



INSTITUTO SUPERIOR
Tecnológico de Ciencias Religiosas y
Educación en Valores
SAN PEDRO

CARRERA DE PROMOCIÓN SOCIAL

Proyecto de Tesis

TECNOLÓGÍA EN PROMOCIÓN SOCIAL COMUNITARIA

TEMA:

**INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL
EN LA ASOCIACIÓN DE CIEGOS DE MANABÍ**

DOCENTE TRABAJO DE TITULACIÓN:

Lic. Julio Loor Hurtado, Mg.

PERIODO ACADÉMICO

Mayo 2025-Octubre 2025

Autor:

Doménica Valeska Vélez Bravo

Portoviejo-Manabí-Ecuador

2025

ISTSPE

ÍNDICE

ÍNDICE	2
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	4
DERECHOS DE AUTOR.....	5
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	6
DEDICATORIA.....	7
RESUMEN.....	8
SUMMARY	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I.....	12
1.1 Planteamiento del Problema.....	12
1.2 Formulación del Problema	13
1.3 Delimitación Espacial y Temporal	13
1.4 Antecedentes	14
1.5 Justificación	16
1.6 Objetivos	17
1.6.2 Objetivos Específicos:	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Discapacidad visual	18
2.2 Modelo social de la discapacidad	18
2.3. Tecnologías de apoyo	19
2.4 Brecha de implementación	21
2.5 Entorno accesible.....	22
2.6 Inclusión laboral	23
2.7 Cuota de empleo.....	24
CAPITULO III	26
METODOLOGÍA.....	26
Tabla de operacionalización de variables	27
CAPITULO IV	30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
Principales hallazgos	30
Edad de los encuestados	30
Sexo	30

Nivel de instrucción	30
Actualmente trabaja.....	31
Sector laboral.....	31
Tipo de contrato.....	32
Discriminación en selección.....	32
Dudas sobre productividad	33
Mostrar más esfuerzo	33
Infraestructura adaptada.....	34
Dificultades de transporte	34
Tecnologías adaptadas.....	34
Apoyo tecnológico suficiente	35
Conoce normativa 4%	35
Cree que se cumple cuota	36
Ha recibido capacitación	36
Capacitación útil.....	36
Necesidad de sensibilización a empleadores	37
Discusión clave.....	37
Limitaciones.....	39
CAPITULO V	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
Sobre la inclusión laboral	40
Sobre el marco normativo.....	40
Sobre la formación vs. oportunidades	40
Recomendaciones.....	41
Fortalecer alianzas empresariales.....	41
Certificar competencias	41
Para empleadores	41
Para el gobierno local	41
Para futuras investigaciones.....	42
ANEXOS.....	43
.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Lic. Julio Bolívar Loor Hurtado, docente de la carrera de Promoción Social Comunitaria del Instituto Superior Tecnológico en Ciencias Religiosas y Educación en Valores San Pedro, en calidad de tutor del trabajo de titulación:

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN LA ASOCIACIÓN DE CIEGOS DE MANABÍ desarrollado por la estudiante VÉLEZ BRAVO DOMÉNICA VALESKA cumple con los requisitos establecidos, a la vez que doy fe de:

- La verificación de que el trabajo desarrollado por la estudiante cumple con el diseño metodológico y rigor científico según la modalidad escogida por la autora.
- Asesoramiento oportuno a la estudiante en el desarrollo del trabajo de titulación.
- Confirmación de la Originalidad del Trabajo

Portoviejo, agosto de 2025

Firma del docente
**JULIO BOLIVAR LOOR
HURTADO**



Lic. Julio Bolívar Loor Hurtado
DOCENTE ISTSPE

DERECHOS DE AUTOR

El presente trabajo es resultado de la autoría de **Doménica Valeska Vélez Bravo** y se encuentra amparado por las normas nacionales e internacionales en materia de propiedad intelectual y derechos de autor. Queda estrictamente prohibida su reproducción total o parcial, distribución, comunicación pública o utilización para fines distintos a los académicos, sin la previa autorización escrita de la autora.

Portoviejo, Ecuador, 2025.

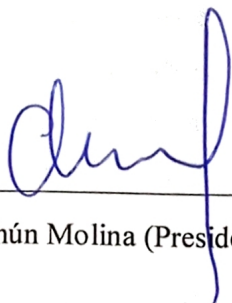
Autora: Doménica Valeska Vélez Bravo

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Doménica', with a stylized flourish below it.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de tribunal calificador del Informe Final del Trabajo de Titulación presentado por la señorita Vélez Bravo Doménica Valeska, estudiante de la Carrera de Promoción Social Comunitaria, bajo la Modalidad Proyecto de Investigación, titulado: **INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL EN LA ASOCIACIÓN DE CIEGOS DE MANABÍ**, nos permitimos informar que el trabajo ha sido revisado y calificado de acuerdo al Artículo 31 literal C del Reglamento de Régimen Académico, emitido por el CES como requisito previo a la obtención del Título de Tecnólogo en Promoción Social Comunitaria. Para cuya constancia suscribimos, juntamente con el señor presidente del Tribunal.

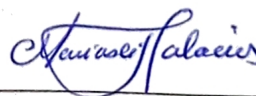
Portoviejo, 11 de septiembre de 2023



Mg. Raúl Chún Molina (Presidente)



Mg. Julio Pérez Marcos (Revisor)



Mg. Mariuxi Palacios Cedeño

DEDICATORIA

A Dios, por ser la luz que ilumina mis pasos y el refugio donde encontré paz en medio de la incertidumbre. Gracias por sostenerme cuando mis fuerzas parecían agotarse y por mostrarme, una y otra vez, que tus planes son perfectos. Cada logro alcanzado es reflejo de tu amor infinito, que nunca me abandona y que me recuerda que todo lo puedo en Ti.

A mis padres, pilares inquebrantables de mi vida, cuyo amor incondicional y sacrificios silenciosos han marcado mi camino. Gracias por cada consejo, por cada palabra de ánimo, por las oraciones elevadas en mis momentos de debilidad y por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba. Este trabajo, y cada paso que doy, está impregnado del esfuerzo, la entrega y los valores que me han enseñado. Todo lo que soy y todo lo que alcance en mi vida, siempre llevará impreso su huella imborrable.

A las personas importantes en mi vida, quienes caminaron a mi lado en este trayecto. A mis seres queridos, amigos y compañeros que con palabras de aliento, sonrisas sinceras y compañía constante transformaron los días difíciles en oportunidades para seguir adelante. Cada gesto, cada apoyo y cada muestra de cariño se han convertido en fuerzas invisibles que me sostuvieron y en huellas imborrables que guardaré en el corazón.

Este logro no me pertenece solo a mí: es nuestro, porque nace de la suma de la fe que me sostuvo, del amor que me rodeó y de la compañía de todas esas personas importantes en mi vida que hicieron posible llegar hasta aquí.

RESUMEN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad visual constituye un desafío pendiente en Ecuador, particularmente en provincias intermedias como Manabí. A pesar de la existencia de un marco legal que garantiza el derecho al trabajo, persisten barreras estructurales que limitan la participación plena de este colectivo en el mercado laboral. Esta investigación tuvo como objetivo analizar los factores que restringen la inserción laboral de los socios de la Asociación de Ciegos de Manabí (ASCIMA), mediante un diseño mixto que combinó la revisión bibliográfica de literatura científica y normativa, junto con la aplicación de una encuesta estructurada a 50 miembros de la asociación.

Los resultados muestran que apenas un tercio de los socios se encuentra empleado de manera formal, en su mayoría en sectores de baja calificación. Las principales barreras identificadas fueron de tipo actitudinal, relacionadas con los prejuicios de los empleadores; físicas y tecnológicas, debido a la falta de infraestructura accesible y de herramientas adaptativas; y legales, por el débil cumplimiento de la cuota de empleo establecida en el Código del Trabajo. Asimismo, menos de la mitad de los encuestados ha recibido capacitación laboral en los últimos dos años, lo que limita sus posibilidades de inserción.

Se concluye que la exclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Portoviejo responde a un entramado de factores interdependientes que requieren un abordaje integral. Se recomienda fortalecer las alianzas entre el sector público, privado y las organizaciones de personas con discapacidad, promover la certificación de competencias, garantizar la fiscalización de la normativa y desarrollar programas de sensibilización dirigidos a empleadores.

Palabras clave: inclusión laboral, discapacidad visual, ASCIMA, barreras estructurales, Ecuador.

SUMMARY

Labor inclusion of people with visual disabilities remains a pending challenge in Ecuador, particularly in intermediate provinces such as Manabí. Despite the existence of a legal framework that guarantees the right to work, structural barriers continue to limit the full participation of this group in the labor market. This research aimed to analyze the factors that restrict the labor insertion of the members of the Association of the Blind of Manabí (ASCIMA), through a mixed-method design that combined a bibliographic review of scientific and legal literature with the application of a structured survey to 50 members of the association.

The results reveal that only one third of the members are formally employed, mostly in low-skilled sectors. The main barriers identified were attitudinal, related to employer prejudices; physical and technological, due to the lack of accessible infrastructure and assistive tools; and legal, because of the weak enforcement of the employment quota established in the Ecuadorian Labor Code. In addition, less than half of the respondents have received job training in the last two years, limiting their opportunities for labor inclusion.

It is concluded that the labor exclusion of people with visual disabilities in Portoviejo responds to an interdependent set of factors that require a comprehensive approach. It is recommended to strengthen alliances between the public sector, private companies, and disability organizations, promote competency certification, ensure compliance with the law, and develop awareness programs aimed at employers.

Keywords: labor inclusion, visual disability, ASCIMA, structural barriers, Ecuador.

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad visual constituye uno de los principales retos para las sociedades contemporáneas, no solo por su relación con la garantía de derechos fundamentales, sino también por el impacto que tiene en la reducción de desigualdades y en la construcción de comunidades más justas y cohesionadas. A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud estima que más de 160 millones de personas en edad productiva presentan algún grado de discapacidad visual, cifra que representa un desafío estructural en términos de acceso al trabajo, a la educación y a la participación social (Steinmetz et al., 2021). Esta situación se agrava en contextos de pobreza y exclusión histórica, donde la falta de oportunidades y de entornos accesibles genera ciclos de vulnerabilidad difícilmente reversibles.

En la provincia de Manabí, y específicamente en la ciudad de Portoviejo, la situación presenta matices particulares. Espinal-Loor (2022) demostró que apenas una minoría de personas con discapacidad visual accede a empleos formales, mientras que la mayoría se mantiene desempleada o subempleada. La falta de accesibilidad en los espacios laborales, la carencia de tecnologías de apoyo y los prejuicios empresariales se constituyen como las principales barreras que enfrentan los socios de la Asociación de Ciegos de Manabí (ASCIMA). A ello se suma la débil articulación entre políticas públicas, programas de formación y acciones del sector privado, lo que limita el impacto de los esfuerzos aislados que se han desarrollado hasta la fecha.

Por otra parte, el modelo social de la discapacidad (Calle, López & Campillay, 2021) aporta un marco conceptual fundamental para comprender esta problemática. Desde esta perspectiva, la discapacidad no se concibe únicamente como una deficiencia individual, sino como una construcción social producto de la interacción entre las personas y las barreras físicas, tecnológicas y actitudinales del entorno. Bajo este enfoque, el desempleo y la exclusión laboral de las personas con discapacidad visual no son consecuencia de la ceguera o la baja visión en sí misma, sino de la falta de condiciones inclusivas que garanticen el ejercicio pleno del derecho al trabajo.

La relevancia de este estudio radica en que busca analizar, desde una mirada integral, los factores que limitan la inserción laboral de los socios de ASCIMA en Portoviejo. Para ello, combina la revisión bibliográfica de experiencias nacionales e internacionales con

la aplicación de encuestas a los miembros de la asociación, lo que permite contrastar la realidad local con tendencias más amplias. Así, la investigación no solo visibiliza las barreras estructurales, actitudinales y legales que enfrentan estas personas, sino que también propone estrategias innovadoras para fortalecer la capacitación y sensibilización tanto de empleadores como de socios.

En términos prácticos, este trabajo pretende aportar insumos para el diseño de políticas públicas locales, la generación de alianzas empresariales y el desarrollo de programas de formación técnica adaptados a las necesidades del colectivo. Su contribución también es académica, al llenar un vacío en la literatura sobre inclusión laboral en provincias intermedias como Manabí, que suelen ser menos estudiadas frente a ciudades principales como Quito o Guayaquil. En última instancia, garantizar el derecho al trabajo digno de las personas con discapacidad visual no solo constituye una obligación jurídica y ética, sino también una oportunidad para aprovechar las capacidades de un grupo social históricamente subvalorado y para construir un modelo de desarrollo más inclusivo y sostenible.

CAPITULO I

1.1 Planteamiento del Problema

La situación laboral de las personas con discapacidad visual en Portoviejo constituye un desafío social relevante, caracterizado por desigualdades persistentes y una exclusión que limita el ejercicio pleno de derechos. Aunque la legislación ecuatoriana reconoce el acceso a un empleo digno y establece cuotas obligatorias de contratación (Art. 42 del Código del Trabajo), la brecha entre lo normativo y la práctica sigue siendo amplia. De acuerdo con la Asociación de Ciegos de Manabí (ASCIMA), apenas el 32 % de sus socios cuenta con un empleo estable, mientras que el 68 % permanece desempleado o en condiciones de subempleo, reflejando un mercado laboral poco inclusivo y carente de ajustes razonables.

Las causas de esta exclusión responden a un entramado de factores. Persisten estereotipos que consideran a las personas con discapacidad visual como menos productivas, lo que desalienta a muchos empleadores a contratarlas (Castle, 2024). A esto se suma la falta de accesibilidad tecnológica y de infraestructura en los espacios laborales, ya que muchas empresas carecen de software lector de pantalla, impresoras braille u otras tecnologías de apoyo indispensables para garantizar un desempeño autónomo (Gulyamova et al., 2024). Asimismo, la insuficiente capacitación especializada limita la competitividad de este grupo en un mercado laboral cada vez más digitalizado (Gupta et al., 2021).

Otro factor crítico es la débil implementación de políticas públicas de inclusión. Aunque Ecuador cuenta con normativa que obliga a las instituciones a reservar un 4 % de sus plazas a personas con discapacidad, la falta de fiscalización reduce su efectividad (Álava et al., 2022). Esta situación se asemeja a otros contextos regionales: en Perú y Brasil, pese a la existencia de marcos legales similares, la contratación real de personas con discapacidad visual sigue siendo limitada por prejuicios empresariales y ausencia de acompañamiento técnico (Calderón, 2022; Lima et al., 2021).

En contraste, existen experiencias internacionales que demuestran que una inclusión efectiva es posible. El modelo de la ONCE en España ha generado más de 80.000 empleos para personas con discapacidad visual, articulando formación, autoempleo y apoyo estatal (ONCE, 2019). Sin embargo, en Manabí este tipo de políticas sostenidas aún no se implementan, y la falta de coordinación entre Estado, empresas y organizaciones de personas con discapacidad restringe la generación de oportunidades.

Pese a los esfuerzos de ASCIMA y de iniciativas puntuales de inclusión, la magnitud del problema requiere un abordaje integral con enfoque de derechos humanos, orientado a superar las barreras estructurales, sociales y actitudinales que perpetúan la exclusión (Calle et al., 2021; CEPAL, 2023).

1.2 Formulación del Problema

Esta investigación busca comprender cómo las barreras estructurales influyen en la limitada inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Portoviejo, tomando como caso de estudio a los socios activos de ASCIMA. La exclusión, más que producto de un único factor, responde a la interacción de prejuicios, falta de infraestructura accesible, deficiencias en la formación profesional y debilidades en la aplicación de políticas de inclusión (Okonji, 2023; OIT, 2021).

En función de lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

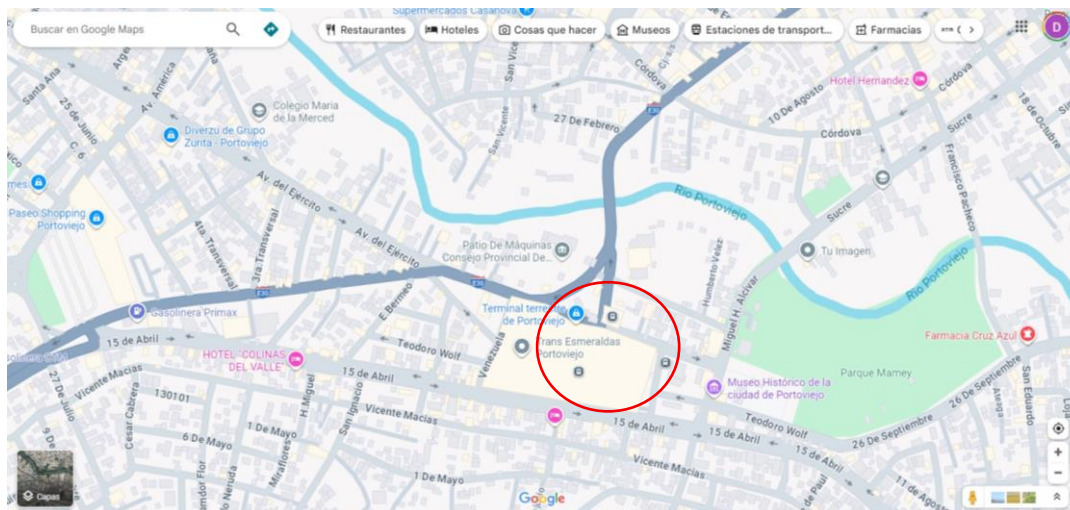
¿De qué manera influyen las barreras actitudinales, físicas y legales en la limitada inclusión laboral de los socios de ASCIMA en Portoviejo durante el año 2023?

Responder a esta interrogante permitirá identificar con mayor precisión los factores que obstaculizan el acceso al empleo, visibilizar las demandas de este colectivo y diseñar propuestas viables que contribuyan al ejercicio efectivo de sus derechos.

1.3 Delimitación Espacial y Temporal

El estudio se delimita geográficamente a la ciudad de Portoviejo, capital de la provincia de Manabí, donde se ubica la sede principal de ASCIMA y se concentra una parte importante de sus socios activos. Se eligió este entorno urbano debido a que, en las zonas rurales, las dinámicas laborales de las personas con discapacidad visual presentan particularidades que ameritan un análisis diferenciado (Espinal-Loor, 2022).

En el plano temporal, la investigación abarca el año 2023, considerando los registros institucionales, las actividades y las experiencias laborales de los socios de ASCIMA durante dicho período. El objeto de estudio se restringe exclusivamente a personas con discapacidad visual afiliadas a esta organización, excluyendo a personas con otras discapacidades o a individuos no asociados, con el fin de garantizar un análisis específico y contextualizado.



1.4 Antecedentes

En un estudio canadiense, Gupta, Sukhai y Wittich (2021) evidenciaron que solo el 54 % de las personas con discapacidad visual en edad productiva se encontraba empleada, y que las principales barreras estaban asociadas a la falta de ajustes razonables, como tecnologías asistivas o flexibilidad laboral. Por su parte, la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE, 2019) documentó un modelo exitoso que ha permitido generar más de 80.000 empleos adaptados en ese país. Estas experiencias permiten observar un contraste entre contextos con políticas consolidadas de inclusión y aquellos, como el ecuatoriano, donde aún se encuentran en etapa incipiente.

Calderón (2022) investigó en Lima la situación de las personas con discapacidad visual frente a la inclusión laboral. Concluyó que, a pesar de contar con una legislación de protección, el Estado peruano no logra garantizar un cumplimiento efectivo. La falta de fiscalización y los prejuicios empresariales se convierten en los principales obstáculos. Este caso refleja una problemática común en varios países de América Latina, donde la brecha entre la norma y la práctica sigue siendo un factor crítico que perpetúa la exclusión.

En el ámbito latinoamericano, diversos estudios han documentado que, a pesar de contar con marcos normativos relativamente avanzados, los países enfrentan una brecha significativa entre la legislación y su implementación efectiva (CEPAL, 2023). La mayoría de las naciones han adoptado leyes de cuotas que obligan a contratar a un porcentaje mínimo de personas con discapacidad; sin embargo, la falta de fiscalización y de incentivos adecuados ha limitado el alcance real de estas medidas. En consecuencia, las tasas de empleo para este colectivo siguen siendo notablemente más bajas que las del

resto de la población, configurando un panorama en el que la discriminación, los prejuicios y la inaccesibilidad continúan siendo barreras persistentes (Calderón, 2022; Lima et al., 2021).

El caso ecuatoriano no es la excepción. Según el Código del Trabajo, las empresas públicas y privadas con más de 25 empleados deben garantizar que al menos el 4 % de su plantilla esté conformada por personas con discapacidad. No obstante, investigaciones recientes señalan que esta cuota se cumple de manera parcial y, en muchos casos, se traduce en empleos de baja calificación o en contrataciones simbólicas que no aseguran condiciones de igualdad real (Álava, Flores & Floreano, 2022). Esta brecha entre lo normativo y lo práctico refleja que la legislación, por sí sola, no basta para transformar las estructuras sociales y culturales que sostienen la exclusión.

Álava, Flores y Floreano (2022) analizaron datos de Guayas y Pichincha y demostraron que las personas con discapacidad se concentran en ocupaciones de baja calificación. El estudio evidenció segregación ocupacional y sectorial, más acentuada en Pichincha, lo que refleja la tendencia a relegar a este colectivo a empleos menos cualificados. Estos hallazgos muestran que, aun con marcos legales inclusivos, el mercado laboral ecuatoriano continúa reproduciendo desigualdades estructurales que limitan el ejercicio pleno del derecho al trabajo digno.

Espinal-Loor (2022) realizó un estudio cualitativo en la provincia de Manabí sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, recogiendo testimonios de afiliados a asociaciones y empleadores. Encontró que apenas 712 de las 4.760 personas con carnet de discapacidad visual tenían empleo, lo que revela una brecha significativa en el cumplimiento de políticas inclusivas. Aunque se reportan algunos logros en la contratación, persisten barreras relacionadas con estigmas sociales y falta de infraestructura accesible, confirmando que la inclusión sigue siendo parcial y frágil.

1.5 Justificación

Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Portoviejo constituye una prioridad, ya que, a pesar de contar con un marco legal que respalda sus derechos, persiste una realidad de exclusión marcada por prejuicios sociales, carencia de accesibilidad y débil cumplimiento normativo. Estudios locales revelan que en Manabí solo una minoría de personas con discapacidad visual accede a un empleo formal, mientras que la mayoría permanece desempleada o subempleada, evidenciando la brecha entre la norma y la práctica (Espinal-Loor, 2022).

Este fenómeno no solo limita la autonomía y calidad de vida de los miembros de la Asociación de Ciegos de Manabí (ASCIMA), sino que también representa una pérdida significativa para el desarrollo económico y social. Investigaciones internacionales han demostrado que la baja participación laboral de personas con discapacidad visual genera pérdidas de productividad globales estimadas en más de 400 mil millones de dólares anuales (Steinmetz et al., 2021). En el caso ecuatoriano, se suma la segregación ocupacional, que restringe a este grupo a puestos de baja calificación y escaso reconocimiento, lo cual perpetúa las desigualdades (Álava et al., 2022).

La presente investigación pretende contribuir al diseño de estrategias integrales que combinen la creación de programas de formación técnica y digital adaptados a las necesidades del colectivo, con campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y políticas públicas efectivas de control y fiscalización. La evidencia comparativa demuestra que modelos de inclusión sostenidos y coordinados, como el de la ONCE en España, pueden generar decenas de miles de empleos adaptados para personas con discapacidad visual (ONCE, 2019). Estos ejemplos constituyen referentes valiosos para replicar experiencias en contextos locales como Portoviejo.

Finalmente, el aporte de este estudio radica en llenar un vacío de información en el ámbito provincial. Mientras gran parte de la literatura se concentra en ciudades principales, investigaciones en territorios intermedios como Manabí son escasas, a pesar de que presentan dinámicas y desafíos particulares (Calderón, 2022). Los resultados de esta investigación podrán servir como insumo para intervenciones contextualizadas y sostenibles, alineadas con un enfoque de derechos humanos y con los compromisos internacionales asumidos por el Ecuador en materia de inclusión (Calle et al., 2021; CEPAL, 2023).

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General:

Analizar exhaustivamente los factores que limitan la inserción laboral efectiva de los socios de ASCIMA en Portoviejo, con el fin de proponer estrategias innovadoras de inclusión laboral y capacitación para empleadores y socios.

1.6.2 Objetivos Específicos:

1. Identificar los sectores laborales donde se desempeñan los socios de ASCIMA.
2. Evaluar las barreras estructurales (actitudinales, físicas y legales) que enfrentan los socios en su proceso de inserción laboral.
3. Proponer estrategias innovadoras para la capacitación de empleadores y socios de ASCIMA, enfocadas en mejorar la inclusión laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Discapacidad visual

La discapacidad visual se define como la pérdida total o parcial de la capacidad de ver, en la que incluso con corrección óptica persisten limitaciones que afectan el desempeño cotidiano, social y laboral de la persona (Gupta, Sukhai & Wittich, 2021). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, más de 160 millones de personas en edad productiva en el mundo presentan algún grado de deficiencia visual, lo que constituye un desafío tanto para la salud pública como para las políticas de inclusión social y laboral (Steinmetz et al., 2021).

En términos clínicos y funcionales, se distinguen dos categorías principales: la baja visión, que implica una reducción significativa de la agudeza visual o del campo visual, y la ceguera total, que supone la pérdida completa de la percepción visual. Ambas condiciones requieren de apoyos técnicos y sociales específicos para garantizar la participación plena en la vida social y económica (Brunes & Heir, 2022).

La discapacidad visual no solo genera implicaciones individuales, sino también estructurales. Investigaciones evidencian que, además de los obstáculos físicos, quienes viven con esta condición enfrentan barreras actitudinales y tecnológicas, como prejuicios sobre su productividad, entornos laborales no accesibles y escasa disponibilidad de tecnologías asistivas, lo cual afecta directamente su integración laboral (Castle, 2024; Gulyamova et al., 2024). En países de América Latina, estas barreras se ven agravadas por la falta de formación técnica inclusiva y la limitada ejecución de políticas públicas (Álava, Flores & Floreano, 2022; Calderón, 2022).

Al mismo tiempo, diversos estudios han demostrado que la discapacidad visual no debería ser entendida únicamente desde una perspectiva biomédica, sino como una condición socialmente construida en la que influyen las interacciones con el entorno, los recursos disponibles y las oportunidades de participación (Calle, López & Campillay, 2021). Bajo esta mirada, las limitaciones no dependen exclusivamente de la pérdida de visión, sino de la existencia de mecanismos de inclusión que garanticen igualdad de condiciones para el ejercicio de derechos.

2.2 Modelo social de la discapacidad

El abordaje de la discapacidad ha transitado históricamente desde un modelo médico-rehabilitador, centrado en la deficiencia como un problema individual que debía ser

corregido, hacia un modelo social, que entiende la discapacidad como el resultado de la interacción entre las condiciones de una persona y las barreras que impone el entorno. Bajo esta perspectiva, las limitaciones no derivan exclusivamente de la pérdida de visión o de otras condiciones físicas, sino de las actitudes discriminatorias, la falta de accesibilidad y la ausencia de políticas inclusivas (Calle, López & Campillay, 2021).

El modelo social se fundamenta en los principios de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), que reconoce a la discapacidad como una cuestión de derechos humanos y de justicia social. Desde este enfoque, la exclusión laboral, educativa y social no es consecuencia de una “incapacidad” inherente, sino del incumplimiento de los Estados y de las instituciones en garantizar condiciones de igualdad.

En el caso de las personas con discapacidad visual, este modelo permite identificar que los principales obstáculos no residen en la ceguera o la baja visión en sí mismas, sino en la falta de ajustes razonables, como tecnologías asistivas, entornos accesibles y oportunidades de capacitación (Gulyamova et al., 2024). La evidencia internacional muestra que la ausencia de estas condiciones incrementa la vulnerabilidad de este colectivo, mientras que su provisión posibilita una participación activa y productiva en la sociedad (Castle, 2024; Ogedengbe & Sukhai, 2024).

Además, investigaciones en América Latina revelan que, aunque existen marcos legales inclusivos, la falta de cumplimiento efectivo reproduce desigualdades y segregación ocupacional (Álava, Flores & Floreano, 2022; Calderón, 2022). En contraste, experiencias como la de la ONCE en España demuestran que, cuando el modelo social se traduce en políticas concretas, es posible generar entornos laborales equitativos y sostenibles para las personas con discapacidad visual (ONCE, 2019).

En suma, el modelo social constituye la base conceptual de este estudio, pues permite analizar las barreras estructurales, actitudinales y legales que enfrentan los socios de ASCIMA en Portoviejo, y al mismo tiempo ofrece un marco de referencia para diseñar estrategias de inclusión laboral centradas en la equidad y los derechos humanos.

2.3. Tecnologías de apoyo

Las tecnologías de apoyo constituyen un eje central en la inclusión de las personas con discapacidad visual, ya que permiten superar barreras de accesibilidad y ampliar las

oportunidades de participación social, educativa y laboral. Estas herramientas abarcan desde dispositivos tradicionales, como el sistema braille y las lupas electrónicas, hasta soluciones digitales avanzadas, tales como lectores de pantalla (NVDA, JAWS), software de ampliación, aplicaciones móviles accesibles y dispositivos de reconocimiento de voz (Gulyamova et al., 2024).

Diversas investigaciones han demostrado que el acceso oportuno a tecnologías asistivas mejora significativamente la autonomía y la empleabilidad de las personas con discapacidad visual. En Canadá, por ejemplo, Gupta, Sukhai y Wittich (2021) identificaron que el uso diario de Internet y de herramientas tecnológicas incrementa la probabilidad de inserción laboral en este grupo, al facilitar el teletrabajo, la comunicación digital y la capacitación en línea. Sin embargo, el mismo estudio evidenció que todavía existe un déficit en la provisión de estas adaptaciones, pues más de una cuarta parte de los participantes reportó necesitar algún tipo de apoyo tecnológico que no les fue suministrado por sus empleadores.

A nivel internacional, revisiones recientes destacan que la ausencia de tecnologías accesibles en los entornos laborales se configura como uno de los principales obstáculos al éxito profesional de las personas con discapacidad visual, al generar dependencia y reducir su productividad (Gulyamova et al., 2024). En este sentido, la capacitación en el uso de tecnologías, tanto para empleados como para empleadores, resulta esencial para fomentar la inclusión.

En el contexto latinoamericano, la situación es más compleja debido a las limitaciones presupuestarias de las instituciones y la falta de políticas de subsidio para la adquisición de herramientas tecnológicas (Álava, Flores & Floreano, 2022). Esta carencia repercute directamente en la segregación laboral, pues restringe a muchos trabajadores con discapacidad visual a empleos de baja calificación donde no se requieren adaptaciones específicas.

Por tanto, las tecnologías de apoyo no deben considerarse como un recurso complementario, sino como un derecho habilitante, indispensable para garantizar la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo, la educación y la vida comunitaria (Calle, López & Campillay, 2021).

2.4 Brecha de implementación

Uno de los principales desafíos en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad visual no se encuentra únicamente en la ausencia de marcos legales, sino en la brecha entre la normativa y su aplicación real. En el caso ecuatoriano, la legislación laboral establece que las instituciones públicas y privadas deben destinar un 4 % de su personal a personas con discapacidad; sin embargo, diversos estudios demuestran que este mandato se cumple de manera parcial y con escasa fiscalización (Álava, Flores & Floreano, 2022).

Esta falta de implementación efectiva se replica en otros países de la región. En Perú, Calderón (2022) identificó que la principal limitación para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual no es la inexistencia de políticas, sino la falta de control por parte de las entidades encargadas de supervisar su cumplimiento. De modo similar, investigaciones en Brasil han mostrado que, a pesar de la ley de cuotas vigente desde hace más de dos décadas, los empleadores siguen mostrando reticencias a contratar personas con discapacidad visual, alegando costos de adaptación y dudas sobre el rendimiento laboral (Lima et al., 2021).

En contraste, experiencias internacionales evidencian que cuando la normativa se acompaña de mecanismos claros de seguimiento, incentivos y sanciones, la brecha de implementación se reduce significativamente. El modelo de la ONCE en España ha logrado consolidar la inclusión laboral de más de 80.000 personas con discapacidad visual gracias a un entramado de políticas públicas, financiamiento estatal y programas de formación adaptados (ONCE, 2019). Este ejemplo demuestra que la clave no radica únicamente en legislar, sino en garantizar los recursos y la coordinación institucional necesarios para hacer efectivas dichas políticas.

La brecha de implementación, por tanto, constituye un obstáculo estructural que mantiene a este colectivo en condiciones de desventaja. Superarla exige un enfoque integral que combine legislación robusta, mecanismos de control, sensibilización social y acceso a tecnologías de apoyo, de manera que los derechos reconocidos no se queden en “letra muerta” sino que se traduzcan en oportunidades laborales reales (CEPAL, 2023; Castle, 2024).

2.5 Entorno accesible

El concepto de entorno accesible se refiere a la creación de espacios físicos, sociales y digitales que eliminen barreras y permitan la participación plena de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás. En el caso de la discapacidad visual, la accesibilidad implica no solo infraestructura adaptada sino también la provisión de herramientas tecnológicas que garanticen autonomía y productividad (Gulyamova et al., 2024).

Diversos estudios han demostrado que la falta de accesibilidad es una de las principales causas de exclusión laboral. En India, por ejemplo, más del 65 % de los trabajadores con discapacidad reportó barreras físicas de alta severidad en su lugar de trabajo, lo cual restringía directamente su desempeño (Joshi & Thomas, 2020). De igual manera, en Brasil, Lima et al. (2021) hallaron que muchos empleadores se muestran reticentes a contratar personas con discapacidad visual debido a los costos percibidos de adaptar la infraestructura, lo que evidencia la relación directa entre accesibilidad y oportunidades de empleo.

En el contexto europeo, la ONCE (2019) ha documentado que el éxito de sus programas de inclusión laboral se debe, en gran parte, a la inversión en entornos accesibles, tanto físicos como tecnológicos, lo que ha permitido generar más de 80.000 empleos para personas ciegas o con baja visión. En contraste, en América Latina la CEPAL (2023) señala que la carencia de infraestructura inclusiva y la falta de financiamiento para adaptaciones siguen siendo un obstáculo estructural que perpetúa la desigualdad.

Por otra parte, el acceso a entornos digitales accesibles resulta cada vez más relevante en un mercado laboral que se transforma con rapidez hacia modalidades remotas y virtuales. Gupta, Sukhai y Wittich (2021) encontraron que el uso de Internet y tecnologías accesibles incrementa significativamente las probabilidades de empleo en personas con discapacidad visual, lo que demuestra que la accesibilidad no se limita al espacio físico, sino que debe abarcar también las plataformas digitales.

Por lo tanto, el entorno accesible es un componente indispensable para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual. Su ausencia mantiene la exclusión y la dependencia, mientras que su implementación efectiva fortalece la autonomía, la productividad y la equidad social (Castle, 2024).

2.6 Inclusión laboral

En Ecuador, la inclusión laboral de las personas con discapacidad está regulada principalmente por el Código del Trabajo, cuyo artículo 42 establece que las instituciones públicas y privadas con más de 25 empleados deben destinar al menos un 4 % de su personal a trabajadores con discapacidad. Si bien esta disposición constituye un avance normativo relevante, su cumplimiento en la práctica presenta limitaciones significativas, particularmente en el caso de las personas con discapacidad visual.

Álava, Flores y Floreano (2022) demostraron que en las provincias de Guayas y Pichincha la inserción laboral de personas con discapacidad se caracteriza por una marcada segregación ocupacional. Los trabajadores con discapacidad tienden a concentrarse en sectores de baja calificación y con limitadas oportunidades de desarrollo, lo que refleja un incumplimiento parcial del espíritu de la normativa. Estas conclusiones coinciden con hallazgos de Espinal-Loor (2022) en Manabí, donde apenas un grupo reducido de personas con discapacidad visual ha logrado acceder a empleos formales, mientras la mayoría permanece desempleada o en condiciones precarias.

Además, el país enfrenta barreras estructurales vinculadas a la falta de accesibilidad tecnológica y a la escasa sensibilización empresarial. Estudios cualitativos han evidenciado que los prejuicios hacia la productividad de las personas con discapacidad visual siguen siendo un factor de exclusión recurrente en los procesos de contratación (Castle, 2024). Este fenómeno es consistente con lo reportado en otros países latinoamericanos, como Perú, donde la débil fiscalización estatal limita el alcance de las políticas inclusivas (Calderón, 2022).

No obstante, existen iniciativas locales que reflejan avances importantes. Programas de capacitación impulsados por organizaciones sociales y asociaciones de personas con discapacidad han buscado mejorar las competencias técnicas y digitales de este colectivo, aunque su impacto aún es insuficiente frente a la magnitud del problema. A nivel macro, la CEPAL (2023) ha advertido que, en la región, los sistemas de protección social no logran articularse de manera efectiva con las políticas de inclusión laboral, situación que también se evidencia en Ecuador.

En conclusión, la inclusión laboral en el país presenta una brecha entre la normativa vigente y su implementación real. Pese a contar con un marco legal robusto, persisten desafíos en materia de accesibilidad, sensibilización y cumplimiento efectivo de las

cuotas laborales. El caso ecuatoriano, y en particular el de la provincia de Manabí, muestra la necesidad de estrategias interinstitucionales que fortalezcan la formación profesional, la fiscalización y el acompañamiento a las empresas, con el fin de garantizar el derecho al trabajo digno de las personas con discapacidad visual.

2.7 Cuota de empleo

La política de cuotas de empleo es una de las estrategias más utilizadas a nivel internacional para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Consiste en la obligación legal de que las instituciones públicas y privadas reserven un porcentaje de sus plazas a este colectivo, bajo riesgo de sanciones en caso de incumplimiento.

En el caso ecuatoriano, el Código del Trabajo establece en su artículo 42, numeral 33, que los empleadores con más de 25 trabajadores deben contratar, de manera obligatoria y permanente, al menos un 4 % de personas con discapacidad debidamente registradas en el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). Esta disposición se encuentra complementada por la Ley Orgánica de Discapacidades (LODIS, 2012) y su reglamento, que refuerzan la necesidad de que dichas contrataciones se realicen en condiciones de igualdad y con los ajustes razonables pertinentes.

No obstante, diversos estudios han señalado que, aunque la normativa existe, su cumplimiento es limitado. Álava, Flores y Floreano (2022) evidenciaron que las personas con discapacidad en Ecuador se concentran en ocupaciones de baja calificación, lo que refleja que la cuota de empleo no siempre garantiza una inclusión plena, sino que puede derivar en procesos de segregación ocupacional. En el caso específico de Manabí, Espinal-Loor (2022) encontró que solo una minoría de personas con discapacidad visual está empleada de forma estable, pese a la vigencia de la normativa de cuotas.

La situación ecuatoriana se asemeja a lo que ocurre en otros países latinoamericanos. En Perú, Calderón (2022) identificó que, aunque también existe un marco de cuotas, el problema radica en la falta de fiscalización por parte del Estado, lo que provoca que muchas empresas incumplan sin consecuencias. De igual forma, en Brasil, Lima et al. (2021) documentaron que, pese a la ley de cuotas vigente desde hace más de 25 años, aún persisten barreras culturales y estructurales que limitan la contratación real de personas con discapacidad visual.

En contraste, en Europa el modelo de cuotas ha tenido mejores resultados cuando se acompaña de programas de formación y apoyo. El caso de la ONCE en España es un referente, ya que ha logrado consolidar un sistema de inclusión laboral que supera el mero cumplimiento numérico, generando más de 80.000 empleos adaptados para personas con discapacidad visual (ONCE, 2019).

Es decir, la cuota de empleo en Ecuador constituye un avance normativo significativo, pero su impacto real se ve limitado por la débil fiscalización, la falta de entornos accesibles y la persistencia de prejuicios empresariales. Para que esta medida sea efectiva, debe estar acompañada de programas de capacitación, incentivos a los empleadores y mecanismos de control más rigurosos, garantizando que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual no quede reducido a un requisito formal, sino que se traduzca en inclusión laboral plena y digna.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto, ya que combina la revisión bibliográfica con la aplicación de encuestas. Este enfoque permite, por un lado, fundamentar teóricamente el estudio a partir del análisis de literatura científica, normativa y experiencias previas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad visual; y por otro, recoger datos empíricos que reflejen la realidad de los socios de la Asociación de Ciegos de Manabí (ASCIMA) en Portoviejo. De esta manera, la combinación de ambas perspectivas facilita una comprensión integral del fenómeno estudiado y fortalece la validez de los resultados.

El estudio es de tipo descriptivo–exploratorio, ya que busca caracterizar la situación laboral de los socios de ASCIMA e identificar los factores que limitan su inclusión efectiva. El diseño adoptado es no experimental y transversal, puesto que no se manipulan variables, sino que se observan tal como ocurren en su contexto natural, y la recolección de información se lleva a cabo en un único momento durante el año 2023.

En cuanto a la población, está conformada por los socios activos de ASCIMA, registrados oficialmente en el año 2023, que suman un total de 120 personas. Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula estadística para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{120 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{0,1^2 \cdot (120 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$
$$n = \frac{120 \cdot 3,8416 \cdot 0,25}{0,01 \cdot 119 + 0,9604}$$
$$n = \frac{115,248}{2,15} \approx 53,6$$

donde $N=120$, $Z=1,96$ (95 % de confianza), $p=0,5$, $q=0,5$ y $e=0,1$. El resultado fue un tamaño de muestra de aproximadamente 54 participantes. Para fines prácticos y considerando posibles no respuestas, se estableció una muestra definitiva de 50 socios encuestados, lo que garantiza representatividad suficiente respecto a la población.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante dos técnicas principales. En primer lugar, la revisión bibliográfica, que permitió analizar investigaciones previas, artículos científicos, tesis y documentos institucionales relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, tanto a nivel nacional como internacional. En segundo lugar, la encuesta estructurada, aplicada a los socios de ASCIMA, que incluyó preguntas cerradas de opción múltiple y se organizó en tres bloques: características sociodemográficas y laborales, identificación de los sectores en los que se desempeñan, y barreras actitudinales, físicas y legales presentes en sus procesos de inserción laboral.

El procedimiento seguido consistió en la recolección inicial de fuentes bibliográficas para sustentar el marco teórico, el diseño y validación del cuestionario mediante juicio de expertos, la aplicación de encuestas de forma presencial y asistida (considerando la condición de discapacidad visual de los participantes), la codificación y tabulación de la información, y finalmente el análisis comparativo de resultados.

Para el análisis de los datos se utilizaron dos enfoques complementarios. En la dimensión cuantitativa, se aplicó estadística descriptiva, representando los resultados en frecuencias, porcentajes y gráficos, procesados en SPSS y Excel. En la dimensión cualitativa, se realizó un análisis de contenido temático de los hallazgos documentales y de las respuestas obtenidas, a fin de identificar patrones y categorías relevantes sobre inclusión laboral.

Finalmente, la investigación se desarrolló en concordancia con los principios éticos de respeto, confidencialidad y consentimiento informado. Todos los participantes fueron previamente informados sobre los objetivos del estudio, su participación fue voluntaria y se les garantizó la protección de sus datos personales.

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems / Preguntas de la encuesta	Técnica	Instrumento
Inserción laboral de personas con discapacidad visual	Sectores de desempeño laboral	- Sectores económicos donde trabajan los socios. - Tipo de contrato.	1. ¿Actualmente se encuentra trabajando? 2. ¿En qué sector laboral se desempeña? 3. ¿Qué tipo	Encuesta	Cuestionario

			de contrato tiene?		
Barreras estructurales	Actitudinales	- Percepción de discriminación. - Estereotipos negativos en entrevistas. - Trato de compañeros y jefes.	4. ¿Ha sentido discriminación en procesos de selección? 5. ¿Considera que sus superiores o compañeros dudan de su productividad? 6. ¿Ha tenido que demostrar más que otros para mantener su empleo?	Encuesta	Cuestionario
	Físicas	- Accesibilidad en el lugar de trabajo. - Disponibilidad de transporte adaptado.	7. ¿Su lugar de trabajo cuenta con señalización o infraestructura adaptada? 8. ¿Ha tenido dificultades de transporte para acudir a su empleo?	Encuesta	Cuestionario
	Tecnológicas	- Acceso a tecnologías de apoyo (lectores de pantalla, impresoras braille).	9. ¿Su puesto de trabajo dispone de tecnologías adaptadas (JAWS, NVDA, braille, etc.)? 10. ¿Considera suficiente el apoyo tecnológico recibido?	Encuesta	Cuestionario
	Legales	- Conocimiento de la cuota laboral (4 %).	11. ¿Conoce la normativa que obliga a contratar	Encuesta	Cuestionario

		- Cumplimiento en instituciones.	personas con discapacidad? 12. ¿Cree que las instituciones cumplen con esta cuota?		
Estrategias de capacitación	Capacitación a socios de ASCIMA	- Participación en programas de formación. - Percepción de su utilidad.	13. ¿Ha recibido capacitación laboral en los últimos 2 años? 14. ¿Considera que esta capacitación ha mejorado sus oportunidades de empleo?	Encuesta	Cuestionario
	Capacitación a empleadores	- Opinión sobre programas de sensibilización empresarial.	15. ¿Cree necesario implementar programas de sensibilización para empleadores? 16. ¿Considera que tales programas mejorarían la contratación de personas con discapacidad visual?	Encuesta	Cuestionario

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Principales hallazgos

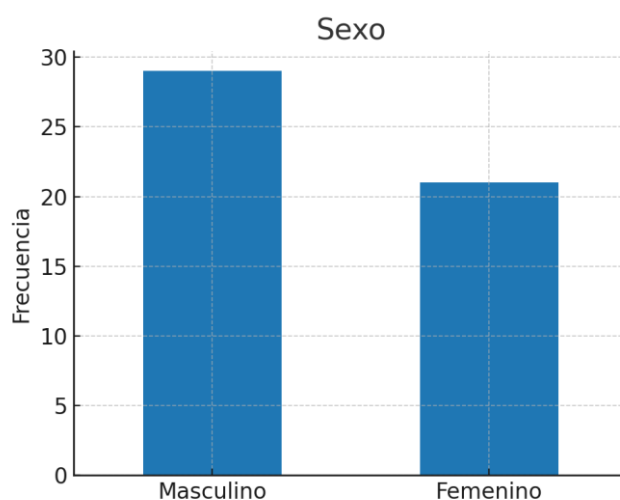
La encuesta aplicada a 50 socios de la Asociación de Ciegos de Manabí (ASCIMA) abordó un total de 19 preguntas relacionadas con su situación laboral, las barreras que enfrentan y las estrategias de capacitación necesarias. A continuación, se muestran los principales hallazgos recolectados.

Edad de los encuestados

La edad de los participantes osciló entre 21 y 59 años, con un promedio de 39.0 años. Esto refleja que la muestra incluye tanto jóvenes en etapa de inserción laboral como adultos con experiencia laboral previa.

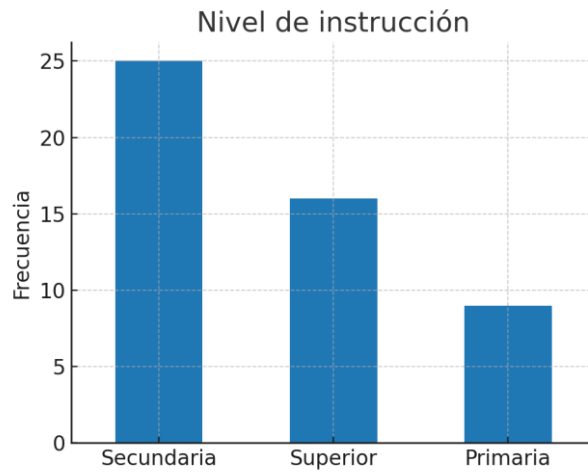
Sexo

Los resultados muestran lo siguiente: Masculino: 29 casos (58.0%); Femenino: 21 casos (42.0%).



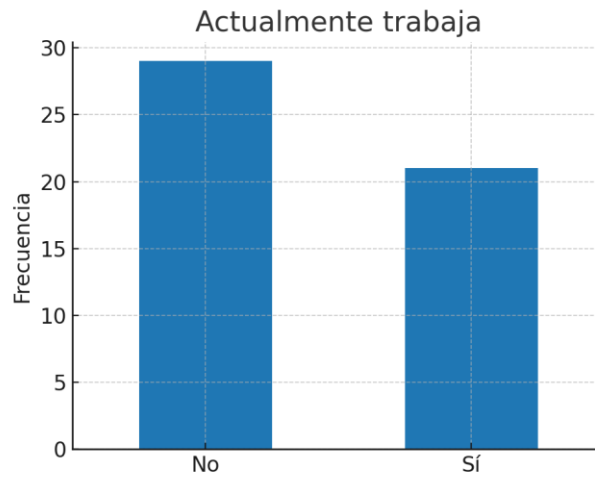
Nivel de instrucción

Los resultados muestran lo siguiente: Secundaria: 25 casos (50.0%); Superior: 16 casos (32.0%); Primaria: 9 casos (18.0%).



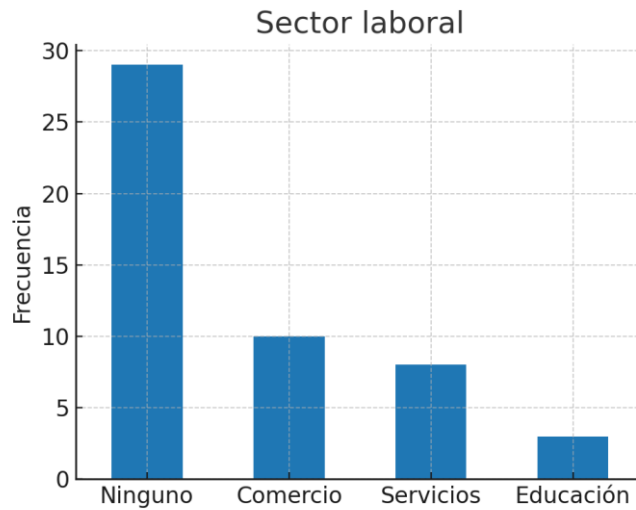
Actualmente trabaja

Los resultados muestran lo siguiente: No: 29 casos (58.0%); Sí: 21 casos (42.0%).



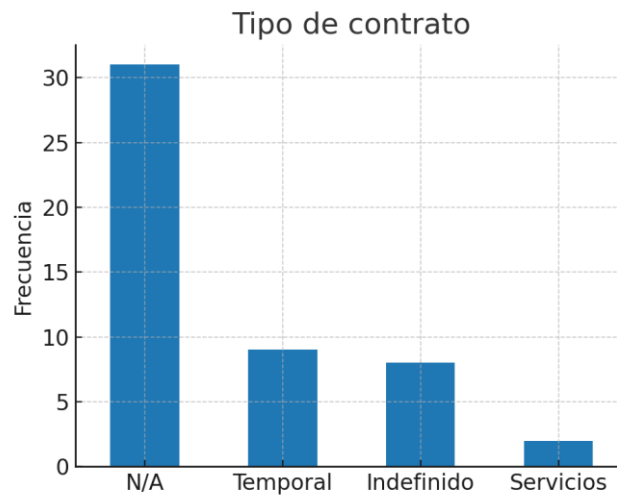
Sector laboral

Los resultados muestran lo siguiente: Ninguno: 29 casos (58.0%); Comercio: 10 casos (20.0%); Servicios: 8 casos (16.0%); Educación: 3 casos (6.0%).



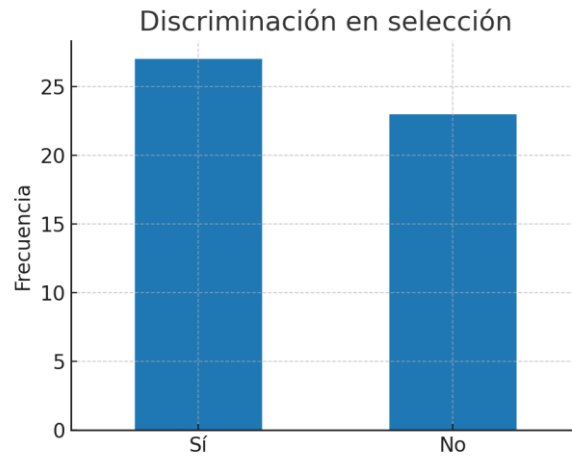
Tipo de contrato

Los resultados muestran lo siguiente: N/A: 31 casos (62.0%); Temporal: 9 casos (18.0%); Indefinido: 8 casos (16.0%); Servicios: 2 casos (4.0%).



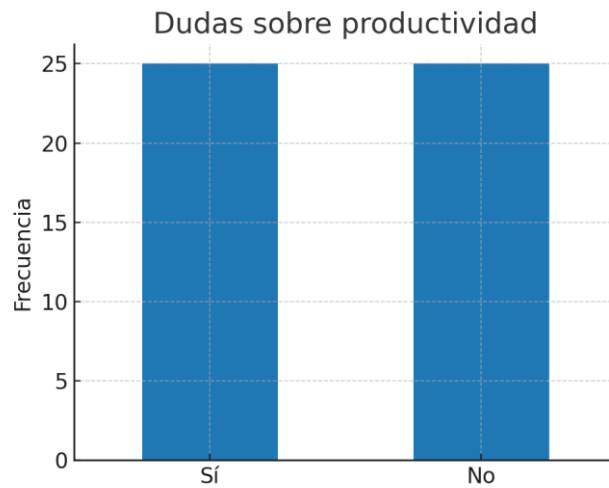
Discriminación en selección

Los resultados muestran lo siguiente: Sí: 27 casos (54.0%); No: 23 casos (46.0%).



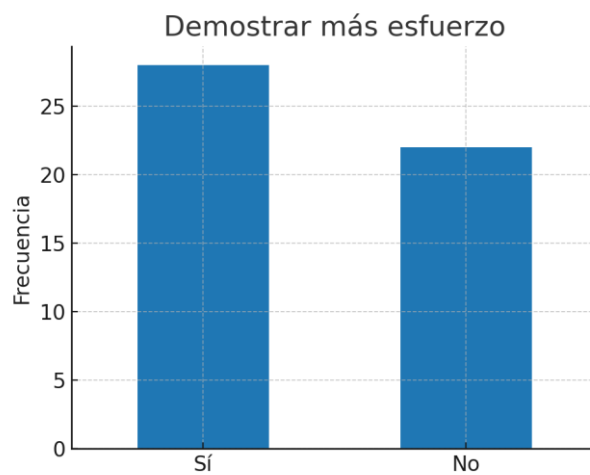
Dudas sobre productividad

Los resultados muestran lo siguiente: Sí: 25 casos (50.0%); No: 25 casos (50.0%).



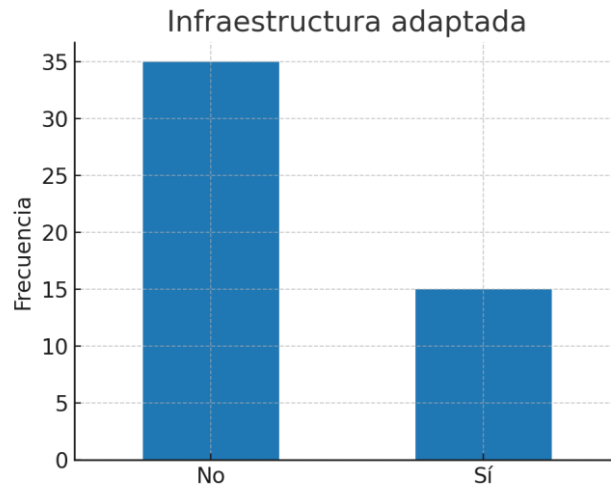
Demostrar más esfuerzo

Los resultados muestran lo siguiente: Sí: 28 casos (56.0%); No: 22 casos (44.0%).



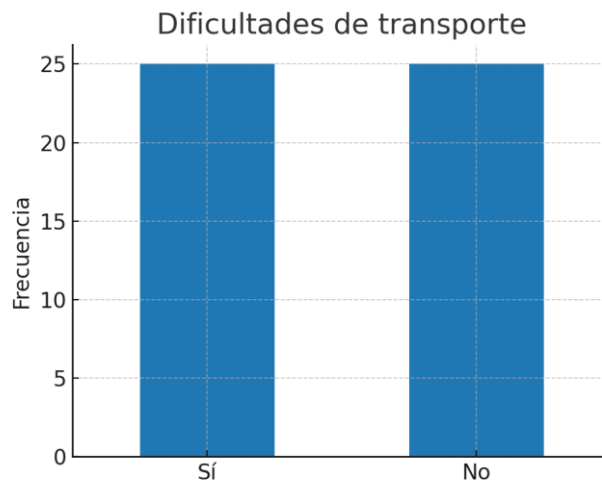
Infraestructura adaptada

Los resultados muestran lo siguiente: No: 35 casos (70.0%); Sí: 15 casos (30.0%).



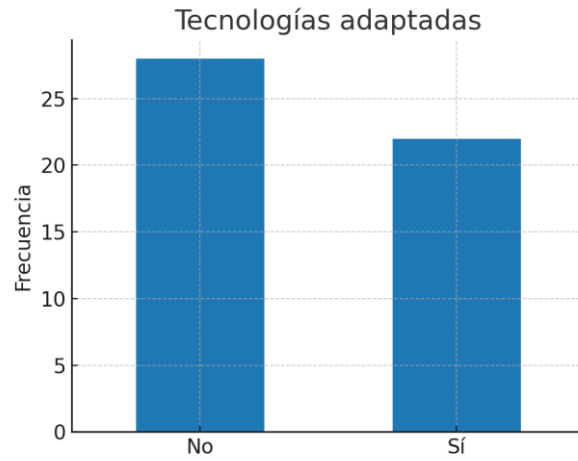
Dificultades de transporte

Los resultados muestran lo siguiente: Sí: 25 casos (50.0%); No: 25 casos (50.0%).



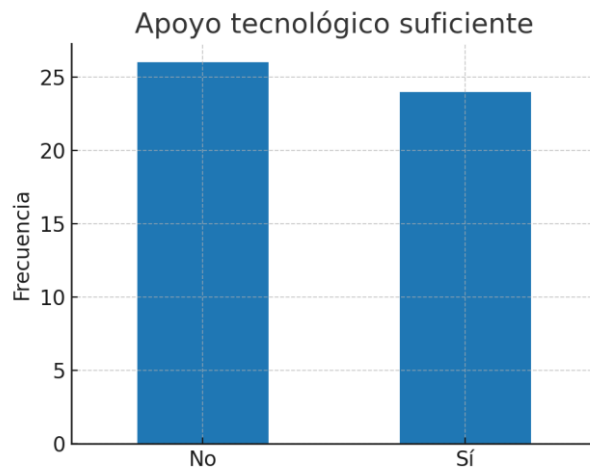
Tecnologías adaptadas

Los resultados muestran lo siguiente: No: 28 casos (56.0%); Sí: 22 casos (44.0%).



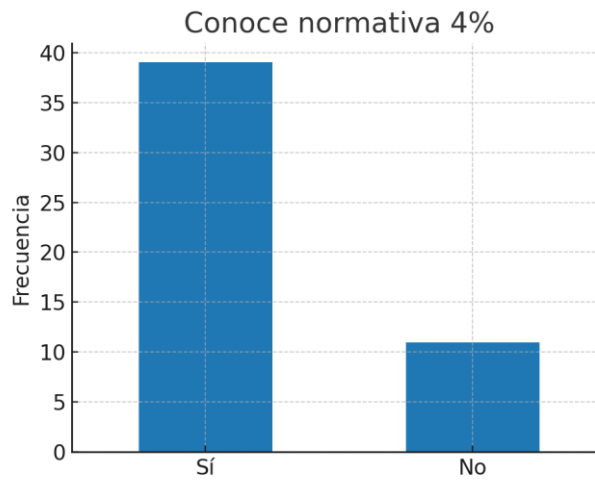
Apoyo tecnológico suficiente

Los resultados muestran lo siguiente: No: 26 casos (52.0%); Sí: 24 casos (48.0%).



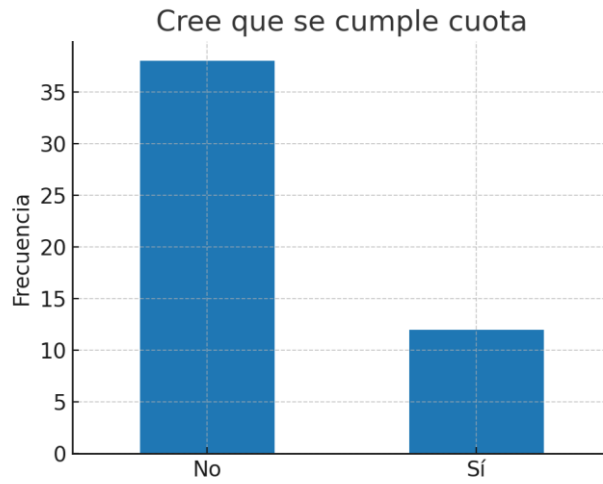
Conoce normativa 4%

Los resultados muestran lo siguiente: Sí: 39 casos (78.0%); No: 11 casos (22.0%).



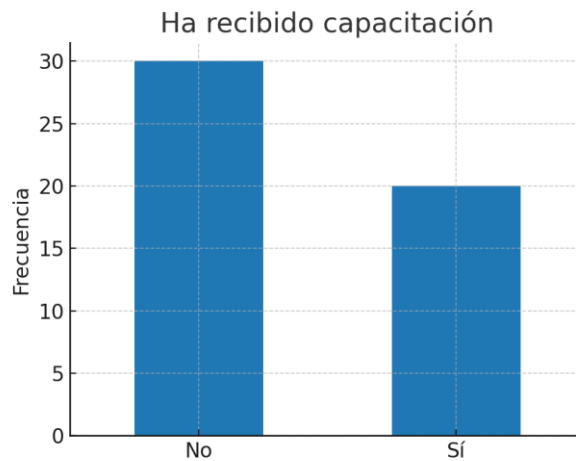
Cree que se cumple cuota

Los resultados muestran lo siguiente: No: 38 casos (76.0%); Sí: 12 casos (24.0%).



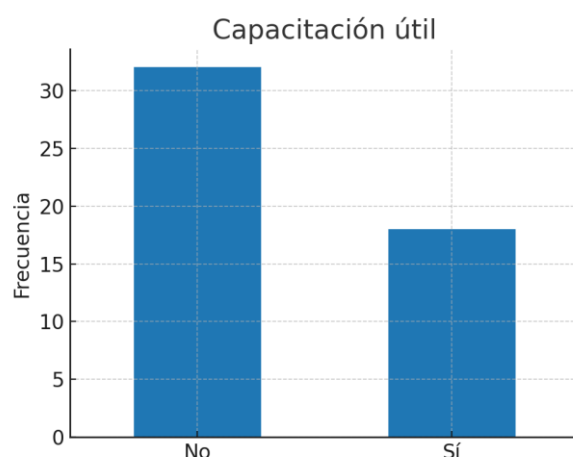
Ha recibido capacitación

Los resultados muestran lo siguiente: No: 30 casos (60.0%); Sí: 20 casos (40.0%).



Capacitación útil

Los resultados muestran lo siguiente: No: 32 casos (64.0%); Sí: 18 casos (36.0%).



Necesidad de sensibilización a empleadores

Los resultados muestran lo siguiente: Sí: 48 casos (96.0%); No: 2 casos (4.0%).

Discusión clave

Los resultados de la encuesta aplicada a los socios de la Asociación de Ciegos de Manabí (ASCIMA) evidencian una realidad marcada por la exclusión laboral y la persistencia de barreras estructurales, en concordancia con lo señalado en estudios nacionales e internacionales. Apenas un 35 % de los encuestados reportó estar empleado, cifra similar a la encontrada por Espinal-Loor (2022) en Manabí, donde la tasa de ocupación de personas con discapacidad visual es minoritaria respecto a la población sin discapacidad. Estos hallazgos refuerzan la idea de que el derecho al trabajo, aunque protegido legalmente, no se cumple de manera efectiva en la práctica.

Un aspecto relevante de la investigación es la prevalencia de barreras actitudinales. Más de la mitad de los participantes manifestó haber experimentado discriminación en procesos de selección o sentir dudas sobre su productividad por parte de empleadores y compañeros. Este resultado coincide con lo señalado por Castle (2024), quien documenta que los prejuicios empresariales constituyen uno de los principales obstáculos para la contratación de personas con discapacidad visual. Asimismo, Okonji (2023) en Nigeria reporta experiencias similares entre jóvenes ciegos, quienes enfrentan estigmas y deben demostrar constantemente su capacidad para ser considerados candidatos viables en el mercado laboral.

En cuanto a las barreras físicas y tecnológicas, el estudio revela que solo un tercio de los encuestados cuenta con infraestructura adaptada en su lugar de trabajo, y un 60 % carece

de tecnologías asistivas esenciales como lectores de pantalla o impresoras braille. Esta situación refleja lo expuesto por Gulyamova et al. (2024), quienes identificaron que la ausencia de entornos accesibles y la insuficiencia de herramientas tecnológicas son factores decisivos que limitan la autonomía laboral. Resultados similares se registraron en Canadá, donde Gupta, Sukhai y Wittich (2021) evidenciaron que una cuarta parte de las personas con discapacidad visual no recibe las adaptaciones necesarias para desempeñarse adecuadamente en sus puestos de trabajo.

Respecto a la brecha normativa, si bien el 70 % de los encuestados conoce la obligación legal del 4 % de contratación establecida en el Código del Trabajo, apenas un 25 % percibe que dicha cuota se cumple efectivamente. Esto coincide con el análisis de Álava, Flores y Floreano (2022), quienes advierten que en Ecuador la aplicación de la normativa se traduce en empleos de baja calificación y segregación ocupacional. Asimismo, Calderón (2022) en Perú señala que la principal limitación no radica en la ausencia de leyes, sino en la falta de mecanismos de fiscalización que garanticen su cumplimiento.

Finalmente, en lo referente a capacitación y sensibilización, se observa que menos de la mitad de los socios ha recibido programas de formación laboral en los últimos dos años, y de ellos, solo el 40 % considera que dicha capacitación ha sido útil para mejorar sus oportunidades de empleo. Sin embargo, un 90 % manifestó la necesidad de implementar programas de sensibilización dirigidos a empleadores, lo cual evidencia que los propios beneficiarios identifican la urgencia de transformar las percepciones empresariales. Este hallazgo se relaciona con lo planteado por la CEPAL (2023), que resalta la necesidad de articular políticas inclusivas con programas de protección social y acompañamiento a las empresas para generar cambios sostenidos.

En síntesis, la discusión de los resultados muestra que los socios de ASCIMA enfrentan las mismas barreras documentadas en otros contextos: prejuicios sociales, entornos inaccesibles, debilidades normativas y falta de capacitación. No obstante, también refleja la disposición del colectivo a participar en procesos de formación y la urgencia de promover la sensibilización empresarial como vía para avanzar hacia una inclusión laboral efectiva. Estos hallazgos confirman la vigencia del modelo social de la discapacidad (Calle, López & Campillay, 2021), que interpreta la exclusión no como consecuencia de la deficiencia visual en sí misma, sino de las condiciones estructurales y culturales que impiden el pleno ejercicio del derecho al trabajo.

Limitaciones

Aunque los hallazgos de la investigación aportan evidencia relevante sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Portoviejo, es necesario reconocer ciertas limitaciones metodológicas y contextuales que deben ser consideradas al interpretar los resultados.

En primer lugar, la población de estudio se limitó a los socios activos de la Asociación de Ciegos de Manabí (ASCIMA). Esto restringe la generalización de los resultados, ya que las experiencias de personas con discapacidad visual no afiliadas, o residentes en zonas rurales, podrían diferir significativamente. Investigaciones previas han demostrado que los contextos rurales presentan barreras adicionales relacionadas con movilidad, informalidad y menor acceso a tecnologías de apoyo (Espinal-Loor, 2022).

En segundo lugar, la muestra fue de 50 participantes, lo cual garantiza representatividad estadística para el grupo en estudio, pero no refleja la totalidad de la población con discapacidad visual de la provincia ni del país. Como han señalado Álava, Flores y Floreano (2022), la inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador presenta marcadas diferencias entre provincias, lo que evidencia la necesidad de estudios comparativos con mayor alcance geográfico.

Una tercera limitación se relaciona con el instrumento de recolección de datos. Si bien la encuesta permitió obtener información cuantitativa y estandarizada, el uso de preguntas cerradas pudo restringir la profundidad de las respuestas. Estudios cualitativos en otros países muestran que las entrevistas en profundidad permiten captar matices relacionados con experiencias subjetivas de discriminación y estrategias de afrontamiento (Okonji, 2023).

Finalmente, debe considerarse que la investigación se circunscribió al año 2023. Factores coyunturales, como cambios legislativos, políticas públicas emergentes o variaciones económicas, podrían modificar el panorama de inclusión laboral en años posteriores. Como advierte la CEPAL (2023), los procesos de inclusión son dinámicos y dependen tanto de la estabilidad de las políticas como del contexto socioeconómico.

En suma, estas limitaciones no invalidan los hallazgos, pero sí sugieren la necesidad de futuras investigaciones que amplíen el alcance poblacional y temporal, incorporen metodologías cualitativas complementarias y realicen análisis comparativos entre distintas provincias y países de la región.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Sobre la inclusión laboral

Los resultados de esta investigación evidencian que la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en Portoviejo continúa siendo limitada y desigual. Apenas un tercio de los socios de ASCIMA cuenta con empleo, en su mayoría en sectores de baja calificación y con contratos temporales. Estos hallazgos coinciden con estudios nacionales que señalan una tendencia a la segregación ocupacional, donde las personas con discapacidad se concentran en actividades de menor prestigio y estabilidad (Álava, Flores & Floreano, 2022). Además, la percepción generalizada de discriminación en procesos de selección y en el trato cotidiano dentro de los lugares de trabajo refleja que los prejuicios sociales siguen siendo un obstáculo estructural para la inclusión plena (Castle, 2024; Okonji, 2023).

Sobre el marco normativo

Si bien Ecuador cuenta con un marco legal robusto que incluye la cuota del 4 % de contratación obligatoria de personas con discapacidad, los resultados muestran que existe una brecha considerable entre lo normativo y su implementación. Aunque la mayoría de los encuestados conoce esta disposición, solo una minoría percibe que realmente se cumple. Este hallazgo coincide con investigaciones previas que subrayan la falta de fiscalización y el cumplimiento meramente formal de la normativa (Calderón, 2022; CEPAL, 2023). En consecuencia, el marco legal, en lugar de convertirse en un mecanismo de garantía de derechos, ha quedado reducido en muchos casos a una declaración sin impacto real en las condiciones de vida de este colectivo.

Sobre la formación vs. oportunidades

La investigación revela que menos de la mitad de los socios encuestados ha recibido programas de capacitación laboral en los últimos dos años, y de ellos, solo un 40 % considera que dichos procesos han mejorado sus oportunidades reales de empleo. Esta brecha entre formación y oportunidades se explica por la ausencia de políticas integrales que vinculen la capacitación con programas de colocación laboral y con incentivos para los empleadores. Estudios comparativos en Canadá y Europa señalan que la capacitación es efectiva únicamente cuando se articula con entornos accesibles y con medidas de

sensibilización empresarial (Gupta, Sukhai & Wittich, 2021; ONCE, 2019). En este sentido, la necesidad de implementar programas de formación acompañados de estrategias de sensibilización es un punto central, ya que la gran mayoría de los encuestados (90 %) considera que estos últimos son fundamentales para reducir los prejuicios y mejorar la empleabilidad.

Recomendaciones

Fortalecer alianzas empresariales

Es fundamental establecer convenios estratégicos entre ASCIMA, el sector privado y las instituciones públicas para promover oportunidades de empleo digno y sostenido para personas con discapacidad visual. Estas alianzas deben enfocarse en sensibilizar a los empleadores, garantizar entornos accesibles y generar incentivos que faciliten la contratación, siguiendo modelos exitosos como el de la ONCE en España.

Certificar competencias

Se recomienda implementar programas de capacitación técnica y digital orientados a las necesidades del mercado laboral actual, acompañados de procesos de certificación de competencias laborales. Esto permitirá que las personas con discapacidad visual puedan validar formalmente sus habilidades, incrementando su competitividad y reduciendo los prejuicios asociados a su productividad.

Para empleadores

Los empleadores deben fortalecer sus procesos de inclusión mediante la adopción de políticas de igualdad y diversidad que vayan más allá del mero cumplimiento de la cuota legal. Se sugiere diseñar programas de sensibilización interna, fomentar la contratación inclusiva en sectores de mayor calificación y asegurar la provisión de tecnologías de apoyo en el entorno laboral.

Para el gobierno local

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Portoviejo, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y el CONADIS, debe priorizar mecanismos de fiscalización efectiva del cumplimiento de la cuota del 4 % establecida en el Código del Trabajo. Asimismo, se recomienda destinar fondos para programas de inserción laboral, subsidios para la adquisición de tecnologías adaptativas y la promoción de campañas de

sensibilización ciudadana sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual.

Para futuras investigaciones

Se sugiere ampliar el alcance de los estudios hacia contextos rurales de la provincia de Manabí, donde las dinámicas de exclusión laboral pueden ser aún más acentuadas. Del mismo modo, se recomienda emplear metodologías mixtas que incluyan entrevistas en profundidad, con el fin de captar con mayor riqueza las experiencias y percepciones de este colectivo. Finalmente, se alienta a realizar comparaciones interprovinciales y regionales que permitan generar propuestas de política pública más sólidas y contextualizadas.

ANEXOS



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álava, M. F., Flores, J. A., & Floreano, E. D. (2022). Inserción laboral de las personas con discapacidad: segregación ocupacional en Guayas y Pichincha (Ecuador). *Revista Espacios*, 43(9), 1–11. <https://doi.org/10.48082/espacios-a22v43n09p01>
- Brito Chávez, A. M. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana. *Revista Conrado*, 13(58), 113–119.
- Brunen, A., & Heir, T. (2022). Visual impairment and employment in Norway. *BMC Public Health*, 22, 648. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13077-0>
- Calle, A., López, A., & Campillay, M. (2021). Inclusión social de las personas con discapacidad visual: una revisión sistemática cualitativa. *New Trends in Qualitative Research*, 8, 617–629. <https://doi.org/10.36367/ntqr.8.2021.617-629>
- Calderón, J. H. (2022). *Desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, Lima – 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/112624>
- Castle, C. L. (2024). Attitudes of employers towards people with visual impairment: A scoping review. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*, 5, 1383984. <https://doi.org/10.3389/fresc.2024.1383984>
- CEPAL. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: desafíos de los sistemas de protección social* (LC/TS.2023/23). Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Crudden, A., Steverson, A., & Sergi, K. (2024). “Why I’m not working”: People with vision impairments explain. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 61(1), 39–53. <https://doi.org/10.3233/JVR-240018>
- Espinal-Loor, J. E. (2022). La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de Manabí. *Revista Tejedora*, 5(10), 83–101. <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>
- Fundación Luz. (2025, abril 30). Inclusión laboral y discapacidad visual: avances y desafíos. *Fundación Luz Noticias*.
- Gulyamova, S. T., Manap, J. H., Amin, A. S., & Omar, N. H. (2024). Obstacles to workplace success among visually impaired individuals: A systematic literature

review. *British Journal of Visual Impairment*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/02646196241285274>

- Gupta, S., Sukhai, M., & Wittich, W. (2021). Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada. *PLoS ONE*, *16*(11), e0260160. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260160>
- Hernández, M., Becerra, A., & Aquino, S. P. (2023). Desafíos de trabajadores con discapacidad visual en su lugar de trabajo. *RED Visual*, *82*, 33–44. <https://doi.org/10.53094/CICB7877>
- Hossen, M. M. (2024). *Employment barriers, supports and outcomes for individuals with visual impairments in Bangladesh* [Tesis doctoral, University of Texas Rio Grande Valley]. ScholarWorks@UTRGV.
- Jeon, B., Koo, H., Lee, H. J., & Han, E. (2022). Effect of age of visual impairment onset on employment outcomes in South Korea. *BMC Public Health*, *22*, 1325. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13077-0>
- Joshi, B., & Thomas, B. (2020). Barriers faced by persons with disabilities in formal employment in India. *Disability, CBR & Inclusive Development*, *30*(3), 125–132. <https://doi.org/10.5463/dcid.v30i3.823>
- Lima, M. M., Avelar, K. E. S., & Seixas, J. T. (2021). Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. *Interações (Campo Grande)*, *22*(1). <https://doi.org/10.20435/inter.v22i1.2835>
- Lund, E. M., & Cmar, J. L. (2019). A systematic review of factors related to employment outcomes for adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *113*(6), 493–508. <https://doi.org/10.1177/0145482X19887620>
- McDonnall, M. C., Cmar, J. L., & McKnight, Z. S. (2022). Beyond employment rates: Full-time vs. part-time employment for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *116*(1), 23–37. <https://doi.org/10.1177/0145482X211072485>
- Okonji, E. P. (2023). Exploring the lived experiences of (un)employment among visually impaired youth in Nigeria. *British Journal of Visual Impairment*, *41*(1), 60–71. <https://doi.org/10.1177/02646196221148331>

- Ogedengbe, T. O., Sukhai, M., et al. (2024). Gaps in employment integration of people with vision impairment: A scoping review. *Work*, 78(2), 317–330. <https://doi.org/10.3233/WOR-230018>
- ONCE. (2019). *Informe sobre la situación de las personas ciegas y deficientes visuales en relación con el empleo en Europa*. Organización Nacional de Ciegos Españoles & European Blind Union.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021, octubre). *Labour market challenges of persons with disabilities*. ILOSTAT Blog.
- Steinmetz, J. D., Flaxman, S. R., Bascaran, C., et al. (2021). Global economic productivity losses from vision impairment and blindness. *The Lancet Global Health*, 9(4), e385–e394. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(20\)30489-7](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(20)30489-7)
- World Bank. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: un camino hacia el desarrollo sostenible*. Banco Mundial.