



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA ADMINISTRATIVA**

**TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

**Análisis competitivo y desarrollo de Recursos Humanos de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja en su desempeño laboral, período 2013-2014.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN.**

AUTORA: Herrera Caraguay, Gabriela Lucia

DIRECTOR: Calle Mendoza, Luis Alfredo, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

2015



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2015

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Magister.

Luis Alfredo Calle Mendoza.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: “Análisis Competitivo y Desarrollo de Recurso Humanos de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja, en su desempeño laboral, período 2013-2014”; realizado por Gabriela Lucia Herrera Caraguay, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre de 2015.

Mgs. Luis Alfredo Calle Mendoza

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Herrera Caraguay Gabriela Lucia, declaro ser autora del presente trabajo de titulación: "Análisis competitivo y desarrollo de Recursos Humanos de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja en su desempeño laboral, período 2013-2014", de la Titulación Maestría en Gestión Empresarial, siendo: Mgs. Luis Alfredo Calle Mendoza director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Formar parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad"

f.....

Autora: Herrera Caraguay Gabriela Lucia

Cedula: 1104698806

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación se lo dedico con todo cariño a Dios por darme la sabiduría, fortaleza para emprender nuevos retos, a mis padres quienes han sabido guiarme en cada una de las etapas de mi vida, a mis queridas hermanas por su apoyo incondicional para el desarrollo de mis metas planteadas.

Gabriela Lucia Herrera Caraguay

## **AGRADECIMIENTO**

Mi más sincero agradecimiento a Dios en primer lugar, por darme la fortaleza y sabiduría necesaria para no rendirme y cumplir mis metas, a mis padres: Olger e Iralda quienes han sido mi apoyo fundamental, me han enseñado a superar y sobrellevar con valor cada obstáculo presentado, me han formado en un hogar con valores y enseñado que con esfuerzo, dedicación y constancia todo es posible de conseguir, a mis queridas hermanas: Ximena, Katherine, Astrid, Cinthya y Daniela.

Deseo además, expresar mi gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja, al Área Administrativa, al Nivel de Postgrado, a la Coordinadora de Titulación de la Maestría en Gestión Empresarial, y a los docentes que de una u otra manera contribuyeron con mi formación académica.

De manera especial al Mgs. Luis Alfredo Calle Mendoza, Director de Tesis, que dirigió en forma responsable el desarrollo y culminación de la misma.

Gabriela Lucia Herrera Caraguay

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TITULACIÓN DE MAESTRÍA.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I.....	5
GENERALIDADES .....	5
1.1 Planteamiento del problema.....	6
1.2 Justificación del problema. ....	6
1.3 Objetivos. ....	8
1.3.1 Objetivo general. ....	8
1.3.2 Objetivo específicos. ....	8
1.4 Hipótesis del problema. ....	8
CAPITULO II.....	9
MARCO TEÓRICO DE DISCAPACIDAD VISUAL .....	9
2.1 Discapacidad visual.....	10
2.1.1 Definición.....	10
2.1.2 Barreras presentes en el contexto.....	11
2.1.3 Técnicas de adaptación y ayuda para personas con discapacidad visual en un ambiente laboral.....	12
2.1.3.1 Ayudas técnicas. ....	12
2.1.3.2 Ayudas ópticas. ....	12
2.1.3.3 Dispositivos Tiflotécnicos. ....	13

2.1.4 Señales auditivas.....	13
2.1.5 Análisis competitivo. ....	13
2.1.6 Desempeño laboral.....	15
CAPITULO III.....	16
MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL.....	16
3.2. Marco legal de la discapacidad.....	17
3.2.1. Ley de discapacidades del Ecuador.....	17
3.2.2 Título I Objeto, ámbito, fines y principios fundamentales. ....	18
3.2.2.1 Capítulo primero: Del objeto, ámbito y fines.....	18
3.2.2.2 Capítulo segundo: De los principios rectores y de aplicación.....	19
3.2.3 Sección X: De la Protección y Promoción social. ....	21
3.2.4 Código de trabajo para personas con discapacidad.....	22
3.2.4.1. Derecho al trabajo.....	22
3.2.4.2 Inclusión laboral. ....	22
3.2.4.3 Trabajadores Sustitutos. ....	23
3.2.4.4 Deducción por inclusión laboral.....	23
3.2.4.5 Estabilidad laboral.....	24
3.2.4.6 Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación. ....	24
3.2.4.7 Seguridad social.....	25
3.2.4.8 Pensión por discapacidad permanente total o permanente absoluta.....	25
3.2.4.9 Crédito preferente.....	25
3.2.4.10 Décimo Tercera Remuneración.....	25
3.2.5 Plan Nacional para el Buen Vivir.....	26
3.2.5.1 Objetivos nacionales para el Buen Vivir.....	26
3.2.6 La Inserción Laboral de personas con discapacidad.....	27
3.2.6.1 Definición.....	27
3.2.7 Proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.....	28
3.2.8 Elementos útiles para la inserción laboral de una persona con discapacidad.....	29



CAPITULO IV .....	31
ASOCIACIÓN DE INVIDENTES DE LOJA.....	31
4.3 Reseña Histórica. ....	32
4.3.1 Asociación de Invidentes de Loja (AIL). ....	32
4.3.2 La participación de la juventud dentro de la AIL. ....	32
4.3.3 Participación de la mujer lojana en la AIL. ....	33
4.3.4 Contexto social de la participación de la AIL en la ciudad de Loja.....	34
5. METODOLOGÍA.....	36
5.1 Contexto.....	36
5.2 Participantes. ....	36
5.3 Métodos de investigación. ....	36
5.4 Técnicas de Investigación. ....	37
6. ANÁLISIS COMPETITIVO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LA ASOCIACIÓN DE INVIDENTES DE LOJA.....	38
6.1 Plazas ocupacionales para personas con discapacidad visual.....	38
6.2 Barreras sociales para la inserción laboral de personas con discapacidad.....	40
6.3 Análisis FODA de las personas no videntes. ....	42
6.3.1 Análisis FODA de las personas no videntes frente a su desempeño laboral.....	42
6.3.2 Ponderación de los factores internos. ....	43
6.3.3 Interpretación de la matriz de evaluación de factores internos. ....	45
6.3.4 Ponderación de los factores externos. ....	45
6.4 Estrategias para el desarrollo del recurso humano de la Asociación de Invidentes de Loja.....	49
6.5 Competencias laborales de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja.....	50
7. PROPUESTA PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.....	52
7.1 Guía práctica para la inserción laboral de personas con discapacidad visual en las empresas públicas y privadas. ....	52
7.1.1 Presentación. ....	52

7.1.2 Personas con discapacidad visual testimonios de vida. ....	53
7.1.2.1. Historia de María. ....	53
7.1.2.2 Historia de Juan Pablo. ....	54
7.1.2.3 Historia de Fernando.....	54
7.1.3 Beneficios que brinda una persona con discapacidad visual a los miembros de un equipo de trabajo.....	54
7.1.4 Beneficios que brinda una persona con discapacidad visual a una institución laboral.....	55
7.1.5 Modelo de integración laboral de personas con discapacidad visual.....	56
7.1.5.1 Incluir la inserción laboral de personas invidentes en la cultura organizacional .....	56
7.1.5.2 Análisis de perfiles para el cargo. ....	57
7.1.5.3 Proceso de reclutamiento y selección de personas invidentes. ....	57
7.1.5.4 Capacitación interna.....	59
7.1.5.5 Proceso de inducción para la persona con discapacidad visual que ingrese a laborar.....	60
7.1.5.6 Contratación. ....	60
7.1.5.7 Plan de carrera.....	62
7.1.6 Adecuación de las instalaciones laborales para una persona con discapacidad visual. ....	62
7.1.7 Obtención del carnet de discapacidad para no videntes. ....	63
7.1.8 Obtención del RUC para discapacitados con discapacidad visual.....	64
7.1.9 Beneficios tributarios para personas con discapacidad visual. ....	64
7.1.9.1 Procedimiento General de Devolución de IVA. ....	64
7.1.10 Acceso de personas con discapacidad visual a créditos productivos. ....	65
7.1.11 Programas de capacitación para personas con discapacidad visual. ....	66
CORROBORACIÓN DE HIPÓTESIS .....	68
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES .....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	72

ANEXOS .....	75
Anexo 1: Entrevista dirigida a los miembros de la Asociación de Invidentes de Loja (AIL)	76
Anexo 2: Certificado Asociación de Invidentes de Loja .....	78
Anexo 3: Ficha Bibliográfica .....	79

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Miembros de la Asociación que se encuentran trabajando.....	38
<b>Tabla 2.</b> Miembros de la Asociación que recibieron algún tipo de instrucción.....	39
<b>Tabla 3.</b> Ponderación de fortalezas y debilidades.....	44
<b>Tabla 4.</b> Matriz de valoración y ponderación de los factores internos.....	44
<b>Tabla 5.</b> Ponderación de oportunidades y amenazas.....	46
<b>Tabla 6.</b> Matriz de valoración y ponderación de los factores externos de las personas con discapacidad visual.....	46
<b>Tabla 7.</b> Matriz FODA de alto Impacto.....	47

## RESUMEN

El presente trabajo investigativo titulado: “Análisis competitivo y desarrollo de recursos humanos de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja en su desempeño laboral, período 2013-2014”, tiene la finalidad de conocer como las personas con discapacidad visual de la AIL realizan sus actividades laborales a fin de proponer alternativas inclusivas que mejoren su participación.

Es así, que fue necesario apoyarse en algunas técnicas de recolección de información mismas que permitieron realizar el estudio pertinente para conocer la actual situación laboral de las personas con discapacidad visual; en el cual se realizó un análisis competitivo que permitió conocer las mejoras necesarias para integrar a las personas no videntes a sus actividades laborales con estrategias adecuadas a su situación, enmarcado en las políticas integrales del Estado de acuerdo con la Ley de Discapacidades.

Una vez recabada toda la información y realizado el análisis correspondiente se elaboró la propuesta de un folleto informativo que destaque los beneficios de integrar una persona no vidente a un equipo de trabajo con el correspondiente desenvolvimiento óptimo de sus actividades laborales.

**PALABRAS CLAVE:** discapacidad, visual, inclusión, situación, laboral, alternativas.

## **ABSTRACT**

The present work of investigation, called: "competitive Analysis and development of human resources of the persons with visual disability of the blind persons' Association of Loja in his job performance, period 2013-2014" is born with the purpose of knowing as the persons with visual disability of the Blind persons' ALL they realize his labor activities to propose inclusive alternatives that his current participation improves, in these spaces that they develop during their work activities.

With this end it has become necessary to rest on some technologies of compilation of information same that will allow to realize the pertinent study to know the current labor situation of the persons with visual disability and in which one tries to realize a competitive analysis that allows to know the variables necessary to join of better way to the work activities with strategies adapted to his situation framed to the integral policies of the State and of fulfillment of the Law of Disabilities.

Once obtained all the information and realizing the corresponding analysis there were established the due conclusions and directed recommendations that they seek to contribute as far as possible to the improvement of the incorporation and labor insertion of the persons with visual disability to others of offers to his better development in the labor area.

**KEYWORDS:** visual disability, incorporation, labor insertion.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años instituciones como el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD's) se encargan de la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias, para lo cual articula la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas con entidades públicas, privadas, a nivel central y desconcentrado con la participación y corresponsabilidad de la familia y la comunidad.

Las personas con algún tipo de discapacidad ocupan porcentajes importantes dentro de la población ecuatoriana, sin embargo, aún existe cierto grado de discriminación laboral por parte de las organizaciones, pues si bien es cierto que todas están en la obligación de contar con miembros que posean algún tipo de discapacidad existen entidades que solo contratan a personas que posean un grado mínimo de discapacidad dejando de lado a aquellos que poseen una discapacidad más grande y requieren alguna ayuda tecnológica para desempeñarse en su ámbito laboral; entre ellos se encuentran las personas con discapacidad visual, es decir personas que presentan ceguera o baja visión que causa dificultad en la movilidad y la orientación y por ende necesitan apoyarse en el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

La problemática del presente trabajo de investigación pretende conocer los factores que interfieren en la escasa aplicación de inserción laboral de personas con discapacidad visual (PDV). Las empresas al contratar a personas con discapacidad visual proporcionan oportunidades de autonomía y enriquecimiento al ofrecer servicios en cualquier área, departamento u oficio.

Tomando en cuenta todos estos factores mediante esta investigación se realizó un análisis competitivo y desarrollo de Recursos Humanos de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja en su desempeño laboral, período 2013-2014. Para lograrlo se ha creído conveniente desarrollarlo en cuatro capítulos:

En el primero capítulo consta las generalidades del trabajo y la información correspondiente a la población objeto de estudio es decir las personas con discapacidad visual, información que permite conocer un poco más de esta discapacidad para poder desarrollar la propuesta más adelante. El segundo capítulo hace referencia al marco teórico de la discapacidad visual que fundamenta los argumentos e ideas expuestos. En el tercer capítulo consta el marco legal de la discapacidad, que se basa primordialmente en la actual normativa legal de

la Ley de Discapacidades tomado del Suplemento, Registro Oficial N° 796 de fecha martes 25 de septiembre del 2012.

En cuarto capítulo se realiza un análisis competitivo de las personas de la Asociación de Invidentes de Loja con una matriz FODA, finalmente se realiza la propuesta de un folleto informativo enfocado a destacar la fuerza laboral de las personas invidentes en el desarrollo empresarial.

Los objetivos planteados corresponden a elaborar un análisis FODA de las personas no videntes de la Asociación de Invidentes de Loja, proponer estrategias para el desarrollo del recurso humano de la AIL; y, conocer las competencias laborales de las personas con discapacidad visual.

Es preciso destacar que a pesar de los múltiples esfuerzos de las instituciones por motivar al sector productivo a mantener en su nómina de colaboradores a personas con algún tipo de discapacidad aún existe cierta discriminación y los espacios laborales son reducidos.

Además, a fin de sustentar el trabajo investigativo se realizó varias consultas en libros, páginas oficiales; y, se elaboraron entrevistas con los 21 socios que actualmente pertenecen a la Asociación para de esta forma obtener la información necesaria para sustentar el trabajo.



**CAPITULO I**  
**GENERALIDADES**

## **1.1 Planteamiento del problema.**

El Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES, de conformidad con el Art. 87 de la Ley Orgánica de Discapacidades, conjuntamente con los Gobiernos Autónomos Descentralizados, se encarga de la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias, para lo cual articula la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas con entidades públicas y privadas, a nivel central y desconcentrado, con la participación y corresponsabilidad de la familia y la comunidad.

Es importante considerar el aporte laboral de las personas que pertenecen a la Asociación de Invidentes de la ciudad de Loja, quienes a pesar de su discapacidad realizan un trabajo arduo en sus espacios laborales. Actualmente, las personas invidentes se enfrentan a un sinnúmero de inconvenientes en su ambiente de trabajo empezando por sentirse desvalorizados por su discapacidad a la hora de postular para un empleo, un ambiente físico sin rampas, falta de señales en braille, software Jaws y más instrumentos tiflotécnicos que son necesarios para desempeñarse eficientemente.

Es así, que el problema del presente estudio integra variables de la actual situación laboral de las personas con discapacidad visual, se realizó un análisis competitivo que permita conocer la situación actual de las personas que pertenecen a la AIL y formular un folleto informativo que integre mejoras inclusivas a las actividades laborales con estrategias adecuadas a su situación enmarcado con las políticas integrales del Estado y de cumplimiento con la Ley de Discapacidades.

Es de esta manera que el problema central es conocer la inserción laboral mediante un análisis competitivo en el desarrollo de Recursos Humanos de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja, período 2013-2014.

## **1.2 Justificación del problema.**

El Informe Mundial sobre la discapacidad indica que actualmente existen alrededor de mil millones de personas con algún grado de discapacidad, lo cual equivale al 15% de la población mundial. De estos unos 90 millones viven en Latinoamérica, donde se calcula que el 80% presenta graves problemas de acceso a bienes sociales básicos como el empleo (OMS, 2011).

En nuestro país, de acuerdo al VI Censo de Población y V de Vivienda (INEC, 2001), el porcentaje de la población ecuatoriana que señala tener discapacidad fue de 4.7%, datos que en el transcurso de una década ascendió a 5.6%, según los datos del VII Censo de Población y VI Vivienda (INEC, 2010). Además, el estudio “Ecuador: la discapacidad en cifras” (CONADIS - INEC, 2005), establece que el 12.14% de la población ecuatoriana tiene algún tipo de discapacidad.

La política pública de discapacidades que ejecuta el Ministerio de Inclusión Económica y Social se orienta a implementar la prestación de servicios y establecer mecanismos de participación, solidaridad y responsabilidad comunitaria para la integración e interacción social. Desde este enfoque, es importante realizar un análisis competitivo de las personas invidentes con protocolos de trabajo orientados a fortalecer y desarrollar las habilidades individuales que fortalezca las áreas de su ambiente laboral.

El análisis hace referencia al proyecto del Buen Vivir 2013-2017 que orientan la elaboración de objetivos comunes y plantea estrategias de respuesta amplias e integrales, tanto para el corto como para el mediano plazo que impulsa por una parte el MIES, con modelos de gestión para la atención inclusiva de personas con discapacidad visual.

En cuanto a la inserción laboral el Estado a través de la Ley Orgánica de Discapacidades establece que “garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, les reconoce, entre otros, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades, potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”. (Vicepresidencia de la República del Ecuador, 2015)

El desarrollar un análisis competitivo permite elaborar estrategias que vayan en mejora del desarrollo del desempeño laboral de las personas de la Asociación de Invidentes de Loja, además de establecer cuáles son sus fortalezas y oportunidades que ayuden a proponer un cambio de paradigma de la sociedad con respecto a las personas con este tipo de discapacidad.

### **1.3 Objetivos.**

#### **1.3.1 Objetivo general.**

Realizar un análisis competitivo y desarrollo de Recursos Humanos de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja en su desempeño laboral, período 2013-2014.

#### **1.3.2 Objetivo específicos.**

- a. Elaborar un análisis FODA de las personas no videntes de la Asociación de Invidentes de Loja.
- b. Proponer estrategias para el desarrollo del recurso humano de la Asociación de Invidentes de Loja.
- c. Conocer las competencias laborales de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja.

#### **1.4 Hipótesis del problema.**

La falta de un análisis competitivo de las personas con discapacidad visual incide en el planteamiento de estrategias para un adecuado desarrollo de sus habilidades, e inserción laboral, en el período 2013-2014.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO DE DISCAPACIDAD VISUAL**

## **2.1 Discapacidad visual.**

### **2.1.1 Definición.**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la discapacidad visual es "cualquier restricción o carencia de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o grado que se considera normal para un ser humano".

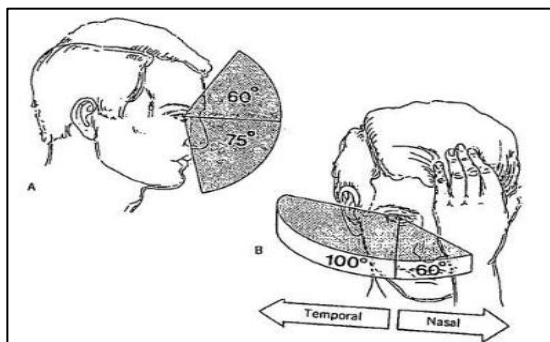
La discapacidad visual puede originarse por un inadecuado desarrollo de los órganos visuales, por padecimientos o accidentes que afecten los ojos, las vías visuales o el cerebro. El inadecuado desarrollo en la gestación da como resultado esta discapacidad.

Además la Organización Mundial de la salud (OMS, 2002) cataloga siete enfermedades como las causantes de ceguera:

- a. Cataratas,
- b. Glaucoma,
- c. Uveitis,
- d. Degeneración muscular,
- e. Opacidad corneal,
- f. Tracoma; y,
- g. Retinopatía diabética.

En base al grado de visión y atendiendo a un criterio de funcionalidad, Barraga (1986) distingue entre:

- a. Ceguera total: el individuo no puede utilizar la luz para la adquisición de ningún conocimiento o información.
- b. Ceguera parcial: percepción de bultos.
- c. Baja visión: el déficit visual incapacita a la persona para algunas actividades, precisando de métodos específicos, como puede ser la lectoescritura braille.
- d. Visión límite: el déficit visual no incapacita al individuo para las actividades habituales, sin embargo precisa de adaptaciones para poder llevar a cabo alguna de ellas. Puede leer en tinta con ayudas ópticas o con ampliaciones.



**Figura 1.** Amplitud del campo visual

**Fuente y elaboración:** Organización Nacional de Ciegos Españoles, 2001

### 2.1.2 Barreras presentes en el contexto.

De acuerdo con los resultados del VII Censo de Población y VI de Vivienda (INEC, 2010), el 5,6% de la población del Ecuador afirma tener algún tipo de discapacidad, siendo mayor el porcentaje de mujeres (51,6%) que de hombres (48,4%). En lo referente a la discapacidad visual, Diario El Universo en su publicación de fecha 5 de mayo del 2013, destaca que los invidentes es uno de los grupos que menos empleo consigue, por lo regular un bastón acompaña a la mayoría unos llegan solos y otros con un familiar o amigo a las entrevistas de trabajo.

Entre los tipos de discapacidad, la intelectual y la visual ocupan el segundo y el tercer lugar en Ecuador, según el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2013).

Respecto de las barreras más frecuentes que se presentan se pueden señalar:

1. Ausencia de señales auditivas que reemplacen la información visual. Un claro ejemplo son los semáforos que al carecer de señales auditivas, presentará mayores dificultades para cruzar las calles a las personas con carencia de tipo visual que no le permita diferenciar las luces.
2. Ausencia de literatura en Braille o audio en las bibliotecas públicas, ya sea que una persona presente ceguera o baja visión y asiste a una biblioteca en busca de información, y no encuentra textos adaptados a su situación tendrá menos posibilidades de crecimiento personal.
3. Ausencia de sistemas de escritura alternativos. La falta de textos escolares adaptados al sistema Braille dificulta que niñas y niños invidentes tengan las condiciones adecuadas para su aprendizaje y desarrollo eficiente en clases e interacción con sus compañeros y compañeras.

### **2.1.3 Técnicas de adaptación y ayuda para personas con discapacidad visual en un ambiente laboral.**

El concepto de ayuda técnica entendida para personas con discapacidad, se reconoce como “cualquier producto, instrumento, equipo o sistema técnico usado por una persona con discapacidad, fabricado especialmente para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar la deficiencia, discapacidad o minusvalía”.

Actualmente existen diversas técnicas que se adaptan a las necesidades de personas con discapacidad visual o con un campo visual deficiente, creadas con la finalidad de facilitar la adaptación de personas invidentes a los diferentes ámbitos sociales, culturales e incluso laborales siendo este último el punto focal de este estudio.

En este sentido el término Tiflotecnología hace alusión a los avances tecnológicos destinados a proporcionar a ciegos o deficientes visuales los medios necesarios para la utilización de la tecnología, favoreciendo su autonomía personal e integración social, laboral y educativa. (ONCE, 2001).

#### **2.1.3.1 Ayudas técnicas.**

- a. Bastones, accesorios para la orientación y movilidad.
- b. Pauta y punzón, es una regleta con cajetines y un punzón, se realizan perforaciones en la hoja y se emplea en la escritura manual en Braille.
- c. Máquina Perkins: es una máquina mecánica de escribir en braille, que dispone de teclado donde cada letra corresponde a cada uno de los seis puntos del Braille.
- d. Equipos de grabación: es una grabadora de cuatro pistas ampliando la duración de las cintas para grabación y reproducción.
- e. Brújula parlante: utilizada para la orientación.
- f. Agenda digital: es un equipo portátil grabador, reproductor digital de mensajes, utilizado en la toma rápida de mensajes breves.

#### **2.1.3.2 Ayudas ópticas.**

- a. Lupas con luz incorporada a la montura.
- b. Lupas sin luz.
- c. Prismáticos binoculares y telescopios que permiten agrandar los objetos distantes.



- d. Telescopios monoculares o binoculares incorporados en la montura para ver desde lejos hasta la distancia de lectura.
- e. Telescopios monoculares o binoculares incorporados en la montura para ver desde lejos hasta la distancia de cerca.
- f. Expansores del campo de visión.
- g. Lentes para gran amplificación.
- h. Gafas prismáticas para leer o ver la televisión.
- i. Filtros de luz, absorben frecuencias de luz determinadas y filtran las no deseadas.

### **2.1.3.3 Dispositivos Tiflotécnicos.**

- a. Sistemas electrónicos Braille: incluyen los equipos electrónicos y portátiles con funciones similares a las de un ordenador y donde se utiliza un teclado Braille.
- b. Braille hablado (Braille'n Speak): es un sistema de almacenamiento y tratamiento de datos. Dotado de teclado braille para introducir los datos.
- c. Señalética en braille: utilizada como un método de adaptación que permite distinguir los diversos departamentos a personas con deficiencia visual además de facilitar su movilización dentro de la institución.

### **2.1.4 Señales auditivas.**

Este tipo de audios permiten a las personas que tienen discapacidad visual orientarse con mayor rapidez y facilidad.

Lo ideal sería, que las instituciones tanto públicas como privadas que ofrecen servicios a la sociedad en general cuenten al menos con las mínimas técnicas de adaptación como señalética en braille o señalética auditiva que les permita a las personas con discapacidad visual orientarse con facilidad.

### **2.1.5 Análisis competitivo.**

De acuerdo con Porter indica que al referirse al concepto de ventaja competitiva es hacerlo desde el paradigma de ventaja sostenida a fin de que el desempeño permita identificar las fortalezas y las debilidades de la empresa, como también las oportunidades y amenazas del

entorno, es de esta manera que el análisis competitivo permite conocer en qué lugar se encuentra la empresa, a donde se quiere llegar (visión), y como se va a llegar a ese lugar (misión).

Para realizar el análisis de situación se debe empezar desde la planificación estratégica a fin de determinar las oportunidades, amenazas del mercado; así como las debilidades y fortalezas de la organización.

Por otra parte, Porter realizó un análisis de las fuerzas competitivas del mercado en donde manifestaba que la competencia depende de cinco fuerzas que interactúan en el mercado, las cuales son:

1. La amenaza de los competidores entrantes al mercado.
2. La rivalidad que existe entre los competidores.
3. El poder de negociación con los proveedores.
4. El poder de negociación con los clientes.
5. La amenaza de los productos y servicios sustitutos.

Es de esta manera que las organizaciones al implementar una estrategia creadora de valor les permite generar una ventaja competitiva que las diferencie de su competencia. Para ello es necesario que el análisis competitivo conste de algunas etapas o pasos a seguir.

1. Definir el mercado objetivo. Se establecen los límites de interés para el mercado de un producto con la finalidad de identificar los segmentos objetivos.
2. Identificar los competidores directos. Los competidores directos son aquellos que sirven al mismo mercado objetivo.
3. Examinar las fuerzas competitivas del mercado. La naturaleza e intensidad de la competencia y la dinámica competitiva están influenciadas por las fuerzas del mercado.
4. Evaluar la ventaja competitiva. Se debe tener una visión de las ventajas relativas que posee cada competidor como las capacidades y los recursos que constituyen las fuentes de ventaja.

### **2.1.6 Desempeño laboral.**

El desempeño laboral está referido a la manera en la que el personal realiza de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. Chiavenato expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Araujo y Guerra, 2007). En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y de los resultados obtenidos; por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: aptitud, eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

En este mismo sentido, el desempeño laboral requiere que la cultura corporativa implemente programas de motivación a fin de mantener el interés en el desarrollo de las conductas apropiadas para la concreción de valores y principios de la compañía.

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón Peter Senge (1994) propone cinco disciplinas de aprendizaje organizacional:

1. Pensamiento sistemático: implica una disciplina aplicada a la forma de comprender y aplicar los conocimientos adquiridos.
2. Dominio personal: proporciona a los individuos la motivación para aprender continuamente, apoyado e incentivado por los demás.
3. Modelos mentales: consiste en el hábito y la habilidad para exteriorizar e interiorizar los conocimientos organizacionales.
4. Visión compartida: estimula el compromiso.
5. Aprendizaje en equipo: permite superar los límites de la visión individual y produce el crecimiento la formación armónica de la cultura personal, grupal y organizacional.

### **CAPITULO III**

## **MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL**

## **3.2. Marco legal de la discapacidad.**

### **3.2.1. Ley de discapacidades del Ecuador.**

De acuerdo con el numeral segundo del Artículo 11 de la Constitución de la República en su parte pertinente dispone que nadie podrá ser discriminado entre otras razones por motivos de discapacidad y que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentre en situación de desigualdad (Ley Orgánica de Discapacidades. Suplemento del Registro Oficial N° 796, 25-IX-2012).

**Art. 47.** La Constitución de la República dispone que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, reconociendo sus derechos, como el derecho a la atención especializada, a la rehabilitación integral, la asistencia permanente, a las rebajas en servicios públicos y en servicios privados de transporte, espectáculos, a exenciones en el régimen tributario, al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, a una vivienda adecuada, educación especializada, atención psicológica, acceso adecuado a bienes, servicios, medios, mecanismos y formas alternativas de comunicación.

**Art. 48.** Dispone que el Estado adoptará medidas que aseguren: la inclusión social, la obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias, el desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento, la participación política, apoyo para proyectos productivos y la garantía del ejercicio de plenos derechos de las personas con discapacidad.

**Art. 424.** Dispone que las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; caso contrario carecerán de eficiencia jurídica.

En la actualidad el tema de la discapacidad se ha constituido en un área de atención prioritaria, enfoca sus esfuerzos a la atención equitativa, transparente y de calidad de este grupo. Ley de Discapacidades, consolida y amplía programas asistenciales, esta importante ley requiere además de un desarrollo normativo adecuado que permita la aplicación de los preceptos constitucionales vigentes.

### **3.2.2 Título I Objeto, ámbito, fines y principios fundamentales.**

#### **3.2.2.1 Capítulo primero: Del objeto, ámbito y fines.**

**Art. 1. Objeto.-** La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad, garantizar la plena vigencia, difusión y 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 e intercultural. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

La presente normativa promueve la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna respetando los derechos de las personas con discapacidad, que al ser un tema trascendental para las instituciones públicas como privadas contribuye a generar las medidas pertinentes en el marco de la inserción de personas con discapacidad.

La inclusión de personas con discapacidad visual es relevante y debe ser tratado como una prioridad nacional que incentive el cambio de manera radical en la forma de concebir la discapacidad en todos sus aspectos partiendo desde el enfoque, las políticas; y, prácticas que permitan la aplicación de estrategias con la utilización de material apropiado, eliminación de las barreras de acceso, y otras.

**Art. 2 Ámbito.-** 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.

El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado.

**Art. 3 Fines.-** La presente Ley tiene los siguientes fines:

1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;
3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;
4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;
5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad, instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,
6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados.

### **3.2.2.2 Capítulo segundo: De los principios rectores y de aplicación.**

**Art. 4. Principios fundamentales.** La presente normativa se sujeta y fundamenta en los siguientes principios:

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, e intercultural;
2. In dubio pro hominem: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad;

3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la Ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable;
4. Responsabilidad social colectiva: toda persona debe respetar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria, la reparación integral del derecho vulnerado o anulado, y la sanción respectiva según el caso;
5. Celeridad y eficacia: en los actos del servicio público y privado se atenderá prioritariamente a las personas con discapacidad y el despacho de sus requerimientos se procesarán con celeridad y eficacia;
6. Interculturalidad: se reconoce las ciencias, tecnologías, saberes ancestrales, medicinas y prácticas de las comunidades, comunas, pueblos y nacionalidades para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de ser el caso;
7. Participación e inclusión: se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación, gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados en las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad;
8. Accesibilidad: se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información, las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, además de facilitar las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas;
9. Protección de niñas, niños y adolescentes con discapacidad: se garantiza el respeto de la evolución de las facultades de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad; y,
10. Atención prioritaria: en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.



La presente normativa también se sujeta a los demás principios consagrados en la Constitución de la República, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y demás tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos.

### **3.2.3 Sección X: De la Protección y Promoción social.**

De acuerdo con la Ley de Discapacidades publicado en Suplemento del Registro Oficial N° 796, 25-IX-2012 la protección y promoción social promueve la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad.

**Art. 86 Derecho a la protección y promoción social.-** Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección y promoción social del Estado dirigidos al máximo desarrollo de su personalidad, fomento de autonomía y la disminución de la dependencia.

**Art. 87 Políticas de promoción y protección social.-** La autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social, los gobiernos autónomos descentralizados articularán con las entidades públicas y privadas, el desarrollo y ejecución de políticas destinadas a:

1. Fomentar la autonomía, goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad;
2. Orientar y capacitar a las personas y las familias que tienen bajo su cuidado a las personas con discapacidad, en el buen trato y atención que deben prestarles;
3. Promover de manera prioritaria la reinserción familiar de personas con discapacidad en situación de abandono y excepcionalmente insertarlas en instituciones o centros de referencia y acogida inclusivos, para lo cual la institución responsable asegurará su manutención mientras la persona con discapacidad permanezca bajo su cuidado;
4. Incorporar de forma temporal o permanente a personas con discapacidad en situación de abandono en hogares sustitutos de protección debidamente calificados por la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social, asegurando su manutención mientras la persona con discapacidad permanezca bajo su cuidado;
5. Implementar centros diurnos de cuidado y desarrollo integral para personas con discapacidad;
6. Crear centros de referencia y acogida inclusivos para el cuidado de personas con discapacidad en situación de abandono;
7. Establecer mecanismos de participación, solidaridad y responsabilidad comunitaria para la integración e interacción social de las personas con discapacidad y sus familias;

8. Establecer mecanismos para la inclusión de las niñas y los niños con discapacidad en centros de desarrollo infantil;
9. Implementar prestaciones económicas estatales para personas con discapacidad en situación de extrema pobreza o abandono;
10. Apoyar económicamente el tratamiento médico necesario y óptimo de enfermedades de las personas con discapacidad; y,
11. Financiar programas y proyectos que apoyen a la sostenibilidad de los niveles asociativos para la discapacidad.

### **3.2.4 Código de trabajo para personas con discapacidad.**

#### **3.2.4.1. Derecho al trabajo.**

Tal como lo determina el Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

#### **3.2.4.2 Inclusión laboral.**

De acuerdo con el estudio realizado en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (Acosta, 2014) menciona que las organizaciones públicas o privadas o empleadores que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y,

adecuando o readecuando su ambiente de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados.

#### **3.2.4.3 Trabajadores Sustitutos.**

Se consideran trabajadores sustitutos las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. (Acosta, 2014)

También se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

#### **3.2.4.4 Deducción por inclusión laboral.**

La Ley Orgánica de Discapacidades en el Art. 49 determina que las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley. (Acosta, 2014)

#### **3.2.4.5 Estabilidad laboral.**

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. Es importante anotar que en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

De acuerdo con el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. (Acosta, 2014)

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

#### **3.2.4.6 Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.**

Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con el Art. 52 de la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

En casos de permiso por maternidad se ampliará por tres meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves. Se prohíbe además disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Las y los servidores públicos y empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

#### **3.2.4.7 Seguridad social.**

La seguridad social es un derecho irrenunciable. Es responsabilidad primordial del Estado garantizar y hacer efectivo su pleno ejercicio con respecto de las personas con discapacidad que requieran atención permanente a más de las personas y las familias que cuiden de ellas.

El Estado garantiza la accesibilidad de las personas con discapacidad a la afiliación voluntaria, con los mismos servicios y beneficios que la afiliación voluntaria general. Sin requerimiento del examen médico.

#### **3.2.4.8 Pensión por discapacidad permanente total o permanente absoluta.**

Según la Ley de Discapacidades publicada en el Registro Oficial N° 796 del día martes 25 de septiembre del 2012 Art. 8, menciona que aquellas personas que en sus actividades laborales les acontezca una discapacidad permanente o absoluta tendrán derecho a una pensión sin requisito mínimo de aportaciones previas. Además el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social aplicará los cálculos respectivos para la jubilación por invalidez.

#### **3.2.4.9 Crédito preferente.**

Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.

El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas.

#### **3.2.4.10 Décimo Tercera Remuneración.**

Representa la suma equivalente a la doceava parte de lo recibido por el trabajador, durante el período comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso (Ministerio del Trabajo, 2012).

### **3.2.5 Plan Nacional para el Buen Vivir.**

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 impulsado por el gobierno del Eco. Rafael Correa, es un instrumento creado para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública. El plan cuenta con 12 estrategias y objetivos nacionales.

De acuerdo con este instrumento el Buen Vivir se planifica, es la forma de vida que permite la felicidad y la permanencia de la diversidad cultural, ambiental en armonía, igualdad, equidad y solidaridad.

El Sumak Kawsay pretende fortalecer la cohesión social, los valores comunitarios y la participación activa de individuos y colectividades en las decisiones relevantes, para la construcción de su propio destino y felicidad. Se fundamenta en la equidad con respeto a la diversidad, cuya realización plena no puede exceder los límites de los ecosistemas que la han originado. No se trata de volver a un pasado idealizado, sino de encarar los problemas de las sociedades contemporáneas con responsabilidad histórica.

Dentro de los aspectos esenciales que configuran el plan, se identifican cinco ejes fundamentales: a) la instauración de un Estado constitucional de derechos y justicia; b) una profunda transformación institucional; c) la configuración de un sistema económico social y solidario; d) la estructuración de una organización territorial que procura eliminar las asimetrías locales; y, e) la recuperación de la noción de soberanía popular, económica, territorial, alimentaria, energética, y en las relaciones internacionales.

#### ***3.2.5.1 Objetivos nacionales para el Buen Vivir.***

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 promovido por el gobierno del Eco. Rafael Correa es un instrumento creado para articular las políticas públicas con la gestión y la inversión pública. El Plan propone 12 Estrategias y Objetivos Nacionales, a fin de consolidar el cambio que los ecuatorianos anhelan para el Buen Vivir.

- 1) Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.
- 2) Auspiciar la igualdad, cohesión, inclusión, equidad social y territorial, en la diversidad.
- 3) Mejorar la calidad de vida de la población.
- 4) Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

- 5) Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
- 6) Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.
- 7) Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global.
- 8) Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.
- 9) Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.
- 10) Impulsar la transformación de la matriz productiva.
- 11) Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.
- 12) Garantizar la soberanía la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

### **3.2.6 La Inserción Laboral de personas con discapacidad.**

#### **3.2.6.1 Definición.**

En base al Art. 46 de las Políticas laborales de la Ley de Discapacidades establece que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción, reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad. Además la inserción laboral se orienta a la promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

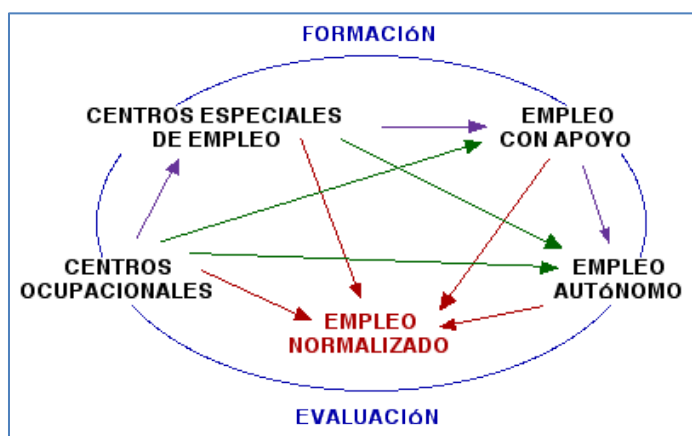
El Art. 50 de la Ley de Discapacidades establece que las instituciones públicas y privadas deben propender a buscar mecanismos adecuados de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Además en su Art. 51, menciona que las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

### 3.2.7 Proceso de inserción laboral de personas con discapacidad.

De acuerdo con el Ministerio de Salud Pública en el 2014 en el país existen alrededor de 397233 personas con discapacidad según el Registro Nacional de discapacidades. Para certificarlos es necesario que los pacientes obtengan un carné en el que se especifiquen el porcentaje y tipo de discapacidad. Desde el 2013, esta competencia pasó a esta Cartera de Estado, ya que antes la manejaba el Consejo Nacional de Discapacidades.

La integración laboral de las personas con discapacidad requiere generar condiciones de empleo, tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, En este sentido lo ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población.

Sin embargo por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.



**Figura 2.** Proceso de selección de personas con discapacidad

**Fuente y elaboración:** Marketing estratégico, 2013

En la figura No. 2, se aprecia el proceso de acceso al empleo normalizado para las personas con discapacidad en la que se puede dar cuenta de diferentes alternativas y pasos para llegar al empleo normalizado, considerando además una evaluación de los resultados que se pueden obtener sin dejar de lado la formación necesaria para el nuevo personal.

Los centros ocupacionales, entendiéndose a estos como aquellas organizaciones que brindan un aporte a las personas con discapacidad visual y los preparan para que puedan integrarse a un entorno laboral.



Además en el proceso de selección existen Centros Especiales de Empleo entendiéndose a ellos como las empresas que están en la obligación de contratar el 4% de personas que padezcan alguna discapacidad física.

Como alternativa de mayor nivel de integración, se encuentra el Empleo con Apoyo el cual se da a través de asociaciones u organizaciones que ayudan a integrar a las personas con discapacidad a una entidad que promueva el empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad. Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

El final del proceso, de cualquier manera, sigue siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena, o la estabilización de una serie de "apoyos naturales" en el entorno laboral de la persona con discapacidad que posibiliten la desaparición progresiva del preparador laboral en el empleo con apoyo.

### **3.2.8 Elementos útiles para la inserción laboral de una persona con discapacidad.**

Los elementos que han sido utilizados como tareas para configurar el perfil del profesional son:

El *marketing*, o la manera de presentar a la persona con discapacidad como válida y eficaz, planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional, evaluando y modificando en función de los resultados.

El *análisis del trabajo*, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física. Esta tarea debe ser desarrollada con la colaboración de algún trabajador de la empresa.

El *diseño y análisis de tareas*, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador concreto. Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo más normalizado posible en todos los sentidos.

El *entrenamiento de precisión y de autonomía*, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En este sentido, se debe proporcionar la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo. La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento. Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

Finalmente, el *afrontamiento de conductas problemáticas* dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente porque sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo. Estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando adecuadamente el análisis comportamental o funcional aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad.

## **CAPITULO IV**

### **ASOCIACIÓN DE INVIDENTES DE LOJA**

### **4.3 Reseña Histórica.**

#### **4.3.1 Asociación de Invidentes de Loja (AIL).**

Esta asociación fue creada en 1996 con la finalidad de brindar un apoyo social a las personas con discapacidad visual es decir buscar la forma de que sean tomados en cuenta tanto por la sociedad en general como por los sectores productivos para su desempeño laboral. La AIL en los últimos años incrementó su notoriedad en la colectividad lojana especialmente en el ámbito empresarial que años atrás pasaba por desapercibido para las personas invidentes.

Su labor y objetivo principal se centra en proyectos de inclusión social que les permita a las personas no videntes de la ciudad de Loja ser tomadas en cuenta mediante la lucha constante y la conquista de algunos proyectos.

Esta asociación se encuentra actualmente integrada por 21 socios de los cuales solo unos pocos se encuentran trabajando como vendedores de tarjetas del Servicio de Estacionamiento Rotativo Tarifado, SIMERT, en los kioscos u otros trabajos de similares condiciones, esto se debe a la resistencia que en actualidad existe por parte de algunas instituciones para realizar contrataciones laborales de los miembros de la asociación.

Además existen otras instituciones que contratan personal con leves discapacidades es decir aquellas personas con un porcentaje muy bajo de discapacidad cumpliendo así con el requisito que el estado exige y que se encuentra contemplado en la Ley de Discapacidades del Ecuador sección inclusión social.

#### **4.3.2 La participación de la juventud dentro de la AIL.**

Actualmente la juventud siente esta motivación y participación social de ayudar a las personas con discapacidad visual para facilitar un poco sus actividades diarias.

La juventud Lojana ha tratado de conocer el objetivo de la asociación y especialmente sobre las personas con discapacidad visual, se organizan reuniones con los miembros de la asociación para conocer un poco más de su vida de sus experiencias y por tal motivo han tratado de sumergirse en este mundo realizando algunas actividades que para las personas con discapacidad visual son comunes, esto permite hacer conciencia de las limitaciones a

las que se enfrenta una persona con deficiencia visual, además ha sido de gran ayuda para la asociación pues ellos se han encargado de difundir el mensaje entre sus compañeros y miembros de sus familias lo que permite concienciar a la ciudadanía en general de la difícil situación por la que atraviesan los invidentes en Loja, al sufrir de marginación y no ser tomados en cuenta por las diferentes empresas para su desempeño laboral.



**Figura 3:** Edificio de la Asociación de Invidentes de Loja

**Fuente:** Asociación de Invidentes de Loja, 2014

#### **4.3.3 Participación de la mujer lojana en la AIL.**

Existe una organización de mujeres integradas por algunas mujeres miembros de la asociación las cuales se encargan de reunir fondos por sus propios medios organizando algunas actividades como rifas bingos o elaborando algunos productos como dulces u otras cosas que les puedan generar algún tipo de ingreso que sirva como aporte a la asociación.

Las mismas expresan no haber recibido apoyo o ayuda de ninguna otra institución ni del estado pero creen que sería pertinente considerarlo pues con un poco de ayuda u apoyo económico se impulsa nuevas actividades para el desarrollo social y productivo de las personas con discapacidad visual.

#### **4.3.4 Contexto social de la participación de la AIL en la ciudad de Loja.**

Los miembros de la Asociación de Invidentes de Loja consideran no ser tomados en cuenta por algunos sectores productivos pues expresan que es muy poca la capacitación para desempeñarse en un entorno laboral y por lo cual han decidido postular en algunos vacantes laborales pero no han recibido una respuesta favorable a ello, a pesar de las disposiciones que el estado ha establecido para las instituciones que cuenten con un número mayor a veinte empleados el 4% deben contar con algún tipo de discapacidad, pero dichas instituciones prefieren contratar a personal con un grado muy bajo de discapacidad y de esto se podría considerar de alguna forma como un tipo de discapacidad es así que ellos piden algún tipo de ayuda social ya sea mediante charlas informativas a las instituciones para que se les brinde más oportunidades laborales para que puedan demostrar todo su potencial.

Argumentan a su vez estar preparados para asumir roles de cualquier tipo inclusive roles administrativos pues existen algunos programas que les brindan ayuda y que les permiten desempeñar actividades frente a un computador, además se pueden desempeñar en otros campos pues al no contar con el sentido de la vista han podido desarrollar otros sentidos que servirían de mucho aporte a cualquier institución, a más de su entusiasmo y ganas de colaborar.

El cuidado que se les presta a las personas con discapacidad en el Ecuador empieza hace unos pocos años atrás; además de acuerdo con el análisis de la situación de las discapacidades en el Ecuador realizado por el Dr. Ramiro Cazar F., Ex - Director Ejecutivo CONADIS (2001), la intervención del Estado en el sector educativo se inician en el ámbito educativo, a través de instituciones del Ministerio de Educación, algunas escuelas de educación especial se crearon en las décadas del 40 al 60. Las primeras organizaciones de atención para los discapacitados nace de la iniciativa de los padres de familia quienes lograron organizarse a fin de atender sus necesidades prioritarias.

Un hecho importante es el brote de poliomielitis en la década de los 50 en la ciudad de Guayaquil que incentiva al Estado a crear instituciones para la atención de personas ciegas y sordas, es de esta manera que se empiezan a atender áreas de la salud, educación, y bienestar social.

La creación del Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional CONAREP (1973) fue la encargada de insertar laboralmente a las personas con discapacidad. En el año de 1977 se

expide la Ley de Educación en la cual se mencionaba “la educación especial es una responsabilidad del Estado”, de igual manera en el año de 1979 se creó la Unidad de Educación Especial que se encargaban de la formación profesional de las personas con discapacidad. En el ámbito de la Seguridad Nacional el 18 de julio de 1980 se crea la División Nacional de Rehabilitación a fin de encargarse de la rehabilitación nacional de las personas con discapacidad ampliándose la cobertura asistencial en casi todas las provincias.

Es importante destacar que una de las principales instituciones encargadas de la rehabilitación especial es el Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA). Existen además otras Organizaciones No Gubernamentales que se crearon en pro del bienestar de los sectores más vulnerables como: Asociación de niños con retardo (ASENIR), Fundación de Asistencia Psicopedagógica para Niños, Adolescentes y Adultos con Discapacidad Intelectual (FASINARM), Sociedad Ecuatoriana Pro-Rehabilitación de los Lisiados (SERLI), Asociación para el Desarrollo Integral del Niño Excepcional del Azuay (ADINEA), Fundación Hermano Miguel, Centro de Desarrollo Humano en Cultura y Economía Solidaria (CEBYCAM), Fundación Nacional de Parálisis Cerebral (FUNAPACE).

El Estado en sus esfuerzos por articular y coordinar los recursos y equipos técnicos expide la Ley de Discapacidades (1992) y crea el Consejo Nacional de Discapacidades (1993), luego se dispone crear el Sistema Nacional de Prevención de Discapacidades a fin de atender e integrar a las personas con discapacidad y confiere al CONADIS la facultad de dictar políticas, coordinar acciones e impulsar investigaciones.

Con la ejecución del Plan Nacional de Discapacidades y el establecimiento de la Ley de Discapacidades las instituciones públicas y privadas coordinan el fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidad, se mejora la calidad de atención en este tema en todos los ámbitos.

El tema de la discapacidad en el Ecuador ha ido evolucionando desde un punto de vista de caridad y beneficencia al paradigma de la rehabilitación, luego al concepto de autonomía personal y de éste hacia la inclusión laboral y bienestar social en concordancia con los derechos humanos. Aunque el Estado y la sociedad en conjunto tienen aún muchos por atender a este grupo, las acciones que se han creado como el Plan Nacional del Buen Vivir orientan las acciones a la equiparación de oportunidades con el objetivo de alcanzar una verdadera inclusión.

## **5. METODOLOGÍA**

### **5.1 Contexto.**

La presente investigación fue realizada en la ciudad de Loja en la Asociación de Invidentes de Loja, cuyas instalaciones se encuentran ubicadas en la Ciudadela Sauces de Yaguarcuna, calles Bugambillas y Gobernación de Mainas.

### **5.2 Participantes.**

Se tomó en consideración a los 21 socios que pertenecen a la Asociación de Invidentes de Loja para la realización de entrevistas y recolección de información relevante a fin de proponer estrategias en mejora de su actual situación laboral.

### **5.3 Métodos de investigación.**

La investigación se sustentó en el Método Científico, respecto a este se utilizaron sus expresiones analítico y sintético necesarios para recopilar los elementos teóricos básicos para obtener conocimientos validos mediante instrumentos confiables.

Método analítico, con ello se realizó un análisis competitivo de las personas con discapacidad visual a fin de identificar aquellas barreras sociales que limitan que su inserción laboral.

Método Sintético, permitió integrar la información obtenida con la elaboración de un FODA que sustenta el desarrollo de la propuesta con estrategias que potencien la inserción laboral de personas con discapacidad visual.



#### **5.4 Técnicas de Investigación.**

Entrevista, se realizó una entrevista dirigida a la Directora de la AIL Lic. Amparo Rivera; así como a los 21 integrantes de la Asociación con el uso de un guión de entrevista.

Recopilación documental: se efectuó la revisión teórica de la discapacidad visual, el marco Legal, la inclusión e inserción laboral, se destaca los aspectos relevantes de la Asociación de Invidentes de Loja, su reseña histórica.

## 6. ANÁLISIS COMPETITIVO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE LA ASOCIACIÓN DE INIDENTES DE LOJA

### 6.1 Plazas ocupacionales para personas con discapacidad visual.

De acuerdo con datos del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), en la provincia de Loja, se ha registrado 14.000 personas que padecen de algún tipo de discapacidad, sea intelectual y/o física. Así mismo, con la publicación de Diario El Mercurio 2013 alrededor de 250 personas con discapacidad ocupan un puesto en alguna empresa de carácter pública y privada.

Según datos del INEC, 2010 en la ciudad de Loja existe un total de 2896 personas con discapacidad visual de las cuales 2750 pertenecen al área urbana y 146 personas al área rural. Actualmente la asociación de invidentes de Loja AIL cuenta con 21 socios de los cuales solo 8 tienen empleo según se muestra en la tabla N° 1.

**Tabla 1.** Miembros de la Asociación que se encuentran trabajando

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Miembros de la asociación que se encuentran trabajando actualmente.	8	38
Miembros que trabajan de manera independiente.	6	29
Miembros desempleados.	7	33
Total	21	100

**Fuente:** Asociación de invidentes de Loja, 2014.

**Elaboración:** La autora.

Como se puede observar del total de miembros de la Asociación de Invidentes de Loja, el 38% correspondiente a 8 socios que se encuentran trabajando actualmente, el 33% que corresponde a 6 miembros que se encuentran trabajando de manera independiente pues han decidido emprender en pequeños proyectos que les dejan una mínima ganancia, mientras que un 29% de miembros no se encuentran trabajando.

Estas cifras son muy alarmantes pues existe un porcentaje muy elevado de miembros que no poseen empleo fijo con beneficios de Ley, a pesar de sus esfuerzos por conseguir una fuente de ingreso a través del emprendimiento de proyectos que no les dejan muchas ganancias pero que les ha permitido ayudarse un poco y mantenerse ocupados.

Según el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), ente encargado de dar seguimiento a las políticas públicas para este sector, en el Ecuador existen alrededor de 11238 empresas obligadas a cumplir el porcentaje del 4% por tener más de 25 empleados. Estas organizaciones mantienen una cantidad de 1'746.674 trabajadores y han contratado formalmente a 61.112 personas con discapacidad, por lo tanto les faltaría asumir a 8754 personas con discapacidad por contratar para cumplir con el porcentaje del 4%.

Como se puede apreciar en la Tabla N° 2 el 100% de los miembros de la Asociación de Invidentes de Loja recibieron algún tipo de instrucción educativa, un 71% han recibido instrucción secundaria, mientras que un 33% recibieron instrucción de tercer nivel.

**Tabla 2.** Miembros de la Asociación que recibieron algún tipo de instrucción

<b>Variable</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Miembros de la asociación que han recibido algún tipo de instrucción educativa	21	100
Miembros que han recibido instrucción secundaria	15	71
Miembros de la asociación que recibieron instrucción de tercer nivel	7	33

**Fuente:** Asociación de invidentes de Loja, 2014.

**Elaboración:** La autora.

Actualmente existen diversas plazas que las personas con discapacidad visual podrían ocupar, de ahí la relación existente entre el nivel de educación alcanzado por las personas con discapacidad y la condición laboral que enfrentan hoy en día, por lo tanto, ninguna de las que no asistieron a la educación secundaria se encontraba trabajando, de las personas que no alcanzaron a tener la enseñanza secundaria completa la mitad no trabajaba y muy pocos de ellos lo hacían, mientras que de las personas con discapacidad que, al menos, alcanzaron a completar la enseñanza de tercer nivel presentan índices un poco más elevados de ocupación, lo cual implicaba que había menos personas con discapacidad con ese nivel educativo desocupadas, pero no debemos descartar las oportunidades existentes para los socios que solo poseen cierto grado de instrucción pues en la asociación de invidentes también les brindan instrucción y asesoría para que puedan desenvolverse adecuadamente en un ambiente laboral a más de ayudarlos a desarrollar sus habilidades y destrezas, que les servirán de mucha ayuda en su desempeño laboral.

Una persona que posee una discapacidad visual puede fácilmente formar parte de una institución laboral de diversa índole y desarrollarse en un sinnúmero de cargos como:

- a) Recepcionista: con la ayuda de puertas que poseen sensores para detectar el ingreso de una persona este podrá fácilmente saber cuando ingrese una persona, saludarlo y ofrecerle orientación previamente el recepcionista deberá saber la ubicación exacta de cada departamento, no requiere de actividades de movimiento.
- b) Servicio o información al cliente: para desempeñar este cargo es necesario recibir capacitación acerca de los diversos departamentos de la organización y de los diversos trámites que se puedan desarrollar en cada uno de estos implica concentración, responsabilidad y cordialidad, no requiere de movimiento.
- c) Contestar llamadas: pueden trabajar en un call center atendiendo llamadas y ofreciendo información general respecto a la institución o direccionándolos acerca de la extensión a marcar según su requerimiento, actividad que no implica movimiento.

Las personas con discapacidad visual se pueden desarrollar fácilmente en el campo de la docencia.

- a) Profesor de música: puede trabajar en cualquier institución educativa y brindar clases de canto, o enseñar a tocar un instrumento, actividad que implica movimiento moderado.
- b) Profesor de orientación: puede fácilmente desarrollarse en este ámbito pues implica preparar charlas educativas a los estudiantes, responder preguntas constantes y crear debates, esta actividad requiere movimiento moderado.
- c) También se puede encargar de un centro de cómputo activando y desactivando computadores para el uso controlado dentro de una institución educativa.
- d) Inclusive una persona con discapacidad visual se puede encargar de ventas pues tienen una habilidad sorprendente para distinguir las monedas a través del tacto.

## **6.2 Barreras sociales para la inserción laboral de personas con discapacidad.**

Las personas tienen una idea errónea de lo que significa una persona con discapacidad visual pues asumen inmediatamente que es una discapacidad mucho más impactante que cualquier otra lo cual es totalmente errado pues si bien dificulta un poco las actividades a desarrollar en la actualidad debido a diversas técnicas que se han desarrollado esto ha quedado en el pasado pues ellos incluso pueden distinguir los colores a través del tacto pueden navegar en el computador con ayuda de algunos programas diseñados

especialmente para ellos, además que sus otros sentidos se encuentran mayormente desarrollados y compensan mayormente su discapacidad visual.

Al desconocer toda esta temática las personas especialmente los empleadores han creado una serie de barreras sociales que limitan la inserción laboral para personas con discapacidad visual.

Las personas con discapacidad visual tienen mayor grado de dificultad para desplazarse lo que disminuye las posibilidades de trabajar, en este sentido es necesario ascensores, señalética braille, orientación auditiva y mobiliario adecuado para desarrollar sus funciones y no todas las instituciones poseen estos beneficios, ni se encuentran en posibilidades de adquirirlos.

Existe discriminación hacia las personas con discapacidad visual, aunque la mayoría de las personas no lo admita esto en realidad todavía existe, la mayoría de los miembros de la asociación creen que existe una discriminación, no tan notoria ni que tiene que ver con el ser personas discapacitadas sino más bien por el tipo de discapacidad que estos poseen pues dicen que las instituciones prefieren contratar a personal que posea una mínimo de discapacidad dejando de lado a aquellas personas que poseen una discapacidad más severa o total como es el caso de las personas con discapacidad visual.

Las pocas personas con discapacidad visual que han conseguido un empleo sienten un poco de discriminación por parte de los miembros de la organización pues estos dicen no sentir el mismo apoyo organizacional ni la misma integración o trato que los demás miembros, esta generalmente proviene de sus jefes o superiores, y en menor grado por parte de sus empleadores, esto vuelve muy difícil el encontrar y conservar un trabajo que las dignifique como persona, donde sean respetadas por lo que son y no discriminadas por su condición de discapacidad, ya que al no ser tratados como al común de la gente se produce una desigualdad en las oportunidades laborales.

Una de las barreras sociales que tienen mayor significado es el desconocimiento parcial o total de la Ley de Integración Social para las Personas con Discapacidad, la cual puede ser un indicio de la falta de información otorgada a estas personas.

Las pocas personas que conocen la ley, en su mayoría tienen una mala percepción y opinión de ésta, debido a que piensan que no cumple con su propósito de insertar socialmente, y mucho menos de insertar laboralmente a las personas con discapacidad, pues a pesar de que se obliga a las instituciones con un número superior a 25 miembros a contratar el 4% de personal con discapacidad esta no garantiza el empleo para todas las personas que padecen un sinnúmero de discapacidades, por ello es indispensable crear conciencia social e incentivar a crear instancias de capacitación laboral para personas con discapacidad y de crear puestos de trabajo donde éstas se puedan desempeñar con los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación. Por lo tanto, se hace necesario tomar medidas urgentes para atender las necesidades de las personas con discapacidad, al menos, con lo que respecta a la parte laboral, y junto con ello crear reales oportunidades de inserción social y laboral.

Hay que tomar en cuenta que todo diseño ergonómico tiene que tomar en consideración los objetivos de la organización, teniendo en cuenta aspectos como la producción, eficiencia, productividad, rentabilidad, innovación y calidad en el servicio.

### **6.3 Análisis FODA de las personas no videntes.**

#### **6.3.1 Análisis FODA de las personas no videntes frente a su desempeño laboral.**

##### 1. Factores internos

###### Fortalezas

- a) Empleados productivos.
- b) Confiables y dispuestos a colaborar.
- c) Capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo.
- d) Fuentes de habilidades y talento sin explotar.
- e) Refuerzan la imagen de la empresa.
- f) Sociables.
- g) Estables tienden a mantenerse en su lugar de trabajo.

###### Debilidades

- a) Dificultad para movilizarse.

- b) Necesitan apoyarse en sistemas tecnológicos para trabajar (sistema Jaws).
- c) La empresa deberá contar con sistemas Braille en la señalética.
- d) Poseen limitaciones al acceder a la información con dificultad.
- e) Tardan un poco más en adaptarse a diferentes espacios.

## 2. Factores externos

### Oportunidades

- a) Las entidades que cuentan con un número elevado de personal se encuentran obligadas a contratar un mínimo de 4% de personal con algún grado de discapacidad.
- b) Viabilidad comercial, las personas con discapacidad calificadas por el Organismo competente, tienen derecho a la devolución del IVA pagado en la compra de bienes o servicios de primera necesidad, lo que favorece la puesta en marcha de generar proyectos empresariales.

### Amenazas

- a) Discriminación.
- b) Integrar un segmento de mercado que se pasa por alto.
- c) Mayor tipo de gastos que las personas sin discapacidad.
- d) Existen excesiva demanda laboral es decir muchas personas desempleadas.

### **6.3.2 Ponderación de los factores internos.**

Se indican las fortalezas y debilidades de las personas con discapacidad visual frente a su desempeño laboral.

- ❖ Se asigna una ponderación de cada factor los valores que oscilan entre 001 a 009 dando como resultado 1 de estas ponderaciones.
- ❖ Asignar una calificación de 1 a 4 a los factores.
- ❖ Se multiplica cada ponderación por la calificación asignada a cada factor, determinando como respuesta el resultado ponderado.
- ❖ La sumatoria de los resultados obtenidos, da un valor mayor a 2.5 hay predominio de las fortalezas sobre las debilidades y no existen problemas internos, si es menor a 2.5 indica

que existe predominio de las debilidades sobre las fortalezas y tiene problemas externos sobre los internos.

**Tabla 3.** Ponderación de fortalezas y debilidades

Factor	Valor
Fortaleza mayor	4
Fortaleza menor	3
Debilidad mayor	2
Debilidad menor	1

**Fuente:** Marketing estratégico, 2014

**Elaboración:** La autora.

El producto de multiplicar cada ponderación por la calificación de cada factor da el resultado ponderado.

**Tabla 4.** Matriz de valoración y ponderación de los factores internos

Factores	Ponderación	Calificación	Total
<b>Fortalezas</b>			
Empleados productivos	0,09	4	0,36
Confiables y dispuestos a colaborar	0,08	3	0,24
Capaces de aportar beneficio al lugar de trabajo	0,08	3	0,24
Fuentes de habilidades y talento sin explotar	0,08	3	0,24
Refuerzan la imagen de la empresa.	0,08	3	0,24
Sociables	0,08	3	0,24
Estables tienden a mantenerse en su lugar de trabajo	0,08	3	0,24
<b>Total Fortalezas</b>	<b>0,57</b>		<b>1,80</b>
<b>Debilidades</b>			
Dificultad para movilizarse	0,09	2	0,18
Necesitan apoyarse en sistemas tecnológicos para trabajar.	0,09	2	0,18
La empresa deberá contar con sistemas Braille en la señalética.	0,08	1	0,08



Poseen limitaciones al acceder a la información con dificultad.	0,09	2	0,18
Tardan un poco más en adaptarse a diferentes espacios	0,08	1	0,08
<b>Total debilidades</b>	<b>0,43</b>		<b>0,70</b>
<b>Total</b>	<b>1,00</b>		<b>2,50</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas a los socios de la AIL, 2014  
**Elaboración:** La autora

### 6.3.3 Interpretación de la matriz de evaluación de factores internos.

De acuerdo a los datos obtenidos podemos darnos cuenta que existe un predominio de fortalezas sobre las debilidades existentes en las personas con discapacidad visual.

### 6.3.4 Ponderación de los factores externos.

Se indican las oportunidades y amenazas de las personas con discapacidad visual.

- ❖ Se asigna una ponderación de cada factor a los valores que oscilan entre 001 a 009 dando como resultado 1 de estas ponderaciones.
- ❖ Asignar una calificación de 1 a 4 para indicar el impacto de cada factor.
- ❖ Se multiplica cada ponderación por la calificación asignada a cada factor, determinando como respuesta el resultado ponderado.
- ❖ Si la sumatoria de los resultados ponderados da un valor mayor a 2.5 hay predominio de las oportunidades sobre las amenazas y no tiene problemas externos, si es menor a 2.5 indica que existe predominio de las amenazas sobre las oportunidades y si existen problemas externos; si es igual a 2.5 existe estabilidad o equilibrio.

**Tabla 5.** Ponderación de oportunidades y amenazas

Factor	Valor
Oportunidad mayor	4
Oportunidad menor	3
Amenaza mayor	2
Amenaza menor	1

**Fuente:** Marketing estratégico, 2014

**Elaboración:** La autora.

**Tabla 6.** Matriz de valoración y ponderación de los factores externos de las personas con discapacidad visual.

Factores	Ponderación	Calificación	Total
<b>Oportunidades</b>			
Las entidades que cuentan con un número elevado de personal se encuentran obligadas a contratar un mínimo de 4% de personal con algún grado de discapacidad.	0,09	4	0,36
Viabilidad comercial, las personas con discapacidad calificadas por el Organismo competente, tienen derecho a la devolución del IVA pagado en la compra de bienes o servicios de primera necesidad, lo que favorece la puesta en marcha de generar proyectos empresariales.	0,09	4	0,36
<b>Total oportunidades</b>	<b>0,18</b>		<b>0,72</b>
<b>Amenazas</b>			
Discriminación	0,09	2	0,18
Integrar un segmento de mercado que se pasa por alto.	0,08	1	0,08
Mayor tipo de gastos que las personas sin discapacidad	0,08	1	0,08
Existen excesiva demanda laboral es decir muchas personas desempleadas.	0,09	2	0,18
<b>Total de amenazas</b>	<b>0,34</b>		<b>0,52</b>
<b>Total</b>	<b>0,52</b>		<b>1,24</b>

**Fuente:** Asociación de Invidentes de Loja, 2014.

**Elaboración:** La autora.

De acuerdo con la ponderación y los resultados obtenidos podemos notar que existe un predominio de amenazas sobre las oportunidades, pues el resultado obtenido fue menor a 2.5

**Tabla 7.** Matriz FODA de alto Impacto

	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
	Empleados productivos.	Dificultad para movilizarse.
	Confiables y dispuestos a colaborar.	Necesitan apoyarse en sistemas tecnológicos para trabajar.
	Capaces de aportar beneficio al lugar de trabajo.	La empresa deberá contar con sistemas Braille en la señalética.
	Fuentes de habilidades y talento sin explotar.	Poseen limitaciones al acceder a la información con dificultad.
	Refuerzan la imagen de la empresa.	Tardan un poco más en adaptarse a diferentes espacios.
	Sociables	
	Estables tienden a mantenerse en su lugar de trabajo.	
<b>Oportunidades</b>	<b>Estrategias FO</b>	<b>Estrategias DO</b>
Las entidades que cuentan con un número elevado de personal se encuentran obligadas a contratar un mínimo de 4% de personal con algún grado de discapacidad.	Abrir nuevos canales de información acerca de los talentos, habilidades y beneficios que aportan las personas con discapacidad visual a una institución.	Postular a cargos que no implique mucho movimiento en el que se puedan desempeñar a cabalidad.
Viabilidad comercial, las personas con discapacidad calificadas por el Organismo competente, tienen derecho a la devolución del IVA pagado en la compra de bienes o servicios de primera necesidad, lo que favorece la puesta en marcha de generar proyectos empresariales.	Concienciar a las instituciones que el estar integrados por personas con discapacidad visual les aporta un símbolo de firmeza, seguridad y consolidación como institución.	Refuerzan la imagen de una institución por lo cual pueden trabajar directamente con el público.
<b>Amenazas</b>	<b>Estrategias FA</b>	<b>Estrategias DA</b>
Discriminación.	Ayudar a la integración social de las personas no videntes mostrando todos los beneficios que estos pueden aportar destacando así sus cualidades	Facilitar espacios adecuados de acuerdo a las necesidades de las personas.

Integrar un segmento de mercado que se pasa por alto.	Brindar instrucción adecuada a las personas con discapacidad visual para que se puedan desempeñar adecuadamente en un ambiente laboral.	Informar mediante los medios de comunicación de la importancia de la inclusión laboral
Mayor tipo de gastos que las personas sin discapacidad.	Capacitar a las empresas sobre la importancia de integrar a personas con discapacidad visual a su equipo de trabajo.	Incitar a las empresas al empleo de señalética braille o señales auditivas.
Existen excesiva demanda laboral es decir muchas personas desempleadas.	Aplicar concurso de méritos para personas discapacitadas tomando en cuenta las necesidades de cada uno.	Dar a conocer los distintos puestos en los que puede desempeñarse una persona con discapacidad visual.

**Fuente:** Asociación de Invidentes de Loja, 2014.

**Elaboración:** La autora.

En la actualidad existen empresas que ignoran que las personas con discapacidad visual son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo son una fuerza de trabajo diversa. En algunos casos incluso desarrollan productos y servicios para personas con discapacidad, para sus familias y amigos; en la medida en que las empresas se relacionan con las comunidades en las que están insertas, prestan especial atención a personas con estas características.

A pesar de la disposición actual del estado, las empresas contratan a personas con discapacidad pero considerando las que tengan menor impacto y dejando de lado a discapacidades de mayor notoriedad. Un motivo importante para emplear a personas con discapacidad visual es su viabilidad comercial las personas con discapacidad calificadas por el Organismo competente, tienen derecho a la devolución del IVA pagado en la compra de bienes o servicios de primera necesidad, lo que favorece la puesta en marcha de generar proyectos empresariales. Además, el contar con una fuerza de trabajo diversa que incluya a personas con discapacidad, tiende a generar tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una empresa.

Las personas con discapacidad representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren en su vida cotidiana. Quienes desarrollan una discapacidad mientras están trabajando suelen tener habilidades y experiencias valiosas aprendidas en el trabajo, además de sus habilidades y competencias formales.

Contratar a personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, creatividad y la moral general del lugar de trabajo, así como reforzar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes.

#### 6.4 Estrategias para el desarrollo del recurso humano de la Asociación de Invidentes de Loja.

En la actualidad las personas con discapacidad visual gozan de nuevas políticas y acciones enmarcadas a mejorar el nivel de vida e inclusión laboral. En este sentido se reconoce que el Programa “Ecuador sin barreras”, se enfoca a la inserción laboral y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad. Entre las estrategias empresariales para el desarrollo de este grupo prioritario se puede mencionar:

1. Aplicación del programa JAWS, que permitirá mejor la independencia y autonomía en el área de trabajo.

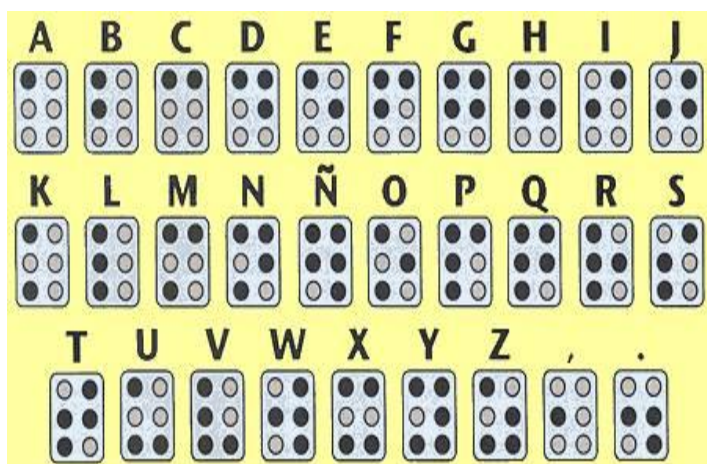


Figura 4. Alfabeto Braille sobre puntos en relieve

Fuente y elaboración: Asociación de Invidentes de Loja, 2014

2. Diseñar los lugares de trabajo, herramientas y tareas que coincidan con las características fisiológicas, y capacidades del trabajador invidente.
3. Eliminación de barreras urbanísticas, arquitectónicas, de accesibilidad al transporte en las empresas públicas y privadas a fin de lograr efectividad en el área de trabajo que se desempeña la persona no vidente.
4. Realizar campañas de sensibilización orientadas a disminuir las barreras sociales y actitudes marginadoras que influye negativamente en la ejecución de proyectos empresariales por parte de personas invidentes.

5. Capacitación en el buen uso de implementos técnicos e informáticos de las personas de la Asociación de Invidentes de Loja para una autonomía funcional en el puesto de trabajo.
6. Valorar en términos cualitativos y cuantitativos la integración de personas con discapacidad visual y de su impacto en la organización. A menudo, el saldo económico de una política inclusiva es muy favorable para la empresa.
7. Insertar personas con discapacidad visual en las empresas e instituciones permiten el cumplimiento legal de las normas vigentes, promoviendo el compromiso social, reputación corporativa, se mejora del clima interno, además de existir beneficios económicos e incentivos a los equipos de las unidades que integren trabajadores con discapacidad visual.

### **6.5 Competencias laborales de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja.**

De acuerdo con el Servicio Nacional de Contratación Pública (SERCOP, 2014), “una competencia laboral define lo que una persona debe ser capaz de hacer, los conocimientos y la conductas requeridos para desempeñar una función o rol en forma competente”.

Hay competencias básicas que se requieren en la mayoría de los puestos sin importar el área, por ejemplo, el trabajo en equipo, otras que son requeridas en puestos de mayor jerarquía o con proyección de desarrollo, como el liderazgo. El dominio de las competencias claves, además de los conocimientos y experiencia, son importantes para obtener oportunidades laborales para la personas que pertenecen a la Asociación de Invidentes de Loja.

Las personas con discapacidad visual de la AIL presentan las siguientes competencias laborales que se ajustan a las características de un perfil laboral:

1. Confiables y con autoestima; la imagen positiva que proyectan en cuanto a sus capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes de vida.
2. Sociables y con iniciativa; presentan capacidades activas en la búsqueda de soluciones y formulación de nuevas ideas.
3. Capacidad de autocontrol; se muestran estables ante situaciones problemáticas o conflictivas que podrían generar ansiedad y frustración.

4. Refuerzan la imagen de la empresa con organización; priorizar adecuadamente su tiempo y situaciones.
5. Motivación; implica acciones que fomentan el desarrollo de habilidades sin explotar e iniciativas en relación a una preferencia laboral.
6. Constancia; tienen la capacidad de ser constantes en los objetivos planteados.
7. Trabajo en equipo; culminan las tareas encomendadas con la mayor predisposición a conseguir los mejores resultados.
8. Dispuestos a adquirir nuevos aprendizajes; posee la capacidad para adquirir nuevos conocimientos:
9. Capacidad de autocrítica; reflexionan respecto de sus comportamientos y actitudes.
10. Responsabilidad; tienden a cumplir con las obligaciones y deberes encomendados.

El carné que otorgaba el CONADIS es un requisito que exigen las empresas para calcular la cuota del 4% del personal que debe constar en nómina. Las competencias a nivel organizacional que aportan las personas con discapacidad visual son entre otras las siguientes:

1. Incrementa la reputación corporativa al incluir a personas invidentes en su personal, con el acceso a nuevos clientes y mercados, las organizaciones marcan la diferencia con respecto a otras empresas.
2. Tienden a mejorar el clima interno la presencia de personas con esta discapacidad al integrar a un equipo de trabajo e impone desafíos colectivos de productividad.
3. Aportan al funcionamiento global de los equipos de trabajo otorgando la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse mediante el trabajo.

## **7. PROPUESTA PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL**

### **7.1 Guía práctica para la inserción laboral de personas con discapacidad visual en las empresas públicas y privadas.**

#### **7.1.1 Presentación.**

La presente guía informativa tiene como fin concienciar a las empresas y a las personas en general de los beneficios que trae consigo la contratación de personas con discapacidad visual mediante experiencias, vivencias e información proporcionada por los mismos. Además les permitirá conocer acerca de su integración social y su lucha día a día por formar parte de un mundo laboral que muchas veces los deja de lado, al mismo tiempo de realizar una labor de sensibilización del empresariado, con el fin de transmitir una imagen positiva de la discapacidad visual y reforzar la intermediación laboral para la contratación de este colectivo.

Las ventajas tributarias y laborales se reacomodan para las personas con discapacidad, tras la entrada en vigencia del reglamento a la Ley de Discapacidades. El Servicio de Rentas Internas (SRI, 2014), mantiene beneficios tributarios, como la exoneración del Impuesto a la Renta y devolución del Impuesto al Valor Agregado (IVA). En el caso del IVA, quienes registran una discapacidad del 40% podrán optar por la devolución.

La situación en materia laboral es similar, la legislación ecuatoriana establece que las personas que tengan del 30 al 39% únicamente podrán acceder a un empleo en las empresas que posean más de 25 empleados. Por esa razón, es que las personas con menor porcentaje de discapacidad tienen mayor posibilidad de reinsertarse laboralmente, mientras que las de mayor grado deben ser más protegidos.

El cálculo del porcentaje de discapacidad no es una tarea sencilla. En el Ministerio de Salud hay una tabla en la que se basan los profesionales para ubicar a las personas examinadas. Pero esta depende del criterio de un equipo de médicos que no solo evalúa la discapacidad física sino también emocional, cerebral y psicológica. Es decir, cuando una persona tiene una discapacidad visual, por ejemplo, es evaluado por un especialista que le otorga un porcentaje; además, la revisa un psicólogo para saber cuán afectada está la persona por su limitación. Según el Censo de Población y Vivienda del 2010, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, el 5,6% de la población ecuatoriana tiene algún tipo de



discapacidad, aunque un estudio del CONADIS señala que el 12,1% tiene algún tipo de discapacidad.

Esta guía se realiza desde un punto de vista empresarial con la finalidad de facilitar al empresario la contratación de personas con discapacidad visual al elaborar una herramienta de apoyo y consulta para responsables de reclutamiento, selección, contratación y desarrollo de recursos humanos, con la propuesta de criterios que orienten el proceso de integración de las personas con discapacidad visual en las empresas e instituciones públicas. Son varias las acciones de difusión que se proponen con la distribución de la presente guía en las organizaciones, seminarios o desayunos de trabajo y visitas personalizadas a las empresas, con el fin de informar sobre las ayudas y bonificaciones establecidas por la contratación de personas con discapacidad visual.



**Figura 5:** Capacitación de personas de la AIL.

**Fuente y Elaborado por:** Asociación de Invidentes Loja, 2012.

## **7.1.2 Personas con discapacidad visual testimonios de vida.**

### **7.1.2.1. Historia de María.**

María, una joven mujer de 35 años, nació con un problema de vista severo que en los primeros años de su vida se fue complicando hasta dejarla completamente ciega, a pesar de esto, su lucha y su esfuerzo constante le ha ayudado a adaptarse rápidamente a este nuevo mundo a pesar que su instrucción educativa comenzó un poco tarde ella nunca se ha rendido y siempre trata de llenarse de conocimientos nuevos, esto le ha permitido tener un poco más de oportunidades, pues manifiesta poder realizar muchas cosas que antes no podía, actualmente se encuentra trabajando de manera independiente, aunque comenta que gana muy poco le gustaría que le brindaran una oportunidad de trabajo pues en su condición las mismas han sido limitadas.

### **7.1.2.2 Historia de Juan Pablo.**

Juan Pablo ha sufrido de discriminación por su condición de discapacitado, dice haber sido objeto de burlas y de diversas críticas desde corta edad en la actualidad aun suele sentir la desigualdad pues a pesar de haber postulado en diversos puestos no recibió ninguna respuesta positiva lo que muchas veces lo ha desmotivado pero a pesar de todo él no se da por vencido aprovecha cada oportunidad para capacitarse más y prepararse pues no descarta una futura contratación en alguna empresa pues sus ganas de trabajar y ser parte de un ambiente laboral lo han impulsado desde tiempo atrás.

### **7.1.2.3 Historia de Fernando.**

Fernando, luchó toda su vida por ser una persona totalmente independiente a pesar de su condición, y aunque le ha costado mucho con esfuerzo y dedicación ha visto reflejado todo su esfuerzo en varios ámbitos de su vida, él ha logrado desarrollarse exitosamente en el ámbito de la educación, en su vida social y relaciones interpersonales tanto así que ha cumplido uno de sus más grandes sueños como es el de formar una familia, y actualmente se encuentra trabajando, gracias a su lucha constante la ayuda que ha recibido por parte de sus compañeros de trabajo y el apoyo de su familia ha podido desenvolverse y adaptarse rápidamente, él piensa que se deben abrir nuevas oportunidades para las personas con discapacidad visual pues aunque parece una discapacidad muy limitante esto no es así, ellos pueden fácilmente llevar una vida normal con esfuerzo y con la ayuda de algunos aparatos tecnológicos que en la actualidad se están desarrollando, esto es totalmente posible.

### **7.1.3 Beneficios que brinda una persona con discapacidad visual a los miembros de un equipo de trabajo.**

Las personas que poseen discapacidad visual son capaces de aportar múltiples beneficios a su sitio de trabajo, entre ellas se tiene:

- ❖ Aportan ideas creativas: como forman parte de un segmento y talento sin explotar ellos siempre poseen ideas frescas e innovadoras para su sitio de trabajo.
- ❖ Tienden a ser muy confiables: Son muy capaces de guardar información muy importante tanto para la empresa como de sus compañeros.

- ❖ Son muy respetuosos y honestos: ellos siempre poseen un alto nivel de tolerancia lo que les permite estar relajados y ser respetuosos tanto con sus compañeros de trabajo como con las personas en general.
- ❖ Son muy sociables: debido a que no pueden ver, a ellos les gusta mucho reforzar sus relaciones mediante el dialogo, lo que les permite ser muy sociables, además les gusta conocer a todos los miembros del equipo de trabajo y establecer una relación cordial con todos.
- ❖ Refuerzan la imagen de la empresa: una empresa que cuenta con empleados discapacitados siempre reflejara una consolidación total, es decir fuerza, seriedad, humanidad e incluso modernidad.
- ❖ Son fieles: tienden a mostrar lealtad por su sitio de trabajo y les gusta conservar su lugar de trabajo cumpliéndolo a cabalidad.

#### **7.1.4 Beneficios que brinda una persona con discapacidad visual a una institución laboral.**

Integrar a personas con discapacidad visual trae múltiples beneficios concretos para las empresas privadas e instituciones públicas, entre ellas se tiene:

- ❖ En consideración a un estudio realizado por la Sociedad de Fomento Fabril en Chile publicado en abril 2012, los empresarios que han integrado a personas con discapacidad visual consideran que son un 87% más responsable que las demás, presentan un 74% menos de ausentismo laboral, son un 72% más puntual y su calidad de trabajo es un 63% mejor.
- ❖ Según la encuesta realizada por la Sociedad de Fomento Fabril en el año 2004 a un grupo de empresarios que ha integrado personas con esta discapacidad, el 68% de los empleados contratados tienen un buen desempeño. Incluso hay un grupo importante de empresas que debido a la buena experiencia que esto ha significado, han vuelto a contratar más personas con esta condición.
- ❖ La contratación de personas con discapacidad visual permite desarrollar un valor competitivo de las empresas frente a sus clientes y la sociedad, por cuanto se acercan de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos más vulnerables de la población.
- ❖ Las instituciones cuentan con un personal que tiende a ser constante en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y productivas.

- ❖ Contratar a personas con este tipo de discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.
- ❖ Presenta de igual manera beneficios para el Gobierno pues al asignar, menos recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, estas personas dejan de generar gastos y se vuelven productivas.
- ❖ Se puede dar cumplimiento al principio del Buen Vivir, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

#### **7.1.5 Modelo de integración laboral de personas con discapacidad visual.**

La integración de personas con discapacidad visual en el ámbito laboral requiere de una planificación estratégica, que permita hacer de esto una práctica que produzca beneficios para la sociedad, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia. El modelo que se presenta abarca los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento. Existen ciertos elementos diferenciadores, con respecto de los procesos habituales de selección y contratación de personal de este tipo de discapacidad tales como:

- a) Perfiles de responsabilidad flexibles, que incluyen la equidad,
- b) Asesoría en el Ministerio de Salud Pública e instituciones afines que permiten reclutar personas invidentes con cierta capacitación,
- c) Informe de las habilidades y potencialidad de los futuros empleados,
- d) Inclusión de la familia en el proceso de selección, reclutamiento y contratación del candidato; y,
- e) Seguimiento del proceso realizado por personas expertas tanto a nivel laboral como familiar.

##### ***7.1.5.1 Incluir la inserción laboral de personas invidentes en la cultura organizacional.***

Es importante incluir en su filosofía y cultura corporativa valores respecto de inserción laboral en las organizaciones que van a integrar a personas con discapacidad visual como:

- ❖ Fomentar la no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para el cargo.
- ❖ Valorar la importancia de las diferencias y el debate para crear nuevas soluciones.
- ❖ Promover la igualdad de oportunidades al reclutar a personas con discapacidad visual.
- ❖ Estimular el trabajo en equipo.
- ❖ Valorar el talento y las competencias en las personas invidentes.
- ❖ Incentivar el apoyo que los empleados de las organizaciones deben brindar a los candidatos con discapacidad visual.

#### ***7.1.5.2 Análisis de perfiles para el cargo.***

La organización debe generar perfiles de responsabilidad y análisis de cargo flexibles, que incluyan la equidad, considerando las competencias reales que requiere un determinado cargo, en relación con el adecuado desempeño de una función.

Así, las exigencias estarán basadas en los requisitos del puesto de trabajo y en las habilidades de la persona, lo que asegura una alineación a las estrategias organizacionales y un desempeño efectivo del empleado. De acuerdo con la Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad (Universidad Gabriela Mistral, 2005). El entrenamiento requerido para las personas invidentes de acuerdo con el cargo sería:

- ❖ Entrenamiento informal, en el mismo puesto de trabajo, realizando tareas orientadas por la supervisora.
- ❖ Entrenamiento formal de aprendizaje del manejo de equipo y sistema de servicio.
- ❖ Entrenamiento formal, inicial de menos de tres meses, en el mismo puesto de trabajo.
- ❖ Entrenamiento formal, de menos de un mes, en el mismo puesto de trabajo.

#### ***7.1.5.3 Proceso de reclutamiento y selección de personas invidentes.***

Dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal no debe excluir a personas diferentes, por razones ajenas a su capacidad para realizar una función laboral. Se deberá realizar una inversión de tiempo al contactarse con organizaciones como el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), FENCE, AIL, entre otras; este costo constituirá, luego, un ahorro, ya que estas organizaciones podrán funcionar como bolsas de trabajo. Además de que estas organizaciones tienden a realizar las primeras etapas del proceso de

selección, es decir, la entrevista individual e informe de definición de habilidades. Los factores a tomar en cuenta:

#### a) Canales de Reclutamiento

- ❖ Elegir líderes que estén a cargo del proceso, cuya función debe ser atraer y mantener a las personas por sus habilidades.
- ❖ Determinar el tipo y cantidad de puestos que serán asignados a personas con este tipo de discapacidad a fin de cumplir con lo que establece la Ley de Discapacidades.
- ❖ Acudir a fundaciones e instituciones que agrupan a estas personas y que tienen como objetivo insertarlas en un lugar de trabajo ya sea la FENCE, AIL, entre otras. Para ello, los capacitan en puestos básicos y conductas laborales.

#### b) Entrevista individual

Se deberá realizar la entrevista de selección que permita evaluar las características personales y laborales de la persona, con el fin de asegurar que sea idónea para el cargo. Es recomendable que la entrevista debe ser realizada, por un profesional que posea las competencias y habilidades necesarias para estimar la potencialidad de la persona. La entrevista evaluará lo siguiente:

- ❖ Recepción de instrucciones básicas.
- ❖ Capacidad de realizar una tarea por períodos determinados de tiempo.
- ❖ Tipo y calidad de las relaciones humanas.
- ❖ Lenguaje.
- ❖ Nivel de comprensión verbal.
- ❖ Motivación por el cargo.
- ❖ Compromiso e identificación con la organización.
- ❖ Nivel de energía.
- ❖ Capacidad de desplazamiento en forma independiente y distancia entre su hogar y el trabajo.
- ❖ Habilidades cognitivas de los potenciales trabajadores para poder planificar la capacitación, horas de trabajo, tareas y seguimiento que recibirán, para que ejerzan adecuadamente sus funciones.

c) Entrevista familiar

Entrevista con los familiares directos de los candidatos (padres, hermanos y/o hijos), a fin de comprometer a la familia como facilitadora del proceso. Los factores que se deben evaluar en la entrevista con la familia son:

- ❖ Disposición a otorgar autonomía al candidato;
- ❖ Concepto y actitud que posee la familia sobre el trabajo;
- ❖ Capacidades y limitantes que consideran posee el candidato;
- ❖ Compromiso e identificación con la marca; y
- ❖ Motivación para participar del proyecto de inserción laboral.

<b>VISUAL</b>			
<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>CONVOCATORIA</b>	<b>ENTREVISTA</b>	<b>EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICAS</b>
Baja Visión	Vía telefónica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento de servidor de Talento Humano para desplazamiento.</li> <li>• Grabación de la entrevista</li> </ul>	Magnificador de pantalla, contrastes acompañamiento de servidor de talento humano.
Parcial o moderada			Todas las anteriores / lector de pantalla con audífonos y/o grabación de preguntas y respuestas.
TOTAL			

**Figura 6:** Orientación para el proceso de selección de personas invidentes.

**Fuente y Elaborado por:** Ministerio de Relaciones Laborales, 2013.

#### **7.1.5.4 Capacitación interna.**

La capacitación interna permite orientar, informar y motivar a los empleados a ser gestores de crear un ambiente propicio que facilite la integración de personas con discapacidad visual, y se motiven a participar del proceso de incorporación de estas personas a ciertos puestos de trabajo. De acuerdo con la Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad (Universidad Gabriela Mistral, 2005) los requisitos para una capacitación efectiva serían:

- ❖ Realizar la capacitación una semana antes de integrar a personas con discapacidad visual.
- ❖ Es importante que al menos el 80% de los empleados participe.
- ❖ La capacitación debe explicar que la iniciativa de inserción laboral no es una práctica de beneficencia, sino de asegurar condiciones para que se genere más productividad, debido a la presencia de diversidad, dar a conocer los valores y políticas que la organización posee para integrar a personas con discapacidad visual.
- ❖ Informar sobre las capacidades y limitaciones individuales de las personas que se incorporarán al grupo, así como el puesto de trabajo que ocuparán, el horario y quién será designado para su entrenamiento y seguimiento.
- ❖ Explicar las condiciones de contrato de los nuevos trabajadores, el sistema de salario y beneficios, para que conozcan las condiciones de trabajo que tendrán sus nuevos compañeros.

#### ***7.1.5.5 Proceso de inducción para la persona con discapacidad visual que ingrese a laborar.***

El objetivo del proceso de inducción es orientar y preparar al nuevo empleado en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado. La programación y planificación de las actividades del entrenamiento debe ser creada, en forma conjunta, por la persona de la empresa que esté a cargo de la integración y por el departamento de recursos humanos que capacitará al nuevo empleado, los contenidos, herramientas tiflotécnicas y tiempo designado para llevar a cabo esta actividad son relativos a cada persona que ingresa a laborar.

Es recomendable se asigne un entrenador permanente hasta que se sienta cómodo con las actividades que realiza y con los compañeros de trabajo. Esta medida permitirá que el proceso de inducción sea más efectivo, tanto para el nuevo colaborador, como para los demás empleados.

#### ***7.1.5.6 Contratación.***

De acuerdo con el Art. 47 de la Ley de Discapacidades las empresas públicas y privadas que tengan 25 o más trabajadores, debe contratar el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, apropiadas en relación a sus conocimientos, capacidades, condición



física y aptitudes. De esta manera las empresas pueden optar por las siguientes pautas para el registro de contratos de personas invidentes en el Ministerio de Trabajo:

1. Ingrese al link <http://www.trabajo.gob.ec/tag/contratos/>, y seguidamente se procede dar click en el ícono “acceder al sistema”.



2. Generar una plantilla de contratos que son utilizados por los empleadores para formalizar la relación laboral con los trabajadores.
3. Si el empleador no posee la plantilla de contratos deberá seguir los siguientes pasos:
  - 3.1 Crear la petición del usuario (empleador) al Viceministerio de Trabajo y Empleo en el formato que encontrará en la página [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec), link “Sistema de plantillas de contratos”.
  - 3.2 La solicitud debe ser remitida firmada y escaneada a la dirección electrónica [contratosplantillas@mrl.gob.ec](mailto:contratosplantillas@mrl.gob.ec), con los contratos (en formato Word) adjuntos que requieren aprobación.
  - 3.3 En caso de existir observaciones, el MRL enviará al usuario para su corrección.
  - 3.4 Los contratos corregidos deberán ser reenviados a la dirección electrónica por la que fueron notificados.
  - 3.5 Una vez aprobados los contratos, el MRL subirá al sistema, y el usuario podrá hacer uso de los mismos, generándose automáticamente el turno para la legalización, sin pasar por el proceso de revisión.

#### **7.1.5.7 Plan de carrera.**

De acuerdo con el Art.50 de la Ley de Discapacidades en lo referente a Mecanismos de selección de empleo, las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

En este sentido es importante considerar que después de un tiempo de estar trabajando, las personas tienden a proyectarse en el tiempo desarrollando una carrera en la empresa. Para esto se recomienda mejorar la condición laboral, reconociendo al empleado a través de la especialización. Con ello se logra motivar y generar una expectativa diferente al trabajador en el proceso de inclusión laboral que requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

#### **7.1.6 Adecuación de las instalaciones laborales para una persona con discapacidad visual.**

Una persona con discapacidad necesita de algunas ayudas para moverse, orientarse y dirigirse de mejor manera, esto no significa que las empresas que decidan contratar personal con discapacidad visual deban incurrir en gastos millonarios, pero si influye el puesto en el que ellos se vayan a desempeñar. Las adecuaciones más comunes suelen ser:

- ❖ Señalética braille: esto permitirá una mejor orientación y dirección por si mismos dentro de las instalaciones de la empresa
- ❖ Señales auditivas: estas son las señales más comunes y de bajo precio pues se utiliza grabaciones en las cuales se orienta a las personas o indica un lugar en específico.
- ❖ Sistemas operativos para personas no videntes: a través del cual pueden acceder a computadores, pueden redactar documentos.
- ❖ Personas ciegas y deficientes visuales Los mayores riesgos para estas personas lo constituyen las caídas al mismo y a distinto nivel al carecerse de la información visual. Los choques contra objetos inmóviles así como los atropellos o golpes con vehículos son otros riesgos importantes.
- ❖ En situaciones de emergencia es preciso contar con la ayuda de otras personas que acompañen en la evacuación.

- ❖ Como normas de procedimiento, se debe dar las indicaciones de su situación en la superficie de trabajo. Otra forma de hacerlo es llevar la mano de la persona ciega hasta cada objeto de la mesa para que lo reconozca. También es fundamental no cambiar la ubicación de los objetos que constituyen el entorno habitual del ciego sin habérselo comunicado previamente. Igualmente, según el tipo de deficiencia visual, la persona necesitará una serie de ayudas técnicas en el puesto de trabajo.

### 7.1.7 Obtención del carnet de discapacidad para no videntes.

El Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS ya no califica ni otorga certificados a las personas con discapacidad, es el Ministerio de Salud Pública del Ecuador quien tiene la facultad de otorgar Certificados de Discapacidad a través de sus direcciones provinciales.

Para obtener el certificado de discapacidad por parte del Ministerio de Salud Pública se deben seguir los siguientes pasos:

1. Lo primero que se debe hacer es llamar al número 171 para obtener un turno.
2. Se debe entregar los requisitos en el Centro de Salud para apertura de Historia Clínica.
3. Con lo entrega se realizara una valoración clínica integral de la persona con discapacidad (Médico, Psicológico, Trabajo Social).
4. Finalmente se procederá a la emisión de carné y/o certificado pertinente a la persona con discapacidad.

Es importante recordar que el carné emitido anteriormente por el CONADIS es válido hasta el 2018, el carné que actualmente emite el Ministerio de Salud no tiene caducidad.



### **7.1.8 Obtención del RUC para discapacitados con discapacidad visual.**

El RUC corresponde a un número de identificación para todas las personas naturales y sociedades que realicen alguna actividad económica en el Ecuador, en forma permanente u ocasional o que sean titulares de bienes o derechos por los cuales deban pagar impuestos (SRI, 2014). Los requisitos para obtener el RUC para personas naturales son los siguientes:

1. Ecuatoriano o extranjero residente: original y copia a color de su cédula de identidad.
2. Solo ecuatorianos: original del certificado de votación.
3. Original y copia de cualquiera de estos documentos, planilla de servicios básicos (agua, luz o teléfono) de los últimos tres meses, estado de cuenta bancaria, de tarjeta de crédito o de telefonía celular de los últimos tres meses, contrato de arrendamiento, escritura de propiedad o de compra venta del inmueble, inscrita en el Registro de la Propiedad.
4. Se necesitará documentación adicional en caso de que la actividad económica que vaya a realizar esté relacionada a: artesanos: Calificación artesanal vigente emitida por el organismo competente: Junta Nacional del Artesano o Ministerio de Industrias y Productividad (MIPRO), contadores, diplomáticos, profesionales, actividades educativas notarios y registradores de la propiedad y mercantiles.

### **7.1.9 Beneficios tributarios para personas con discapacidad visual.**

Las personas con discapacidad debidamente calificadas por el Organismo competente, tienen derecho a la devolución del IVA pagado en la compra de bienes o servicios de primera necesidad adquiridos para su uso y consumo personal, así como en la adquisición de los bienes establecidos en los números del 1 al 8 del Artículo 74 de la Ley Orgánica de Discapacidades (SRI, 2014).

#### ***7.1.9.1 Procedimiento General de Devolución de IVA.***

Los trámites de devolución son personales y deberán ser presentados en las ventanillas de la Administración asignadas para el ingreso de la solicitud, con la documentación respectiva.

1. En caso de ser efectuados por el representante legal éste debe presentar la documentación que lo acredite como tal.
2. Si es un tercero (no representante legal) quien ingrese la solicitud, deberá presentar la respectiva autorización simple, en la cual la persona con discapacidad autorice al firmante realizar el trámite de solicitud de devolución, debe adjuntar la copia de la cédula de la persona que autoriza el trámite así como la del autorizado.

A partir de la vigencia del Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, emitido según registro oficial Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 145, de fecha 17 de diciembre de 2013, establece el 40% como porcentaje mínimo para acceder a la devolución. La solicitud de devolución del IVA de personas con discapacidad hasta antes de la vigencia de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Requisitos para devolución de IVA a personas con discapacidad.

1. Solicitud de devolución de IVA Personas con Discapacidad.
2. Copia del carné emitido por el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades).
3. Copia de la cédula de ciudadanía del beneficiario.
4. Originales de los Comprobantes de Venta e Importación que deberán cumplir con los requisitos señalados en el Reglamento de Comprobantes de Venta y de Retención, donde constará el respectivo IVA desglosado. Puede reemplazarse con la copia del original certificada por el proveedor del bien o casa comercial.
5. Copia de la Certificación Bancaria de la Cuenta de Ahorros o Corriente
6. En el caso que el trámite sea presentado por terceras personas, se debe presentar la siguiente documentación adicional:
  - 6.1 Copia de la Cédula de ciudadanía del beneficiario
  - 6.2 Original y copia de la cédula y papeleta de votación de la persona que realiza el trámite.

#### **7.1.10 Acceso de personas con discapacidad visual a créditos productivos.**

La Vicepresidencia de la República a través de la Secretaría Técnica de Discapacidades, (SETEDIS, 2014), está generando un proceso denominado inclusión productiva, que consiste en otorgar créditos para las personas discapacitadas o sus representantes.

Uno de los objetivos para el año 2015 es invertir aproximadamente 5.600.000 dólares a nivel nacional en créditos para las personas con discapacidad que deseen iniciar un emprendimiento productivo o fortalecer sus negocios, 400 emprendimientos productivos se

generaron en el año 2014, con una inversión superior a un millón de dólares para el año 2015 se prevé alcanzar mil emprendimientos nacionales.

Los montos de los créditos van desde los 1.000 dólares hasta 15.000 dólares y la tasa de interés oscila entre el 9%, siendo esta una tasa reajutable a lo largo del crédito, cuyo plazo puede extenderse hasta cinco años. Los documentos necesarios para iniciar el proceso con la SETEDIS son:

1. Cédula de identidad.
2. Carné de discapacidad.
3. Proyecto de emprendimiento.

Estos proyectos pueden enfocarse en áreas como comercio de bienes y servicios, panificación, producción de joyas, producción y procesamiento de cárnicos, metalmecánicas, madereras y agropecuarios.

#### **7.1.11 Programas de capacitación para personas con discapacidad visual.**

La inversión en formación y acceso a una educación superior de calidad es uno de los elementos más importantes, sin embargo el propósito es brindar dicho acceso a toda la población, considerando de manera esencial a los grupos de atención prioritaria (IECE, 2014). El programa de estudios de nivel técnico, tecnológico superior y tercer nivel para personas con discapacidad se puede encontrar en el siguiente portal [info@iece.fin.ec](mailto:info@iece.fin.ec). Los requisitos generales de conformidad a la condición de la persona que postula para el acceso a becas para personas son los siguientes:

1. Fotocopia del carné emitido por el CONADIS o por el Ministerio de Salud Pública
2. Llenar el formulario para aplicar a una de las becas en las modalidades de estudios

Para quienes vayan a iniciar sus estudios:

1. Contar con título de bachiller o su equivalente debidamente reconocido por el Ministerio de Educación del Ecuador. Título de Bachiller o su equivalente, o Acta de Grado refrendada en el Ministerio de Educación.
2. Contar con un cupo en una IES pública o particular a través del SNNA.
  - a. Certificado de haber obtenido un cupo en una IES pública o particular a través del SNNA;

b. Certificado conferido por la IES, y suscrito por la autoridad competente, donde se señale: duración de los estudios, fecha de inicio y finalización de cada ciclo de estudios, título a obtener, duración de la carrera y sistema de calificación.

Para quienes se encuentran cursando sus estudios:

1. Acreditar un promedio acumulado mínimo de 8.0/10 y no haber reprobado ninguna materia o crédito durante sus estudios.

a. Record académico suscrito por la autoridad competente, donde acredite un promedio acumulado mínimo de 8.0/10 o su equivalente.

b. Certificado suscrito por la autoridad competente, donde se señale: que no ha reprobado ninguna materia o crédito durante su período de estudios; y, donde se señale además el nivel que cursa actualmente.

## **CORROBORACIÓN DE HIPÓTESIS**

La falta de un análisis competitivo de las personas con discapacidad visual incide en el planteamiento de estrategias para un adecuado desarrollo de sus habilidades, e inserción laboral, en el período 2013-2014.

Esta hipótesis se corrobora debido al desconocimiento por parte de los empleadores acerca de los beneficios y aportes que trae consigo la contratación de una persona con discapacidad visual para una organización. Una vez que se comprobó la hipótesis se desarrolló un análisis competitivo el cual destaca todos los puntos positivos de la contratación de personas con discapacidad visual.



## CONCLUSIONES

El desarrollo de este trabajo ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

- a. Una vez finalizada la investigación y en base al análisis FODA realizado en la Asociación de Invidentes de Loja, es importante destacar la gestión organizacional realizada por los socios en el ámbito laboral. La visión de la organización es desarrollar sus habilidades y destrezas que fortalecen el desempeño laboral, la mayoría considera que el ambiente físico con rampas, señales en braille, software Jaws y más instrumentos tiflotécnicos son necesarios para desempeñarse eficientemente en un puesto de trabajo.
- b. Las estrategias que se han implementado en las administraciones públicas en la región para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, han sido reservas de puestos de trabajo en el sector público y privado, accesibilidad de los servicios públicos de empleo, incentivos fiscales a la contratación, formación laboral, etc., son solo algunas de las iniciativas que dan respuesta a la necesidad de contar con la discapacidad en la fuerza laboral del país.
- c. Las competencias laborales que se destacan en las personas con discapacidad visual de la Asociación de Invidentes de Loja son: trabajo en equipo, capacidad de autocrítica, motivación, capacidad de autocontrol, mismas que tienden a incrementar la reputación corporativa además del clima organizacional en sus ámbitos laborales.
- d. Este trabajo permitió mostrar que las personas con discapacidad que al menos tienen la enseñanza media o de tercer nivel completa logran mayores tasas de ocupación que las personas que tienen menos nivel de educación, pero debemos descartar las oportunidades existentes para los socios que solo poseen cierto grado de instrucción pues en la asociación de invidentes también les brindan instrucción y asesoría para que puedan desenvolverse adecuadamente en un ambiente laboral a más de ayudarlos a desarrollar sus habilidades y destrezas que les servirán de apoyo en su desempeño laboral.
- e. Se pudo evidenciar que las personas con discapacidad visual que tienen mayor grado de dificultad para desplazarse tienen menos posibilidades de trabajar en cargos que conlleven movilización y la mayoría de estas personas tienen que enfrentar variados

obstáculos, siendo los más comunes la falta de ascensores, rampas, señalética y de mobiliario adecuado para desarrollar sus funciones.

## RECOMENDACIONES

Se presentan las siguientes recomendaciones:

- a. Con la finalidad de fortalecer el desempeño laboral de las personas no videntes se recomienda a las empresas implementar un ambiente físico con rampas, señales en braille, software Jaws y más instrumentos tiflotécnicos necesario para incrementar la eficacia de los invidentes laboralmente.
- b. Brindar información oportuna a las empresas públicas y privadas de la inserción laboral de personas con discapacidad de la Asociación de Invidentes de Loja destacando sus beneficios a nivel empresarial.
- c. Fomentar instancias de capacitación laboral para personas con discapacidad visual e incentivar a las empresas a crear puestos de trabajo donde éstas se puedan desempeñar con los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación. Por lo tanto, se hace necesario tomar medidas urgentes para atender las necesidades de las personas con discapacidad, al menos, con lo que respecta a la parte laboral, y junto con ello crear reales oportunidades de inserción social y laboral para estas personas.
- d. Se recomienda a la AIL difundir sus programas y planes de apoyo con la ayuda de las TIC's a la colectividad lojana a fin de incentivar que más personas invidentes puedan ser beneficiados de este tipo de servicios.
- e. Es recomendable difundir el apoyo empresarial que prestan las personas con discapacidad visual en el desarrollo de la ciudad de Loja. Es importante en este sentido dar a conocer los beneficios tributarios a las entidades públicas y privadas.
- f. Se sugiere la difusión del folleto realizado con las respectivas gestiones a fin de acoger a todos los socios a la mayoría de planes y programas que se pone a consideración para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad de la AIL, potenciando el crecimiento de la misma con el conocimiento oportuno de sus competencias laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

Acosta, D. (2014). Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, 2014.

Castejón, L. (2009). Unas bases psicológicas de la educación especial, pág. 275.

Código de Trabajo (2012). Recuperado de <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo-actualizado/>.

Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades CONADIS, (2013). Agenda Nacional para la igualdad en discapacidades 2013-2017. Recuperado de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (1993). Recuperado de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/>

Daltón, M., Hoyle, D., y Watts, M. (2007). Comunicación: la habilidad esencial. En R. Zendejas (Dir.), En M. Rosas (Coord.), Relaciones Humanas. (3a Ed.). México: Editorial Cengage Learning.

Erazo, (2002) Creación de una Microempresa de papel reciclado con la participación de personas Discapacitadas Leve para mejorar su calidad de vida. Recuperado de [http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/9824/1/20550\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/9824/1/20550_1.pdf)

Fundación de Asistencia Psicopedagógica para Niños, Adolescentes y Adultos con Discapacidad Intelectual (FASINARM). Recuperado de <http://www.fasinarm.org/>

Fundación General Ecuatoriana (FGE). Recuperado de [www.fge.org.ec/index.php/en/component/content/?view=featured](http://www.fge.org.ec/index.php/en/component/content/?view=featured)

Fundación Nacional de Parálisis Cerebral (FUNAPACE). Recuperado de <http://funapace.org.ec/>

Ley Orgánica de Discapacidades, Suplemento. Registro Oficial N° 796. Martes 25 de septiembre de 2012

Ley Orgánica de Discapacidades, (2012). Recuperado de [http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf).

Ley Orgánica de Educación Intercultural Ecuatoriana (2011). Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B9e4fKkAGt1LZGI0ZGZmMTUtODFhYi00MDA5LWE4M2MtMzU4MTJlOTMxY2Y4/view?pli=1>

Loaiza, C., González, L., Loaiza, H., y González, R. (2006). Asociación de Invidentes de Loja. Reseña Histórica. Ecuador: Editorial Grafimundo.

Lussier, R., y Achua, C. (2011). Rasgos de liderazgo y ética. En R. Zendejas (Dir.), En M. Rosas (Coord.), Liderazgo. Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. (pp. 30-67). México: Editorial Cengage Learning.

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2014). Norma Técnica de Discapacidades. Servicios para personas con discapacidad. Ciudad de Quito, Ecuador.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). CONADIS, Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ciudad de Quito, Ecuador.

Ministerio de Trabajo, (2012). Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/decimatercera-remuneracion/>

Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES. Recuperado de <http://www.inclusion.gob.ec/>

Munuera, J. (2009). Casos de marketing estratégico en las organizaciones, ESIC Editorial.

Murray, B., Heron, R. (2013). La vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo, Primera edición

Organización de Universidades Católicas de América Latina y el Caribe (2012). Guía de Autoformación Capacitación de Excelencia Humana. Ecuador: Autor.

Ritter, M. (2008). Cultura Organizacional. Buenos Aires: Editorial DIRCOM.

Sociedad Ecuatoriana Pro-Rehabilitación de los Lisiados (SERLI). Recuperado de <http://www.serli.org.ec/>

Torres, A. (2006). Atención educando al ciego o con deficiencias visuales, pág. 149.

ZAMBRANO, Adalberto; planificación estratégica, presupuesto y control de la organización, pág.84, edición 2011.

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Entrevista dirigida a los miembros de la Asociación de Invidentes de Loja (AIL)**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**1.- ¿En qué año fue creada la asociación de invidentes de Loja?**

---

---

**2.- ¿Por cuantos miembros está integrada la Asociación de invidentes de Loja?**

---

**3.- ¿Cuantos miembros de la asociación se encuentran trabajando actualmente?**

---

---

**4.- La Asociación de Invidentes de Loja como ayuda a los miembros para su inserción laboral.**

---

---

---

**5.- Han encontrado resistencia en algunas instituciones para la contratación de miembros de su asociación.**

---

---

---



**6.- ¿Qué participación existe por parte de la juventud Loja dentro de la asociación de invidentes de Loja?**

---

---

**7.- Existe participación de la mujer Loja en la AIL**

---

---

---

**8.- Como solventan los gastos generados dentro de la Asociación de Invidentes de Loja**

---

---

---

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Anexo 2: Certificado Asociación de Invidentes de Loja



## Asociación de Invidentes de Loja

Acuerdo Ministerial 0877 del 28 de Mayo de 1976

R.U.C. 1191709388001

Por la Educación, Rehabilitación e Integración del Invidente Lojano a la Sociedad  
LOJA - ECUADOR

Loja, 8 de julio de 2014.

Ingeniera.

Diana Espinoza

DIRECTORA DE LA MAESTRÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA UTPL.

De mis consideraciones:

Reciba un atento y cordial saludo en nombre de quienes conformamos la Asociación de Invidentes de Loja; la presente es con la finalidad de poner a vuestro conocimiento lo siguiente: Mediante una atenta comunicación de fecha 3 de julio de 2014, y firmada por la Ing. Gabriela Lucía Herrera Caraguay, quien además se presentó en la Asamblea que mantuvimos el domingo 6 de julio del presente año solicitando el apoyo para su tesis próxima a realizar. Por lo expuesto Señora Directora en la Asamblea antes mencionada se acordó prestar todo nuestro contingente ante tan valioso pedido que va en favor de nuestra clase; por lo que, por un encargo de la compañera Presidenta Lic. Amparo Rivera, le suscribo esta comunicación para los fines pertinente.

Reiterándole mis sentimientos de consideración y estima,

Muy Atentamente.

Lic. Luis Vicente González Estrella.

TESORERO DE AIL



### Anexo 3: Ficha Bibliográfica

Autor/a: _____ Título: _____ Año: _____	Editorial: _____ Ciudad, país: _____
Resúmen del contenido: _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	
Número de edición o impresión: _____	