En este sentido se recomienda que desde la gestión social se pueda contribuir con procesos ligados al ciclo de la gestión como lo es la investigación, planificación, ejecución y entre otros más. Esto para generar procesos metodológicos con los que se busque transformar la realidad de estas personas. Esta metodología de gestión social, puede contribuir con la identificación, análisis, planificación y ejecución de una forma más articulada y ordenada, para garantizar un impacto positivo en estas personas.

Finalmente, se recomienda el diseño de un proyecto de capacitación y formación participativa y continua en 3 ejes importantes como lo es lo emocional, el liderazgo y tecnologías para la autonomía. Para que de esta manera, las personas con discapacidad puedan estar aptas para integrarse laboralmente en cualquier organización que requiera de sus servicios.

7. REFERENCIAS

- **Alvarado López, M., & Rivas Herrera, R.** (2022). Estudio sobre la discapacidad en Ecuador: Barreras y oportunidades para la inclusión social. *Revista Ecuatoriana de Discapacidad*, 22-35.
- **Altamirano Falcón, F. R.** (2021). *El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Maestría en Derecho.
- **Asamblea Nacional de Ecuador.** (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador*. Registro Oficial N.º 796. Recuperado de <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- **Canossa Montes de Oca, H. A.** (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista Economía y Sociedad*, 50-69.
- **Chiavenato, A.** (2002). *Gestión del talento humano: Estrategias de gestión y administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- **Concepto.de.** (2023). *Capacidad: definición, significado y ejemplos*. Recuperado de <https://www.concepto.de>
- **Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).** (2018). *Registro Nacional de Discapacidad*. Recuperado de <https://www.conadis.gob.ec>
- **Definición.de.** (2021). *Aptitudes: definición, significado y ejemplos*. Recuperado de <https://www.definicion.de>
- **Definición.de.** (2021). *Retos: definición, significado y características*. Recuperado de <https://www.definicion.de>
- **Dessler, G.** (2008). *Recursos humanos: Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.

- **Egido Gálvez, I., & Cerrillo Martín, R.** (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo, un reto para la orientación social. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 135-146.
- **Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. D.** (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Revista Espacios*, 39-51.
- **FENEDIF.** (2022). *Informe anual de la discapacidad*. Recuperado de <https://discapacidadesecuador.org/in>
- **FENEDIF y AECID.** (2011). *Inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano: Trabajando por la inclusión*. Redalyc, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Entrevista a persona encargada del Servicio de Integración Laboral (SIL) de FENEDIF. (2025). *Recopilación de información cualitativa en el marco del trabajo de titulación*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Entrevista a personal del área de talento humano sobre inclusión laboral de personas con discapacidad visual. (2025). *Recopilación de información cualitativa en el marco del trabajo de titulación*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Entrevistas realizadas a personas con discapacidad visual integradas laboralmente. (2025). *Recopilación de testimonios en el marco del trabajo de titulación sobre retos de integración laboral*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Entrevistas realizadas a personas con discapacidad visual no integradas laboralmente. (2025). *Recopilación de testimonios en el marco del trabajo de titulación sobre retos de integración laboral*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Entrevistas realizadas a personas con discapacidad visual que no superaron el periodo de prueba laboral. (2025). *Recopilación de testimonios en el marco del trabajo de titulación sobre retos de integración laboral*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- **Heumann, J.** (2009). *Vida independiente y derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/disabilities/>
- **Iza Orozco, Y. A.** (2023). *Buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad con enfoque de derechos humanos: Caso empresa privada de cobranzas*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- **Ministerio de Relaciones Humanas del Ecuador.** (2016). *Integración laboral de las personas con discapacidad en Ecuador*. Recuperado de <https://www.mdh.gob.ec>

- **Naciones Unidas.** (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de <https://www.un.org/disabilities/>
- **Organización Internacional del Trabajo.** (2018). *Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina*. OIT.
- **Organización Mundial de la Salud.** (2021). *Discapacidad visual: Prevención y tratamiento de la ceguera*. Recuperado de <https://www.who.int>
- **Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE).** (2012). *Discapacidad visual y derechos*. Recuperado de <https://www.once.es>
- **Organización Panamericana de la Salud.** (2022). *Discapacidad visual y prevención de ceguera*. Recuperado de <https://www.paho.org>
- **Organización Panamericana de la Salud.** (2022). *Discapacidad y salud*. Recuperado de <https://www.paho.org>
- **Ordóñez Pesántez, C. E.** (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*, 6(2), 145–147. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- **Real Academia Española.** (2020). *Accesibilidad*. En *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es>
- **Roberts, E.** (2011). *Vida independiente de personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.independentliving.org/>
- **Sen, A.** (1999). *Desarrollo como libertad*. Nueva York: Oxford University Press.
- **Tortosa, J. M.** (2011). *El desarrollo humano y sus implicaciones en la sociedad contemporánea*. Editorial Pearson.
- **World Wide Web Consortium (W3C).** (2021). *Accesibilidad tecnológica: Principios y directrices*. Recuperado de <https://www.w3.org/WAI/WCAG21/>

- **Zabala, A.** (2010). *La discapacidad: Un enfoque desde la inclusión social*. *Revista de Educación Especial*, 45-60.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado para informantes claves.

<http://bit.ly/40ARGvJ>

Anexo 2: Transcripciones de entrevistas de informantes claves

<http://bit.ly/44gDkTK>

Anexo 3: Matriz de identificación y análisis de datos

<http://bit.ly/40DagmT>