

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN  
DESARROLLO LOCAL COMUNITARIO**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SOCIAL:  
ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN EL  
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO: INDICADORES Y ESTRATEGÍAS QUE  
FOMENTEN SU INCLUSIÓN SOCIAL.**

**MARÍA JOSÉ LAZO GAIBOR**

**JUNIO 2016**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo quiero dedicar a todas esas personas con discapacidad visual que luchan cada día por lograr una mejor calidad de vida, aquellos que no pierden la esperanza.

Las personas luchadoras son aquellas que nos enseñan, que no importa el caer o resbalar en medio de la batalla sino que lo importante es levantarse y seguir el camino, con mayor fuerza y sabiduría.

## **AGRADECIMIENTOS**

Solo es posible saber de lo que somos capaces cuando se nos presentan grandes retos frente a nosotros, ahí aprendemos a seguir adelante, a trabajar duro por nuestros sueños y a vivir agradecidos con Dios por todas sus bendiciones.

Primero quiero agradecer a Dios ya que sin su sabiduría y protección el anhelo de ser Master no habría sido posible, Pero sobretodo quiero agradecer a mi Santo Padre por haberme dado la mayor bendición de todas una familia maravillosa, cuyo apoyo me acompaña en cada paso que doy.

Mis papas, mis dos hermanos y ahora mi esposo, son quienes me impulsan, me inspiran y me ayudan a ser mejor, gracia a ellos he podido lograr cumplir cada una de mis metas.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN:</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPITULO I: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>3</b>
1) EL ECUADOR Y LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.....	3
2) EL PROBLEMA, CAUSAS Y EFECTOS DE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL. ...	7
2.1 CAUSAS DEL PROBLEMA CENTRAL.....	7
2.1.1 Ocupación por dependencia laboral.....	7
2.1.2 Ocupación o trabajo por cuenta propia.....	8
2.2 EFECTOS DEL PROBLEMA CENTRAL.....	9
3) HIPÓTESIS DE TRABAJO .....	10
4) OBJETIVOS.....	10
4.1 OBJETIVO GENERAL .....	10
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
5) LOS INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
6) FACTORES QUE PUEDEN AFECTAR EL ABORDAJE DEL PROBLEMA .....	12
7) LOS JUSTIFICATIVOS .....	13
8) LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
8.1 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS EMPLEADOS.....	17
<b>CAPITULO II: LA DISCAPACIDAD VISUAL CONTEXTO SOCIAL, LEGAL, LABORAL Y ECONÓMICO</b> .....	<b>19</b>
1) DESARROLLO HUMANO INTEGRAL .....	19
2) LAS DISCAPACIDADES Y LA DISCAPACIDAD VISUAL .....	20
2.1 LA DISCAPACIDAD VISUAL EN EL ECUADOR .....	22
2.2 INCLUSIÓN SOCIAL Y LAS DISCAPACIDADES.....	25
2.3 LAS DISCAPACIDADES Y SU INSTITUCIONALIDAD .....	26
2.3.1 El Consejo Nacional de Discapacidades.....	27
2.3.2 La Secretaría Técnica de Discapacidades.....	27
2.3.3 La Federación Nacional de Ciegos del Ecuador.....	28
2.3.4 El Programa Misión Solidaria Manuela Espejo.....	30
2.3.5 El Programa Joaquín Gallegos Lara .....	30
2.3.6 CEFOCLAC .....	31
3) EL DESARROLLO SOCIAL Y LAS DISCAPACIDADES.....	32

3.1 LOS PROBLEMAS SOCIALES DEL ECUADOR .....	32
3.2 EL DESARROLLO DEL EMPLEO Y SALARIO EN EL ECUADOR Y EL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL .....	35
3.2.1 Evolución del empleo en el Ecuador.....	35
3.2.2 Población Económicamente Activa en el Ecuador .....	39
3.3 LOS SALARIOS .....	45
3.3.1 Salario Mínimo Vital .....	49
<b>4) LA NORMATIVA .....</b>	<b>51</b>
<b>CAPITULO III: ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>55</b>
<b>1) RESULTADOS ALCANZADOS .....</b>	<b>55</b>
<b>2) LECTURA DE LOS INDICADORES DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>58</b>
2.2 PREGUNTAS GENERALES .....	58
2.3 PREGUNTAS ESPECÍFICAS .....	67
2.3.1 Educación y Capacitación .....	67
2.3.2 Programas Sociales.....	69
2.3.3 Salarios .....	72
2.3.4 Inclusión Laboral.....	74
2.3.5 Proactividad.....	81
<b>3) CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....</b>	<b>85</b>
3.1 OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	85
3.2 HIPÓTESIS .....	86
<b>CAPITULO IV: PROPUESTA LÍNEAS DE TRABAJO PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.....</b>	<b>87</b>
<b>1) INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>87</b>
<b>2) OBJETIVO DE LA ESTRATEGIA .....</b>	<b>89</b>
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	89
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	89
<b>3) PRINCIPALES ACTORES .....</b>	<b>89</b>
<b>4) BENEFICIARIOS .....</b>	<b>92</b>
<b>5) CONTEXTO.....</b>	<b>92</b>
<b>6) EJES ESTRATÉGICOS .....</b>	<b>93</b>
6.1 INCLUSIÓN EDUCATIVA .....	94
6.2 PROPUESTA DE INCLUSIÓN EDUCATIVA: .....	94

6.3 INCLUSIÓN LABORAL .....	96
6.4 PROPUESTA DE INCLUSIÓN LABORAL: .....	97
6.5 LA COMUNICACIÓN Y LA SENSIBILIZACIÓN SOCIAL .....	98
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>101</b>
<b>1) CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>101</b>
1.1 CONCLUSIONES .....	101
1.2 RECOMENDACIONES .....	102
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 1 .....</b>	<b>107</b>
<b>ANEXO 2 .....</b>	<b>123</b>
<b>ANEXO 3 .....</b>	<b>132</b>

## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de las Personas con Diferentes tipos de Discapacidad .....	4
Gráfico 2. Personas con Discapacidad Visual a Nivel Nacional .....	4
Gráfico 3. Personas con Discapacidad Visual en la Provincia de Pichincha .....	5
Gráfico 4. Personas con Discapacidad Visual en el DMQ.....	5
Gráfico 5. Problemas Sociales en el Ecuador .....	34
Gráfico 6. Personas con Discapacidades Diversas.....	40
Gráfico 7. Personas con discapacidades empleadas.....	41
Gráfico 8. Población Económicamente Activa .....	42
Gráfico 9. Datos del Mercado Laboral.....	43
Gráfico 10. Ocupados Plenos .....	44
Gráfico 11. Afiliación al Seguro Social .....	45
Gráfico 12. Incremento del Salario del 2000 al 2007 .....	47
Gráfico 13. Población Económicamente Activa .....	49
Gráfico 14. Incremento del Salario Mínimo Vital 2008-2014 .....	51
Gráfico 15. Rango de Género .....	56
Gráfico 16. Los principales problemas que tienen las personas con discapacidad visual para acceder a plazas laborales. ....	60
Gráfico 17. Oportunidades Generadas .....	63
Gráfico 18. Actitudes que afectan al acceso laboral .....	64
Gráfico 19. Problemas para Acceder a Plazas Laborales.....	66
Gráfico 20. Educación y la capacitación frente al acceso laboral de personas con discapacidad visual	67
Gráfico 21. Educación y la capacitación otorgada a personas con discapacidad visual y su enfoque de mercado de trabajo.....	68
Gráfico 22. Disponibilidad de programas de capacitación para promover la inserción laboral de personas con discapacidad visual .....	70
Gráfico 23. Presencia de programas de inclusión laboral para personas con discapacidad visual .....	71
Gráfico 24. Niveles salariales obtenidos por las personas con discapacidad visual. ....	73
Gráfico 25. Alternativas que facilitan el acceso laboral de las personas con discapacidad Visual .....	75
Gráfico 26. Plazas de trabajo asignadas a personas con discapacidad visual.....	76
Gráfico 27. Opinión de los empleadores acerca de las personas con discapacidad visual.....	78
Gráfico 28. Niveles de preferencia de los posibles empleadores respecto al sexo, edad y experiencia de las personas con discapacidad visual. ....	80
Gráfico 29. Iniciativas de las personas con discapacidad para promover emprendimientos por cuenta propia .....	81
Gráfico 30. Factores que limitan el desarrollo de iniciativas por cuenta propia por parte de las personas con discapacidad visual. ....	83
Gráfico 31. Inclusión laboral de las personas con discapacidad visual .....	88

## INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Matriz Categorical .....	16
Cuadro 2. Matriz de Dominios .....	17
Cuadro 3. Problemas Sociales del Ecuador .....	34
Cuadro 4. Datos del Mercado Laboral.....	41
Cuadro 5. Población Económicamente Activa .....	43
Cuadro 6. Tabla de Salarios del año 2000 al 2008 .....	47
Cuadro 7. Incremento del Salario Mínimo Vital 2008-2014 .....	50
Cuadro 8. Características de los grupos encuestados.....	56
Cuadro 9. Tabla de Resultados: Principales problemas que tienen las personas con discapacidad visual para acceder a plazas laborales. ....	61
Cuadro 10. Tabla de Resultados: Oportunidades de acceso laboral para las personas con discapacidad visual, generadas por la sociedad y los empleadores .....	65
Cuadro 11. Tabla de Análisis: La educación y la capacitación frente al acceso laboral de las personas con discapacidad visual.....	68
Cuadro 12. Tabla de Análisis: La educación y la capacitación otorgada a personas con discapacidad visual y su enfoque de mercado de trabajo.....	69
Cuadro 13. Tabla de Resultados: Disponibilidad de programas de capacitación para promover la inserción laboral de personas con discapacidad visual.....	70
Cuadro 14. Tabla de Resultados: Presencia de programas de inclusión laboral para personas con discapacidad visual.....	72
Cuadro 15. Tabla de Resultados: Niveles salariales obtenidos por las personas con discapacidad visual. ....	73
Cuadro 16. Tabla de Respuestas: Alternativas que facilitan el acceso laboral de las personas con discapacidad Visual .....	74
Cuadro 17. Tabla de Respuestas: Plazas de trabajo asignadas a personas con discapacidad visual. ....	77
Cuadro 18. Tabla de Respuestas: Opinión de los empleadores acerca de las personas con discapacidad visual. ....	79
Cuadro 19. Tabla de Resultados: Niveles de preferencia de los posibles empleadores respecto al sexo, edad y experiencia de las personas con discapacidad visual.....	80
Cuadro 20. Tabla de Resultados Nivel de iniciativas de las personas con discapacidad para promover emprendimientos por cuenta propia.....	82
Cuadro 21. Tabla de Resultados: Factores que limitan el desarrollo de iniciativas por cuenta propia por parte de las personas con discapacidad visual. ....	84
Cuadro 22. Tabla de Resultados: Inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.....	88
Cuadro 23. Mapa de Actores.....	90
Cuadro 24. Inclusión Educativa de las personas con discapacidad visual.....	94
Cuadro 25. Propuesta Inclusión Laboral .....	97

## **INTRODUCCIÓN:**

La Constitución del Ecuador aprobada en el 2008, permitió considerar a las personas con discapacidades como un grupo de atención prioritaria, el cual no debe ser estigmatizado y tiene todo el derecho de acceder a educación, salud y plazas de trabajo dignas. En este contexto se implementó la Ley de Discapacidades que refuerza a la Ley de Inclusión para personas no videntes, creada a principios de los años 90. Además se cuenta con instrumentos internacionales como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Desde el 2008 la Vicepresidencia de la República del Ecuador liderada por Lenín Moreno y actualmente la Secretaria Técnica de Discapacidades, han trabajado en conjunto con organismos e instancias nacionales e internacionales para garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidades, a través de la implementación de programas y proyectos de atención integral.

Según los datos generados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el 2013 en el Ecuador alrededor de un 35% del total de la población tiene algún tipo de discapacidad, desde leve hasta severa y de este porcentaje el 22.5% tiene discapacidad visual, y para esta investigación se ha seleccionado a este grupo específico como caso de estudio.

Las personas con discapacidad visual al formar parte de los grupos de atención prioritaria identificados en la Constitución y en el Plan Nacional del Buen Vivir, tienen el derecho a una educación gratuita, tratamientos de salud y a las mismas oportunidades que el resto de la población para la obtención de una plaza de trabajo.

En el caso de esta población en específico se ha identificado que solo un pequeño porcentaje de personas con discapacidad visual están insertas en plazas laborales, en la ciudad de Quito, en su mayoría son trabajadores informales, dedicados a venta de caramelos, músicos de calle, pedir donaciones en buses a cambio de entonar una canción u ofrecer un producto, entre otras.

Esta realidad es un problema que día a día deben afrontar las personas con discapacidad visual, en gran parte porque el Distrito Metropolitano de Quito cuenta con solo dos centros educativos especializados en discapacidad visual, uno de educación primaria y otro de secundaria. Al ser un derecho su educación de forma gratuita los niños y adolescentes con discapacidad visual son admitidos en establecimiento educativos públicos y privados, sin embargo estas instituciones al no contar con pedagogías, metodologías y personal capacitado retrasan en gran medida el aprendizaje y generan una exclusión de este grupo del resto del alumnado.

Otro problema identificado aparte de la imperante necesidad de reforzar el sistema educativo, es la falta de centros y metodologías de capacitación laboral para personas con discapacidad visual, así como la implementación de proyectos de inserción laboral, en los que se proponga un trabajo conjunto entre el Gobierno, los centros de capacitación, las entidades públicas y privadas para que las plazas de trabajo generadas para este grupo prioritario vayan acorde a sus capacidades y conocimientos; dejando de lado la oferta laboral existente enfocado en call center, clasificación de documento y actividades de baja responsabilidad.

Es importante que se promueva la proactividad de las personas con discapacidad visual, para que se logre una activa inclusión productiva y de desarrollo en el país, ya que cada uno de ellos tiene la capacidad de aportar en gran manera con la nueva matriz productiva en el Ecuador.

## **CAPITULO I: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1) El Ecuador y la Situación de las Personas con Discapacidad Visual**

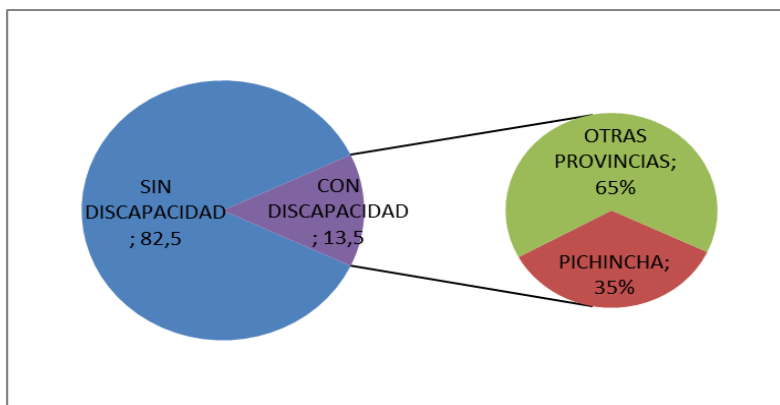
El Ecuador en los últimos años atravesó grandes cambios en el ámbito político social y económico, una de los principales fue la Constitución del 2008 seguida por el Plan Nacional del Buen Vivir, instrumentos legales y de cumplimiento obligatorio, que por primera vez en la historia del país, coloca a las personas con discapacidades como un grupo prioritario que debe ser entendido, además instaure que todas las entidades públicas, privadas y de la sociedad civil tienen la obligación de garantizar el cumplimiento de sus derechos.

Desde ese año hasta la actualidad el Gobierno Nacional con el apoyo de organismos internacionales ha creado y fortalecido las instituciones ya existentes, encargadas de implementar proyectos y programas que garanticen el derecho de las personas con discapacidades a acceder a salud educación y empleo.

Sin embargo pese a toda la inversión realizada no ha sido posible solventar una de las principales necesidades existentes el obtener plazas de trabajo dignas que vayan acorde a sus capacidades, habilidades y conocimientos.

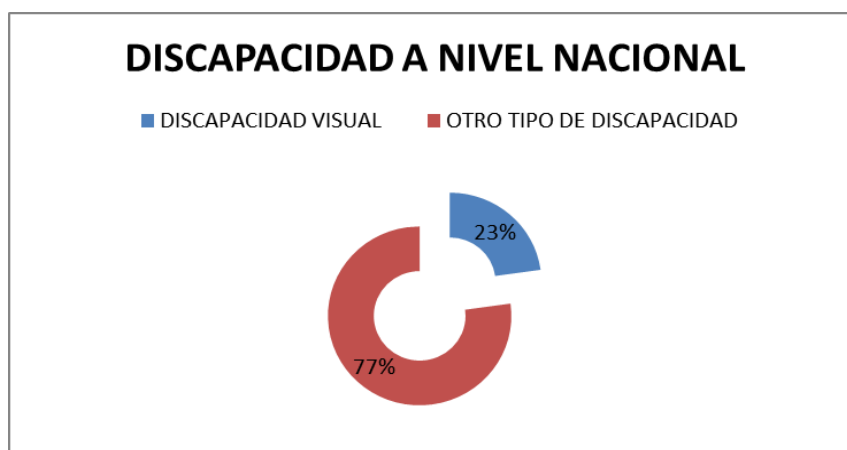
La población con discapacidades comprende un 13.5% del contingente nacional, de acuerdo a las estadísticas disponibles generadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), alrededor de un 35 % de la comunidad de la provincia de Pichincha observaría algún tipo de discapacidad, porcentaje que llegaría al 15% de la población del Distrito Metropolitano de Quito.

**Gráfico 1. Porcentaje de las Personas con Diferentes tipos de Discapacidad**



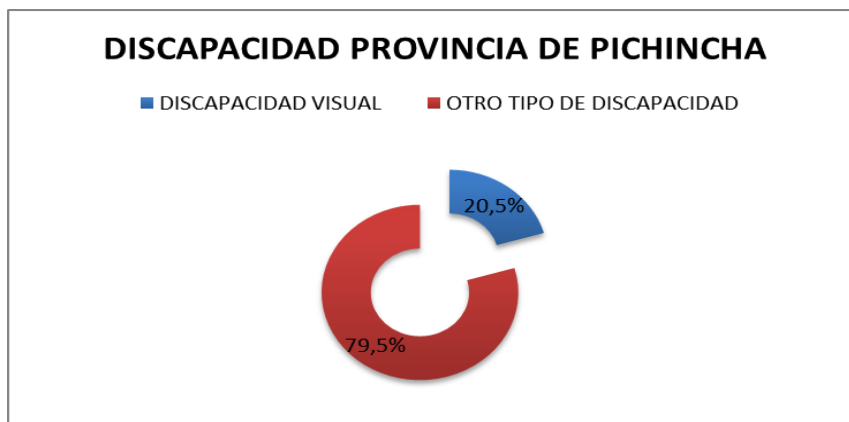
Fuente: INEC

**Gráfico 2. Personas con Discapacidad Visual a Nivel Nacional**



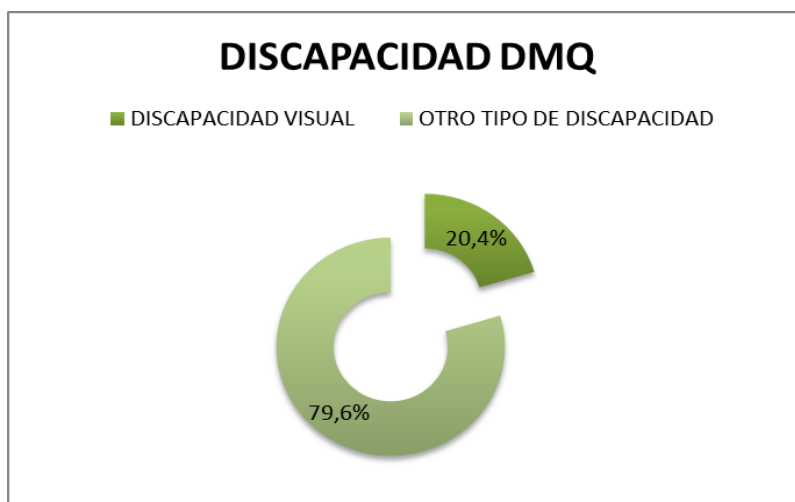
Fuente: INEC

**Gráfico 3. Personas con Discapacidad Visual en la Provincia de Pichincha**



Fuente: INEC

**Gráfico 4. Personas con Discapacidad Visual en el DMQ**



Fuente: INEC.

En contexto, la población con discapacidad visual a nivel nacional, de la provincia de Pichincha y en el DMQ, se encuentra distribuida de la siguiente manera: 22.8 %, 20.5 % y 20.4%, respectivamente, de acuerdo a los gráficos 2, 3 y 4.

Del grupo total de personas con discapacidad, las personas con discapacidad visual en todas sus formas, ceguera congénita, ceguera adquirida, deficiencia visual y disminución

visual, son las más afectadas frente a la falta de una verdadera inclusión en el ámbito laboral, debido a los pocos sistemas de educación incluyente y de calidad, así como la escasa oferta laboral, ya que en Quito un bajo porcentaje de personas con discapacidad visual tiene un trabajo formal remunerado.

El reto en el ámbito educativo se enfoca a que en el DMQ no se cuenta con el número necesario de centros educativos en los diferentes niveles, que aseguren la formación de esta población, por ejemplo en educación primaria se cuenta con la escuela Mariana de Jesús y en educación secundaria el colegio Leonardo Ponce Pozo, los mismos que por su ubicación y el cobro de pensiones no son de fácil acceso para toda la ciudadanía.

A esto se suma la ausencia de pedagogías y metodologías apropiadas y personal docente preparado, en especial en el sector fiscal, al punto que los establecimientos educativos, si bien aceptan alumnos con discapacidades visuales, al no contar con los instrumentos necesarios provocan exclusión de parte de los compañeros y su aprendizaje es lento y no es compatible con el contenido curricular aplicado a los demás alumnos.

En cuanto a lo laboral es necesario replantear el trabajo de sensibilización y monitoreo del cumplimiento de la normativa de inclusión laboral de personas con discapacidad tanto en empresas públicas como privadas, ya que de las nóminas de trabajadores muy pocas cuentan en sus filas con personas con discapacidad y casi ninguna con personas con discapacidad visual.

Lo antes mencionado se debe en su gran mayoría por escaso conocimiento de las instituciones acerca de la realidad de las personas con discapacidad visual, y como la falta de visión no constituye de ninguna manera un impedimento para que ellos puedan realizar trabajos intelectuales, artísticos, investigativos, analíticos, financieros, comunicacionales, entre otros, de acuerdo a sus habilidades y conocimientos adquiridos en centros de estudios y capacitación.

Es así que para esta disertación se investigará la realidad actual, el contexto social, político y económico de las personas con discapacidad visual en el Distrito Metropolitano de Quito, las acciones que se realizan a su favor, los principales resto, entre otras, para obtener así los recursos necesarios que permitan la elaboración de una propuesta enfocada en su integración laboral, enfocado a un crecimiento social, intelectual y económico.

## **2) El Problema, causas y efectos de la Inclusión de las personas con discapacidad visual.**

El problema central se centra en el acceso limitado a plazas de trabajo dignas por parte de las personas con discapacidad visual, en capacidad de ofrecer su fuerza laboral, el uso de la palabra digno es referido a que la labor que realizan debe ir acorde a sus habilidades y conocimientos, y que lo que desarrollan les permita crecer como seres humanos y como profesionales.

### *2.1 Causas del Problema Central*

Para poder determinar con mayor exactitud las principales causas por las cuales se presenta este limitado acceso se ha realizado una pequeña división entre la ocupación por dependencia laboral y la ocupación o trabajo por cuenta propia:

#### *2.1.1 Ocupación por dependencia laboral*

Este apartado señala que el acceso laboral tiene influencia de intermediarios, dejando de lado los méritos y formación personal. A esta causa se agrega la circunstancia de que las plazas de trabajo asignadas a personas con discapacidad visual son de baja responsabilidad lo que constituye un factor adicional de desmotivación:

- La primera causa se enfoca en la relación que existe entre calidad y utilidad de la educación, un limitante para el acceso a plazas de trabajo, ya que la malla y el contenido curricular, no consideran las demandas del mercado

laboral ni apoyan el desarrollo de habilidades que faciliten el desenvolvimiento profesional.

- Una segunda causa señala los escasos programas sociales de inclusión y capacitación para personas con discapacidad visual, que tengan en cuenta su realidad y se enfoquen en las necesidades del mercado laboral, a fin de facilitar su inserción en distintos tipos de trabajos.
- Una tercera causa, se refiere a la carencia de diversidad en la oferta laboral y los bajos salarios que ofrece el mercado por los servicios profesionales dados, lo que desincentiva a las personas con discapacidad visual para participar en procesos de selección o aplicar a las escasas plazas existentes.
- Una cuarta causa es la necesidad de un ajuste en las normas referidas para ocupar las plazas de trabajo en empresas e instituciones públicas y privadas, ya que se debería garantizar que al menos una persona con discapacidad visual forme parte de la nómina laboral.

### *2.1.2 Ocupación o trabajo por cuenta propia*

A diferencia de la ocupación por relación de dependencia en esta clasificación no solo se analizará los factores externos del ámbito laboral como los empleadores y las instituciones, sino como los efectos sociales tienen un gran impacto en el desarrollo productivo y laboral de las personas con discapacidad visual.

- La primera causa es la baja proactividad por parte de las personas con discapacidad visual, para promover sus emprendimientos productivos y de servicios negocios por cuenta propia.
- En la segunda causa se señala que la falta de conocimiento acerca de las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad visual por parte de empleadores y empleados impide que puedan incluirse realmente en el

ambiente laboral, ya que son tratados con temor, sobreprotección y en algunos casos estigmatizados.

- Una tercera causa indica que los escasos programas de capacitación enfocados en desarrollo profesional, sumado al poco apoyo de sus familias y del Estado para emprender con proyectos por cuenta propia, impide en gran manera que las personas con discapacidad visual puedan tener negocios propios.

## *2.2 Efectos del Problema Central*

Algunos de los efectos que se analizan a continuación surgen debido a que en muchos casos las personas con discapacidad visual son consideradas como una carga familiar cuando no disponen de ingresos propios generados por una actividad laboral, lo que genera una grave desmotivación personal y problemas de autoestima y aislamiento.

En este apartado se expondrán los principales efectos encontrados:

- Por situaciones de salud las personas con discapacidad visual, en muchos casos no pueden acceder a puestos de trabajo.
- Son muy escasas las iniciativas de inversión y proyectos propios liderados por las personas con discapacidad visual
- La falta de un diccionario ocupacional que oriente su desarrollo y capacitación profesional son algunos de los obstáculos existentes para lograr una verdadera inclusión laboral.

El problema central, las causas que lo originan y los efectos a que dan lugar, constituyen la base de la hipótesis de trabajo alrededor de la cual girará la investigación que se llevará a cabo.

### **3) Hipótesis de Trabajo**

En el Ecuador se han logrado grandes cambios en los procesos de inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo en el caso específico de las personas con discapacidad visual aún no se cuentan con metodologías especializadas para su formación educativa, ni para su formación laboral.

Existen limitados mecanismos de monitoreo y seguimiento que puedan garantizar que las empresas públicas y privadas cumplen con la normativa que establece la inclusión de personas con discapacidad en sus nóminas de trabajadores, además de garantizar niveles salariales justos y plazas laborales dignas.

Las personas con discapacidad visual tienen escaso o carente acceso a un tipo de formación profesional que promueva su capacidad productiva y de formulación de proyectos de desarrollo económico y de servicios. Para que de esta forma puedan insertarse de manera activa al desarrollo del país.

### **4) Objetivos**

#### *4.1 Objetivo General*

Generar una base de indicadores que permitan conocer la realidad de las personas con discapacidad visual, en el Distrito Metropolitano de Quito, a través de una investigación cualitativa y cuantitativa. Los resultados obtenidos permitirán afirmar o rectificar la hipótesis presentada, así como proponer acciones que fomenten la inclusión laboral de este grupo prioritario.

#### 4.2 *Objetivos Específicos*

- Determinar la eficacia de la educación que se imparte para personas con discapacidad visual y si esta permite su fácil acceso a plazas de trabajo.
- Conocer si el país dispone de programas y proyectos que capaciten, y promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad visual.
- Investigar si se cumple con las exigencias establecidas por las leyes respecto a la cuota de plazas de trabajo para personas con discapacidad.
- Averiguar qué elementos determinan la posibilidad que tienen las personas con discapacidad visual para acceder a una plaza laboral y si esos trabajos tienen características específicas.
- Determinar si existen iniciativas de proyectos económicos y de servicios por parte de las personas con discapacidad visual.

#### **5) Los Interrogantes de la Investigación**

- ¿En qué medida en el Ecuador, en especial en el Distrito Metropolitano de Quito, la calidad y utilidad ofrecida por el sistema educativo facilitan el acceso a puestos de trabajo para las personas con discapacidad visual?
- ¿Cuenta el país con programas sociales de carácter público o privado para que a través de la capacitación, se promueva la inserción laboral de personas con discapacidades visuales o no videntes?
- ¿En el Ecuador, los salarios que perciben las personas con discapacidad visual en promedio son mayores o menores a un salario mínimo vital?

- ¿Las instituciones públicas y privadas cumplen con la normativa establecida por las leyes para proteger las personas con diferentes tipos de discapacidad?
- ¿Cuáles son los elementos que determinan las posibilidades de acceso laboral de los discapacitado visual, cuáles las características de los empleos asignados y preferencias por aquellos?
- ¿Cuál es el nivel de iniciativas personal para promover emprendimientos productivos o de servicios de parte de discapacitados visuales y cuáles los factores que limitan su desarrollo?

## **6) Factores que pueden afectar el abordaje del problema**

El fomento de la inclusión de las personas con discapacidad visual en el DMQ, puede verse afectado por varias situaciones imprevistas como las que se citan a continuación:

- Escasa investigación y diagnósticos acerca de la realidad del acceso laboral de las personas con discapacidad visual.
- Débil sistema de monitoreo y seguimiento para conocer si las plazas laborales que se ofertan a personas con discapacidad visual, van acorde a sus capacidades y habilidades. Así como si la infraestructura de las instituciones públicas y privadas están habilitadas para su desarrollando.
- Pocos programas de sensibilización y participación ciudadana que permitan que cada ecuatoriano y ecuatoriana forme parte del proceso de inclusión de las personas con discapacidad visual, a la vez que se conviertan en veedores de que las acciones realizadas por instituciones públicas y privadas cumplan y defiendan los derechos constitucionales de este grupo prioritario.

- Falta de una metodología académica y laboral que permita por parte de los empleadores y educadores establecer relaciones institucionales, distribuir responsabilidades y fortalecer competencias enfocadas en la inclusión.

## **7) Los Justificativos**

Existen grandes avances en prevención e inclusión de las personas con discapacidades, sin embargo aún no se ha logrado realizar una atención personalizada en especial a las personas con discapacidad visual, ya que ni la Misión Manuela Espejo ni la Secretaría Técnica de Discapacidades cuentan con proyectos y programas específicos para la inclusión educativa, social y laboral de las personas con discapacidad visual.

En este contexto la disertación planteada, busca elaborar una propuesta de inclusión laboral para las personas con discapacidad visual, a través de un análisis que identifique el problema central, sus causas y efectos, así como una línea base construida con los principales indicadores, para proponer estrategias y soluciones que puedan abordar el tema de la investigación.

Para el desarrollo de esta investigación se tomó en cuenta las materias cursadas durante la Maestría en Gestión del Desarrollo Local Comunitario, revisión de documentos, informes y artículos existentes además se empleó información de fuentes secundarias y de fuentes primarias como encuestas y entrevistas.

Es así que su diseño se lo realizó desde dos parámetros, el primero es un diagnóstico de la situación y el segundo recoge una propuesta de estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad visual, cada parte se encuentra amparada por instrumentos y metodologías de investigación comprobadas como efectivas.

## **8) La Metodología de la Investigación**

Actualmente el tema de discapacidades ha dejado de ser un estigma social y poco a poco se ha convertido en es un asunto prioritario, abordado por decenas de países alrededor del mundo, las Naciones Unidas con su secretaría ENABLE, busca promover y apoyar a todos los países miembros en iniciativas que permitan generar una vida digna para todo este grupo social.

En este marco el Ecuador además de los instrumentos internacionales con los que cuenta, ha desarrollado una normativa nacional que impulsa diferentes iniciativas para las personas con discapacidad. Sin embargo aún no se ha logrado una metodología integral que incluya socialmente a las personas con discapacidad visual en el área educativa y laboral.

Teniendo en cuenta el contexto nacional, se ha seleccionado un método cualitativo, descriptivo y un estudio exploratorio para esta investigación. El proceso estuvo encaminado a la interpretación de la realidad por medio de indicadores generados de la recolección de criterios de las personas encuestadas y los informes analizados.

Es importante resaltar que además del método señalado este trabajo de disertación se apoyó en la Planificación Estratégica (PE), por ser un recurso teórico que permite argumentar y respaldar con instrumentos científicos esta propuesta. Toda investigación seria, busca un objeto determinado de la realidad concreta, acudiendo a un conjunto estructurado de categorías y conceptos inscritos en una determinada corriente de pensamiento o enfoque teórico, para de allí extraer, en forma creativa aquellos elementos que apoyen el conocimiento de dicha realidad.

La investigación se familiarizó con un tema específico de relevancia nacional e internacional, la problemática de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, no había sido abordada con profundidad. Además este trabajo busca formular con el análisis una propuesta de Líneas de trabajo que fomente la inserción laboral de este grupo social en el Distrito Metropolitano de Quito.

El diseño de este proyecto de Tesis fue un proceso de continua investigación, mediante revisión bibliográfica, análisis estadísticos, entrevistas a principales actores y encuestas a los grupos seleccionados para este tema; lo que permitió determinar criterios, acciones y propuestas en función de los cambios del entorno, para fomentar incidencia favorable en el objeto de estudio.

Este diseño siguió los siguientes pasos:

- Revisión de la literatura existente en cuanto a este tema, junto a informes, estadísticas y artículos para la formulación de los objetivos específicos del proyecto de investigación.
- Selección de dos instrumentos específicos encuestas y entrevistas, la redacción de las preguntas fue en dos categorías abiertas y cerradas.
- Identificación de variables indicadores y categorías de investigación en base al uso de los instrumentos seleccionados y de fuentes secundarias.
- Elaboración de una matriz categorial y una matriz de dominios para codificar de las respuestas.

La Matriz Categorial es un instrumento que se emplea para determinar las variables, dimensiones e indicadores en los cuales se basa el instrumento utilizado para la investigación, en este caso la encuesta.

Se identificaron 6 variables: Educación y Capacitación; Programas Sociales; Salarios; Normativa; Inclusión Laboral; y Proactividad.

## Cuadro 1. Matriz Categorical

**Concepto:** Fomentar el Acceso laboral de las personas con discapacidad visual, en el DMQ.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Educación y Capacitación	Calidad y utilidad	Acceso laboral apoyado en la calidad y utilidad de la educación y capacitación
	Malla y contenido curricular	Enfoque de la malla y contenido curriculares al mercado de trabajo
Programas Sociales	Programas sociales	Programas sociales que brinden capacitación
	Programas de integración social	Programas de integración laboral para apoyar a no videntes
Salarios	Salarios	Nivel salarial
Normativa	Incumplimiento de normas	Cumplimiento de cuota laboral de discapacitados
	Baja afiliación al Sistema de Seguridad Social	Afiliación a la seguridad social
Inclusión laboral	Mecanismos de acceso laboral	Identificación de mecanismos que facilitan la inclusión laboral
	Asignación de responsabilidades laborales	Características de las ocupaciones asignadas a empleados con discapacidad visual
	Atención a discapacitados visuales	Nivel de preferencia por discapacitados visuales
Proactividad	Limitadas iniciativas para promover emprendimientos	Nivel de iniciativas personales y factores que limitan el promover emprendimientos por cuenta propia

**Fuente:** Autora

La matriz de dominios se utiliza para garantizar la calidad y confiabilidad de la investigación, consiste en identificar el número de personas a ser consultadas y su procedencia. Este instrumento se aplicó a 25 ciudadanos considerando 3 dominios y 10 subdominios:

- 1) Situación: a) Discapacitados visuales, b) Funcionarios de Organizaciones de la Sociedad Civil, 3) Funcionarios públicos y d) Empleadores
- 2) Sexo: a) Hombres y b) Mujeres

3) Instrucción: a) Medias, b) Superior y c) Cuarto nivel.

**Cuadro 2. Matriz de Dominios**

SITUACIÓN	SEXO			NIVEL DE INSTRUCCIÓN		
	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	SECUNDARIO	SUPERIOR	4TO NIVEL
Personas con discapacidad visual	10	5	5	7	3	--
Funcionarios de Organizaciones de la Sociedad Civil	5	3	2	-	3	2
Funcionarios públicos	5	2	3	-	3	2
Empleadores	5	3	2	2	3	-
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

**Fuente:** Autora

### *8.1 Técnicas e instrumentos empleados*

Para garantizar la eficiencia de los instrumentos empleados se consultaron textos como, los mismos que se utilizaron de referencia para evitar formulaciones ambiguas en la construcción de las preguntas, que afecten la estructura del cuestionario

#### **Encuestas:**

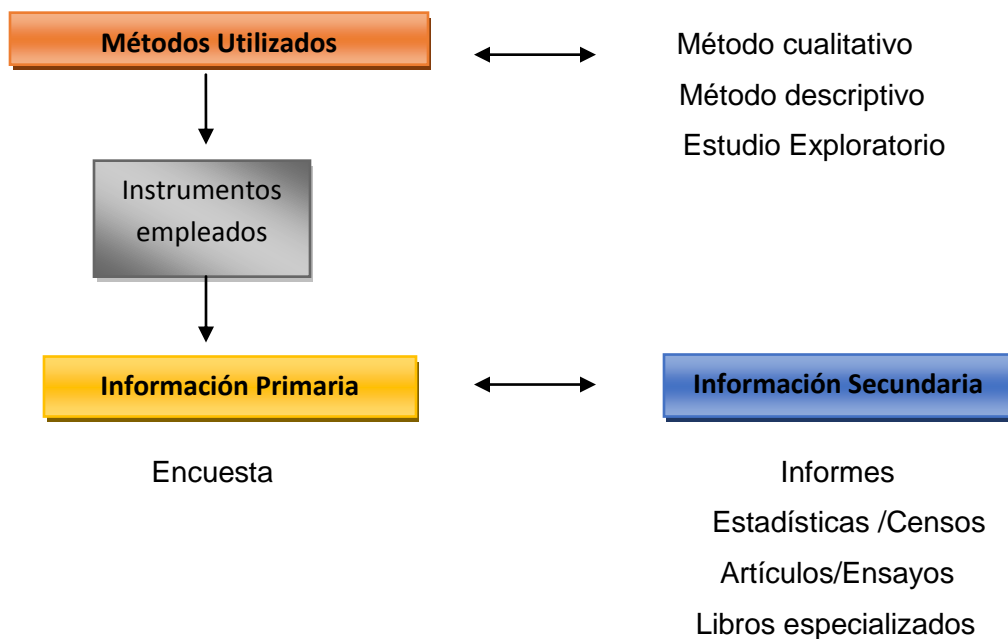
Este instrumento permitió el levantamiento de la información primaria, conformado por 5 preguntas en total, de las cuales 2 son generales, 13 específicas, 2 abiertas y 13 cerradas.

#### **Estudio Exploratorio de Fuentes Secundarias:**

Con el propósito de fortalecer los datos ya obtenidos se realizó una detallada investigación en fuentes secundarias relacionadas al tema de investigación como:

estadísticas disponibles, censos, libros, ensayos, resultados de la ejecución de planes, programas y proyectos, entre otras.

El procedimiento que se siguió en la construcción de los instrumentos, y metodologías utilizadas para el levantamiento de la información, consideró el diseño preliminar del instrumento, el pilotaje y el diseño definitivo.



La encuesta como el instrumento utilizado para esta investigación consideró variables dimensiones e indicadores. La encuesta fue aplicada a 25 personas que tenían un conocimiento pleno del tema, la muestra se dividió en 10 personas con discapacidad visual y 15 ciudadanos que tienen relación directa con diversas áreas de trabajo que se analizan en el tema de investigación.

Esta clasificación permitió obtener una información objetiva evitando distorsiones de cualquier tipo. Es así que en el análisis de sus 15 preguntas (2 generales y 13 específicas; 2 abiertas y 13 cerradas), se emplearon técnicas probadas y recomendadas.

## **CAPITULO II: LA DISCAPACIDAD VISUAL CONTEXTO SOCIAL, LEGAL, LABORAL Y ECONÓMICO**

### **1) Desarrollo Humano Integral**

El Desarrollo Humano Integral a diferencia de las teorías económicas enfocadas en el capital, busca un progreso multidimensional en el que el centro es el ser humano, con el fin de construir una sociedad basada en la dignidad humana, la equidad y la eliminación de la pobreza.

¿Cómo lograra alcanzar estos objetivos?, la respuesta se enfoca en un fortalecimiento de capacidades enfocado en una igualdad de oportunidades que tenga como base los Derechos Humanos. Pese a que en teoría parece muy fácil, en la práctica cada uno de ellos representa un reto individual y colectivo.

Acorde al informe que cada año publica el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, el desarrollo humano multidimensional tiene como objetivo fomentar la inclusión, sin ningún tipo de discriminación, para lograr un incremento en el potencial de las personas, y que así puedan mejorar su calidad de vida.

Para el tema de esta tesis de grado el Desarrollo Humano Integral se enfoca en los Derechos Humanos fundamentales que tienen todas las personas alrededor del mundo para acceder a salud, educación, oportunidades laborales, libertad de creación, así como estímulos que permitan el desarrollo productivo.

Algo novedoso de este nuevo paradigma es que el factor económico, pese a que sigue siendo un indicador, ya no es el principal elemento de análisis del desarrollo, la multidimensionalidad considera el progreso social desde una perspectiva del bienestar individual que pueda verse reflejado en el bienestar colectivo de una comunidad.

En este caso específico de estudio es importante analizar la importancia que tiene el desarrollo psicológico, afectivo y social para generar una vocación profesional, que además de permitirle a la persona obtener ingresos económicos que cubran sus necesidades

básicas, le otorgue una vida digna, medida a través de las oportunidades a las que tiene acceso dentro del entorno en el que se desenvuelve.

Así pues del Desarrollo Humano integra aspectos sociales económicos y sostenibles, que tiene como objetivo principal la realización de los Derechos Humanos de forma integral. Para las personas con discapacidad este paradigma representa alcanzar una equidad social y económica en el contexto nacional, además de promover una equidad de oportunidades. Al lograr el bienestar de este grupo vulnerable específico se puede lograr un fortalecimiento del tejido social.

## **2) Las Discapacidades y la discapacidad visual**

Según los datos publicados por la Organización de las Naciones Unidas, a través de Secretaría de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ENABLE por sus siglas en inglés), señala que las personas con distinto tipo de discapacidad constituyen un tercio de la población mundial, a este número se suman sus familiares que son afectados de forma directa, por las dificultades que tienen para acceder a una educación de calidad y posteriormente a una plaza laboral, pese a que en el actual cambio de época y de paradigmas sociales la igualdad de derechos de las personas con discapacidad en el Ecuador y el mundo se ha convertido en una prioridad para el fomento de un desarrollo inclusivo.

Es así que en el mundo alrededor de 650 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, al sumarse sus familiares llegan a los 2.000 millones de personas. Históricamente se ha identificado a los diferentes tipos de discapacidad como un grave problema social que marca una brecha de estigma y discriminación, pese a esto en la actualidad las convenciones tratados y leyes tanto a nivel nacional como internacional, buscan eliminar esta concepción para llegar a una igualdad de derechos de las personas con diferentes tipos de discapacidades, para permitirles integrarse de forma activa al desarrollo sostenible de la economía, cultura y política de todas las naciones.

En el año 2006, 86 de los países miembros de la ONU firmaron La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, lo que generó la creación de ENAMBLE. Este instrumento de derechos humanos se enfoca en el desarrollo social, citando textualmente a la convención esta señala lo siguiente:

***“Se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos”***

En el Ecuador existen alrededor de 1.608.000 personas que tienen discapacidades físicas, mentales o sensoriales según los datos otorgados por el INEC y el 12,14% de ellos viven en situación de pobreza, a causa de la desigualdad y exclusión que va en contra del artículo 112 de la Constitución del Ecuador. En su mayoría a causa de la falta de una regulación en el cumplimiento de la normativa que exige a los empleadores públicos y privados a cumplir con lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades el Código de Trabajo y el Plan Nacional del Buen Vivir.

Es importante resaltar que frente a esta realidad el Gobierno Nacional ha implementado planes y proyectos a través de distintas instituciones para garantizar que las personas con discapacidad tenga acceso a salud y a una educación de calidad, incluso ha implementado una sólida normativa que previene la discriminación. Sin embargo aún no existe un programa específico de capacitación e inserción laboral, que aborde y trate cada tipo de discapacidad lo cual es imperante para promover y garantizar que el mayor número de personas con discapacidades pueda acceder a una plaza laboral que vaya acorde a sus habilidades y destrezas.

Por muchas décadas la discapacidad visual fue incomprendida por la sociedad mundial y en especial la ecuatoriana, provocando que los familiares por desconocimiento y temor recluyeran a sus hijas e hijos en sus hogares sin ningún tipo de capacitación o rehabilitación, cuando la discapacidad era congénita y en caso de ser adquirida, no se contaba con una

normativa clara que facilite la implementación de centros de capacitación y formación para las personas ciegas.

La discapacidad ha estado entendida como las deficiencias que presentan ciertas personas para interactuar y participar plenamente en la sociedad, este tipo de concepto, junto con las terminologías de ciegos, sordos, discapacitados, inválidos, entre otros pese a que están correctamente utilizados, son despectivos y peyorativos, al etiquetar a las personas de manera excluyente y discriminatoria.

No es tarea sencilla definir la discapacidad visual o la ceguera, en los años 40 se tenía únicamente un concepto el de personas no videntes (ciegas) y según los términos médicos era todo aquel que no ve la luz, sin embargo es muy poco ortodoxo e incluso impreciso catalogar a las personas con discapacidad visual en una sola categoría.

Es así que en 1978 en una convención de médicos especialistas en el tratamiento del campo visual acordaron considerar como persona no vidente al que no sobrepasa con su ojo la agudeza visual de 1/10, o que sobrepasándola, padece sin embargo una reducción del campo visual por debajo de los 35° según la escala de Wecker.

### *2.1 La Discapacidad Visual en el Ecuador*

En el mundo hay aproximadamente 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegos y 246 millones presentan baja visión, según los datos entregados por la Organización Panamericana de la Salud OPS. En el Ecuador según los últimos datos del INEC y del CONADIS existen alrededor de 330.000 personas con algún tipo de discapacidad de las cuales más de 35.000 son no videntes o ciegos.

Como resultado de estas estadísticas alrededor del mundo existen organismos e instituciones que velan por el cumplimiento de las leyes y derechos a favor de las personas con discapacidad.

Es así que Secretaría Técnica de Discapacidades (SETEDIS), surge para fortalecer el trabajo realizado durante 6 años por la Vicepresidencia de la República liderada por el ex Vicepresidente Lenin Moreno, logrando en este periodo de tiempo incluir a las personas con diferentes tipos de discapacidades como uno de los principales grupos de atención, un hecho importante en la historia del Ecuador, ya que este segmento poblacional se encontró excluido durante décadas contando únicamente con el apoyo caritativo del sector privado.

En concepto la discapacidad visual es la disminución parcial o total del sentido de la vista, cuando la pérdida de la visión es total se habla de personas ciegas, que son aquellas sin la posibilidad de diferenciar ninguna forma de objeto o cosa, ni siquiera un pequeño destello de luz; en cambio si se trata de deficiencia visual, está puede ser corregida a través de procedimientos quirúrgicos, permitiendo que la persona distinga algunos objetos en distancias cortas.

Este tipo de discapacidad puede ser congénita o adquirida, la primera es aquella que se presenta desde el nacimiento del niño o niña o en los primeros años de vida la segunda es aquella que se origina debido a algún tipo de accidente o lesión que provoca la pérdida de la visión.

Una persona con discapacidad visual necesita rehabilitación social motriz, movilidad reinserción en la vida diaria y cotidiana, sistemas de comunicación alternativos, como el braille el ábaco, equipos tecnológicos, calculadoras, relojes computadores, bastones, máquinas de escribir, lecto libros, que les ofrezca independencia y seguridad.

En este aspecto como parte de esta investigación se debe resaltar la importancia frente a que niñas, niños adolescentes y adultos, accedan a las herramientas y conocimientos necesarios para adaptarse con mayor facilidad al entorno social, familiar, educativo y laboral de manera eficiente, los sectores públicos y privados tiene la responsabilidad de adaptar sus ambientes con rampas, señales en barile de diferentes texturas y colores dotando a las personas con discapacidad visual de

software como Jaws , que permite que cada persona no vidente tenga el acceso al manejo de ordenadores.

Por muchas décadas la discapacidad visual fue incomprendida por la sociedad mundial y en especial la ecuatoriana, provocando que los familiares por desconocimiento y temor recluyeran a sus hijas e hijos en sus hogares sin ningún tipo de capacitación o rehabilitación cuando la discapacidad era congénita y en caso de ser adquirida, no se contaba con una normativa clara que facilite la implementación de centros de capacitación y formación para las personas ciegas.

En 1985 Patricio Alberto Lazo Hinostraza, docente de educación especial y ciego adquirido funda la Federación de Ciegos del Ecuador (FENCE) como un organismo encargado de luchar y velar por los derechos de las personas con discapacidad visual; la misma que en 1990 con apoyo del gobierno de turno realiza la reforma a la Ley 1397 de Defensa del Ciego, la primera normativa encargada de garantizar el cumplimiento del acceso a la educación, salud, y empleo por parte de las personas con discapacidad visual.

Esta normativa junto a la creación del Instituto para Ciegos del Ecuador, el INFA y el Ministerio de Educación promovieron programas de capacitación y rehabilitación de las personas con discapacidad visual congénita y adquirida, sin embargo estos programas estaban enfocados únicamente a la inserción social es decir que cada individuo tenga la capacidad de desenvolverse de manera independiente, en aseo personal, vestimenta, ingerir alimentos y movilización.

Una década atrás cabe resaltar que a finales de los 80 frente a la necesidad imperante de desarrollar las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad el Ministerio de Educación crea una dirección de atención para las personas con discapacidad, en esta dirección se abre una sección especializada para personas con discapacidad visual que trabajaba en conjunto con el INFA en temas relacionados a la rehabilitación e inserción social, sin embargo lo interesante radica en que ahora la visión era un poco más amplia y se realiza la creación de talleres de capacitación en los

que las personas con discapacidad visual eran instruidas en actividades relacionadas con la artesanía y manufactura en madera y tela.

Actualmente en el Ecuador la atención a las personas con discapacidad se ha vuelto una prioridad que se ve reflejada en la Constitución, en especial en su Art.53 el que garantiza la rehabilitación integral y la re inserción social de las personas con discapacidades. Este es uno de los artículos más importantes para las personas con discapacidad visual, ya que aporta la normativa necesaria para obligar el cumplimiento de sus derechos, también estipulados en la Carta Magna.

## *2.2 Inclusión Social y las Discapacidades*

Teniendo en cuenta todo este contexto, en el país no se ha podido garantizar una inclusión continúa debido a la necesidad de mejora de los programas de rehabilitación social ejecutados tanto por Organismos del Estado, como por organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales. Lo primordial se centra en que tengan la facultad de capacitar a las personas con discapacidad visual para integrarlas en los campos educativos y laborales.

Acorde al Plan Nacional del Buen Vivir en su objetivo 3 Garantizar la calidad de vida de la población; objetivo 6 Garantizar el trabajo estable, justo y digno, en su diversidad de formas y en su objetivo 9 Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia, determina que todas las ecuatorianas sin ningún tipo de distinción o discriminación tienen el derecho de acceder a una igualdad de oportunidades de desarrollo a nivel intelectual, académico y laboral.

Además el Plan Nacional del Buen Vivir que tiene como base la Constitución del Ecuador plantea la inclusión de las personas con discapacidades en todos los niveles nacionales, exigiendo que no se realice ningún tipo de exclusión o discriminación a este grupo vulnerable.

Algo muy alarmante es conocer que pese al gran número de organizaciones e instancias que intervienen en la protección de las personas con discapacidad visual aun exista un número elevado de hombres mujeres y niños que no han tenido la oportunidad de acceder a una educación digna ya que no todos los centros educativos cuentan con docentes que sepan cómo incluir a personas ciegas en sus mallas curriculares, lo que genera una inadecuada rehabilitación y evita que cada uno de ellos pueda formar parte activa en la sociedad.

### *2.3 Las Discapacidades y su institucionalidad*

Es importante resaltar el gran esfuerzo en el que ha invertido el Ecuador en los últimos años para garantizar que las personas con discapacidad visual tengan un buen vivir, pese a la problemática analizada en los capítulos previos de esta disertación.

En la ciudad de Quito existen tres instituciones principales encargadas de formación docente para personas con discapacidad visual, la escuela primaria Mariana de Jesús, el colegio integral Leonardo Ponce Pozo y SINAMUNE de formación musical. Además la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, tiene accesibilidad en sus programas de estudios de ciencias sociales y humanidades la inserción de estudiantes con discapacidad visual, y en la Universidad Salesiana existe un programa de postgrado enfocado en Discapacidades y como parte de su cátedra se da la enseñanza de ábaco y braille.

Además de los centros educativos señalados, el país cuenta con instituciones especializadas en velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con diferentes tipos de discapacidades, a continuación se realizará una pequeña reseña de las principales existentes en el país, es importante señalar, que la información recolectada para este apartado se ha citado de manera textual de cada una de las páginas web oficiales de cada institución:

### *2.3.1 El Consejo Nacional de Discapacidades*

Su mandato se enfoca en formular, transversalizar, observar, realizar el seguimiento y evaluación de las políticas públicas en discapacidades en todo el territorio nacional, en todos los niveles de gobierno y en la sociedad civil; con el fin asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias; promoviendo, impulsando, protegiendo y garantizado el respeto al derecho de igualdad y no discriminación, de acuerdo con la Constitución de la República, los Instrumentos Internacionales vigentes y las Leyes Orgánicas de Discapacidad y de los Consejos Nacionales para la Igualdad. Varias de las tareas que le competen a esta institución se ve reflejada en el cumplimiento del marco legal en torno a la protección, inclusión y cumplimiento de derechos de las personas con diferentes tipos de discapacidades, entre ellas se puede citar:

- Importación de Bienes
- Compra de Vehículos
- Rebaja de Impuestos y Tasas
- Acceso a Créditos
- Acceso a Servicios Básicos
- Seguridad Social
- Acceso a Vivienda
- Incentivos Económicos (Bono de Desarrollo Humano)
- Educación y Capacitación (Becas, cursos de formación)

### *2.3.2 La Secretaría Técnica de Discapacidades*

La Secretaria Técnica de Discapacidades, creada en 2013 para coordinar la transferencia de los programas y proyectos de la Misión Solidaria Manuela Espejo a los Ministerios Rectores; mediante Decreto Ejecutivo Nro. 547, expedido

el 14 de enero de 2015, se transforma en Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades.

Entre sus atribuciones, constan: coordinar intersectorialmente la implementación operativa de la política pública en materia de discapacidades así como desarrollar y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos encaminados a la atención de Personas con Discapacidad en el ámbito de la Inclusión Participativa, Productiva y la Accesibilidad Universal, en el marco del Programa Ecuador Vive la Inclusión.

Algunos programas que maneja esta cartera de estado son los siguientes:

- Inclusión Participativa
- Inclusión Productiva
- Gestión Inclusiva del Riesgo
- Accesibilidad Universal
- Cooperación Internacional
- Información sobre Servicios de Discapacidades (INFOSEDIS)

### *2.3.3 La Federación Nacional de Ciegos del Ecuador*

Es una organización sin fines de lucro, que impulsa el desarrollo y la integración social, cultural, educacional y económica de las personas con discapacidad visual, a través de sus filiales, proyectos y programas que buscan mejorar la calidad de vida de un conglomerado vulnerable de la sociedad a nivel nacional; apoyada por instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, lo que nos permite brindar productos y servicios de calidad.

De acuerdo a los fines con los que fue creada la FENCE, basado en los estatutos pretende resumir en los siguientes puntos:

- Impulsar el progreso y desarrollo de las personas con discapacidad visual y sus filiales.

- Orientar, coordinar y cooperar con las filiales de FENCE aspectos de desarrollo cultural, social y educacional, que propendan a la profesionalización de las personas con discapacidad visual.
- Planificar y coordinar con organismos nacionales e internacionales, el desarrollo de tiflotecnologías; difundirlas y distribuir las, propendiendo siempre a fortalecer la lectoescritura braille como medio de comunicación escrita de los ciegos.
- Fomentar la investigación científica, técnica y pedagógica de los aspectos tiflológicos en general y analizar las posibles soluciones y tratamiento de los problemas de ceguera.
- Impulsar políticas y acciones a favor de la prevención ceguera.
- Realizar campañas educativas con el fin de sensibilizar a la población el correcto trato para con las personas que tienen discapacidad visual, apoyando a sus filiales en los proyectos, programas y actividades que emprendan para su beneficio.
- Organizar periódicamente congresos nacionales, seminarios, cursos, conferencias y talleres para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad visual.
- Defender los derechos sociales, culturales, laborales y de educación, para crear una inclusión efectiva y de ser posible eliminar la discriminación.
- Exigir a los organismos pertinentes el cumplimiento con la asignación de becas para las personas con discapacidad visual.

- Coordinar con las instituciones pertinentes el cumplimiento de la Ley, en lo referente al Art. 47 numeral 11 de la Constitución Política del Ecuador y los profesores de los planteles educativos sean capacitados en el sistema Braille por personas ciegas.

#### *2.3.4 El Programa Misión Solidaria Manuela Espejo*

Este programa inscribió, como un hito histórico, el Primer Estudio Biopsicosocial clínico y genético de las personas con discapacidad en el Ecuador, en su propio entorno familiar y social, teniendo en cuenta sus reales necesidades. El estudio tuvo un carácter masivo y profundizó la relación pobreza discapacidad, que evidenció una realidad tradicionalmente invisibilizada.

Los datos obtenidos del estudio de 294 mil personas, sirvieron de base para la toma de decisiones y generación de políticas públicas que lograron la participación intersectorial y las respuestas rápidas e integrales que se requieren.

Como respuesta inmediata del estudio nacional, se creó el Programa Manuela Espejo con el proyecto: Integración social y mejoramiento de la movilidad y autonomía de las personas con discapacidades que requieren prótesis y órtesis en el Ecuador, liderado por la Vicepresidencia de la República, hoy institucionalizado por la Secretaria Técnica de Discapacidades (SETEDIS)

#### *2.3.5 El Programa Joaquín Gallegos Lara*

Este Programa nace de la Misión Solidaria Manuela Espejo, trata los casos más severos, es decir, aquellos en que las personas con discapacidad intelectual, física o con multi-discapacidades, viven en entornos de pobreza extrema, y muchas veces abandonados por sus familias en largas jornadas, debido a la urgencia de ganarse la vida trabajando en las calles o en el campo.

Con equipos multidisciplinarios de médicos, psicopedagogos y trabajadores sociales, “Joaquín Gallegos Lara” visita los casos con discapacidad severa o multi-discapacidad identificados por “Manuela Espejo”, para registrar a un familiar cuidador o persona que se haga responsable de sus cuidados.

En el Ecuador, 14.479 personas son beneficiarias del programa, que consiste en la entrega de una ayuda económica de 240 dólares a un familiar cuidador o persona que se haga responsable del cuidado de una persona que padece de discapacidad física o intelectual severas, dicha ayuda es pagado a través del Banco Nacional de Fomento.

También se entrega medicinas, capacitación en áreas como salud, higiene, rehabilitación, nutrición, derechos y autoestima y se compromete además a cumplir con un seguimiento permanente por parte del Seguro Social Campesino y el Ministerio de Salud, en coordinación con la Vicepresidencia de la República.

Además los beneficiarios del programa reciben un seguro exequial totalmente gratuitos en caso del fallecimiento de la persona con discapacidad, Además, la persona cuidadora puede contar con un Seguro de Vida por un valor de 500 dólares.

### 2.3.6 *CEFOCLAC*

Nace en 1967 y desde ese año tiene como función Brindar servicios de Rehabilitación Integral y Programas Alternativos para Personas con Discapacidad Visual (Ciegas y de Baja Visión) buscando su integración e inclusión Social en los campos de la educación, trabajo, cultura, deporte y recreación, tomando en cuenta que este proceso es un compromiso de la persona, la familia, la comunidad y el Estado.

Su principal objetivo es lograr que las personas con discapacidad visual tengan una autonomía, independencia a nivel personal, familiar y social propendiendo a mejorar su participación social y su calidad de vida.

El CEFOCLAC para cumplir con su misión ha desarrollado un trabajo en varias áreas, señaladas a continuación:

- Trabajo Social
- Psicología
- Terapia Ocupacional
- Braille
- Cálculo Matemático
- Computación
- Manualidades
- Actividades de la vida diaria
- Alfabetización.

### **3) El desarrollo social y las discapacidades**

Para poder comprender cuál es la realidad de las personas con discapacidades y en el caso específico de las personas con discapacidad visual, es importante entender el contexto de los problemas sociales que existen en el país pese a los avances y logros que se han conseguido en las últimas décadas.

#### *3.1 Los Problemas Sociales del Ecuador*

Salud, educación, vivienda y empleo son las principales necesidades de los ecuatorianos que no han podido solventar los gobiernos de turno. Los años más difíciles en la historia del país van desde 1980 hasta el 2001 debido a no contar con políticas públicas fuertes, una gran escases de empleo y la no existencia de salarios

dignos; sumado a esto un limitado acceso a la educación, y un precario sistema de salud por falta de suministros médicos y medicinas. La consecuencia de este periodo fue un incremento del 55% en las tasas de pobreza y mendicidad.

Al no contar con un estado fuerte y comprometido con el desarrollo social del país, surgen las organizaciones sociales o de la sociedad civil, con el propósito de atender la creciente demanda social. Además con el apoyo de los organismos internacionales, y las agencias de cooperación estas organizaciones comenzaron a implementar planes y proyectos enfocados a reducir la pobreza.

Este tipo de inversión internacional se realizaba para temas específicos salud, educación, vivienda, capacitación discapacidades, alimentación entre otros, pero con un enfoque externos y con paquetes ya elaborados, lo que impedía atacar los problemas locales. Por esto no fue posible alcanzar los objetivos trazados y en mucho de los casos se llegó únicamente a un asistencialismo más no a un desarrollo sostenible.

No es hasta el 2006 que el Ecuador como política pública dio prioridad a los proyectos de desarrollo social, poniendo en primer lugar a los grupos más vulnerables. Con la Constitución del 2008 se declaró como deberes primordiales del Estado: planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al Buen Vivir.

De esta forma acorde al Atlas de Desigualdades publicado por SENPLADES con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desde el año 2008 empieza una transformación a nivel nacional pero pese a que se ha logrado generar cambios sustanciales en beneficio de las y los ecuatorianos, aún es necesario fortalecer las áreas de salud, educación, vivienda y empleo en especial para las personas con discapacidades.

Según la información obtenida en el documento señalado los siguientes indicadores evidenciarán las brechas sociales que existen y los avances que se han obtenido en

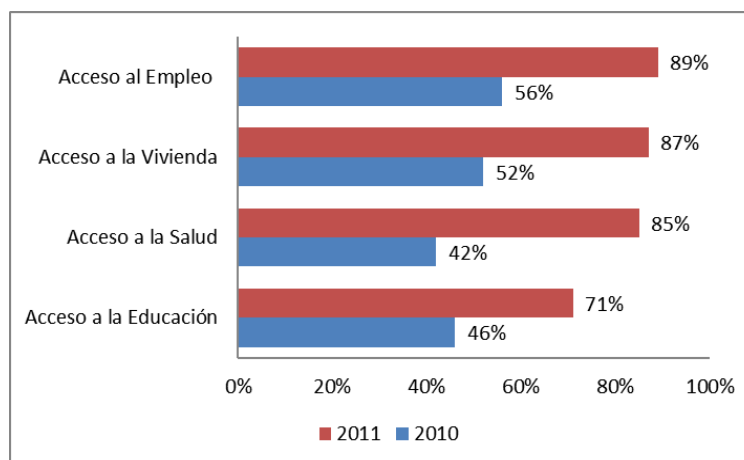
materia social, en sus cuatro principales áreas, a través de porcentajes. El análisis empieza en el año 2010 en educación, salud, empleo y vivienda, hasta el 2013, acorde a los últimos datos oficiales.

**Cuadro 3. Problemas Sociales del Ecuador**

Áreas	Año 2001	Año 2010
Acceso a la Educación	46%	71%
Acceso a la Salud	42%	85%
Acceso a la Vivienda	52%	87%
Acceso al Empleo	56%	89%

Fuente: Atlas de las Desigualdades /SENPLADES

**Gráfico 5. Problemas Sociales en el Ecuador**



Fuente: Atlas de las Desigualdades /SENPLADES

Es importante señalar que las deficiencias del sector educativo y laboral existentes en el Ecuador se vuelven un obstáculo cuando una persona con discapacidad, en especial discapacidad visual busca una plaza laboral.

Pese a que cuentan con los conocimientos y habilidades suficientes para su desarrollo profesional, se ven forzados a realizar sus actividades en un ambiente sin una adecuada infraestructura mueble, inmueble y tecnológica, lo que elimina sus derechos y resta su dignidad convirtiéndolo en un minusválido.

### *3.2 El Desarrollo del Empleo y Salario en el Ecuador y el Acceso Laboral de las Personas con Discapacidad Visual*

El empleo es la principal fuente de desarrollo en el mundo, al garantizarlo se promueve que las personas obtengan una mejor calidad de vida, al garantizar un salario justo de acuerdo a sus habilidades y conocimientos.

El acceso laboral se encuentra estipulado en la constitución del Ecuador además se señala que no debe existir ningún tipo de discriminación para acceder al mismo. Para conocer cuál es la realidad del empleo y las discapacidades en el país se realizó una investigación en tres entidades del Estado: El Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios, el Banco Central del Ecuador, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), son algunas de las principales fuentes consultadas para conocer la realidad actual del país en cuanto a este tema.

En las investigaciones que se han realizado para determinar la distribución de los salarios mínimos vitales por ramas de actividad que existen en el Ecuador, aún carece de un estudio específico que identifique el avance existente con la remuneración y el acceso laboral de las personas con diferentes tipos de discapacidades, como se indica en este capítulo de la investigación.

#### *3.2.1 Evolución del empleo en el Ecuador*

La historia del trabajo en el Ecuador desde la Colonia se ve marcado por una serie de abusos hacia los trabajadores por parte de la clase dominante de la época, las encomiendas, mitas y obrajes fueron modos de explotación que generaron grandes riquezas a unos pocos; y acabaron con poblaciones indígenas y afro descendientes. Con este modelo productivo siglos después se marginó a un nuevo grupo poblacional, las personas con diferentes tipos de discapacidad, a quienes era imposible considerar con habilidades o

conocimientos necesarios para realizar diferentes tipos de trabajo, lo cual se arraigaba por el escaso acceso que tenían a centros educativos debido a la falta de preparación de los docentes, desconocimiento y temor.

Fueron muchas las reformas que se realizaron en busca de que los trabajadores tengan un trabajo digno que les permita mejorar su calidad de vida. Revoluciones obreras que iniciaron el 1 de mayo en Estados Unidos y continuaron por toda la región, motivaron la formación de gremios y sindicatos, esto permitió que en el país en 1916 se declarara la jornada laboral de 8 horas.

Muchos gobiernos por décadas buscaron continuar con la opresión a los trabajadores, un ejemplo es el Gobierno de Leonidas Plaza Gutiérrez quien buscó una forma sistemática de burlar las reformas obreras que se habían logrado. Los obreros salieron a las calles para exigir sus derechos, pese a que no se tenía una legislación que reconociera a las organizaciones sindicales, ni un marco jurídico que amparara a las y los trabajadores.

Este tipo de opresión causó que el 15 de noviembre de 1922, obreros guayaquileños salgan a las calles a exigir sus derechos, alrededor de 1.000 personas murieron en manos de la fuerza pública. Este hecho oscuro de la historia promovió la formación de una organización unificada de y para los trabajadores.

Tres años después de este hecho, en 1925, la Revolución Juliana promovió la creación del Ministerio del Trabajo, institución que en los siguientes años fomentó la creación de Cajas de Pensiones, la expedición de las primeras leyes laborales e incluso la introducción del impuesto a la renta del que fueron excluidas las clases asalariadas, y en 1938 se dio el dictamen del Código del Trabajo.

Décadas después, en los años 80 y 90 al liberarse el país de la dictadura, los sindicatos de trabajadores tuvieron que enfrentarse a un nuevo reto, el un modelo

económico, que buscaba la explotación laboral y una mano de obra barata, para mantener los recursos y el capital en pocos grupos de poder.

Esto produjo retrocesos en los principios conquistados por la clase trabajadora, al formarse figuras precarias como el trabajo por horas, la tercerización, el uso de contratos civiles, salarios bajos que no iban acorde a las capacidades laborales de los trabajadores, incumplimiento en la afiliación al IESS, entre otros.

Sin derechos ni garantías de trabajo para los ecuatorianos era imposible proponer o generar una inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, ya que las personas con discapacidades en general eran excluidas en su totalidad del mundo laboral y ni siquiera se las consideraba como parte de la Población Económicamente Activa.

Este tipo de marginación evitaba que las personas con discapacidades tengan un desarrollo inclusivo mermando su derecho de una mejor calidad de vida. La única esperanza que tuvieron en esta época para salir de la pobreza fue gracias a instituciones benefactoras, a la caridad y mantenidos durante toda su vida por familiares, según lo comentó la Sra. Maria Augusta Ponce en la entrevista realizada, ya que ella durante los años 90 fue una de las principales pioneras en formular programas y proyectos de inclusión para las personas con discapacidad en especial con discapacidad visual.

En el 2008 esta realidad cambia con la nueva Constitución de la República del Ecuador, instauró la creación de nuevas instituciones encargadas de promover el respeto a los derechos de las clases trabajadoras, y reconoció que ellas son las responsables del desarrollo económico del Ecuador; actualmente la Carta Magna promueve y demanda equidad laboral, igualdad de oportunidades y un trato justo a los trabajadores.

Además se lograron importantes avances en materia de derechos, y en el contexto de la reforma al Código de Trabajo, la organización de los trabajadores

continúa su labor, con una agenda social y política, en busca de mejoras en la vida de las y los trabajadores que ahora cuenta con el eje transversal de la inclusión como un derecho de todas y todos los ecuatorianos, sin que ninguno sea objeto de discriminación por su origen, condición física, inclinación sexual, origen étnico o discapacidad.

Actualmente en el Ecuador la jornada laboral comprende 8 horas más una de almuerzo, cada trabajador debe estar afiliado al seguro social y su salario es acorde a la tabla de salarios fijada por el Consejo Nacional de Salarios, todas las entidades públicas y privadas tienen la obligación de hacer cumplir estos derechos, además en cada institución debe existir una política de inclusión, evitando cualquier tipo de discriminación. Lo mismo se aplica al acceso de una plaza laboral por parte de personas con discapacidades, quienes tienen los mismos derechos y beneficios laborales.

Según a lo establecido por la ley cada empresa e institución pública y privada debe incluir una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores, empezando en el 2006 con el 1% y en la actualidad tienen que conformar el 4%, en caso de no hacerlo el Estado cuenta con mecanismos legales respaldados por la propia Constitución para defender a la clase trabajadora y cobrar multas así como designar sentencias penales a los infractores de la ley.

A continuación se numeraran los principales derechos del trabajador que son respaldados por el Estado Ecuatoriano y su normativa, los mismos que deben cumplirse sin importar su condición, raza, etnia, creencia o si es una persona con discapacidades.

- Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo
- A percibir como mínimo el sueldo básico (350 usd, año 2014)
- A percibir horas extras y suplementarias, en el caso que trabajes estas horas.
- A percibir los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas.
- A percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.
- A un periodo de vacaciones laborales remuneradas.

- A recibir una compensación por el salario digno.
- A un periodo de licencia por paternidad (nuevo padre).
- A un periodo de licencia por maternidad (madre).
- Al subsidio por maternidad para la nueva madre.
- Solicitar certificados relativos a su trabajo.
- A recibir un pago por concepto de utilidades.

Es importante señalar en esta investigación que la política incluyente determinada en la Constitución del 2008, establece por primera vez los derechos de las personas con discapacidades, entre los cuales se determina que sin importar el tipo de discapacidad los empleadores públicos y privados tienen la obligación de ofertar un salario justo, los beneficios estipulados en la ley y asegurar que el trabajo y responsabilidades estén acorde a las habilidades, preparación profesional o capacidades que tenga el empleado.

Los organismos del Estado Ecuatoriano hoy en día trabajan para garantizar el cumplimiento de estos derechos, a través de sistemas de monitoreo y seguimiento, sin embargo aún no se ha creado un mecanismo que asegure el cumplimiento de la ley de inclusión de las personas con discapacidades, únicamente se puede llegar a conocer de estas irregularidades cuando se presentan denuncias a los organismos encargados de su control y vigilancia como el Ministerio de Relaciones Laborales o la Secretaría Técnica de Discapacidades.

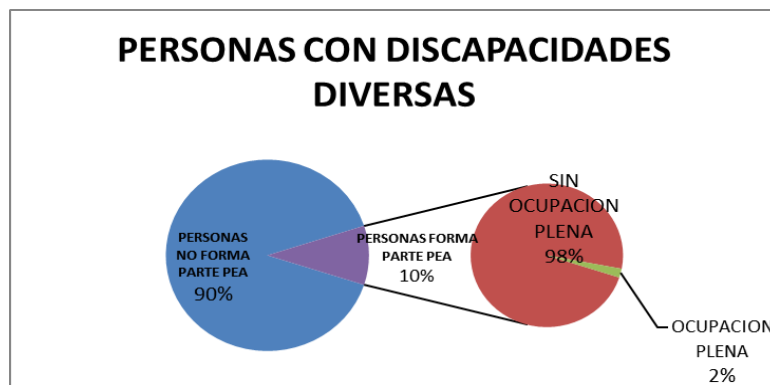
### *3.2.2 Población Económicamente Activa en el Ecuador*

Según lo establecido por el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC), la Población Económicamente Activa (PEA) en el Ecuador, está conformada por personas de 15 años hasta 65 años que trabajaron al menos 1 hora a la semana o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo independiente (empleados); o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desempleados).

Como base para el desarrollo de esta investigación se considera relevante el porcentaje de ecuatorianos y ecuatorianas trabajando, que desean hacerlo y que tienen las capacidades para producir bienes y servicios económicos, sin embargo se encuentran sin un empleo; este análisis abarca un periodo de tiempo desde el año 2012 hasta el 2014. Estos resultados fueron otorgados por el INEC del estudio demográfico realizado por la institución, que además abarca las características de la sociedad.

Se debe recalcar que en este estudio no se identifica de manera específica a las personas con discapacidades y peor aún por tipo de discapacidad, ya que se encuentran incluidas en los porcentajes totales de cada clasificación, y solo se cuenta con un apreciado de que el 10% del total de personas con discapacidades diversas forma parte PEA del país. De este porcentaje se estima que tan solo el 2% se encuentra actualmente en ocupación plena.

**Gráfico 6. Personas con Discapacidades Diversas**



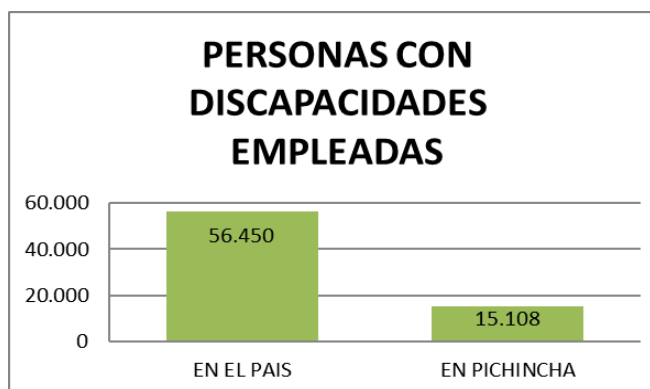
Fuente: Secretaría Técnica de Discapacidades

Pese a que estas cifras no son exactas, evidencian un porcentaje menor al que debería encontrarse actualmente en el acceso laboral de las personas con diferentes tipos de discapacidades según lo estipulado por la ley. Es así que al investigar otras fuertes el Ministerio de Relaciones Laborales y la Secretaria Técnica de Discapacidades, informaron que 56.450 personas con

discapacidades diversas se encuentran empleadas en el país de las que 15.108 están ubicadas en la provincia de Pichincha.

Para el año 2014 los datos del Mercado Laboral tienen un alza del 1,86% en la tasa de ocupación plena en comparación del año 2012, esto significa que han surgido un mayor número de oportunidades laborales dando un trabajo estable al 50,53% de la población ecuatoriana.

**Gráfico 7. Personas con discapacidades empleadas**



Fuente: Secretaría Técnica de Discapacidades

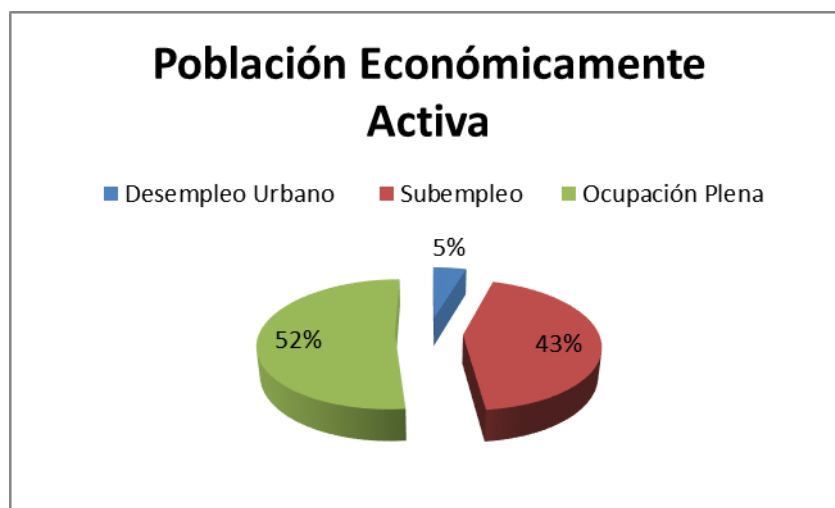
En el siguiente cuadro se especifica el número de habitantes que pertenecen a la Población económicamente activa en cada una de sus categorías, como es evidente en esta clasificación no se encuentran especificadas las personas con discapacidades, sino solo en su totalidad.

**Cuadro 4. Datos del Mercado Laboral**

Categoría	Número de Habitantes
Población Económicamente Activa	4.524.946
Población con edad para trabajar	7.263.914
Empleados	4.316.321
Subempleo	2.026.109
Desempleo	208.625
Población Económicamente Inactiva	2.838.968
Personas con Discapacidad Empleadas	56.450

Fuente: INEC /Secretaría Técnica de Discapacidades

**Gráfico 8. Población Económicamente Activa**

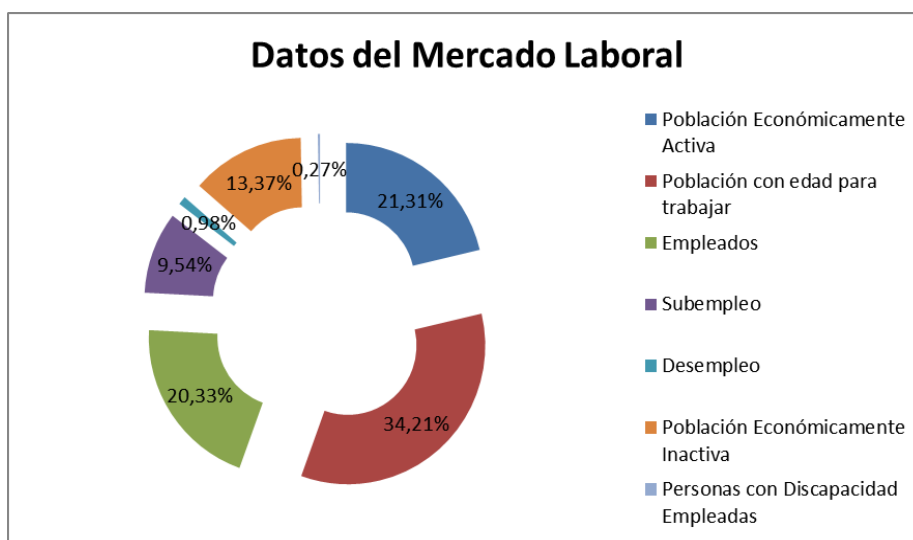


Fuente: INEC

El porcentaje final que conforma el PEA se divide en la tasa de ocupación plena, el subempleo y el desempleo, acorde a los datos otorgados por el INEC entre el 2010 y 2014 están ubicados a través del siguiente cálculo:

- **Tasa de Desempleo.**  
Es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de desocupados y la PEA.
- **Tasa de Subempleo.**  
Es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de subempleados y la PEA.
- **Tasa de Ocupación Plena.**  
Es el porcentaje que resulta del cociente entre el número de ocupados plenos y la PEA.

**Gráfico 9. Datos del Mercado Laboral**



Fuente: INEC

**Cuadro 5. Población Económicamente Activa**

Población Económicamente Activa	Tasa %
Desempleo Urbano	4.57%
Subempleo	42.69%
Ocupación Plena	50.53%

Fuente: INEC

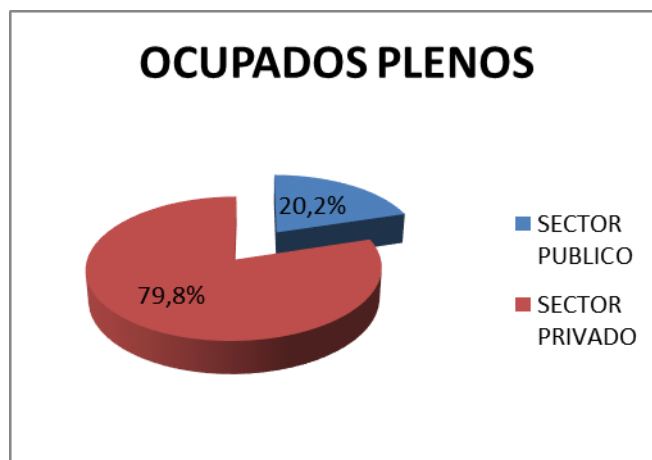
El 4.7% de desempleados contempla las personas de 15 años y más que durante el periodo han estado sin empleo y están disponibles para trabajar, buscaron trabajo o realizar gestiones concretas para conseguir un empleo.

El 42.69% son las personas que trabajaron o tuvieron un empleo, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar situación laboral a fin de aumentar la duración o la productividad de su trabajo.

El 50.53% de Ocupación Plena la ocupa personas de 15 años y más que trabajan, como mínimo, la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones).

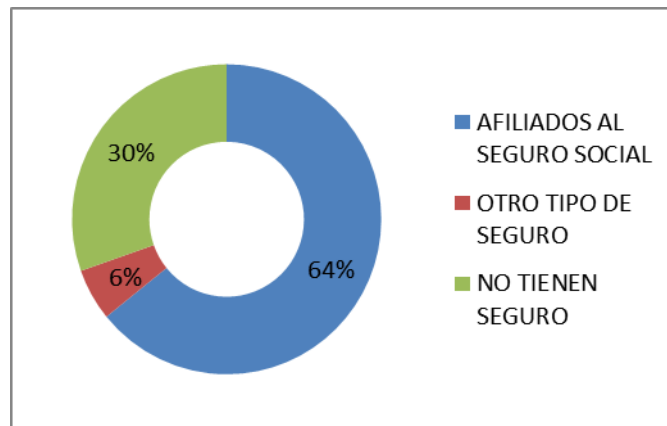
Del total de ocupados plenos el 20.2% se encuentra en el sector público y el 79.8% en el sector privado, pero de ellos solo el 64.18% están afiliados al Seguro Social, el 5.42% tienen otros tipos de seguros y el 30.40% no se encuentran asegurados, porcentajes pocos favorables, teniendo en cuenta la obligación que tienen los empleadores de afiliar a sus empleados acorde la Constitución del Ecuador, el Código del Trabajo y las leyes establecidas al respecto.

**Gráfico 10. Ocupados Plenos**



Fuente: INEC

**Gráfico 11. Afiliación al Seguro Social**



Fuente: INEC

### 3.3 Los salarios

En todo el mundo los salarios son una de las garantías de desarrollo, que permiten a las personas y a las sociedades mejorar sus estilos de vida a través de la remuneración por su trabajo. En el Ecuador las tendencias políticas han marcado en gran manera el desarrollo económico del país afectando a los sectores más vulnerables.

Desde el siglo XVIII hasta finales de los años 80 los monopolios y una injusta explotación laboral, reflejada en la remuneración laboral causó en gran medida unas altas tasas de pobreza, ya que para las clases trabajadoras en la mayoría de los casos era imposible alcanzar el mínimo de la canasta básica.

Un cambio radical en este modelo económico surge en la presidencia de Jaime Roldos Aguilera, cuando el país deja atrás a} décadas de dictadura, y vuelve a ser un país democrático. En este periodo de gobierno se ejecutan grandes cambios a favor de la clase trabajadora, oprimida por décadas en la dictadura militar. Uno de los principales es la ejecución del Decreto Ejecutivo N° 157 que reduce la jornada laboral a 40 horas a la semana, y aumenta el salario mínimo vital de 2400 sucres a 4000 sucres lo que actualmente equivale alrededor de 160 dólares. Pese a este aumento no fue posible

satisfacer las necesidades de la canasta básica de la época, lo que marco la incrementada línea de pobreza, sumada a una gran deuda dejada por la guerra con el Perú y una inflación creciente por el costo de la deuda externa.

Sin embargo pese a la corrupción de los siguientes gobiernos, a finales de los noventa en la presidencia de Jamil Mahuad sucede una de las mayores crisis económicas del país que provocó un cambio radical en todo el sistema. En este periodo, la inflación alcanzó un 54.3%, que elevó el costo de la canasta básica, además la caída del precio del barril de petróleo, dio un aumento de la gasolina en un 71%; las secuelas del Fenómeno del Niño afectaron el sector agrícola, productor de la principal fuente económica, lo que provocó una presión de la deuda externa.

Sumado a esto, la falta de liquidez de algunos bancos, provocó que bajo un limitado análisis económico el Gobierno tome medidas políticas para mantenerse en el poder, entre ellas la principal fue que el dinero del Banco Central solvente la crisis bancaria, provocada por la corrupción de varios banqueros.

Lo que causó que el Gobierno de Mahuad dolarice la moneda del Ecuador con un precio del sucre en 25.000 por cada dólar, además para tratar de frenar la inflación congeló todas las cuentas de los ecuatorianos al decretar un Feriado Bancario. Esto afectó la economía en un estimado de 8.600 millones de dólares, como consecuencia aumentó el desempleo, subempleo, la inflación, devaluación y recesión por los dineros congelados; sin dinero público para salarios, desarrollo agropecuario, salud y educación la pobreza del país en este periodo aumentó en un 40%<sup>11</sup>.

Estos acontecimientos marcaron el rumbo político y económico del país que en un intento desesperado por recuperar la economía impidió la implementación de políticas públicas que regulen y garanticen los derechos de los trabajadores. El subempleo y la tercerización eran las únicas formas de conseguir un empleo, ya que la corrupción impedía concursos de merecimientos limpios e incluyentes.

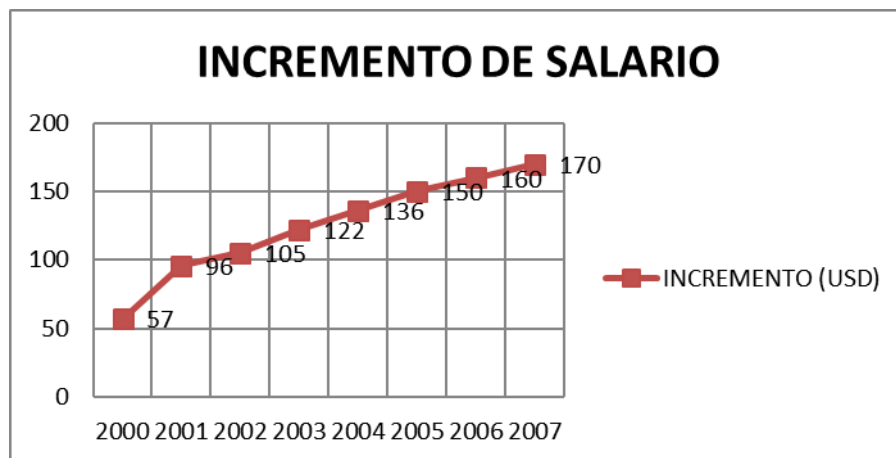
Es así que desde el 2000 hasta el 2007 la cuestión salarial fue un grave problema para el desarrollo social ecuatoriano, con salarios insuficientes para cubrir las necesidades de los ecuatorianos, perdiendo cada año su capacidad adquisitiva por el aumento de la inflación, y el poco análisis económico en los aumentos realizados al salario mínimo vital, evitaba que se realizara una intervención acorde a la demanda de necesidades básicas y servicios del país.

**Cuadro 6. Tabla de Salarios del año 2000 al 2008**

Incremento del Salario en el periodo 2000 - 2008								
Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Incremento	\$57	\$96	\$105	\$122	\$136	\$150	\$160	\$170

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)

**Gráfico 12. Incremento del Salario del 2000 al 2007**



Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)

En la tabla de salarios se evidencia el lento avance que tuvo el aumento de salarios en el país, ya que el mismo era utilizado como instrumento político, para tratar de mantener el poder a costa del desarrollo social

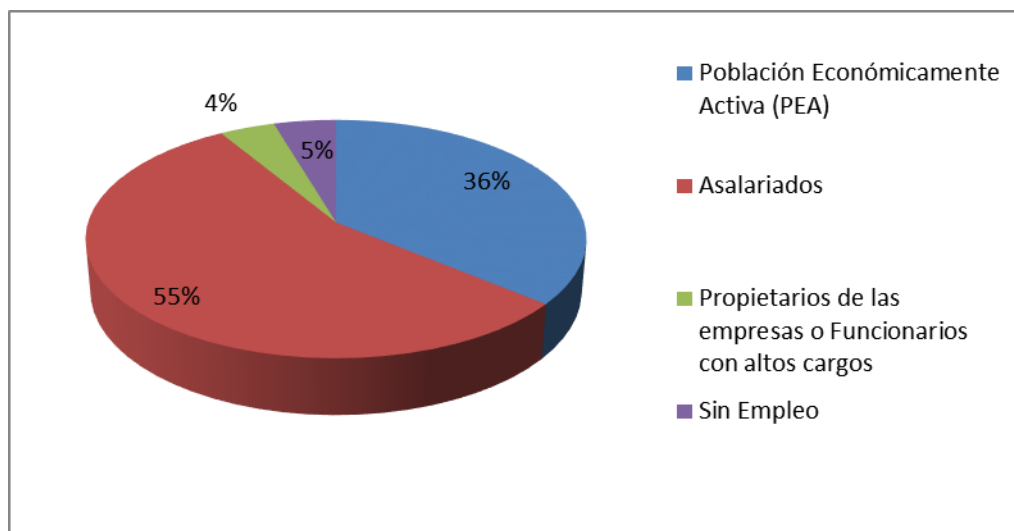
En este escenario no es hasta el 2008 con la presidencia de Rafael Correa que los sueldos suben de 57 dólares a 200 dólares establecidos como el básico. Desde este año hasta la actualidad los salarios han ido subiendo gracias a una mayor estabilidad económica en gran medida por las altas tasas del precio del barril de petróleo.

Como analizaremos en este apartado de la disertación, el salario justo y equitativo ha sido una de las mayores luchas del desarrollo social, Es interesante señalar que pese a la política incluyente que existe en discapacidades aún no hay en el país un análisis económico- social, que determine los avances que ha existido es garantizar un empleo y salario digno para este grupo prioritario.

La nueva Constitución del Ecuador aprobada en el 2008, instauró una política pública de retribución de la riqueza del país para garantizar una remuneración justa de acuerdo a las capacidades de cada trabajador, hasta niveles que puedan cubrir la canasta básica familiar, como se indica en su Artículo 328, “los salarios deben ser dignos, para poder cubrir las necesidades básicas de las personas, así como las de sus familias”. Esto ha sido utilizado para proponer un salario mínimo vital digno enfocado al contexto económico real del país.

En las últimas cifras analizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas Censos (INEC) y el Ministerio del Trabajo, establecen que los \$728 que ganan los emprendedores corresponde al 36% de la población económicamente activa (PEA) del país; el otro 55,3% son los asalariados y el 4,1% son los propietarios de las empresas o funcionarios con altos cargos en la Función Ejecutiva Legislativa y Judicial.

**Gráfico 13. Población Económicamente Activa**



Fuente: INEC

Acorde al estudio en la publicación realizada de “Datos actuales del mercado laboral ecuatoriano” del INEC, se indica que el Ecuador está en el noveno puesto entre los países con mayor emprendimiento y en la sexta posición de los que reciben mayores ingresos.

Según se plantea en el siguiente apartado el incremento del salario anual desde el 2008 es un tema importante establecido en la Constitución del Ecuador y el Plan Nacional del Buen Vivir, estas dos normativas buscan lograr equiparar el Salario Mínimo vital de acuerdo a las necesidades reales de la canasta básica, lo que permitió que en el año 2013 y 2014 el salario se contemple en una base superior a los 300 dólares.

### 3.3.1 Salario Mínimo Vital

El salario mínimo vital en el Ecuador y en el mundo tiene como objetivo asegurar al trabajador y a su familia la satisfacción de sus necesidades básicas (alimentación, educación, vivienda digna, vestimenta, entre otras). Este es la remuneración mínima que establece el país como reconocimiento a la entrega de un trabajo o servicio profesional y legal a los empleados públicos y privados.

Actualmente este salario se construye de acuerdo a lo establecido en la Constitución que promueve un mínimo vital enfocado en lo siguiente:

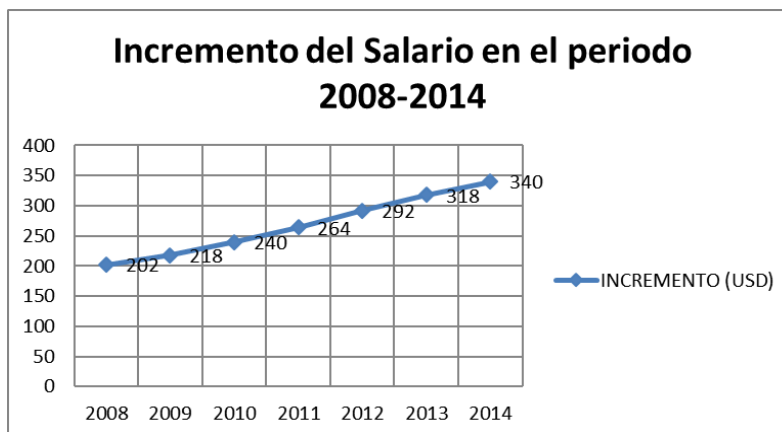
- Los salarios son parte de la remuneración;
- El Salario Digno, al contener la expresión “al menos” denota excepción o salvedad, esto es que sólo por excepción, por salvedad el Salario Digno debería ser igual al costo de la canasta básica familiar, al salario mínimo y de ninguna manera igual; y,
- La acepción al menos igual al salario mínimo, implica que es necesario obtener ingresos superiores para sufragar costos de reproducción no incluidos en la canasta básica, como los necesarios para alcanzar un mayor grado de formación y cualificación que les permita integrarse más adecuadamente al proceso productivo y apoyar en forma más eficiente al desarrollo nacional.
- Además este salario debe ser equitativo para todas las personas sin distinción de su etnia, idioma, creencia religiosa, ideología política o cualquier tipo de discapacidad, en caso de que exista algún tipo de discriminación y no se reconozca la capacidad laboral del trabajador acorde al trabajo que está realizando, el empleador y la empresa serán sujetos a investigaciones y multas específicas de acuerdo a ley.

**Cuadro 7. Incremento del Salario Mínimo Vital 2008-2014**

Incremento del Salario en el periodo 2008-2014							
Años	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Incremento	\$202	\$218	\$240	\$264	\$292	\$318	\$340

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)

**Gráfico 14. Incremento del Salario Mínimo Vital 2008-2014**



Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales (MRL)

Según el análisis económico y social realizado por el INEC desde el 2008 la tasa de aumento del salario mínimo vital se ha concentrado en un 10%, logrando que en el 2012 sea considerado uno de los mejores salarios de la Comunidad Andina. En el 2014 al no lograr un consenso por parte del Consejo Nacional de Salarios CONADES, encargado cada año de fijar el salario mínimo vital por medio de un proceso participativo, el Presidente de la República anunció un nuevo salario mínimo vital de 340 dólares el mismo que será unificado de acuerdo a las ramas de actividad, que van subiendo acorde al grado de preparación de la persona y sus años de experiencia profesional.

#### **4) La Normativa**

Para esta disertación se ha visto como una prioridad conocer el principal marco normativo que existe para la protección y defensa de los derechos de las personas con discapacidad visual, a nivel nacional e internacional, las personas con discapacidades en general están amparados por leyes, convenios y normas que garantizan su acceso a salud, educación e inclusión laboral; su cumplimiento debe ser regulado por el Estado.

A continuación está citado el marco normativo y legal existente, cuyas citas textuales han sido recogidas para la elaboración y sistematización de un cuadro analítico que se encuentra como **ANEXO 1** en este trabajo de investigación.

La importancia de recopilar los artículos del paraguas legal que vela por el cumplimiento de los derechos de este grupo prioritario, se debe a que esta información brinda una de las bases para el análisis de los siguientes capítulos, así como para la propuesta de estrategia de inclusión laboral.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- La Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Discapacidades
- Reglamento General a la Ley de Discapacidades
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Ley Reformatoria Del Decreto Supremo N°. 1397, Relativo A Los Derechos De Los Ciegos
- Código de Trabajo y Ordenanza Metropolitana N° 051

Además de la normativa nacional e internacional el país cuenta con la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2014-2017) este instrumento además de ser construido de forma participativa por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) es la base de las políticas públicas que actualmente existen en el país en temas de discapacidades.

En la Agenda Nacional se pueden identificar 12 políticas públicas que se enfocan en temas de sensibilización; participación; prevención; salud; educación; trabajo; accesibilidad; turismo, cultura, arte deporte y recreación; protección y seguridad social; legislación y justicia; vida libre de violencia, entre otros.

A continuación se detallan las políticas públicas planteadas por Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades:

- 1) **Sensibilización.-** Promover el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, el respeto a su dignidad y su debida valoración.
- 2) **Participación.-** Fomentar el ejercicio del derecho social, civil, político, y de las libertades fundamentales de las personas con discapacidad.
- 3) **Prevención.-** Promover acciones de prevención de discapacidades, así como su diagnóstico y atención temprana.
- 4) **Salud.-** Fomentar en las personas con discapacidad el ejercicio de su derecho a la salud.
- 5) **Educación.-** Promover a las personas con discapacidad en una educación inclusiva y especializada de calidad y con calidez, así como en oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida.
- 6) **Trabajo.-** Salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales y considerando las condiciones específicas de la persona con discapacidad.
- 7) **Accesibilidad.-** Asegurar el acceso de las personas con discapacidad al medio físico, al transporte, a la comunicación, a la información, a los bienes y servicios básicos.
- 8) **Turismo, cultura, arte, deporte y recreación.-** Promover a las personas con discapacidad el acceso y disfrute del turismo, de la cultura, del arte, del deporte y de la recreación.
- 9) **Protección y seguridad social.-** Promover a las personas con discapacidad el acceso a la protección y seguridad social.
- 10) **Legislación y justicia.-** Promover en las personas con discapacidad el acceso efectivo a la justicia, sin discriminación y en igualdad de condiciones que las demás personas.

11) **Vida libre de violencia.**- Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra personas con discapacidad, sus familiares y cuidadores.

12) **Política pública y rendición de cuentas.**- Promover, garantizar y desarrollar la institucionalidad y políticas públicas con equidad para personas con discapacidad, y su rendición de cuentas.

Como se evidencia en este apartado en el país existen políticas públicas que proporcionan el amparo legal necesario para el cumplimiento de la normativa existente en la que se estipula que todas las personas con discapacidad tiene el derecho de acceder a fuentes de trabajo dignas y a una educación que les permita contar con todas las herramientas necesarias para su desarrollo en el ámbito laboral.

## **CAPITULO III: ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

La interpretación de resultados se elaboró en dos vías la primera mediante un análisis de los datos obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas (datos empíricos), al grupo poblacional seleccionado para conocer de forma directa la realidad del acceso laboral de las personas con discapacidad visual. Y la segunda se enfocó en una investigación de los datos teóricos en torno a la normativa, políticas nacionales, discapacidad visual, estadísticas y reportes por parte de instituciones públicas y privadas.

Esto permitió relacionar la información encontrada en las dos áreas de investigación (información primaria y secundaria) con los planteamientos del marco teórico; considerando la presentación general de resultados a través de textos, cuadros porcentuales que contienen la tabulación de los datos, y el empleo de diferentes gráficos.

Un instrumento utilizado para lograr generar resultados objetivos fue la tabla de salida, que es una tabla estadística empleada para organizar la información generada en categorías y variables, estableciendo una relación entre filas y columnas. Lo que permitirá una lectura fácil, precisa y concreta.

Además debido a la naturaleza de la investigación y los métodos cualitativos y cuantitativos empleados se realizó una tabulación de la información en matrices que especifiquen los parámetros de posición o dispersión de los datos obtenidos a través de distintas fuentes.

### **1) Resultados Alcanzados**

La investigación realizada para este proyecto de tesis tuvo un proceso de duración de 18 meses, en este tiempo se recopiló la información secundaria se realizó un análisis sistemático de la misma, se construyó los instrumentos de la investigación y se procedió a encuestar a 25 personas de las cuales 13 fueron hombres y 12 mujeres, las características de los grupos seleccionados se detallan a continuación:

La selección de las personas encuestadas se realizó mediante una investigación previa en la que se determinó la importancia de contar con hombres y mujeres que procedan de diferentes espacios, en el ámbito público y privado.

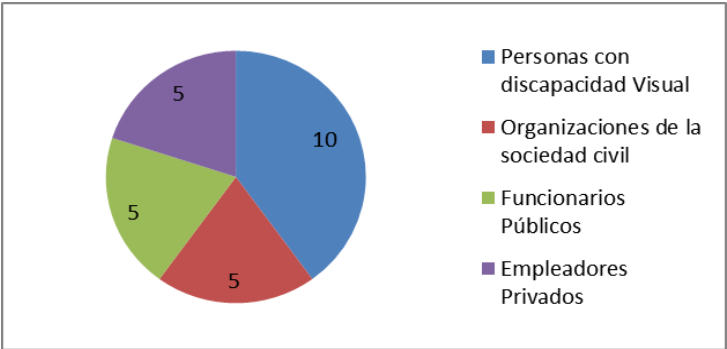
Es así que del total de la muestra 10 son personas con discapacidad visual, 5 pertenecen a organizaciones de la sociedad civil, 5 son funcionarios públicos y 5 son empleadores de la empresa privada.

**Cuadro 8. Características de los grupos encuestados**

% Encuestados	Características de grupos encuestados
10 personas	Personas con discapacidad Visual
5 personas	Organizaciones de la sociedad civil
5 personas	Funcionarios Públicos
5 personas	Empleadores Privados

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Gráfico 15. Rango de Género**



Fuente: Analisis de las encuestas realizadas

El instrumento de la investigación recoge 15 preguntas a más de las de orden general referidas a la identificación general de los ciudadanos entrevistados, nivel escolar y ocupación. Las preguntas de la boleta fueron dos abiertas y 13 cerradas. Del conjunto de interrogantes de la encuesta, dos fueron generales y trece de carácter específico.

Las preguntas de la boleta, así como los interrogantes y objetivos específicos de la investigación derivaron de una matriz categorial que recoge seis variables, dimensiones e indicadores, la que fue previamente definida a través de consultas realizadas a profesionales calificados en la temática, como también de una prueba de validación de la misma..

El levantamiento de la información, así como el proceso de codificación, tabulación lectura e interpretación de resultados de la investigación observó el procedimiento metodológico expuesto en el Capítulo III de esta Tesis de Grado.

Los resultados alcanzados, o indicadores generados, a más de ser inéditos, son altamente confiables por la calidad observada en el proceso, esto es, contar con criterios de diferentes actores para evitar desviaciones alrededor del conjunto de respuestas logradas, empleo de una metodología probada, compromiso y seriedad de los consultados, como también, solvencia del equipo que apoyó en el proceso de levantamiento y procesamiento de la información.

En las encuestas además de las 2 preguntas abiertas, 13 cerradas, 2 generales y 13 de carácter específico, se consultó a cada entrevistado su edad, ocupación y nivel escolar, para poder resolver algunas de las interrogantes de la investigación.

El levantamiento de la información, así como el proceso de codificación, tabulación lectura e interpretación de resultados utilizó el procedimiento metodológico expuesto en el Capítulo III de esta Tesis de Grado.

Los resultados alcanzados, o indicadores generados, a más de ser inéditos, son altamente confiables por la calidad observada en el proceso, esto es, contar con criterios de diferentes actores para evitar desviaciones alrededor del conjunto de respuestas logradas, empleó al

usar una metodología probada, tener compromiso y seriedad con los consultados, como también, solvencia y profesionalismo en el proceso de levantamiento y procesamiento de la información.

## **2) Lectura de los indicadores de la investigación**

Como resultado de la investigación realizada se encontraron 59 indicadores correspondientes a 15 preguntas ordenadas en 7 variables, los mismos que permiten entender de mejor manera el problema tratado y contribuyen en la formulación de una propuesta de estrategia que fomente el acceso laboral de las personas con discapacidad visual, en la ciudad de Quito.

Para comprender reflejar de forma adecuada los resultados obtenidos se lo hizo en dos grupos que contienen las variables analizadas, el primero enfocado en las preguntas generales y el segundo en las preguntas específicas de la encuesta.

### *2.2 Preguntas Generales*

**Pregunta: Los principales problemas que tienen las personas con discapacidad visual para acceder a plazas laborales.**

La desocupación laboral en el Ecuador durante los años 2010-2014 se sitúa en un 4.6% mucho menor a los años anteriores, según el último informe del INEC acerca de la Población Económicamente Activa (PEA), sin embargo en estas estadísticas no se toma en cuenta a las personas con diferentes tipos de discapacidad, este sector poblacional no cuenta con un estudio de campo específico que pueda delimitar según el tipo de discapacidad el real empleo y desempleo que existe en el país.

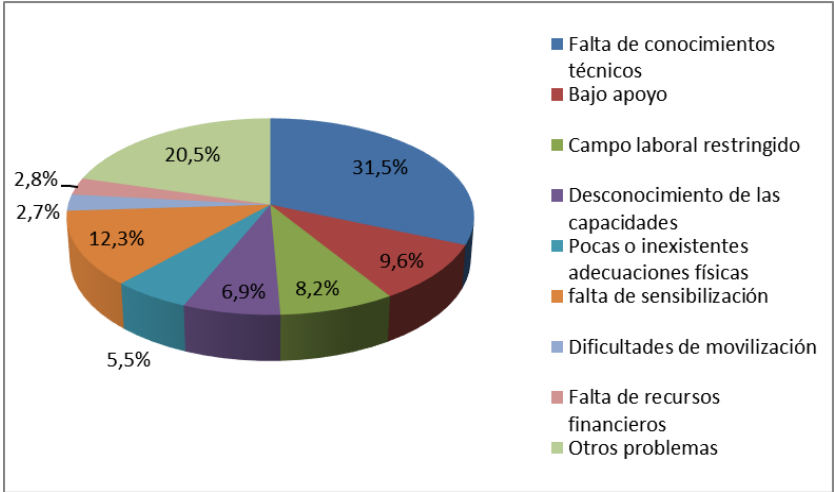
Con este antecedente, se realizaron 25 consultas (encuestas) a personas de diferentes instituciones de acuerdo a los 4 grupos seleccionados para el estudio, mediante la pregunta abierta ¿Cuáles son los mayores problemas por los que atraviesan las

personas con discapacidad visual para acceder a un puesto de trabajo por cuenta propia o en relación de dependencia?, se recolectaron 73 respuestas, que arrojaron los siguientes resultados:

**Indicadores: Principales problemas que tienen las personas con discapacidad visual para acceder a plazas laborales:**

- El 31.5% indica que se debe a la falta de conocimientos técnicos, que puede estar ocasionada por un limitado acceso a capacitaciones y experiencia laboral.
- Un 9.6% señaló que la causa puede ser por un bajo apoyo estatal, de la sociedad, empresarial y familiar, para promover su adecuada inclusión.
- El 8.2% resalta que responde a que el campo laboral para las personas con discapacidad visual es restringido,
- El 6.9% afirmó que se debe a causa del desconocimiento de las capacidades que tienen las personas con discapacidad visual para desarrollarse en diferentes áreas de trabajo.
- Un 5.5% pocas o inexistentes adecuaciones físicas y señalética que faciliten su desplazamiento y movilidad.
- El 12.3% señalan que existe poco interés por parte de los empleadores en contratar personas con discapacidad visual, debido a la falta de sensibilización con respecto al tema.
- El 2.7% Resaltaron que para las personas con discapacidad visual existe dificultades de movilización para ir a sus trabajos y moverse en el interior de los mismos.
- Un 2.8% señaló que existe una falta de recursos financieros para promover emprendimientos por cuenta propia.

**Gráfico 16. Los principales problemas que tienen las personas con discapacidad visual para acceder a plazas laborales.**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

A nivel nacional y más aún a nivel local de la ciudad de Quito no se tienen cifras ni datos actuales acerca del porcentaje de personas con discapacidad visual que se encuentran desempleadas. Según el Ministerio de Relaciones Laborales o Ministerio de Trabajo y la Secretaría Técnica de Discapacidades están trabajando en conjunto para generar un sistema que permita generar información verificada acerca de la situación de las personas con diferentes tipos de discapacidades, que permitirá fortalecer los procesos de inclusión laboral que existen actualmente.

En busca de obtener resultados objetivos en esta variable y en alcance a la primera interrogante, se formuló una segunda pregunta abierta. ¿Existen oportunidades de acceso laboral para las personas con discapacidad visual, generadas por la sociedad y los empleadores, más allá de lo dispuesto por las leyes y reglamentos vigentes?

**Cuadro 9. Tabla de Resultados: Principales problemas que tienen las personas con discapacidad visual para acceder a plazas laborales.**

<b>PRINCIPALES PROBLEMAS PARA ACCEDER A PLAZAS LABORALES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>Personas con Discapacidad Visual</b>	<b>%</b>	<b>Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada</b>	<b>%</b>
Falta de conocimientos técnicos, que puede estar ocasionada por un limitado acceso a capacitaciones y experiencia laboral	<b>23</b>	31.5	9	12.3	14	19.2
Bajo apoyo estatal, de la sociedad, empresarial y familiar, para promover su adecuada inclusión.	<b>7</b>	9.6	3	4.1	4	5.5
Campo laboral restringido	<b>6</b>	8.2	3	4.1	3	4.1
Desconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad visual.	<b>5</b>	6.9	1	1.4	4	5.5
Pocas o inexistentes adecuaciones físicas y señalética que faciliten su desplazamiento y movilidad	<b>4</b>	5.5	1	1.4	3	4.1
Desconocimiento social y empresarial de las capacidades de las personas con discapacidad visual	<b>3</b>	4.1	2	2.7	1	1.4
Baja autoestima personal	<b>3</b>	4.1	1	1.4	2	2.7
Baja sensibilización de parte de las empresas y empleadores	<b>3</b>	4.1	1	1.4	2	2.7

Dificultades de movilización	2	2.7	1	1.3	1	1.4
Falta de recursos financieros para promover emprendimientos por cuenta propia	2	2.8	1	1.4	1	1.4
Otros problemas	15	20.5	7	9.6	8	10.9
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100.0</b>	<b>30</b>	<b>41.1</b>	<b>43</b>	<b>58.9</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Indicadores: Oportunidades de Acceso Laboral:**

En esta pregunta se obtuvo 39 respuestas de las cuales, solo la cuarta parte se refiere específicamente a lo consultado, en tanto que el restante hace referencia a las actitudes que afectan el acceso laboral de las personas con discapacidad visual, teniendo los siguientes resultados:

- El 15.3% indicó que los empleadores cumplen con la ley, pero que no existe ningún tipo de trabajo especializado.
- El 5.1% Existen puestos de trabajo pero no van acorde a las capacidades y conocimientos de las personas.
- El 2.6% Los empleadores dan trabajo, por obligación, sin tener en cuenta la realidad de las personas con discapacidad.
- El 2.6% Los empleadores están satisfechos con el trabajo de baja responsabilidad en el que las personas con discapacidad visual se desempeñan.

**Gráfico 17. Oportunidades Generadas**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas.

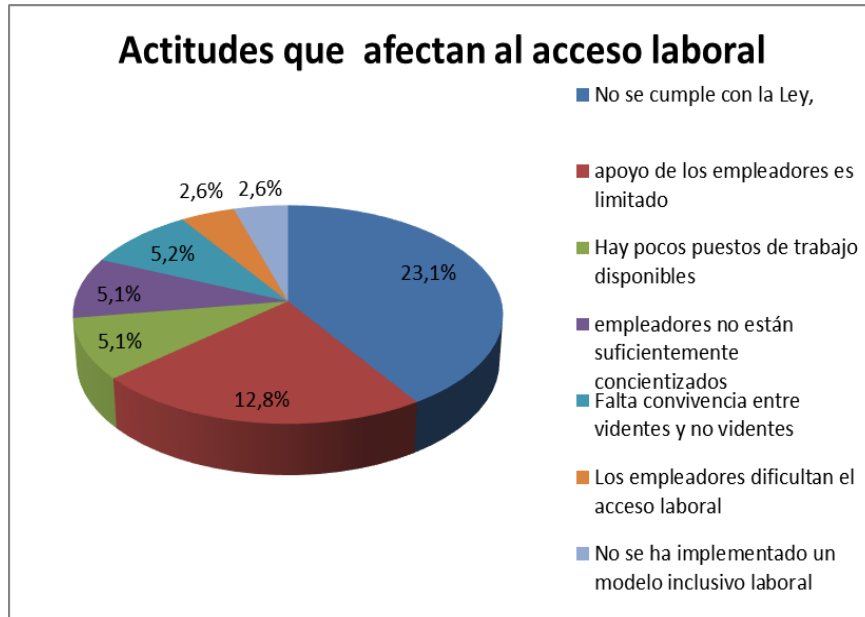
**Indicadores: Actitudes que Afectan el Acceso Laboral:**

En este indicador de las 25 encuestas realizadas a los grupos señalados se encontraron las siguientes respuestas:

- 23.1% Escasos mecanismos de Monitoreo y seguimiento.
- 12.8% Es poco el apoyo de las instituciones para las personas con discapacidad visual.
- 5.1% Hay pocos puestos de trabajo disponibles y una demanda creciente.
- 5.1% Los empleadores no están suficientemente sensibilizados.
- 5.2% Se necesita un fortalecimiento de la inclusión laboral entre personas videntes y no videntes.
- 2.6% Es difícil acceder a plazas laborales, así se tengan los conocimientos.

- 2.6% No se ha implementado un modelo inclusivo laboral para atender a la diversidad.

**Gráfico 18. Actitudes que afectan al acceso laboral**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

El hecho de que de cada cuatro respuestas tres se pronuncien contrariamente, nos lleva a formular los siguientes interrogantes ¿Realmente se ha preocupado la sociedad ecuatoriana y los empleadores por la ocupación de las personas con discapacidad visual?, ¿Por qué no se ha implementado un modelo inclusivo laboral para atender a la diversidad de personas con discapacidad? y ¿Por qué no se cuentan con instituciones o mecanismos de control para evidenciar el cumplimiento o no de la Ley?

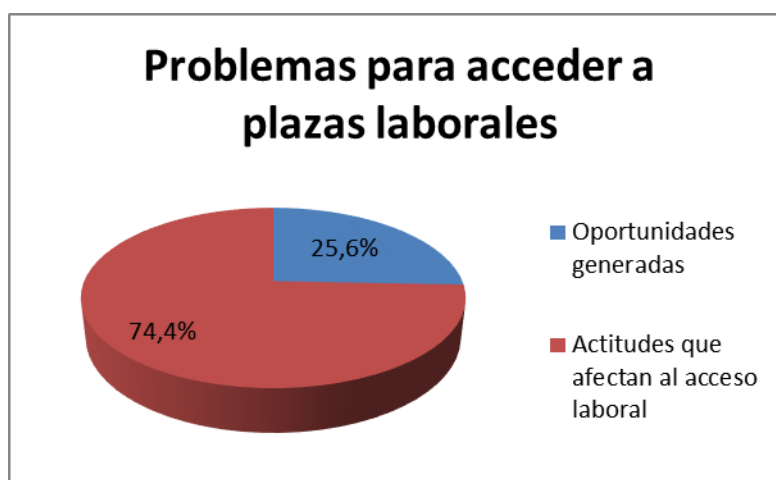
**Cuadro 10. Tabla de Resultados: Oportunidades de acceso laboral para las personas con discapacidad visual, generadas por la sociedad y los empleadores**

	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>Personas con Discapacidad Visual</b>	<b>%</b>	<b>Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada</b>	<b>%</b>
<b>Oportunidades Generadas</b>	<b>10</b>	<b>25.6</b>	<b>4</b>	<b>10.2</b>	<b>6</b>	<b>15.4</b>
Los empleadores se limitan a cumplir con la Ley	6	15.3	1	2.5	5	12.8
Existen puestos de trabajo pero no van acorde a las capacidades y conocimientos de las personas.	2	5.1	1	2.5	1	2.6
Los empleadores dan trabajo, por obligación, sin tener en cuenta la realidad de las personas con discapacidad.	1	2.6	1	2.6	-	-
Los empleadores están satisfechos con el trabajo de baja responsabilidad en el que las personas con discapacidad visual se desempeñan.	1	2.6	1	2.6	-	-
<b>Actitudes que afectan el acceso laboral de las personas con discapacidad visual</b>	<b>29</b>	<b>74.4</b>	<b>14</b>	<b>36.0</b>	<b>15</b>	<b>38.4</b>
Escasos mecanismos de Monitoreo y seguimiento	9	23.1	2	5.2	7	17.9
Es poco el apoyo de las instituciones para las personas con discapacidad visual.						

	<b>5</b>	12.8	3	7.7	2	5.1
Hay pocos puestos de trabajo disponibles y una demanda creciente	<b>2</b>	5.1	2	5.1	-	-
Los empleadores no están suficientemente sensibilizados	<b>2</b>	5.1	-	-	2	5.1
Se necesita un fortalecimiento de la inclusión laboral entre personas videntes y no videntes	<b>2</b>	<b>5.2</b>	1	2.6	1	2.6
Es difícil acceder a plazas laborales, así se tengan los conocimientos	<b>1</b>	2.6	1	2.6	-	-
No se ha implementado un modelo inclusivo laboral para atender a la diversidad.	<b>1</b>	2.6	-	-	1	2.6
Otras respuestas	<b>7</b>	17.9	5	12.8	2	5.1
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100.0</b>	<b>18</b>	<b>46.2</b>	<b>21</b>	<b>53.8</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Gráfico 19. Problemas para Acceder a Plazas Laborales**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

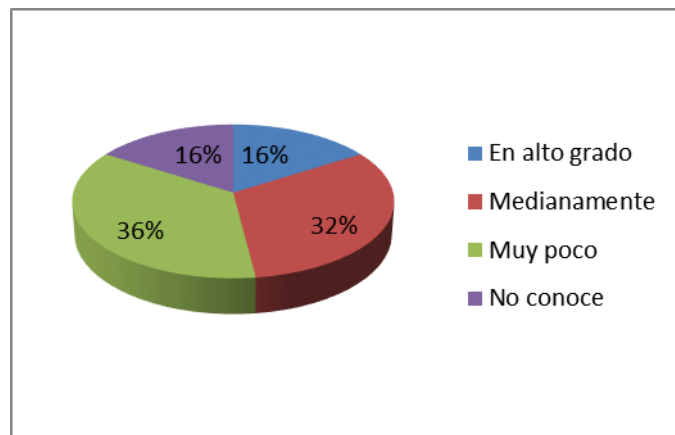
## 2.3 Preguntas Específicas

### 2.3.1 Educación y Capacitación

#### **Indicador: La educación y la capacitación frente al acceso laboral de personas con discapacidad visual**

En el Ecuador, aún no se cuenta con un registro específico que analice y determine la calidad de la educación y los programas de capacitación a los que tienen acceso las personas con discapacidad visual, y si estos aportan a que ellos puedan acceder a plazas laborales. Al igual que en los indicadores anteriores, para este específico se consultó a 25 personas sobre el tema, y se obtuvieron las siguientes respuestas: 17 señalaron que muy poco o medianamente, 4 de ellos dijeron que en alto grado y un número igual, no contestaron.

**Gráfico 20. Educación y la capacitación frente al acceso laboral de personas con discapacidad visual**



Fuente: Análisis de las encuestas realizada

Las respuestas obtenidas, las dieron personas con conocimientos sobre la temática y en condiciones de responder, por lo que las mismas son altamente preocupantes, ya que para un 68% la educación y capacitación no estaría contribuyendo para el acceso laboral de este grupo prioritario.

**Cuadro 11. Tabla de Análisis: La educación y la capacitación frente al acceso laboral de las personas con discapacidad visual.**

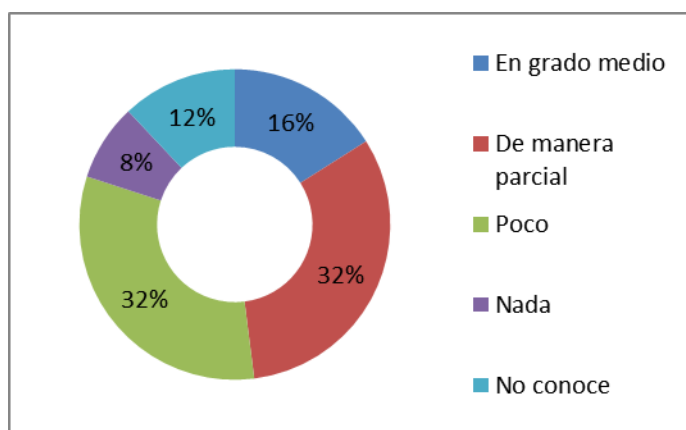
PREGUNTAS	TOTAL	%	Personas con Discapacidad Visual	%	Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada	%
En alto grado	4	16.0	-	-	4	16.0
Medianamente	8	32.0	4	16.0	4	16.0
Muy poco	9	36.0	6	24.0	3	12.0
No conoce	4	16.0	-	-	4	16.0
No contesta	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>40.0</b>	<b>15</b>	<b>60.0</b>

Fuente: Análisis de las Fuentes Realizadas

**Indicador: La educación y la capacitación otorgada a personas con discapacidad visual y su enfoque de mercado de trabajo.**

Al ser consultados si la malla curricular de la educación y capacitación para personas con discapacidad visual, es elaborada con enfoque de mercado de trabajo, un 48% respondieron que en grado medio y de manera parcial, mientras que un 40% de las contestaciones señalaron que poco o nada y los restantes indicaron no conocer sobre la situación.

**Gráfico 21. Educación y la capacitación otorgada a personas con discapacidad visual y su enfoque de mercado de trabajo**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

Los indicadores obtenidos son inéditos, dejando al descubierto que este sector de población, no es atendido como corresponde, al ser implícitas actitudes público - privadas que no permiten su desarrollo laboral.

**Cuadro 12. Tabla de Análisis: La educación y la capacitación otorgada a personas con discapacidad visual y su enfoque de mercado de trabajo.**

	TOTAL	%	Personas con discapacidad visual	%	Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada	%
En alto grado	-	-	-	-	-	-
En grado medio	4	16.0	2	8.0	2	8.0
De manera parcial	8	32.0	2	8.0	6	24.0
Poco	8	32.0	6	24.0	2	8.0
Nada	2	8.0	-	-	2	8.0
No conoce	3	12.0	-	-	3	12.0
No contesta	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>40.0</b>	<b>15</b>	<b>60.0</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

### 2.3.2 Programas Sociales

**Indicador: Disponibilidad de programas de capacitación para promover la inserción laboral de personas con discapacidad visual.**

La normativa nacional que existe a favor de las personas con discapacidad visual promueve que tengan acceso a una igualdad de oportunidades, sin embargo los pocos programas de formación y capacitación que existe para este grupo poblacional, reducen su capacidad de acceder a una plaza laboral.

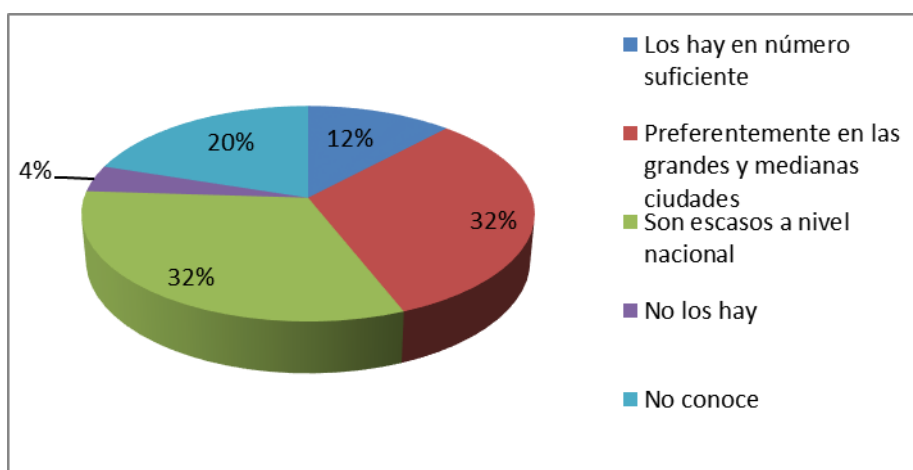
Según el análisis realizado para esta disertación, a través de una encuesta, para este tema en específicos se obtuvieron las siguientes respuestas: 8 de los 25 consultados indicaron que los programas operan preferentemente en las grandes ciudades y 3 de ellos señalaron que en número suficiente, en tanto que otros 8, se indicaron que estos programas son escasos a nivel nacional.

**Cuadro 13. Tabla de Resultados: Disponibilidad de programas de capacitación para promover la inserción laboral de personas con discapacidad visual.**

	TOTAL	%	Personas con discapacidad visual	%	Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada	%
Los hay en número suficiente	3	12.0	-	-	3	12.0
Preferentemente en las grandes y medianas ciudades	8	32.0	6	24.0	2	8.0
Son escasos a nivel nacional:	8	32.0	4	16.0	4	16.0
No los hay	1	4.0	-	-	1	4.0
No conoce	5	20.0	-	-	5	20.0
No contesta	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>40.0</b>	<b>15</b>	<b>60.0</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Gráfico 22. Disponibilidad de programas de capacitación para promover la inserción laboral de personas con discapacidad visual**



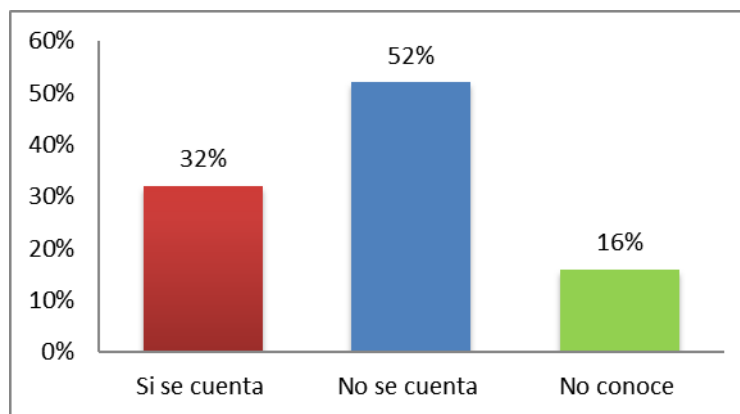
Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Indicador: Presencia de programas de inclusión laboral para personas con discapacidad visual.**

Desde el año 2008 con la aprobación de la nueva Constitución del Ecuador, el Gobierno Nacional colocó a la población con discapacidades, como un grupo prioritario. En este contexto durante el proceso de investigación surgieron las siguientes interrogantes: ¿Existe en el país una atención específica de acuerdo a cada tipo de discapacidad?, ¿Cuenta el país con programas de inclusión laboral enfocados específicamente a las personas con discapacidad visual? Las respuestas obtenidas señalan lo siguiente:

Un 52% de ellos indicó que no se dispone de programas de capacitación específicos; el 32% se pronunció afirmativamente; y solo un 16% dijo no conocer sobre la situación.

**Gráfico 23. Presencia de programas de inclusión laboral para personas con discapacidad visual**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

Esta información sugiere que en el país es imperante desarrollar programas y campañas de capacitación específicas para personas con discapacidad visual, que vayan enfocadas en la realidad del mercado laboral nacional, además se

resalta la necesidad de fortalecer los canales y materiales de comunicación para que este grupo poblacional pueda acceder a este tipo de programas tanto de manera presencial como a distancia.

**Cuadro 14. Tabla de Resultados: Presencia de programas de inclusión laboral para personas con discapacidad visual.**

	TOTAL	%	Personas con discapacidad visual	%	Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada	%
Si se cuenta	8	32.0	3	12.0	5	20.0
No se cuenta	13	52.0	7	28.0	6	24.0
No conoce	4	16.0	-	-	4	16.0
No responde	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>40.0</b>	<b>15</b>	<b>60.0</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

### 2.3.3 Salarios

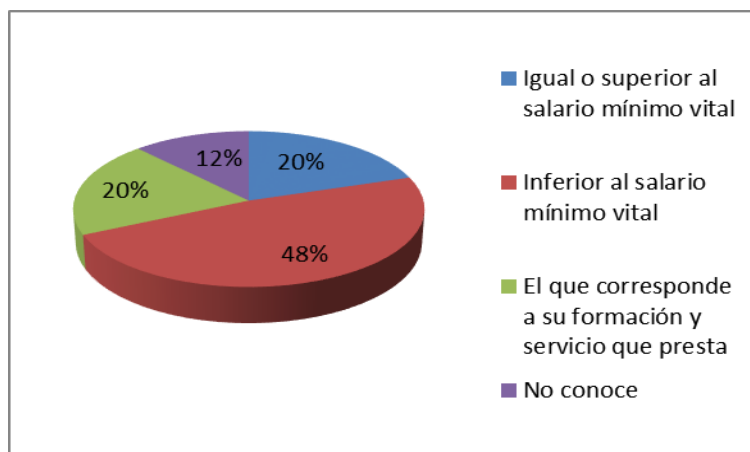
**Indicador: Niveles salariales obtenidos por las personas con discapacidad visual.**

Como parte de las interrogantes de la investigación se buscó conocer si los ingresos salariales de las personas con discapacidad visual son compatibles con su preparación y capacitación alcanzada, así también conocer si estos salarios van de acuerdo a lo establecido por la normativa nacional.

Los resultados obtenidos de la investigación en este indicador fueron los siguientes:

- Un 48% que los ingresos son inferiores al salario mínimo vital
- Un 20% que aquellos no corresponden a su formación y servicio que prestan
- Un 20% indicaron que eran iguales o superiores al salario mínimo vital.

**Gráfico 24. Niveles salariales obtenidos por las personas con discapacidad visual.**



Fuente: Análisis de encuestas realizadas

Estos resultados reflejan que existe un problema frente a los bajos salarios que este grupo poblacional recibe, lo que alimenta la rueda del porcentaje de población con discapacidades que enfrenta situaciones de pobreza, ya que estas condiciones dificultan su posibilidad de acceder a una plaza laboral y los bajos salarios evitan un desarrollo económico- social.

**Cuadro 15. Tabla de Resultados: Niveles salariales obtenidos por las personas con discapacidad visual.**

	TOTAL	%	Personas con discapacidad visual	%	Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada	%
Igual o superior al salario mínimo vital	5	20.0	2	8.0	3	12.0
Inferior al salario mínimo vital	12	48.0	7	28.0	5	20.0
El que corresponde a su formación y servicio que presta	5	20.0	1	4.0	4	16.0
No conoce	3	12.0	-	-	3	12.0
No contesta	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>40.0</b>	<b>15</b>	<b>60.0</b>

### 2.3.4 Inclusión Laboral

#### **Indicador: Alternativas que facilitan el acceso laboral de las personas con discapacidad Visual**

Para conocer la realidad de la Inclusión laboral para las personas con diferentes tipos de discapacidades en especial la población con discapacidad visual se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las alternativas que tienen las personas con discapacidad visual para alcanzar una plaza de trabajo?

Los resultados obtenidos revelan que de las 62 personas encuestadas el 22.6% señala que las plazas se obtienen a través de la intermediación o de amistades, un 21% mediante programas de empleo público, un 14.5% por anuncios de prensa, un 14.5% por convocatorias realizadas en las páginas web, un 12.9% mediante bolsas de trabajo y la diferencia a través de otros medios.

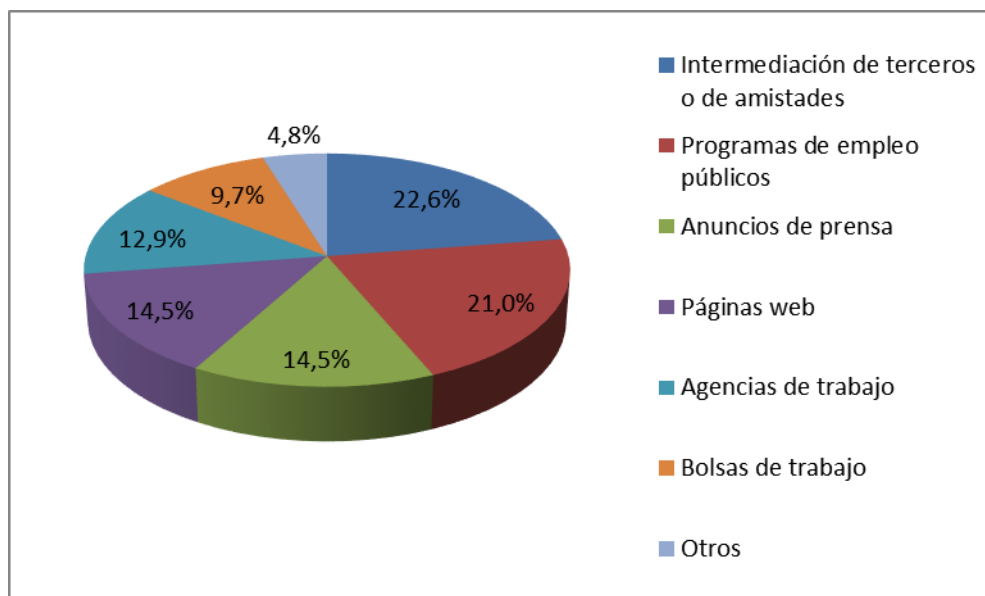
Estos resultados revelan que las oportunidades de acceder a una plaza laboral para este grupo poblacional son distintas al resto de la población, sin embargo un dato relevante es que, los programas gubernamentales (empleos públicos y bolsas de trabajo) han logrado una gran presencia, representan el 30.7% de las alternativas, ubicándose como la principal opción.

**Cuadro 16. Tabla de Respuestas: Alternativas que facilitan el acceso laboral de las personas con discapacidad Visual**

	TOTAL	%	Personas con discapacidad visual	%	Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada	%
Intermediación de terceros o de amistades	14	22.6	6	9.7	8	12.9
Programas de						

empleo públicos	13	21.0	2	3.2	11	17.8
Anuncios de prensa	9	14.5	5	8.1	4	6.4
Páginas web	9	14.5	5	8.1	4	6.4
Agencias de trabajo	8	12.9	4	6.5	4	6.4
Bolsas de trabajo	6	9.7	3	4.8	3	4.9
Otros: ¿cuáles?	3	4.8	1	1.6	2	3.2
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100.0</b>	<b>26</b>	<b>42.0</b>	<b>36</b>	<b>58.0</b>

**Gráfico 25. Alternativas que facilitan el acceso laboral de las personas con discapacidad Visual**



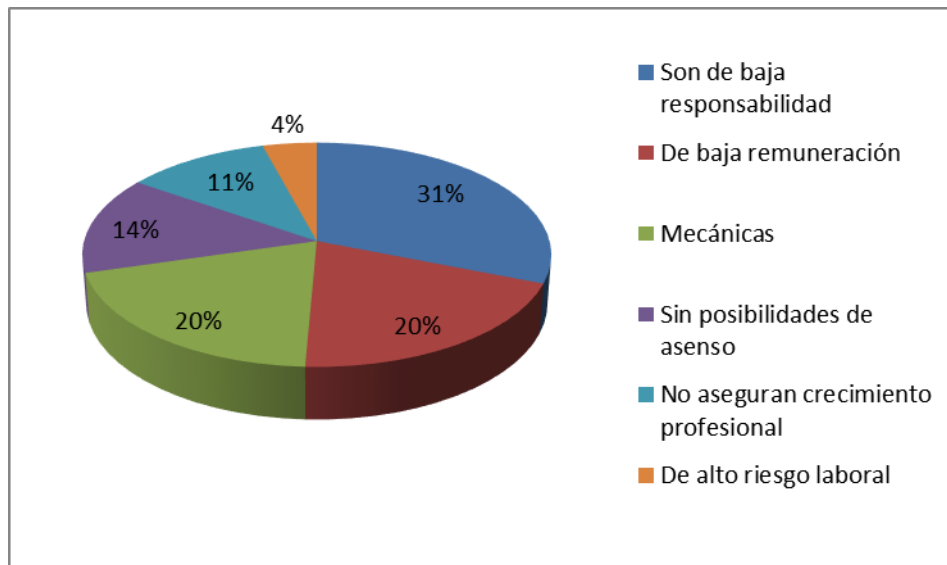
Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Indicador: Plazas de trabajo asignadas a personas con discapacidad visual**

Para poder conocer de primera mano cuáles son las características de las plazas laborales a las que las personas con discapacidad visual tienen acceso se consultaron a 25 personas, obteniendo los siguientes resultados:

- El 31% indican que son de baja responsabilidad.
- Un 19.7% de baja remuneración.
- Un 19.7% mecánicas.
- Un 14.1% sin posibilidades de ascenso.
- Un 11.2% firman que no aseguran crecimiento profesional.
- Un 11.2% firman que no aseguran crecimiento profesional.

**Gráfico 26. Plazas de trabajo asignadas a personas con discapacidad visual**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

Estos indicadores demuestran una alarmante realidad que plazas laborales con estas condiciones dificultan en gran medida el desarrollo personal, y profesional de las personas con discapacidad visual, dificultando en gran medida su inclusión social.

En muchos casos se debe a desconocimiento de las reales capacidades y habilidades que tienen las personas con discapacidad visual, en otros se debe a que el nivel de educación y capacitación no les permite acceder a puestos de trabajo de a mediana y alta responsabilidad.

**Cuadro 17. Tabla de Respuestas: Plazas de trabajo asignadas a personas con discapacidad visual.**

	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>Personas con discapacidad visual</b>	<b>%</b>	<b>Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada</b>	<b>%</b>
Son de baja responsabilidad	<b>22</b>	31.0	9	12.7	13	18.3
De baja remuneración	<b>14</b>	19.7	5	7.0	9	12.7
Mecánicas	<b>14</b>	19.8	6	8.5	8	11.3
Sin posibilidades de ascenso	<b>10</b>	14.1	4	5.6	6	8.5
No aseguran crecimiento profesional	<b>8</b>	11.2	3	4.2	5	7.0
De alto riesgo laboral	<b>3</b>	4.2	3	4.2	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>	<b>30</b>	<b>42.2</b>	<b>41</b>	<b>57.8</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

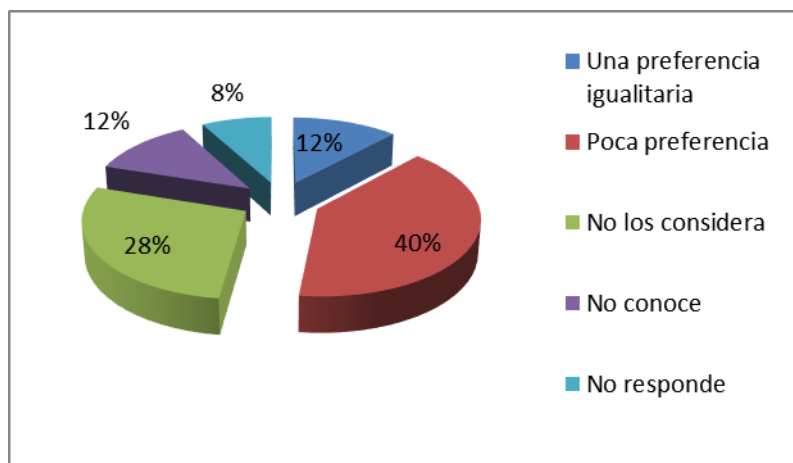
**Indicador: Opinión de los empleadores acerca de las personas con discapacidad visual.**

Este indicador se formuló para conocer de forma directa el grado de sensibilidad y conocimiento que tienen los potenciales empleadores del sector público y privado acerca de las personas con discapacidad visual. De esta forma los resultados obtenidos que se presentarán a continuación demuestran la grave problemática que debe enfrentar este sector poblacional para lograr acceder a puestos de trabajo dignos.

- Un 40% de las respuestas, expresaron que los empleadores tienen poca preferencia por este tipo de discapacitados,

- Un 12% indica que no guardan consideraciones, un porcentaje similar al indicador anterior dice haber una preferencia igualitaria respecto a los restantes ejecutivos, empleados u operarios.
- Un 20% de los pronunciamientos no conoce sobre el tema o no responde.

**Gráfico 27. Opinión de los empleadores acerca de las personas con discapacidad visual.**



Fuente: Análisis de las Encuestas realizadas

Es interesante analizar como los resultados obtenidos revelan la falta de interés por parte de los empleadores en incluir en sus nóminas laborales a personas con discapacidad visual, si una de las causas se debe a una falta de información es imperante que se apliquen estrategias de promoción y sensibilización acerca de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad visual; si por otro lado este hecho revela una falla en la normativa existente, así como en los mecanismos de monitoreo que garanticen el cumplimiento de la ley, se necesitan generara estrategias estatales que analicen de forma profunda estos acontecimientos.

Este tema merece particular atención porque en el país hace falta mayor solidaridad con un importante grupo humano que lo requiere, la que se consigue con campañas de concientización y mediante talleres de capacitación.

**Cuadro 18. Tabla de Respuestas: Opinión de los empleadores acerca de las personas con discapacidad visual.**

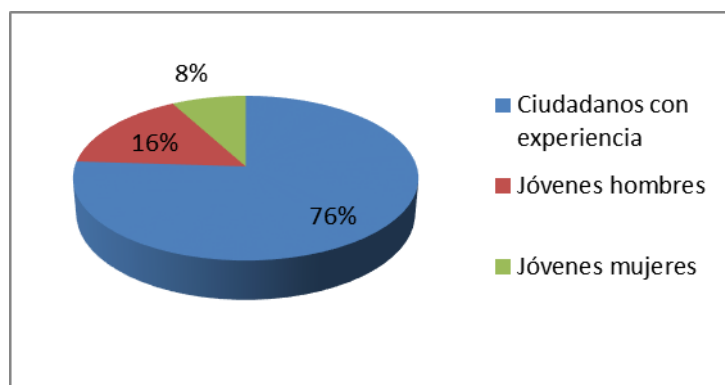
	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>Personas con discapacidad visual</b>	<b>%</b>	<b>Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada</b>	<b>%</b>
Alta preferencia	-	-	-	-	-	-
Una preferencia igualitaria	<b>3</b>	12.0	-	-	3	12.0
Poca preferencia	<b>10</b>	40.0	4	16.0	6	24.0
No los considera	<b>7</b>	28.0	6	24.0	1	4.0
No conoce	<b>3</b>	12.0	-	-	3	12.0
No responde	<b>2</b>	8.0	-	-	2	8.0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>40.0</b>	<b>15</b>	<b>60.0</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Indicador: Niveles de preferencia de los posibles empleadores respecto al sexo, edad y experiencia de las personas con discapacidad visual.**

Se seleccionaron tres variantes (sexo, edad y experiencia) para conocer los principales términos que consideran los empleadores, de las 25 personas encuetadas el 76% señaló que buscan profesionales experiencia, 4% que prefieren a jóvenes hombres y el 2% buscan jóvenes mujeres.

**Gráfico 28. Niveles de preferencia de los posibles empleadores respecto al sexo, edad y experiencia de las personas con discapacidad visual.**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

Las respuestas sugieren que si el mayor porcentaje de empleadores buscan personal capacitado y con experiencia, debe ser una prioridad del Gobierno Nacional, facilitar este tipo de espacios para las personas con discapacidad visual, así como garantizar que tanto el sector público como privada empiece por acoger personas con discapacidad visual en pasantías de las que reciban las herramientas y conocimientos necesarios para ubicarse en plazas de trabajo dignas.

**Cuadro 19. Tabla de Resultados: Niveles de preferencia de los posibles empleadores respecto al sexo, edad y experiencia de las personas con discapacidad visual.**

	TOTAL	%	Personas con discapacidad visual	%	Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada	%
Ciudadanos con experiencia	19	76.0	7	28.0	12	48.0
Jóvenes hombres	4	16.0	1	4.0	3	12.0
Jóvenes mujeres	2	8.0	2	8.0	-	-
Ciudadanos sin experiencia	-	-	-	-	-	-
No conoce	-	-	-	-	-	-
No contesta	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>40.0</b>	<b>15</b>	<b>60.0</b>

### 2.3.5 Proactividad

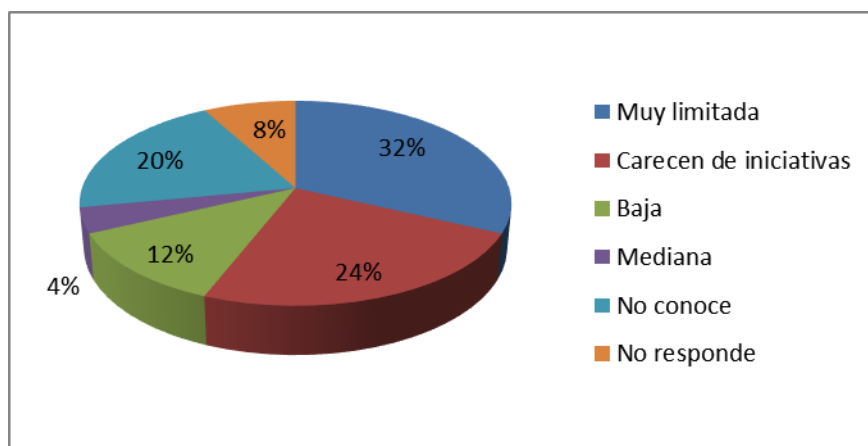
**Indicador: Nivel de iniciativas de las personas con discapacidad para promover emprendimientos por cuenta propia.**

Para el desarrollo de este indicador, se formuló la siguiente interrogante: ¿En qué medida las personas con discapacidad visual promueven emprendimientos por cuenta propia?, lo que derivó en el siguiente resultado:

- Un 32% manifestaron que muy limitada.
- Un 24% que carecen de iniciativas.
- Un 12% que es baja.

Se debe resaltar que como parte de las respuestas se encontró que 3 de cada 10 de los encuestados, señalaron desconocer el tema o se abstuvieron de contestar y más alarmante aún que en algunos casos resaltaron no haber pensado antes en esta realidad.

**Gráfico 29. Iniciativas de las personas con discapacidad para promover emprendimientos por cuenta propia**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Cuadro 20. Tabla de Resultados Nivel de iniciativas de las personas con discapacidad para promover emprendimientos por cuenta propia.**

	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>Personas con discapacidad visual</b>	<b>%</b>	<b>Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada</b>	<b>%</b>
Muy limitada	<b>8</b>	32.0	7	28.0	1	4.0
Carecen de iniciativas	<b>6</b>	24.0	3	12.0	3	12.0
Baja	<b>3</b>	12.0	-	-	3	12.0
Mediana	<b>1</b>	4.0	-	-	1	4.0
Alta	<b>-</b>	-	-	-	-	-
No conoce	<b>5</b>	20.0	-	-	5	20.0
No responde	<b>2</b>	8.0	-	-	2	8.0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>40.0</b>	<b>15</b>	<b>60.0</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Indicador: Factores que limitan el desarrollo de iniciativas por cuenta propia por parte de las personas con discapacidad visual.**

En el instrumento de la investigación (encuesta) para este apartado en particular se elaboraron 9 interrogantes, consultadas a 25 personas, es importante señalar que las respuestas obtenidas, permiten conocer algunos de los principales limitantes, que dificultan la implementación de emprendimientos por cuenta propia por parte de las personas con discapacidad visual.

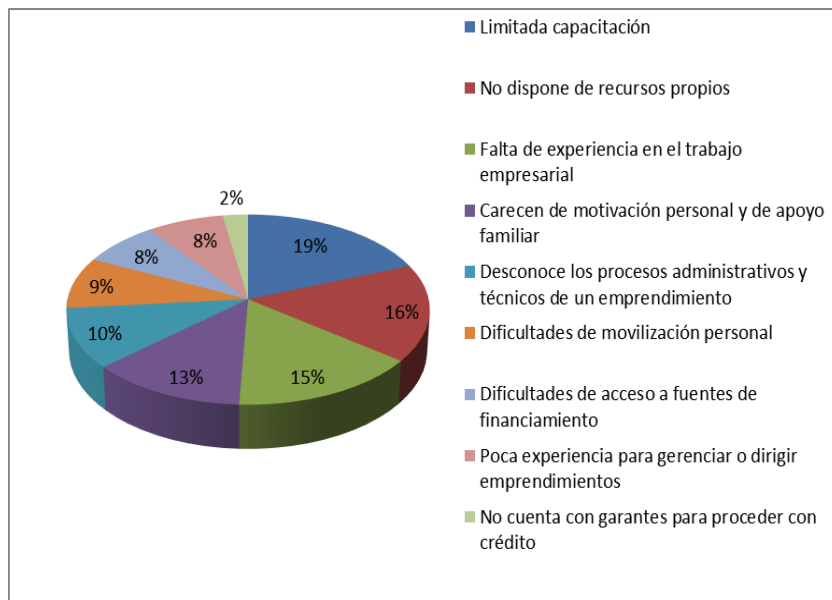
Los resultados encontrados fueron los siguientes:

- 19.0% Limitada capacitación
- 16.5% No dispone de recursos propios
- 15.2% Falta de experiencia en el trabajo empresarial
- 12.6% Carecen de motivación personal y de apoyo familiar
- 10.2% Desconoce los procesos administrativos y técnicos de un emprendimiento

- 8.8% Dificultades de movilización personal
- 7.6% Dificultades de acceso a fuentes de financiamiento
- 7.6% Poca experiencia para gerencia o dirigir emprendimientos
- 2.5% No cuenta con garantes para proceder con crédito

Es interesante analizar en la interpretación de estos datos, que un 36.7% resalta causas diversas que dificultan a las personas con discapacidad visual el poder tener emprendimientos por cuenta propia, entre las principales se señalan: el desconocer los procesos administrativos y técnicos de un emprendimiento, dificultades de movilización personal, limitaciones para acceder a fuentes de financiamiento, la poca experiencia para gerencia o dirección de emprendimientos y el no contar con garantes para acceder a créditos.

**Gráfico 30. Factores que limitan el desarrollo de iniciativas por cuenta propia por parte de las personas con discapacidad visual.**



Fuente: Analisis de las encuestas realizadas

**Cuadro 21. Tabla de Resultados: Factores que limitan el desarrollo de iniciativas por cuenta propia por parte de las personas con discapacidad visual.**

	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>Personas con discapacidad visual</b>	<b>%</b>	<b>Funcionarios Públicos, Organizaciones de la Sociedad Civil, Empresa Privada</b>	<b>%</b>
Limitada capacitación	15	19.0	4	5.1	11	13.9
No dispone de recursos propios	13	16.5	3	3.8	10	12.7
Falta de experiencia en el trabajo empresarial	12	15.2	6	7.6	6	7.6
Carecen de motivación personal y de apoyo familiar	10	12.6	2	2.5	8	10.1
Desconoce los procesos administrativos y técnicos de un emprendimiento:	8	10.2	1	1.3	7	8.9
Dificultades de movilización personal	7	8.8	2	2.5	5	6.3
Dificultades de acceso a fuentes de financiamiento	6	7.6	2	2.5	4	5.1
Poca experiencia para gerencia o dirigir emprendimientos	6	7.6	2	2.5	4	5.1
No cuenta con garantes para proceder con crédito	2	2.5	2	2.5	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100.0</b>	<b>24</b>	<b>30.3</b>	<b>55</b>	<b>69.7</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

### **3) Cumplimiento de los Objetivos e Hipótesis**

#### *3.1 Objetivo General y Objetivos Específicos*

Como parte del objetivo general se logró generar un grupo de 59 indicadores que a través de las causas y variables establecidas en la matriz de dominios, permiten conocer la realidad en torno al desarrollo de las personas con discapacidad visual.

Estos resultados obtenidos servirán para trazar líneas de trabajo que propongan acciones encaminadas en fortalecer la enseñanza y capacitación de las personas con discapacidad visual y así fomentar su inclusión laboral.

A su vez fue posible identificar los principales problemas que existen en torno a esta realidad lo que se ve reflejado en el análisis de las encuestas teniendo como resultado que existe un bajo grado de conocimientos técnicos por una evidente falta de preparación y capacitación, lo que influye en la dificultad de acceso a empleos en un campo laboral restringido.

En cuanto a si el nivel de educación y la malla curricular actualmente empleada, los resultados determinaron que no contribuye con las herramientas necesarias para acceder a un trabajo, ya que no tienen un enfoque de mercado laboral.

A esto sumado el hecho de que incluso al tener los conocimientos necesarios para ejercer un cargo muchas de las personas con discapacidad visual no pueden acceder a plazas laborales acorde a sus conocimientos y en varios casos los salarios que reciben son inferiores al salario mínimo vital.

Otro factor comprobado es que por falta de apoyo social, familiar y económico muchas personas con discapacidad visual además de no poder acceder de forma fácil a plazas laborales, tampoco pueden liderar o desarrollar emprendimientos por cuenta propia, al desconocer los mecanismos necesarios que se requieren para generar emprendimientos productivos.

### *3.2 Hipótesis*

Después de obtener los resultados de la investigación se puede evidenciar que la hipótesis planteada ha sido comprobada ya que se evidencia la escasa capacitación y la falta de una formación educativa inclusiva lo que dificulta en gran medida su acceso a un trabajo que le permita mejorar su calidad de vida.

Además los indicadores resaltan que el sector público y privado incumple con los derechos constitucionales de este grupo vulnerable, que ha sido laboralmente marginado. Al no ejercer o en varios casos desconocer la normativa que establece que por cada 100 personas empleadas en la nómina se deben contratar 4 personas con discapacidades.

## **CAPITULO IV: PROPUESTA LÍNEAS DE TRABAJO PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.**

### **1) Introducción**

Como lo plantea la investigación realizada, pese a los grandes avances que existen en materia de inclusión de personas con diferentes tipos de discapacidad, en el caso especial de las personas con discapacidad visual aún existen vacíos a nivel educativo y laboral, mediante esta propuesta de estrategia se quieren aportar insumos que podrían llegar no solo a evitar que esas insuficiencias sigan existiendo, sino que pueda fortalecer el trabajo que actualmente se está realizando.

Con base a los resultados obtenidos, se sugiere que su diseño y ejecución en una primera parte, como un proyecto piloto se lo realice en la capital del Ecuador y en un mediano plazo pueda ser replicada a nivel nacional, lo novedoso de esta propuesta es que abarca de forma integral tres aspectos fundamentales en la inclusión social de las personas con discapacidad visual, educación, sensibilización y acceso laboral.

La Constitución y la normativa vigente es muy clara al determinar que toda empresa, organización e institución pública y privada debe contratar a personas con diferentes tipos de discapacidades, más en la práctica surgió la duda de si todas lo hacen.

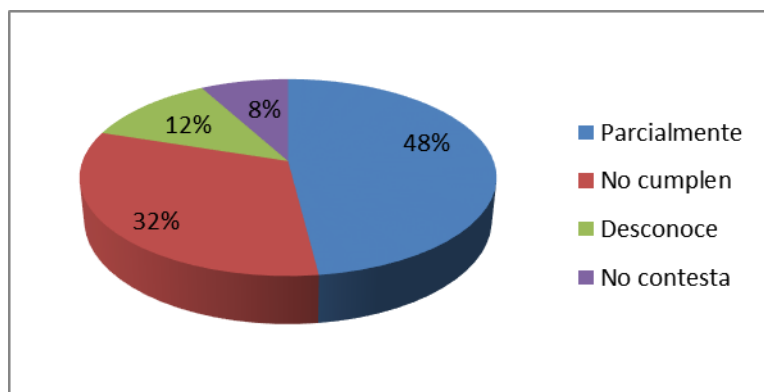
La encuesta realizada e reveló que un 48% indicó que parcialmente, un 32% que no se cumple y un 20% subrayaron no conocer o no contestaron. Esto nos muestra la necesidad de fortalecer los programas y proyectos de inclusión laboral para en realidad garantizar que los derechos de las personas con discapacidad se cumplan.

**Cuadro 22. Tabla de Resultados: Inclusión laboral de las personas con discapacidad visual**

Inclusión Laboral	TOTAL	%	Personas con discapacidad visual	%	Funcionarios Públicos /OSC/ Empleadores Privados	%
Totalmente	-	-	-	-	-	-
Parcialmente	12	48.0	6	24.0	6	24.0
No cumplen	8	32.0	4	16.0	4	16.0
Desconoce	3	12.0	-	-	3	12.0
No contesta:	2	8.0	-	-	2	8.0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>10</b>	<b>40.0</b>	<b>15</b>	<b>60.0</b>

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

**Gráfico 31. Inclusión laboral de las personas con discapacidad visual**



Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

## **2) Objetivo de la Estrategia**

### *2.1 Objetivo General*

Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, en una concepción integral que abarque temas relacionados a la sensibilización social, el desarrollo educativo y de capacidades y el acceso a plazas de trabajo dignas. Para lo que se llevará a la práctica una propuesta de estrategia que considere como sus ejes los aspectos señalados.

### *2.2 Objetivos Específicos*

- Elaborar una propuesta integral basada en tres ejes estratégicos que fortalezcan el proceso de inclusión actual del país.
- Proponer una metodología educativa que promueva una real integración de los niños, niñas y adolescentes en procesos educativos que les permitan acceder a plazas laborales dignas.
- Sensibilizar a la ciudadanía en general a través de la comunicación acerca de las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad visual, tanto en el área educativa como laboral.

## **3) Principales Actores**

Para esta propuesta los actores identificados más que a personas corresponde a instituciones que tienen injerencia directa en la inclusión social, económica, laboral y educativa de las personas con diferentes tipos de discapacidades.

**Cuadro 23. Mapa de Actores**

<b>Principales Actores</b>	<b>Acción/Objetivo</b>
Presidencia de la República	Proponer enmiendas constitucionales y reglamentos de ley que garanticen la inclusión laboral, de las personas con diferentes tipos de discapacidades, teniendo en cuenta sus especificidades, habilidades y capacidades.
Vicepresidencia	Asegurar la inclusión de personas con discapacidad visual en proyectos económicos que fortalezcan la nueva matriz productiva.
Asamblea Nacional	Promulgar a través de las diferentes comisiones leyes y reglamentos que fortalezcan la inclusión en todos los niveles (social, económico, laboral, educativo, político) de las personas con diferentes tipos de discapacidades.
Ministerio de Educación	Generar programas y metodologías de educación que capaciten a los docentes, en braille, ábaco, software integral y enseñanza a personas con discapacidad visual.
Ministerio de Trabajo	Generar un programa de Monitoreo y Seguimiento que permita evaluar el cumplimiento de la normativa, en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad visual. Así como fomentar programas de pasantías y la sensibilización en las instituciones públicas y privadas acerca de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad visual
Ministerio Coordinador de Desarrollo Social	Implementar políticas públicas que permitan la inclusión integral de las personas con discapacidad visual con el fin de cambiar la realidad de exclusión

	que vive este grupo poblacional.
SENPLADES	Incluir dentro del Plan de Desarrollo del Estado las actividades programadas por las diferentes instituciones para la inclusión de las personas con diferentes tipos de discapacidad.
SETECI	Coordinar con organismos de cooperación internacional el fortalecimiento de las capacidades institucionales a través de la asesoría técnica en temas de capacitación y formación para personas con discapacidad visual, inclusión al entorno laboral y productivo, e inclusión social y familiar.
Ministerio de Industrias	Respaldar el desarrollo de microempresas y la creación de emprendimientos productivos para las personas con discapacidad y sus familias.
Ministerio de Finanzas	Priorizar los proyectos enfocados al fortalecimiento de iniciativas a favor de las personas con discapacidad visual.
Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda	Promover la entrega de viviendas dignas y reparación de aquellas que se encuentra en deterioro, de las personas con discapacidad visual, en un trabajo en conjunto con la Secretaría Técnica de Discapacidades.
Secretaría Técnica de Discapacidades	Formular programas de inclusión laboral y educativa, para fortalecer a los existentes que se enfocan en prevención, actividades sociales y ayudas estructurales.
CONADIS	Fomentar la inclusión de programas de capacitación y formación profesional para las personas con discapacidad visual de acuerdo a su realidad y a la demanda actual del mercado laboral. A través del Fomento de Políticas Públicas que sean implementadas por instituciones públicas y

	privadas.
INEC	Realizar una investigación a nivel nacional que permita conocer a través de estadísticas actualizadas el porcentaje real de personas con discapacidad visual que existe por ciudad y de estos porcentajes quienes tienen acceso a un trabajo formal, el nivel de estudios que tienen y la calidad de educación y formación existente.

Fuente: Análisis de las encuestas realizadas

#### 4) Beneficiarios

El público meta o los beneficiarios son las personas con discapacidad visual que llegan a los 6.223 habitantes y corresponden al 11.75% de la población total con diferentes tipos de discapacidad en la provincia de Pichincha.

Lamentablemente pese a la investigación y consultas realizadas no se cuenta con un registro del porcentaje de personas con discapacidad por ciudad y menos aún por tipo de discapacidad.

#### 5) Contexto

La historia de la discapacidad visual en el Ecuador como lo señala el capítulo 2 de la investigación ha tenido fuertes desafíos que enfrentar, pese a los retos superados aún queda el lograr una real inclusión a través de la formación educativa y profesional sumado a esto una verdadera sensibilización de la sociedad, pero sobretodo concientizarla acerca de que las personas con discapacidad visual no son un grupo inhabilitado, sino un grupo poblacional con capacidades plenas para promover el desarrollo del país.

Esta trayectoria encierra varios hitos, en este apartado citaremos los principales:

En el año 1967 se crea el INCE Instituto Nacional de Ciegos del Ecuador, a partir del Decreto Supremo “Ley del Ciego”, cuyo objetivo era brindar procesos de rehabilitación y

alfabetización, dependientes del Ministerio de bienestar Social, para lo cual contaban con las áreas de Psicología, Orientación y Movilidad, Braille, Abaco, Manualidades, Talleres (Armado de cajas de cartón y fundas de papel), el mismo que funcionaba en la Curia de Quito, la atención realizada era para personas con Discapacidad Visual jóvenes y adultos.

El 14 de Enero de 1977, el Instituto Nacional de Ciegos del Ecuador (INCE) mediante acuerdo 0038 del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social se constituyó como un servicio adscrito al Patronato del Niño (INNFA), que ofrecía servicios de rehabilitación, educación (Alfabetización), entrenamiento laboral, e internado para las personas con Discapacidad Visual de las Provincias del Ecuador, por ser el único a nivel nacional, el personal que laboraba eran funcionarios del Ministerio de Bienestar Social, Educación y SECAP.

Así en el área técnica se impartían cursos de: Psicología, Orientación y Movilidad, Actividades de la Vida Diaria, Braille, Abaco, Manualidades, Mecanografía, Talleres (armado de cajas de cartón y fundas de papel).

Actualmente estos programas han quedado descontinuadas, siendo ahora mandato del CEFOCLAC el generar cursos y talleres tanto de capacitación como de formación para personas con discapacidad visual. Sin embargo la institución aún no cuenta con una metodología especializada para lograr generar una real inclusión laboral de este grupo poblacional.

## **6) Ejes Estratégicos**

De acuerdo al contexto nacional y la problemática planteada acerca de la dificultad que tiene las personas con discapacidad visual para acceder a una plaza laboral se plantean tres ejes estratégicos que promuevan generar un cambio en la realidad actual de este grupo. Los ejes identificados abordan los principales temas analizados durante la investigación que son: inclusión educativa, inclusión laboral y sensibilización social.

### 6.1 Inclusión Educativa

La educación es el pilar principal para generar un desarrollo sostenible en cualquier civilización y más aún si estamos abordando el tema de inclusión de las personas con discapacidad visual.

La normativa legal del país garantiza que todos los niños, niñas y adolescentes tengan acceso a una educación gratuita o privada sin ningún tipo de discriminación, en este marco por ley todas las instituciones educativas deben aceptar a niños con cualquier tipo de discapacidad.

Cuál es el problema que surge con este hecho, la falta de una metodología que en realidad permita a los niños y adolescentes con discapacidad visual, integrarse en el ambiente educativo, ya que los maestros no saben como adaptar las clases para ellos ni sensibilizar a los demás estudiantes para evitar estigmas y discriminación.

### 6.2 Propuesta de Inclusión Educativa:

Teniendo en cuenta el contexto y el problema que surge en este eje estratégico la propuesta engloba realizar un trabajo conjunto entre el Ministerio de Educación, la SETECI y la Secretaría Técnica de Discapacidades para formular un proyecto educativo que incluya de manera integral a las personas con discapacidad visual

**Cuadro 24. Inclusión Educativa de las personas con discapacidad visual**

<b>Elementos del Proyecto</b>	<b>Acciones a Realizar</b>	<b>Partes Involucradas</b>
Metodología Educativa	Garantizar que los establecimientos públicos y privados cuenten con los materiales que necesitan los estudiantes con discapacidad visual como: programas educativos de aprendizaje en Software especializado, material auditivo, libros en braille, punzón y ábaco para	Ministerio de Educación Secretaría Técnica de Discapacidades SETECI

	realizar trabajos que requieran escritura o manejo de números.	
Malla Curricular	<p>Actualizar la malla curricular de los establecimientos docentes de educación primaria y secundaria, para que en las clases se incluyan materias como psicología integral, desarrollo motriz, braille y ábaco.</p> <p>En el caso de las universidades se deben incluir materias optativas que les permita a las personas con discapacidad visual y con cualquier tipo de discapacidades adquirir las herramientas necesarias para desarrollarse en el mundo laboral de acuerdo a la demanda existente.</p>	<p>Ministerio de Educación</p> <p>Academia (centros educativos y universidades)</p>
Materiales Educativos	<p>Para cada una de las materias impartidas los estudiantes deben contar con los materiales necesarios tanto a nivel de centros educativos como de establecimientos universitarios.</p> <p>Estos materiales incluyen: software especializado, libros y textos en braille, material didáctico en alto relieve, soportes e audio para lecciones en el aula, lecto libros, lector de libros de tinta.</p>	<p>Ministerio de Educación</p> <p>Imprenta Braille FENCE</p>
Formación Profesional	Establecer en las Universidades especialidades en educación especial, además se deben impartir cursos de formación y talleres a los docentes que	<p>Ministerio de Educación</p> <p>Secretaría Técnica de Discapacidades</p>

	ya se encuentran en funciones, para que conozcan la metodología de trabajo con alumnos con discapacidad visual.	SETECI
Sensibilización Educativa	Desarrollar actividades lúdicas, foros y charlas que permitan conocer a los estudiantes que las personas con discapacidad visual, tienen las mismas capacidades, así como habilidades y talentos inherentes de cada persona.	Ministerio de Educación Secretaría Técnica de Discapacidades SETECI

Fuente: Análisis de la encuestas realizadas

### *6.3 Inclusión Laboral*

Acorde a lo establecido en la Constitución del Ecuador, El Plan Nacional del buen Vivir y la Ley Orgánica de Discapacidades, todas las personas con diferentes tipos de discapacidad deben tener las mismas oportunidades que el resto de la población para acceder a plazas de trabajo tanto en el sector público como privado.

Pese a esto la inclusión laboral de personas con diferentes tipos de discapacidades es muy difícil y más aún para aquellas con discapacidad visual, ya que ninguna institución cuenta con las herramientas necesarias para que este grupo poblacional desarrolle sus funciones, pero lo más preocupante es que no existe una apertura para su integración en diversas áreas de trabajo, ya que únicamente se los ubica en puestos de baja responsabilidad y mecánicos que no permiten su desarrollo profesional.

Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada en muchos de los casos la principal dificultad a la que se enfrentan es no contar con la experiencia, capacitación y formación necesarias para poder acceder a una plaza laboral. Pero también se identificó que varias personas con discapacidad visual que tienen las habilidades y capacidades para desarrollar distintas tareas de mediana y alta responsabilidad, no son tomadas en cuenta, debido al desconocimiento que existe.

#### 6.4 Propuesta de Inclusión Laboral:

La inclusión laboral para las personas con discapacidad visual, debe ser una prioridad estatal, ya que su inclusión en plazas de trabajo formales, es lo que realmente permitirá que salgan del estado de pobreza en el que muchos de ellos se encuentran. Además el lograr que este grupo poblacional aporte con sus conocimientos y habilidades en el nuevo modelo de matriz productiva.

**Cuadro 25. Propuesta Inclusión Laboral**

<b>Elementos del Proyecto</b>	<b>Acciones a Realizar</b>	<b>Partes Involucradas</b>
Herramientas Laborales	Garantizar que en todas las instituciones públicas y privadas se cuente con el software necesario para su desarrollo laboral como es el mecanismo Yaws.  También deberá contar con lectores de libros en tinta y máquinas de escribir en braille	SETECI  Ministerio de Trabajo  Secretaría técnica de Discapacidades  Instituciones públicas y privadas
Infraestructura	Cada institución deberá contar con una infraestructura amigable para las personas con discapacidad visual: Ascensores con los botones en braille, pasillos guiados por pasamanos y servicios higiénicos para personas con diferentes tipos de discapacidades.	MIDUVI  Secretaría Técnica de Discapacidades  GADS  Presidencia de la Republica
	Promover planes y programas de capacitación para personas no videntes en braille, ábaco., desarrollo motriz, desarrollo familiar, que son básicas para su inclusión.	Vicepresidencia  SETECI  Ministerio de Trabajo

Capacitación y Formación	Pero además de esto se debe garantizar que el Estado Ecuatoriano disponga de cursos talleres y seminarios de formación y capacitación laboral que vayan acorde a la demanda nacional, así como a la propuesta de nueva matriz productiva	CEFOCLAC  FENCE
Diccionario Ocupacional	Es un Instrumento elaborado bajo investigación de campo y realidad socio económica que indica de lo que son capaces las personas con discapacidad visual  Su elaboración es en base a usarlo como guía para que empleadores de empresas públicas y privadas conozcan las áreas de desarrollo laboral en las que pueden integrarse las personas con discapacidad visual	Ministerio de Trabajo  FENCE Secretaría Técnica de Discapacidades  Ministerio de Educación

Fuente: Análisis de la encuestas realizadas

Además para lograr mejorar las posibilidades de acceso laboral de las personas con discapacidad visual se propone crear una Mesa Laboral personas con discapacidad visual, conformada por una amplia gama de actores sociales públicos, privados, de la sociedad civil y organismos de la cooperación internacional, responsable de promover el debate, el consenso, la promoción de acciones y el control del cumplimiento de la política pública referida a esta temática.

### *6.5 La Comunicación y la Sensibilización Social*

La comunicación es la mejor herramienta para informar de forma directa acerca de hechos novedosos y relevantes, pero además de estas características con el tiempo el

sentido comunicativo ha ido evolucionando hasta generara una comunicación para el desarrollo que busca sensibilizar y empoderar a grupos vulnerables para mejorar sus condiciones de vida y lograr que ellos generen un desarrollo sostenible, basado en el fortalecimiento de sus capacidades.

En este marco se propone realizar una estrategia de comunicación nacional que promueva el sensibilizar a la población acerca de la realidad de las personas con discapacidad visual, pero sobretodo que se entienda y conozca que el no tener el sentido de la vista no los imposibilita o margina de ninguna forma y que este grupo cuenta con toda la capacidad necesaria para aportar en el desarrollo del Ecuador.

Este eje tiene la función de complementar a los dos ejes anteriores a través de herramientas comprobadas como efectivas, con un enfoque educativo, e informativo. Con el apoyo de la Secretaría Nacional de Comunicaciones (SECOM).

Mensaje: Abordar el tema de la inclusión como un compromiso de todos.

Temas a tratar:

- Inclusión Social y Laboral
- Prevención y Salud
- Deportes
- Oportunidades Laborales
- Oportunidades de Financiación de Estudios.

Productos Comunicacionales:

- Cuñas Radiales
- Mini series
- Pastillas Informativas
- Elaboración de Reportajes

Además con el programa EDUCA TV, se propone la elaboración de micro cuentos y micro programas para niñas, niños y adolescentes en los que se dé a conocer que una

persona con discapacidad visual no es diferente y como cada uno de nosotros puede aportar a su inclusión.

Algo relevante que este eje propone a través de la estrategia de comunicación es que además de lo señalado, va a trabajar con el componente mediático, bajo la propuesta de que los medios de comunicación se conviertan en los promotores de la inclusión social, generando espacios para noticias, entrevistas y reportajes, que le permitan a la ciudadanía conocer de manera directa y en tiempo actual acerca de la realidad de este grupo poblacional.

De esta forma no solo se sensibilizar a la sociedad acerca de este grupo prioritario sino que de forma específica los empleadores podrán evidenciar que las personas con discapacidad visual, pueden aportar de gran manera al desarrollo de la institución, en el caso de empresas privadas y también en instituciones públicas.

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **1) Conclusiones y Recomendaciones**

#### *1.1 Conclusiones*

- Existen pocas propuestas que permitan que las personas con discapacidad visual cuenten con todas las herramientas necesarias para acceder a plazas de trabajo dignas.
- La educación que reciben quienes acceden al sistema, no apoya a la inserción laboral en relación de dependencia o por cuenta propia, los estudiantes tenga acceso a software especializado en los centros de cómputo, los establecimientos no cuentan con la estructura física requerida, ni las bibliotecas tienen libros en braille.
- No existen docentes ni metodologías especializadas que permitan una real inclusión de las personas con discapacidad visual en el ámbito educativo, lo que dificulta a futuro el que puedan acceder a plazas laborales.
- No se dispone de centros capacitación especializados y en número necesario para que las personas con discapacidad visual tengan formación profesional
- En el país no se cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación que de forma directa pueda determinar el porcentaje exacto por ciudad de las personas con diferentes tipos de discapacidades que se encuentran empleadas o desempleadas.
- La ausencia de controles no permite el cumplimiento de la Ley que establece que un 4% de los empleados o trabajadores de instituciones o empresas sean ocupados por personas con diferentes tipos de discapacidades.

- Existe limitado apoyo en el desarrollo de emprendimientos productivos o de servicios por cuenta propia a cargo de personas con discapacidad visual.
- La falta de un diccionario ocupacional, evita que las instituciones conozcan las principales áreas de trabajo en las que pueden desarrollarse las personas con discapacidad visual.
- La carga social a nivel familiar como pública, es mayor cuando no se atiende a esta población en términos de salud, educación y capacitación a que conlleva el apoyo a esta población, en especial para que accedan a plazas laborales.
- La falta de conocimiento social sobre el tema surge por la poca información y ausencia de programas que comuniquen, lo que limita su debate y nivel de concientización.

### *1.2 Recomendaciones*

- Incorporar al contenido curricular de escuelas y colegios, asignaturas que faciliten la inclusión de personas con discapacidad visual, y fomenten una captación y desarrollo del conocimiento.
- Contar con docentes especializados y capacitados, que cuenten con metodologías específicas de enseñanza para personas con discapacidad visual.
- Reacondicionar la infraestructura física de los establecimientos educativos para facilitar la movilidad de los ciudadanos con discapacidades.
- Considerar que la atención del tema laboral de las personas con discapacidad visual no es aislada, sino que está vinculada con un cuerpo amplio de actividades, sobre el cual se debe trabajar de manera complementaria y sistémica.

- El acceso laboral de las personas con discapacidad visual debe ser asumido como política de Estado, lo que permitiría asignar las instituciones públicas responsables, trabajar coordinadamente con otros actores públicos, privados, de las organizaciones de la sociedad civil y de la cooperación internacional.
- Definir una plataforma para el control del cumplimiento de la normativa que protege a personas con diferentes tipos de discapacidades, en especial aquellos con discapacidad visual.
- Generar procesos de educación y capacitación de manera integral, para personas con discapacidad visual que fortalezcan su autoestima y proactividad.
- Fomentan en este grupo poblacional el desarrollo de conocimientos, capacidades enfocadas en el mercado demandante actual. .
- Implementar una estrategia de comunicación que informe, comunique, sensibilice promueva el debate el debate y logre fomentar una conciencia social.
- Controlar el cumplimiento de la Ley de asignación de puestos de trabajo a personas con discapacidad visual, su nivel salarial establecido por los empleadores y afiliación al IESS.

## **BIBLIOGRAFÍA**

**ABENDAÑO Augusto y BENAVIDES Verónica** (2001), “Planificación Estratégica”. Maestría en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales. AFEFCE. Quito – Ecuador.

**ACHIG SUBIA Lucas** (1991), “Enfoques y Métodos de la Investigación científica”. Maestría en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales. AFEFCE. Quito – Ecuador.

**ACOSTA Alberto.** “*Breve Historia Económica del Ecuador*”. Ed. Corporación Editora Nacional. Quito. 1995.

**CEVALLOS SALAS, Jorge W,** “*Derecho, Laboral Ecuatoriano: Apuntes para una Historia*”, Ediciones La Tierra, Quito, 2007

**Consejo Nacional de Salarios,** CONADES, Informe Anual, 2014

**DÁVALOS** Guevara, Mauricio, “*La dolarización en el Ecuador: Ensayo y Crisis*”, ABYA-YALA, Quito, 2004

**Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos,** “Informe de Desarrollo Social”, Quito-Ecuador, 2013

**LAVAYEN V. LEOPOLDO** (2005), “Manual: Formulación de Proyectos de Investigación”. Documento. Quito – Ecuador.

**Ley Orgánica de Discapacidades,** Registro Oficial N° 796, Quito, martes 25 de septiembre del 2012

**MARCHÁN Cornelio,** Crisis Ajuste y Política social en los años 80. Primera edición. Quito. Ed. Fundación Grupo Esquel. 1992.

**MARTÍN SUESTA, Miguel**, *“Acercamiento de la ceguera al entorno social”*, Madrid : Organización Nacional de Ciegos Españoles, D.L. 1996..

**MASIFERN, E, RICART J., VILA J.**, *“Dirección Estratégica”*. Ediciones FOLIO. Barcelona – España.

**PELAYO PÉREZ Mariana Betzabeth**, *“Capital Social y Competencias Profesionales”*, Tepic, Nayarit, México, 2012

**RIVAS MODESTO**, *“Metodologías para la Formulación de Tesis de Grado para el Tercer y Cuarto Nivel de Educación Superior”*. Documento, Quito D. M., 2007.

**VALDEZ, Luisa**, *“Discapacidad Visual”*, Dirección Provincial de Educación del Guayas, Guayaquil, 2010

**YCAZA, Patricio**, *“Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano”*, CEDIME, Quito 1991

**Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ENABLE),**

<http://goo.gl/OnmOA>

**Ministerio de Cultura, “Documental del Feriado Bancario en Ecuador 1999”, Ecuador 2013** <https://www.youtube.com/watch?v=XJnMUw2TKk>

**Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (ENABLE)**

<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=500>

**SENPLADES, Atlas de Desigualdades del Ecuador:**

<http://documentos.senplades.gob.ec/Atlas%20de%20las%20Desigualdades.pdf>

**Un poco de historia sobre la organización sindical en Ecuador:**

<https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador/>

**Varios Autores, “Evolución Histórica del Trabajo”:**

<https://www.scribd.com/doc/25431946/Evolucion-Historica-del-Trabajo>

**Varios Autores, “Tras las Huellas de un Atraco”**

[www.memoriacrisisbancaria.com](http://www.memoriacrisisbancaria.com)

## ANEXOS

### ANEXO 1

<b>NORMATIVA</b>			
<b>Matriz de Derechos Constitucionales y Normativas para la inclusión y acceso laboral de las personas con discapacidad visual</b>			
<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>AMBITO DE REGULACION</b>	<b>DERECHOS E INCLUSIÓN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b><u>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA</u></b>	<p>La Constitución de la República garantiza la implementación y ejecución de políticas públicas enfocadas a la prevención de las discapacidades y que garanticen la integración, social y económica de manera conjunta con la sociedad ecuatoriana.</p> <p>En la Constitución se promueve la equiparación de oportunidades, en el ámbito de formación, desarrollo económico, capacitación educación y acceso al empleo.</p> <p>La inclusión integral de las</p>	<p><i>El Art. 47 contenidos en la Sección Sexta de su Capítulo Tercero, Título II de la <b>Constitución de la República</b>, establece que las personas con discapacidades tienen derecho a una atención especializada de salud con el acceso a medicamentos gratuitos. Tener acceso a una rehabilitación integral que permita la inclusión y el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades.</i></p> <p><i>El Art. 48 contenidos en la Sección Sexta de su Capítulo Tercero, Título II de la <b>Constitución de la República</b>, establece que el Estado promoverá el acceso a la obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias</i></p>	<p><i>Para garantizar el derecho de acceso a plazas de trabajo en los tres artículos se establece que las personas con discapacidades, deben tener acceso a una educación especializada que les permita desarrollar sus habilidades y potencialidades para fomentar una integración en la sociedad que les permita participar en los procesos sociales y económicos con igualdad de condiciones.</i></p> <p>La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la</p>

<p><b><u>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA</u></b></p>	<p>personas con discapacidades según lo planteado por la Carta Magna se la debe realizar a través de programas de atención que les permita desarrollar sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones.</p> <p>Además establece que las personas con discapacidades tienen el Derecho a acceder a plazas laborales que fomenten sus capacidades y potencialidades por medio de una incorporación en entidades públicas y privadas.</p>	<p><i>que les permita iniciar y mantener actividades productivas, así como de becas de estudio en todos los niveles de educación.</i></p> <p><b>El Art. 49</b> contenidos en la Sección Sexta de su Capítulo Tercero, Título II de la <b>Constitución de la República</b>, establece que <i>Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.</i></p> <p><b>Art. 330</b> contenido en la Sección tercera de su Capítulo sexto de la Constitución de la República, establece que <i>se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.</i></p>	<p>discapacidad. De esta forma en el Art. 369 se establece el seguro universal obligatorio de salud y jubilación que le permitirá al empleado sin discriminación alguna acceder a todos los beneficios expuesto por la ley de Seguridad Social</p> <p>Con respecto a la inclusión laboral la Constitución es muy clara al declarar que <i>El Estado y los empleadores serán encargados de implementar servicios sociales y de ayuda especial para las personas con discapacidades, que les permita ejercer su desempeño laboral.</i></p> <p><i>Además se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.</i></p>
---	---	---	---

<p><b><u>LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES</u></b></p>	<p>Esta Ley tiene como objetivo fundamental asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad. Garantizando</p>	<p><b>Los Art. 27 y 28</b> contenidos en la Sección Tercera de su Capítulo Segundo de la <b>Ley Orgánica de Discapacidades</b> establecen que el Estado procurará que las</p>	<p>La importancia de resaltar la responsabilidad que tiene el Estado para incluir a las personas discapacitadas en procesos de capacitación y formación se debe</p>
---	--	---	---

<p style="text-align: center;"><b><u>LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES</u></b></p>	<p>el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.</p> <p>Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.</p>	<p>personas con discapacidades puedan acceder, permanecer y culminar sus estudios de formación y capacitación, que promuevan la inclusión a través de personal especializado.</p> <p><b>Los Art. 45 y 46</b> contenidos en la Sección Quinta de su Capítulo Segundo de la <b>Ley Orgánica de Discapacidades</b> establecen que las personas con discapacidades tiene Derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y sin discriminación por parte de empleados y empleadores de empresas públicas y privadas. Además la Autoridad Nacional es la responsable de formular políticas de trabajo, empleo, inserción, reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional.</p> <p><b>Los Art. 47,48, 50 y 51</b> contenidos en la Sección Quinta de su Capítulo Segundo de la <b>Ley Orgánica de Discapacidades</b> establecen que el empleador público y privado con un mínimo número de 25 trabajadores debe contratar al 4% de personas con</p>	<p>a que estos, les otorgan las herramientas necesarias para acceder a plazas laborales.</p> <p>En este aspecto los Art. 33 y 37 de la ley determinan que todas las instituciones de educación a nivel nacional deben contar con estructura física y tecnológica. Y elaborar e implementar programas de acuerdo a las etapas etarias de la vida para las personas con discapacidad que se formen en los centros de educación especial y regular; y, ejecutarán programas orientados a favorecer la transición de una persona que adquiera una discapacidad en cualquier etapa de su vida.</p> <p>La inclusión y acceso laboral de las personas con discapacidades es un Derecho constitucional, por lo cual en la ley se asegura su participación en procesos de aplicación y selección.</p> <p>De la misma manera el Estado tiene el compromiso de garantizar que las personas con discapacidades tengan acceso a una promoción de oportunidades</p>
---	--	---	---

<p style="text-align: center;"><b><u>LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES</u></b></p>		<p><i>discapacidades, otorgándoles un trabajo permanente apropiado a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales.</i></p> <p><i>Tanto las instituciones públicas como privadas deben facilitar la participación de las personas con discapacidad adecuando los requisitos y mecanismos de selección.</i></p> <p><b>El Art. 53</b> contenido en la Sección Quinta de su Capítulo Segundo de la <b>Ley Orgánica de Discapacidades</b> establece que el seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.</p> <p><b>El Art. 54</b> contenido en la Sección Quinta de su Capítulo Segundo de la <b>Ley Orgánica de Discapacidades</b> establece que las instituciones públicas ejecutarán</p>	<p>de empleo que vayan acorde a sus capacidades, así como la conservación del mismo. Como se estipula en la Constitución.</p> <p>En lo referente a créditos y prestaciones económicas en el Art 55 de esta ley se establece que el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos.</p> <p>En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas.</p>
---	--	--	--

<p style="text-align: center;"><b><u>LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES</u></b></p>		<p><i>programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.</i></p> <p><i>El Art. 55 contenido en la Sección Quinta de su Capítulo Segundo de la <b>Ley Orgánica de Discapacidades</b> establece que las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b><u>REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE DISCAPACIDADES</u></b></p>	<p>En este reglamento se establece que las Entidades de formación junto a los Ministerios encargados deben garantizar la formación profesional que facilite el acceso a plazas laborales por parte de las personas con discapacidad.</p>	<p><i>Los Art. 69,70 y 72 contenidos en la Sección Sexta de su Capítulo Tercero, Título II del <b>Reglamento General a la Ley de Discapacidades</b> establecen que las Instituciones públicas y privadas son responsables de la capacitación en el trabajo de las personas con discapacidades, así</i></p>	<p>El Reglamento fue elaborado en el año 2006 por la Presidencia de Gustavo Noboa, pese a que aún se encuentra en vigencia el Legislativo ha solicitado al Jefe de Estado que se realice una actualización a este reglamento, teniendo como base la Nueva Ley de Discapacidades publicada en</p>

<p style="text-align: center;"><b><u>REGLAMENTO GENERAL A</u></b> <b><u>LA LEY DE</u></b> <b><u>DISCAPACIDADES</u></b></p>		<p><i>como de garantizar la implementación de programas inclusivos, con el apoyo de personal técnico especializado, equipos y recursos.</i></p> <p><i>El <b>Art. 71</b> contenido en la Sección Sexta de su Capítulo Tercero, Título II del <b>Reglamento General a la Ley de Discapacidades</b> establece que El Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Capacitación deberán organizar los servicios de evaluación y orientación laboral y capacitación laboral, de conformidad con los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT.</i></p> <p><i>Los <b>Art. 73,74 y 76</b> contenidos en la Sección Sexta de su Capítulo Tercero, Título II del Reglamento General a la Ley de Discapacidades establecen que los programas de capacitación para personas con discapacidades deben contemplar las calificaciones y competencias que deben adquirir para acceder a una plaza de</i></p>	<p>el Registro Oficial en el año 2012</p> <p>Los Ministerios delegados deben organizar, articular e implementar en el Sector público y privado un sistema que priorice las solicitudes de capacitación y rehabilitación que realicen las personas con discapacidades, incluyéndolas de forma inmediata en sus programas.</p> <p>Además en este reglamento se estipula que el Estado debe ser el encargado de implementar la normativa que regule el funcionamiento de centros públicos y privados.</p>
--	--	--	--

<p style="text-align: center;"><b><u>REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE DISCAPACIDADES</u></b></p>		<p><i>trabajo. Esto se propone realizar a través de centros estatales de formación ocupacional, para las personas que no puedan acceder a centros regulares.</i></p> <p><i>El <b>Art. 77</b> contenido en la Sección Sexta de su Capítulo Tercero, Título II del <b>Reglamento General a la Ley de Discapacidades</b> establece que El Sistema de Seguridad Social, desarrollará programas de rehabilitación profesional para los afiliados y jubilados por invalidez, así como el suministro de ayudas técnicas y/o adaptación del puesto de trabajo, que garantice la reinserción laboral.</i></p>	
<p style="text-align: center;"><b><u>DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS</u></b></p>	<p>Esta Declaración fue proclamada por todos los países miembros de las Naciones Unidas, con el ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose</p>	<p><b>Art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos</b> los numerales a continuación resaltan los <i>Derechos de las Personas con Discapacidades, al ser incluidas en esta declaración.</i></p> <p><i>1. Toda persona tiene derecho al</i></p>	<p>Esta declaración se realizó en considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y Considerando que una</p>



		<i>todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.</i>	
<p><b><u>CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</u></b></p> <p><b><u>CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</u></b></p>	<p>El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.</p> <p>Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás</p>	<p><b>Artículo 1</b> <i>Proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.</i></p> <p><b>Artículo 2</b> <i>La “comunicación” incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los</i></p>	<p>En esta convención participaron todos los países miembros de Naciones Unidas el 5 de mayo del 2008</p> <p>En esta convención Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad.</p> <p>Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención.</p> <p>Tomar todas las medidas</p>

<p style="text-align: center;"><b><u>CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</u></b></p>		<p><i>dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso. El “diseño universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.</i></p> <p><b>Artículo 3</b></p> <p><i>El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; La no discriminación; La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; La igualdad de oportunidades; La accesibilidad; La igualdad entre el hombre y la mujer; El respeto a la evolución</i></p>	<p>pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad.</p> <p>Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.</p>
---	--	---	---

		<p><i>de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad</i></p> <p><b>Artículo 24</b></p> <p><i>Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Con miras a hacer efectivo este derecho sin discriminación y sobre la base de la igualdad de oportunidades, los Estados Partes asegurarán un sistema de educación inclusivo a todos los niveles así como la enseñanza a lo largo de la vida, con miras a desarrollar plenamente el potencial humano y el sentido de la dignidad y la autoestima y reforzar el respeto por los derechos humanos, las libertades fundamentales y la diversidad humana</i></p> <p><b>Artículo 26</b></p> <p><i>Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que</i></p>	
--	--	--	--

		<p><i>las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales</i></p>	
<p><b><u>Ley Reformativa Del Decreto Supremo N°. 1397, Relativo A Los Derechos De Los Ciegos</u></b></p>	<p>El Congreso Nacional en plenario de las comisiones legislativas, mediante Decreto No. 1397, publicado en el Registro Oficial No. 151, de 31 de octubre de 1966. Dictó medidas protectoras de los ciegos; al ser deber del Estado ampliar y. Perfeccionar la legislación social.</p>	<p><b>Art. 3</b> Las bibliotecas públicas están obligadas a crear anexos en Braille y de libros hablados para ciegos, debiendo. El Ministerio de Educación y Cultura editará libros para ciegos, e implementará bibliotecas rodantes de libros Braille y parlante, con sede en las ciudades en donde fueren necesarias."</p> <p><b>Art.5.</b> El Ministerio de Bienestar Social, en coordinación con los ministerios de Trabajo y de Educación, así como con otros organismos públicos y privados,</p>	<p><i>En el 2006 el ordenamiento legal relativo a los derechos de los ciegos, contenido en el Decreto Supremo N° 1397 de 26 de octubre de 1966, reformado por la Ley N° 97 de 31 de julio de 1990, publicado en el Registro Oficial N° 506 de 23 de agosto del mismo año, requiere de modificaciones que permitan su armonización con las garantías constitucionales, a través de mecanismos concretos de soporte a los esfuerzos individuales y colectivos que realizan los ciegos.</i></p>

		<p>organizará un departamento especial de atención a los ciegos. Este departamento se encargará:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Formulación de los planes de acción para la defensa de los derechos del ciego y para la lucha contra la ceguera;</li><li>b) Vigilar que en las empresas públicas y privadas se ofrezcan las mismas condiciones de trabajo, tanto a los ciegos debidamente capacitados como a las personas videntes;</li><li>c) De crear, mantener y desarrollar los centros de entrenamiento laboral para el aprendizaje y capacitación técnica del ciego;</li><li>d) De crear oficinas de ayuda y colocación para trabajadores ciegos en las capitales de provincia;</li><li>e) De fomentar la creación de almacenes para la venta de los artículos artesanales elaborados por los ciegos;</li><li>f) De crear centros de rehabilitación de ciegos en las regiones donde sean necesarios;</li><li>g) De asignar anualmente una ayuda económica a la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador,</li></ul>	
--	--	---	--

		<p>a fin de que pueda cumplir con los objetivos establecidos en sus estatutos; y,</p> <p>h) De vigilar que se apliquen en favor de los ciegos los beneficios contemplados en la Ley de Protección del minusválido, publicada en el Registro Oficial No. 301 del 5 de agosto de 1982."</p>	
<p><b><u>CÓDIGO DEL TRABAJO</u></b></p>	<p>La última reforma al Código de trabajo la realizó el Congreso Nacional en el año 2006 en conformidad con la Constitución Política de la República.</p> <p>Esta reforma se la realizó con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del</p>	<p>El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.</p> <p>El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas</p>	<p>El capítulo agregado referente a las discapacidades en el código de trabajo, se lo realizó mediante la Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de enero del 2006.</p> <p>Actualmente se está trabajando en reformas al código de trabajo en relación a los derechos y responsabilidades de las personas con discapacidad. Sin embargo aún no se ha emitido ningún documento oficial.</p>

	Tribunal Constitucional.	<p>públicas y privadas, nacionales y extranjeras</p> <p>sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.</p> <p>La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley</p>	
<b><u>ORDENANZA METROPOLITANA Nº 051</u></b>	La Ordenanza tiene por objeto establecer las normas que permitan la equipación de oportunidades de las personas con discapacidad, así como eliminar cualquier tipo de	<b><i>Art.3 Determina la creación de un fondo de becas para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a la educación. Este fondo también se destinara para que los niños,</i></b>	

	<p>discrimen del que puedan ser sujetos, con la finalidad de que las personas con discapacidad accedan a los servicios que ofrece el Municipio Metropolitano de Quito</p>	<p><i>niñas y adolescentes accedan a centro de educación especial.</i></p> <p><b>Art. 7.</b> <i>Fomentara la inclusión de personas con discapacidad en trabajos estables, otorgando permisos, autorizaciones y brindando las facilidades necesarias en la obtención de espacios públicos comerciales y los exonerara del pago de permisos y patentes.</i></p> <p><i>Art. 11. Las empresas municipales y contratadas deberán destinar el 1% de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad, que se encuentren aptas para desempeñar esas funciones.</i></p>	
--	---	---	--

## ANEXO 2

### INDICADORES

#### TABULACIÓN DE ENCUESTAS

PREGUNTAS	TOTAL	PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL	FUNCIONARIOS DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	EMPLEADORES
<b>DATOS GENERALES DEL/DE LA CIUDADANO (A) ENCUESTADO (A)</b>					
<b>Sexo:</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
- Masculino	18	8	4	2	4
- Femenino	7	2	1	3	1
<b>Nivel Escolar</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
- Secundaria	4	4	-	-	-
- <b>Superior</b>	<b>21</b>	6	5	5	5
- Cuarto Nivel					
<b>PREGUNTAS GENERALES</b>					
1: ¿Cuáles son los mayores problemas por los que atraviesan las personas con discapacidad visual para acceder a un puesto de trabajo por cuenta propia o en relación de dependencia?	<b>73</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>11</b>
Falta de conocimientos técnicos por limitada preparación, capacitación y registros de experiencias	<b>23</b>	9	7	4	3

Bajo apoyo estatal, social, empresarial y familiar	<b>7</b>	3	2	1	1
Campo laboral restringido	<b>6</b>	3	2	-	1
Desconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad visual	<b>5</b>	1	1	2	1
Carencia de adecuaciones físicas y señalización, y presencia de barreras arquitectónicas que afectan la libre circulación	<b>4</b>	1	-	3	-
Discriminación social y empresarial que afecta la inclusión laboral	<b>3</b>	2	1	-	-
Baja autoestima personal	<b>3</b>	1	-	1	1
Baja sensibilización de parte de las empresas	<b>3</b>	1	-	1	1
Dificultades de movilización	<b>2</b>	1	-	1	-
Falta de recursos financieros para promover emprendimientos por cuenta propia	<b>2</b>	1	1	-	-
Incumplimiento de la Ley	<b>1</b>	1	-	-	-
Temporalidad de los trabajos	<b>1</b>	1	-	-	-
Centros de educación superior carentes de apoyos técnicos y tecnológicos para la atención educativa	<b>1</b>	-	-	1	-
Las empresas no disponen de espacios físicos para que las personas discapacitadas puedan desenvolverse	<b>1</b>	-	-	-	1
Otros problemas	<b>11</b>	5	3	1	2
Otros problemas (Incluye LOS 4 últimos indicadores)	<b>15</b>	7	3	2	3
<b>2. ¿La sociedad ecuatoriana y</b>					

sobre todo los empleadores han generado posibilidades de inclusión laboral a favor de las personas con discapacidad visual, más allá de lo dispuesto por las leyes y reglamentos vigentes?	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
<b>POSIBILIDADES GENERADAS</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Los empleadores se limitan a cumplir con la Ley	<b>6</b>	1	2	2	1
Existen puestos de trabajo pero faltan mejorar	<b>2</b>	1	1	-	-
Los empleadores dan trabajo, unos para llamar la atención, otros por convencimiento de que es una obligación	<b>1</b>	1	-	-	-
Los empleadores están satisfechos con el trabajo	<b>1</b>	1	-	-	-
<b>ACTITUDES QUE AFECTAN LA INCLUSIÓN LABORAL DE NO VIEDENTES</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
No se cumple con la Ley, no se procede con seguimientos	<b>9</b>	2	2	2	3
El apoyo de los empleadores es limitado, prefieren otro tipo de discapacitados, ubican a las personas con discapacidad visual en puestos en los que no pueden desempeñarse, no se cuentan con instalaciones adecuadas	<b>5</b>	3	-	1	1
Hay pocos puestos de trabajo disponibles y una mayor demanda	<b>2</b>	2	-	-	-
Los empleadores no están suficientemente concientizados	<b>2</b>	-	1	-	1

Falta convivencia entre videntes y no videntes, tanto que estos últimos no son bien recibidos por los demás trabajadores	<b>2</b>	1	-	1	-
Los empleadores dificultan el acceso laboral, así se tengan conocimientos	<b>1</b>	1	-	-	-
No se ha implementado un modelo inclusivo laboral para atender a la diversidad	<b>1</b>	-	-	1	-
Otras respuestas	<b>7</b>	5	1	1	-
<b>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</b>					
<b>EDUCAIÓN Y CAPACITACIÓN</b>					
3. ¿La calidad y la utilidad de la educación y capacitación ofrecida a las personas con discapacidad visual facilitan en el Ecuador el acceso laboral de aquellos?	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
En alto grado	<b>4</b>	-	1	3	-
Medianamente	<b>8</b>	4	3	1	-
Muy poco	<b>9</b>	6	1	1	1
No conoce	<b>4</b>	-	-	-	4
No contesta	-	-	-	-	-
4. ¿De cuánto usted conoce podría señalar si la malla y contenidos curriculares de la educación y capacitación ofrecida a las personas con discapacidad visual, son elaborados con un enfoque de mercado de trabajo?	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

En alto grado	-	-	-	-	-
En grado medio	4	2	-	2	-
De manera parcial	8	2	3	3	-
Poco	8	6	2	-	-
Nada	2	-	-	-	2
No conoce	3	-	-	-	3
No contesta	-	-	-	-	-
<b>PROGRAMAS SOCIALES</b>					
5. ¿A su entender, en el Ecuador hay programas sociales públicos o a cargo de las Organizaciones de la Sociedad Civil que apoyen la capacitación de discapacitados visuales para promover su inserción laboral?	25	10	5	5	5
Los hay en número suficiente	3	-	-	3	-
Preferentemente en las grandes y medianas ciudades	8	6	-	2	-
Son escasos a nivel nacional:	8	4	4	-	-
No los hay	1	-	1	-	-
No conoce	5	-	-	-	5
No contesta:	-	-	-	-	-
6. ¿Conoce usted si el país cuenta con programas de inclusión laboral que apoyen a personas con discapacidad visual ?	25	10	5	5	5
Si se cuenta	8	3	2	3	-
No se cuenta	13	7	3	2	1
No conoce	4	-	-	-	4
No responde	-	-	-	-	-
<b>SALARIOS</b>					

7. ¿Cuál es el nivel salarial que perciben las personas con discapacidad visual por la venta de su fuerza laboral?	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Igual o superior al salario mínimo vital	<b>5</b>	2	-	3	-
Inferior al salario mínimo vital	<b>12</b>	7	4	1	-
El que corresponde a su formación y servicio que presta	<b>5</b>	1	1	1	2
No conoce	<b>3</b>	-	-	-	3
No contesta	-	-	-	-	-
<b>NORMATIVA</b>					
8. ¿En el país, las empresas o instituciones privadas cumplen con la cuota exigida para emplear a ciudadanos con discapacidades? (4% de la nómina)	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Totalmente	-	-	-	-	-
Parcialmente	<b>12</b>	6	2	4	-
No cumplen	<b>8</b>	4	3	1	-
Desconoce	<b>3</b>	-	-	-	3
No contesta:	<b>2</b>	-	-	-	2
9. ¿Las personas con discapacidad visual que laboran en relación de dependencia privada en qué porcentaje son afiliados a la seguridad social por parte de sus empleadores?	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Del 81% al 100%	<b>20</b>	8	5	5	2
Del un 61% al 80%	<b>5</b>	2	-	-	3
Del un 41% al 60%	-	-	-	-	-

Del 21% al 40%	-	-	-	-	-
Del 10% al 20%	-	-	-	-	-
<b>INCLUSIÓN LABORAL</b>					
10. ¿El alcanzar un empleo u ocupación por parte de una persona con discapacidad visual, en función de cuáles de las alternativas siguientes está?	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
Intermediación de terceros o de amistades:	<b>14</b>	6	2	3	3
Anuncios de prensa	<b>9</b>	5	1	1	2
Agencias de trabajo	<b>8</b>	4	2	2	-
Bolsas de trabajo	<b>6</b>	3	2	-	1
Páginas web	<b>9</b>	5	-	2	2
Programas de empleo públicos	<b>13</b>	2	4	4	3
Otros: ¿cuáles?:	<b>3</b>	1	2	-	-
11. ¿Cuáles son, a su juicio, las características generales de las plazas de trabajo asignadas a una persona con discapacidad visual?	<b>71</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
Son de baja responsabilidad	<b>22</b>	9	5	5	3
De alto riesgo laboral	<b>3</b>	3	-	-	-
De baja remuneración	<b>14</b>	5	4	3	2
Sin posibilidades de ascenso	<b>10</b>	4	2	1	3
Mecánicas	<b>14</b>	6	3	3	2
No aseguran crecimiento profesional	<b>8</b>	3	2	1	2

12. ¿Del conjunto de discapacitados, los empleadores, respecto de las personas con discapacidad visual expresan?	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Alta preferencia	-	-	-	-	-
Una preferencia igualitaria	<b>3</b>	-	-	3	-
Poca preferencia	<b>10</b>	4	4	2	-
No los considera	<b>7</b>	6	1	-	-
No conoce	<b>3</b>	-	-	-	3
No responde	<b>2</b>	-	-	-	2
<b>13. Los empleadores, extienden ocupación, de forma preferente a:</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Jóvenes hombres	<b>4</b>	1	3	-	-
Jóvenes mujeres	<b>2</b>	2	-	-	-
Ciudadanos con experiencia	<b>19</b>	7	2	5	5
Ciudadanos sin experiencia	-	-	-	-	-
No conoce	-	-	-	-	-
No contesta	-	-	-	-	-
<b>PROACTIVIDAD</b>					
14. ¿Cuál es a su juicio el nivel de iniciativas que las personas con discapacidad visual tienen para promover emprendimientos por cuenta propia?	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Alta	-	-	-	-	-

Mediana	<b>1</b>	-	1	-	-
Baja	<b>3</b>	-	3	-	-
Muy limitada	<b>8</b>	7	1	-	-
Carecen de iniciativas	<b>6</b>	3	-	-	3
No conoce	<b>5</b>	-	-	3	2
No responde	<b>2</b>	-	-	2	-
<b>15. ¿Qué factores limitan el desarrollo de iniciativas por cuenta propia de parte de las personas con discapacidad visual?</b>	<b>79</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
Limitada capacitación:	<b>15</b>	4	4	4	3
Falta de experiencia en el trabajo empresarial	<b>12</b>	6	3	3	-
No dispone de recursos propios:	<b>13</b>	3	4	4	2
Dificultades de acceso a fuentes de financiamiento:	<b>6</b>	2	1	-	3
No cuenta con garantes para proceder con créditos:	<b>2</b>	2	-	-	-
Desconoce los procesos administrativos y técnicos de un emprendimiento:	<b>8</b>	1	3	2	2
Carecen de motivación personal y de apoyo familiar	<b>10</b>	2	3	1	4
Dificultades de movilización personal	<b>7</b>	2	2	3	0
Poca experiencia para gerenciar o dirigir emprendimientos	<b>6</b>	2	2	0	2

Cuadro de entrada y de salida (encuestas realizadas como parte del proceso de investigación)

### ANEXO 3

#### INDICADORES SOBRE EL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Boleta No.

Fecha: Quito, a

DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN DEL (DE LA) CIUDADANO (A) ENCUESTADO (A)

Nivel escolar:

- Secundario :            ---
- Superior:                ---
- Cuarto Nivel:           ---

OCUPACION:

.....  
.....

PREGUNTAS GENERALES:

1. ¿Desde su punto de vista, cuáles son los mayores problemas por los que atraviesan los discapacitados visuales para acceder a un puesto de trabajo por cuenta propia o en relación de dependencia? Por favor señale tres:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ¿A su entender, la sociedad ecuatoriana y sobre todo los empleadores han generado posibilidades de inclusión laboral a favor de discapacitados visuales, más allá de lo dispuesto por las leyes y reglamentos vigentes?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN**

3. ¿La calidad y la utilidad de la educación y capacitación ofrecida a discapacitados visuales facilitan en el Ecuador el acceso laboral de aquellos?

- En alto grado: ---
- Medianamente: ---
- Muy poco: ---
- No conoce: ---
- No contesta: ---

4. ¿De cuánto usted conoce podría señalar si la malla y contenidos curriculares de la educación y capacitación Ofrecida a discapacitados visuales, son elaborados con un enfoque de mercado de trabajo?

- En alto grado: ---
- En grado medio: ---
- De manera parcial: ---
- Poco: ---
- Nada: ---
- No conoce: ---
- No contesta: ---

**PROGRAMAS SOCIALES**

5. ¿A su entender, en el Ecuador hay programas sociales públicos o a cargo de las OSC que apoyen la capacitación de discapacitados visuales para promover su inserción laboral?

- Los hay en número suficiente: ---
- Preferentemente en las grandes y medianas ciudades: ---
- Son escasos a nivel nacional: ---
- No los hay: ---
- No conoce: ---

- No contesta: ---

6. ¿Conoce usted si el país cuenta con programas de integración laboral que apoyen a no videntes?

- Si se cuenta: ---

- No se cuenta: ---

- No conoce: ---

- No responde: ---

## SALARIOS

7. ¿Cuál es el nivel salarial que perciben los discapacitados visuales por la venta de su fuerza laboral?

- Igual o superior al salario mínimo vital: ---

- Inferior al salario mínimo vital: ---

- El que corresponde a su formación y servicio que presta: ---

- No conoce: ---

- No contesta: ---

## NORMATIVA

8. ¿En el país, las empresas o instituciones privadas cumplen con la cuota exigida para emplear a ciudadanos discapacitados? (10% de la nómina)

- Totalmente: ---

- Parcialmente: ---

- No cumplen: ---

- Desconoce: ---

- No contesta: ---

9. ¿Los discapacitados visuales que laboran en relación de dependencia privada en qué porcentaje son afiliados a la seguridad social por parte de sus empleadores?

- Del 81% al 100%: ---

- Del un 61% al 809%: ---

- Del un 41% al 609%: ---

- Del 21% al 409%: ---

- Del 10% al 209%: ---

## PREFERENCIA LABORAL

10. ¿El alcanzar un empleo u ocupación por parte de un discapacitado visual, en función de cuáles de las alternativas siguientes está? Sírvase señalar tres de las opciones presentadas, indicando su prioridad: (1, 2, 3)

- Intermediación de terceros o de amistades: ---
- Anuncios de prensa: ---
- Agencias de trabajo: ---
- Bolsas de trabajo: ---
- Páginas web: ---
- Programas de empleo públicos: ---
- Otros: ---

¿cuáles?:

.....

11. ¿Cuáles son, a su juicio, las características generales de las plazas de trabajo asignadas a un discapacitado visual? Señale en orden de importancia tres de las siguientes opciones:

- Son de baja responsabilidad: ---
- De alto riesgo laboral: ---
- De baja remuneración: ---
- Sin posibilidades de ascenso: ---
- Mecánicas: ---
- No aseguran crecimiento profesional: ---

12. ¿Del conjunto de discapacitados, los empleadores, respecto de los discapacitados visuales expresan?

- Alta preferencia: ---
- Una preferencia igualitaria: ---
- Poca preferencia: ---
- No los considera: ---
- No conoce: ---
- No responde: ---

13. Los empleadores, extienden ocupación, de forma preferente a:

- Jóvenes hombres: ---
- Jóvenes mujeres: ---
- Ciudadanos con experiencia: ---

- Ciudadanos sin experiencia: ---
- No conoce: ---
- No contesta: ---

#### PROACTIVIDAD

14. ¿Cuál es a su juicio el nivel de iniciativas que los discapacitados visuales tienen para promover emprendimientos por cuenta propia?

- Alta: ---
- Mediana: ---
- Baja: ---
- Muy limitada: ---
- Carecen de iniciativas: ---
- No conoce: ---
- No responde: ---

15. ¿Qué factores limitan el desarrollo de iniciativas por cuenta propia de parte de los discapacitados visuales?. Sírvase señalar cuantas usted considere pertinentes, de las alternativas que se sugieren:

- Limitada capacitación: ---
- Falta de experiencia en el trabajo empresarial: ---
- No dispone de recursos propios: ---
- Dificultades de acceso a fuentes de financiamiento: ---
- No cuenta con garantes para proceder con créditos: ---
- Desconoce los procesos administrativos y técnicos de un emprendimiento: ---
- Carecen de motivación personal y de apoyo familiar: ---
- Dificultades de movilización personal: ---
- Poca experiencia para gerenciar o dirigir emprendimientos: ---

NOTA: Se agradece muy comedidamente por la atención prestada a esta consulta. Los resultados que se obtengan le haré llegar oportunamente.