



DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i4.130>

## Valoración de habilidades y destrezas en las personas con discapacidad visual para la inserción laboral

*Assessment of skills and abilities in people with visual disabilities for job placement*

*Avaliação de habilidades e habilidades em pessoas com deficiência visual para colocação de trabalho*

Carmita del Rocío Núñez-López <sup>1</sup>

[carmenrnunezl@uta.edu.ec](mailto:carmenrnunezl@uta.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-4300-7048>

Júlio Alfonso Mocha-Bonilla <sup>2</sup>

[ja.mocha@uta.edu.ec](mailto:ja.mocha@uta.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-8903-4746>

Danny Gonzalo Rivera-Flores <sup>3</sup>

[dannyriveraf@uta.edu.ec](mailto:dannyriveraf@uta.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0001-5542-5565>

Luis Alfredo Jiménez-Ruiz <sup>4</sup>

[alfrejimruiz777@yahoo.com](mailto:alfrejimruiz777@yahoo.com)

<https://orcid.org/0000-0003-0684-9382>

**Correspondencia:** [carmenrnunezl@uta.edu.ec](mailto:carmenrnunezl@uta.edu.ec)

\* **Recepción:** 19/ 09/ 2019 \* **Aceptación:** 15/10/ 2019 \* **Publicación:** 03 /12/ 2019

- 1 Magíster en Psicología Educativa, Magíster en Gerencia de la Educación Abierta, Especialista en Servicios Hoteleros, Magíster en Gestión de las Empresas Turísticas y Hoteleras, Licenciada en Ciencias de la Educación en la Especialidad de Supervisión y Administración Educativas, Profesora de Segunda Enseñanza en la Especialidad de Supervisión y Administración Educativas, Doctora en Educación Especialización Gerencia Educativa, Doctora en Ciencias de la Educación Especialidad Psicología Educativa, Docente Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- 2 Magíster en Cultura Física y Entrenamiento Deportivo, Licenciado en Ciencias de la Educación Especialidad Cultura Física, Profesor de Segunda Enseñanza Especialidad Cultura Física, Docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- 3 Magíster en Diseño Curricular y Evaluación Educativa, Master Universitario en Psicopedagogía, Psicólogo Educativo Y Orientador Vocacional, en Contabilidad y Auditoría, Ingeniera Comercial, Docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- 4 Magíster en Cultura Física y Entrenamiento Deportivo, Licenciado en Cultura Física y Entrenamiento Deportivo en Fútbol y Voleibol, en Tributación y Finanzas, Ingeniera Comercial, Docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.



## Resumen

En el Ecuador hasta 2005 las personas con discapacidad visual estaban relegadas, esto aparentemente ha cambiado, ahora estas personas pueden acceder a las empresas, casas comerciales, departamentos gubernamentales, instituciones educativas, de acuerdo a sus capacidades y destrezas, siendo empleados de acuerdo su preparación académica. Para que haya una auténtica inclusión laboral se deben considerar muchos aspectos, proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas y garantizar el buen trato y las relaciones de cordialidad y estima entre el personal con y sin discapacidad, para que se genere un clima favorable. El estudio o valoración del desempeño laboral, en toda institución pública o privada, es un tema de mucho interés que cada día tiene más importancia. Para poder cumplir con este propósito nos hemos planteado el valorar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para su la inserción laboral. El estudio se desarrolla mediante entrevistas a personas que interactúan con discapacitados visuales para conocer las actividades desarrolladas, obteniendo información de campos laborales y categorizando actividades referentes, fundamentales para el trabajo realizado. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una encuesta en la que participaron 574 sujetos. Se hace la valoración cuantitativa a los resultados obtenidos mediante la investigación realizada. La conclusión fundamental del estudio permite afirmar que, no es suficiente una cuantificación de las respuestas obtenidas, es necesario ir más allá de ellas mediante la indagación del porqué de esas respuestas.

**Palabras clave:** Valoración de habilidades y destrezas; personas con discapacidad visual; inserción laboral.

## Abstract

In Ecuador until 2005 people with visual disabilities were relegated, this apparently has changed, now these people can access companies, commercial houses, government departments, educational institutions, according to their abilities and skills, being employees according to their preparation academic. In order for there to be genuine labor inclusion, many aspects must be considered, technical and technological tools must be provided, and good treatment and relationships of cordiality and esteem must be guaranteed among staff with and without



disabilities, in order to generate a favorable climate. The study or assessment of work performance, in any public or private institution, is a topic of great interest that is becoming more important every day. In order to fulfill this purpose, we have considered valuing the abilities and skills of people with visual disabilities for their job placement. The study is carried out through interviews with people who interact with the visually impaired in order to know the activities developed, obtaining information from work fields and categorizing activities that are fundamental for the work carried out. The research is descriptive and a survey was used in which 574 subjects participated. A quantitative assessment is made of the results obtained through the research carried out. The fundamental conclusion of the study allows affirming that, a quantification of the obtained answers is not enough, it is necessary to go beyond them by means of the investigation of the reason of those answers.

**Keywords:** Assessment of skills and abilities; people with visual impairment; labor insertion.

## Resumo

No Equador até 2005, as pessoas com deficiência visual foram relegadas, isso aparentemente mudou. Agora, essas pessoas podem acessar empresas, casas comerciais, departamentos governamentais, instituições de ensino, de acordo com suas habilidades e habilidades, sendo usadas de acordo com sua preparação. Acadêmico para que haja uma verdadeira inclusão trabalhista, muitos aspectos devem ser considerados, as ferramentas técnicas e tecnológicas devem ser fornecidas e o bom tratamento, cordialidade e estima entre os funcionários com e sem deficiência são garantidos, para que um clima favorável seja gerado. O estudo ou avaliação do desempenho do trabalho, em qualquer instituição pública ou privada, é um tópico de grande interesse, cada vez mais importante. Para cumprir esse objetivo, consideramos avaliar as habilidades e habilidades das pessoas com deficiência visual para seu emprego. O estudo é realizado por meio de entrevistas com pessoas que interagem com os deficientes visuais para conhecer as atividades realizadas, obtendo informações dos campos de trabalho e categorizando as atividades de referência, fundamentais para o trabalho realizado. A pesquisa é descritiva e foi utilizada uma pesquisa na qual participaram 574 sujeitos, sendo realizada a avaliação quantitativa dos resultados obtidos através da pesquisa realizada. A conclusão fundamental do estudo permite

afirmar que, uma quantificação das respostas obtidas não é suficiente, é necessário ir além delas por meio da investigação do motivo dessas respostas.

**Palavras-chave:** Avaliação de habilidades e habilidades; pessoas com deficiência visual; inserção laboral.

## **Introducción**

Quienes padecen discapacidad visual, son las personas que menos oportunidad tienen en nuestra sociedad porque pensamos; no pueden desarrollarse en el medio social y laboral. Este tipo de pensamientos se debe cambiar, y conocer que ellos son tan capaces como todos los demás que tienen todas sus funciones muy desarrolladas como son el tacto, olfato, gusto, oído. Por ello se ha considerado interesante estudiar la empleabilidad o la tarea ocupacional para personas con discapacidades visuales, ya que habitualmente son recriminados y excluidos de los trabajos, y se piensa que son personas inútiles, sin considerar que poseen otras capacidades intelectuales, mentales, auditivas, olfativas, o el tacto. Toda empresa pública o privada con responsabilidad social, tiene compromiso con los discapacitados, deben definir políticas internas que garanticen la diversidad e inclusión como un valor empresarial.

La Ley para Personas con Discapacidades (ADA 1990) exige que los empleadores realicen “acomodos razonables” de las limitaciones que conllevan la discapacidad física o mental de una persona. La ADA es una ley extensa, complicada y en constante cambio. Lleva vigente desde hace una década, durante la cual se han añadido varias disposiciones. Los tribunales han clarificado muchas de ellas, y se han añadido y modificado normativas reguladoras. Por eso, las complejidades de la ley son sumamente difíciles de entender para cualquier persona excepto para un abogado especializado en discapacidad o en derecho laboral. La ADA ampara a todas las personas no videntes a que logren un trabajo digno justo, razonable de acuerdo sus capacidades con permanencia en sus labores y garantías de trabajo.

Desde el año 2001, la discapacidad como concepto se concibe como un asunto intersectorial y, por tanto, se deja de lado el modelo teórico unidireccional de la Clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, y se asume el modelo dinámico multidimensional de



la Clasificación internacional del funcionamiento, de la salud y discapacidad (CIF-2001), que trasciende el concepto clásico de discapacidad y presenta un modelo de diversidad funcional en las actividades y en la participación. El asunto de la discapacidad adquiere un rol más positivo que deficitario o negativo, donde la discapacidad no es sinónimo de enfermedad. Así como la concepción de discapacidad ha tenido cambios, la terminología y definición de baja visión y ceguera del año 1972, ha sido revisada y modificada. La discapacidad visual y la ceguera son entidades frecuentes que afectan gran parte de la población adulta mundial, y generalmente son secundarias a patologías oculares o sistémicas; es decir, la discapacidad visual y la ceguera en los adultos trata más de entidades adquiridas que de enfermedades primarias, congénitas o idiopáticas.

El reporte mundial 2010 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) informa que cerca del 10% de la población mundial posee una discapacidad (aproximadamente 650 millones de personas); de esta cifra, la discapacidad visual y la ceguera suman más o menos 314 millones de personas (48% del global de discapacidad).

Por tanto, el 4% de la población mundial tiene discapacidad visual o ceguera, y la discapacidad visual representa alrededor del 85% de los casos. La razón entre personas invidentes y personas con discapacidad visual oscila entre 4 y 6 (por una persona invidente hay, al menos, de 4 a 6 con discapacidad visual). La Organización Panamericana de la Salud (OPS 2010), reporta que en América Latina y el Caribe por cada millón de habitantes hay 5 000 personas invidentes y 20 000 personas con discapacidad visual. En cifras totales mundiales, hay alrededor de 269 millones con discapacidad visual y 45 millones de invidentes.

Uno de los aspectos que despiertan mayor interés y movilización en el sector salud, es la carga de discapacidad visual producida por ametropías. La OMS (2010) menciona que cerca de 145 millones de personas padecen ametropías, las cuales pueden ser corregidas por medio de dispositivos ópticos e intervenciones quirúrgicas. La ceguera parece ser más frecuente en el género femenino, puesto que los reportes señalan que cerca del 60% de la población invidente

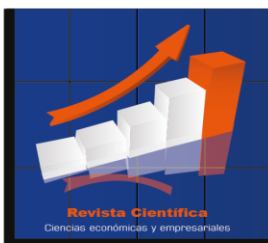
está conformado por mujeres. El 87% de las personas con discapacidad visual habitan países en desarrollo.

Según Cáceres (2011) las personas con discapacidad visual son un objetivo básico en la atención de la gran variedad humana existente y es muy importante valorar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para la inserción laboral para lo cual, en atención a la realización del estudio propuesto, se contó con la aprobación de la cámara de comercio, cámara de industrial, empresarios, negocios, casas comerciales así como también con el equipo de investigadores y las diversas empresas empleadoras; porque deben cumplir con las exigencias gubernamentales de los artículos establecidos y estatuidos sobre la obligación de dar empleo a las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad visual enfrentan una serie de barreras, que va desde su movilidad, hasta el mismo desempeño laboral y su dependencia. La accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral tiene muchas trabas OMS (2012) y se ven desmotivados por tantos obstáculos que se les presenta. Además, para las personas con discapacidad visual, las calles de la ciudad se convierten en un campo de batalla, pues los espacios para los peatones, están llenas de obstáculos como vendedores ambulantes, carros atravesados a mitad, basura, u otros objetos con los que constantemente se golpean, sin contar con los peatones que los empujan.

Según Arizaba (2009) Existe un elevado porcentaje de desconocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios, ellas no gozan de igualdad de oportunidades pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección concurre un cierto grado de discriminación, no se considera sus conocimientos y destrezas.

Por ello y teniendo como referentes que las personas ciegas, dada su discapacidad, se ven limitadas (no impedidas) en el manejo independiente en la vida cotidiana, se procedió a realizar el estudio que reportamos a continuación.



## Desarrollo

### Revisión de la literatura

La discapacidad visual según la Organización Mundial de la Salud, (2012) es aquella discapacidad relacionada con la restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad dentro de los márgenes que se considera visualmente normales; Olmo, (2011) supone una insuficiencia en el desempeño de una actividad rutinaria normal, la cual pueden ser temporal o permanente, además se considerando que existe ceguera legal cuando la visión es menor de 20/200, por su parte (Lima Gómez, 2018) define el termino ceguera legal para determinar cuáles personas podrían beneficiarse de ingresos y asistencias estatales porque su visión no les permite ver suficientemente para trabajar. En este sentido es donde se debe promover un—ajuste psicosocial a la discapacidad visual, es decir, la reacción adaptativa ante la pérdida y a su correlato incapacitante, señalar las limitaciones que afectan a las personas con deficiencia visual para brindan un apoyo adecuado (Pallero González, 2017).

La ceguera en un término genérico que abarca diversos tipos de problemas y dificultades visuales, tanto el sentido de auto competencia como en la percepción que los otros pueden tener del sujeto con discapacidad visual, pues son percibidos como personas diferentes (Datta, 2017); en los últimos años la medición de las actitudes en las personas con discapacidad ha recibido una gran atención a lo largo de las últimas cuatro décadas (Cordente, 2018), por consiguiente se debe tomar en cuenta la Clasificación Internacional de Enfermedades; la función visual se subdivide en cuatro niveles: Visión normal, discapacidad visual moderada, discapacidad visual grave y ceguera total; en relación a la clasificación anterior la discapacidad visual moderada y grave corresponde al término comúnmente conocido como “baja visión” Mank, (2011), entendiéndola a esta como una visión insuficiente para realizar una tarea deseada, Booth, T. y M. Ainscow (2009). Desde el punto de vista funcional, pueden considerarse a una persona con ceguera como aquella que posee una visión insuficiente, sin embargo, la política pública menciona que debe ser socialmente integrada y empleada en el sector laboral, de acuerdo a los propósitos funcionales del individuo y a los requerimientos de la empresa (Cáceres, 2011).



En el Ecuador la temática de estudio cuenta con una divergencia porque cuando se da a conocer la importancia de la valoración de habilidades y destrezas en las personas con deficiencia visual, no se presentan oposiciones en los procesos de empleabilidad, por los diversos motivos de discapacidad ocular, pensando que no son aptos para el trabajo por su condición. La discapacidad visual, está sumergida en esta realidad y las personas que la padecen suelen ser objeto de discriminación e indiferencia, debido a que la sociedad subyace de desconocimiento y omisión de los derechos que los protegen, considerándose una población vulnerable y siendo limitadas a vivir dignamente (Retamozo et al., 2015) citado en (Maitta Rosado, 2018).

Cuando se habla de empleabilidad en la personas con ceguera, se debe analizar y fusionar la práctica con la teoría, en definitiva, la empleabilidad debe ser utilizada como recurso para expresar la relación entre la competitividad en el mercado laboral (Rentería-Pérez, 2008), comprender como insertar a personas no videntes dentro de los procesos productivos, para lo cual se debe analizar las diversas habilidades y destrezas propias en cada individuo para alcanzar los objetivos en la vida diaria y conseguir ser autónomo (Senís Gilmartín, 2017), en tal sentido a las personas con discapacidad visual se pueden emplear en negocios de calzado, imprentas, almacenes, librerías entre otras empresas siempre tomando en cuenta la igualdad de oportunidades, donde la empleabilidad, la educación, los centros y los espacios brinden una atención oportuna, incidan en la inserción laboral, la administración pública y con otros organismos de trabajo (Díaz Velázquez, 2008).

Entre los obstáculos para una verdadera inserción, destacan la discriminación y ausencia de incentivos en las empresas privadas, mientras que en las empresas públicas persiste un bajo nivel de recursos asignado por el estado a los programas de inclusión para las personas con discapacidad visual; el ámbito laboral presenta falencias que se deben ir corrigiendo, aún existe la exclusión laboral de alguna u otra forma, el sector empresarial, debe ser el protagonista principal del mercado activo y el actor fundamental en la realización de una verdadera inclusión laboral (Pico Barrionuevo, 2017). Las Reformas Estatales han generado incentivos al permitir a las personas discapacitadas mantener una pensión básica en el caso de los individuos que padecen de



invalidez, sin embargo, ciertos empresarios para insertar laboralmente a personas discapacitadas establecen que la remuneración pueda ser libremente convenida entre las partes, por lo cual, es pertinente implementar políticas específicas para cada tipo de discapacidad, con la finalidad de continuar reduciendo la discriminación y fortalecer las capacidades de participación en el mercado laboral en igualdad de circunstancias en los trabajadores (Lugo, 2017). Por otro lado no se toma en cuenta una verdadera inclusión socio laboral de aquellas personas que por alguna circunstancia presentan baja visión y tienen desarrolladas otras habilidades, las cuales pueden ser entes productivos en el ámbito empresarial, destacar las destrezas y habilidades que tienen las personas ciegas, así como también invitar a los empresarios a formar parte de una sociedad más inclusiva (Fernández, 2018).

En la aplicación de la inserción laboral deberá darse cumplimiento a los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social. Para todos los efectos Cáceres, (2011) menciona algunos aspectos a tomar en cuenta: a) Vida Independiente, el estado permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de su personalidad. b) Accesibilidad Universal, la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad Mank, (2011). Principios sociales en virtud de los cuales las políticas estatales, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales de los derechos de las personas con discapacidad visual, para insertarse en el sector laboral sin temor alguno, ya que se debe analizar las habilidades y destrezas para potenciar las capacidades laborales (Nuñez-López, 2018).

La participación y diálogo social deben guiar los procesos de inserción laboral, en tal virtud las personas con discapacidad, las organizaciones que los representan y sus familias, ejerzan un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de la política pública concerniente a la empleabilidad de los sectores vulnerables, en definitiva, la *empleabilidad* a pesar de los

diferentes matices que puedan adquirir en los diferentes contextos, se entiende como las posibilidades de acceso al mercado laboral como consecuencia de la adquisición de una serie de competencias y habilidades necesarias para el desempeño profesional (Hernández-Prados, 2018). Muchas empresas están interesadas hoy en día en el desarrollo de amplios programas de Responsabilidad Social Corporativa, los valores democráticos son esenciales para algunas empresas, donde la tolerancia se considera como el espíritu de trabajo para que las personas discapacitadas fructifiquen su potencial individual, garantizando la igualdad de competencias como resultado de su experiencia laboral. (Saftaa, 2018), siendo las habilidades interpersonales, las que conducen a la igualdad laboral de los grupos vulnerables (Gergely Horvath, 2018) de esta manera la inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a las personas que están en situación de exclusión laboral y social (Núñez-Vergara, 2017).

Para poder cumplir con este propósito nos hemos planteado como objetivo principal, valorar las habilidades y destrezas de las personas que presentan discapacidad visual para promover la inserción laboral en el sector empresarial, el estudio se centra en las diversas empresas públicas y privadas de la zona central del Ecuador.

## **Metodología**

### **Procedimiento**

Epistémicamente se puede decir que se realizó una investigación cuantitativa, se utilizó el paradigma analítico, al estudiar una realidad para analizarla y explicarla. Operacionalmente, se recolectaron, se analizaron e interpretaron datos, llegando a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de las respuestas obtenidas. El estudio tuvo un diseño no experimenta y es fundamentalmente descriptivos porque se usó una encuestas a fin de construir respuestas a las interrogantes planteadas.

Es importante señalar nuevamente, que la intención de cuantificarlas respuestas obtenidas tiene como propósito conocer las opiniones que los encuestados expresaron en ellas. Esto permitió

luego de realizar entrevistas a personas de interés para el estudio y procesar dicha información, completarlo y asumir el conjunto de conclusiones que se presenta.

**Tabla 1.** Resultados de la aplicación de la encuesta

Pregunta	1	2	3	4	5
Le pregunta a una persona con discapacidad visual si desea ser ayudada	57	86	115	141	175
Se molesta si rechaza su ayuda.	50	81	120	144	179
Lo previene sobre cualquier obstáculo que se encuentre en el camino	57	86	115	144	172
Cuando se dirige a él lo hace con naturalidad, hablándole para que sepa de su presencia	17	91	196	150	120
Ud. estaría en capacidad de darle trabajo a una persona con discapacidad	10	98	190	153	123
Conoce las actividades que desarrollan estas personas	5	90	200	150	129
valorar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual	17	80	206	151	120
Está usted de acuerdo con la inserción de estas personas al mercado laboral	60	83	119	154	158

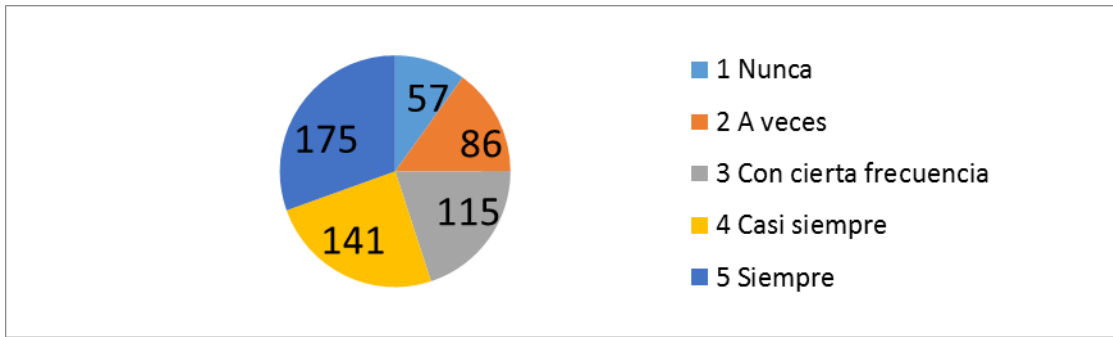
(Significado de las escalas: 1 nunca; 2 a veces; 3 con cierta frecuencia; 4 Casi siempre; 5 Siempre)

Fuente: Autores

## Interpretación de los resultados

Con la finalidad de hacer los análisis correspondientes, a continuación, se presentan los gráficos y la interpretación que se hace. Esto se hace en atención a las interrogantes planteadas al respecto.

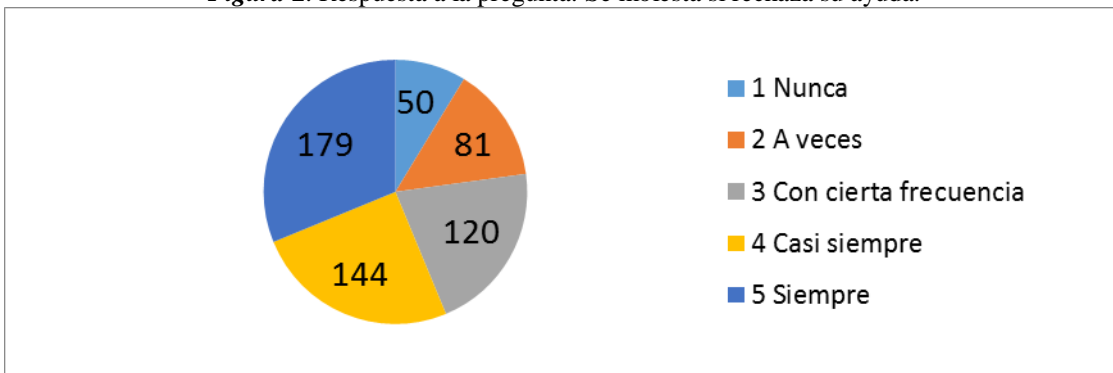
**Figura 1.** Respuestas a pregunta: Le pregunta a una persona con discapacidad visual si desea ser ayudada.



Fuente: Autores

Las respuestas obtenidas permiten establecer, que mayoritariamente los encuestados señalan que si le pregunta a una persona con discapacidad visual si desea ser ayudada, pero no deja de preocupar que esta apreciación debiera ser total en todas las personas interrogadas. No debiera haber las respuestas de a veces y nunca.

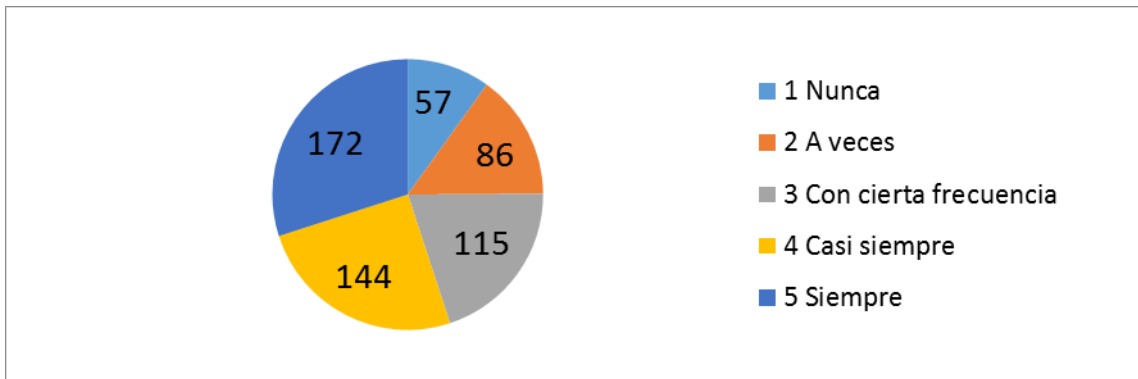
**Figura 2.** Respuesta a la pregunta: Se molesta si rechaza su ayuda.



Fuente: Autores

Es significativo que la casi totalidad de los encuestados señalan que Se molesta si rechaza su ayuda. Sería interesante averiguar el por qué más de cien personas no.

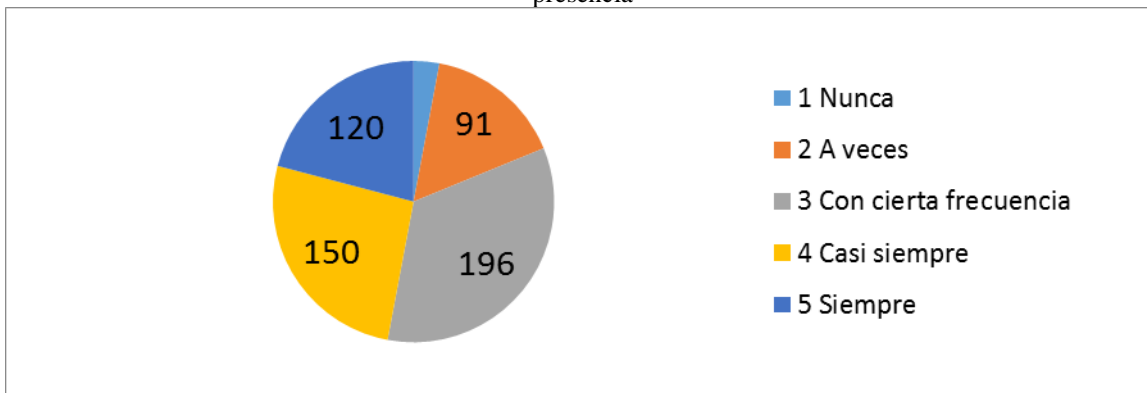
**Figura 3.** Respuesta a la pregunta: Lo previene sobre cualquier obstáculo que se encuentre en el camino



Fuente: Autores

Las respuestas obtenidas permiten entender que en la mayoría de los encuestados previene sobre cualquier obstáculo que se encuentre en el camino. Sería interesante saber cuáles problemas tienen al respecto los que contestaron negativamente.

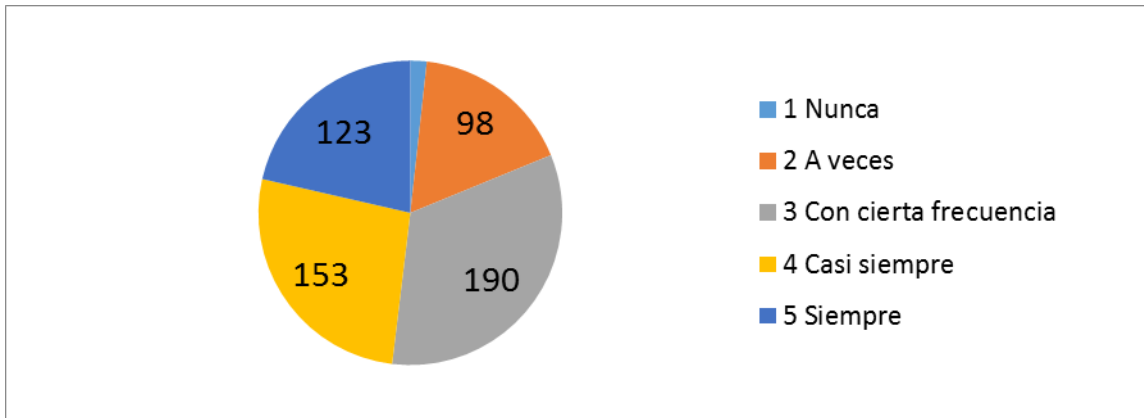
**Figura 4** Respuesta a la pregunta: Cuando se dirige a él lo hace con naturalidad, hablándole para que sepa de su presencia



Fuente: Autores

Es tarea fundamental de todas las personas, cuando se dirige a personas invidente hacerlo con naturalidad, hablándole para que sepa de su presencia. Aunque la mayoría responden afirmativamente a esta interrogante, al igual que en las anteriores, se considera muy importante averiguar la razón de las respuestas negativas.

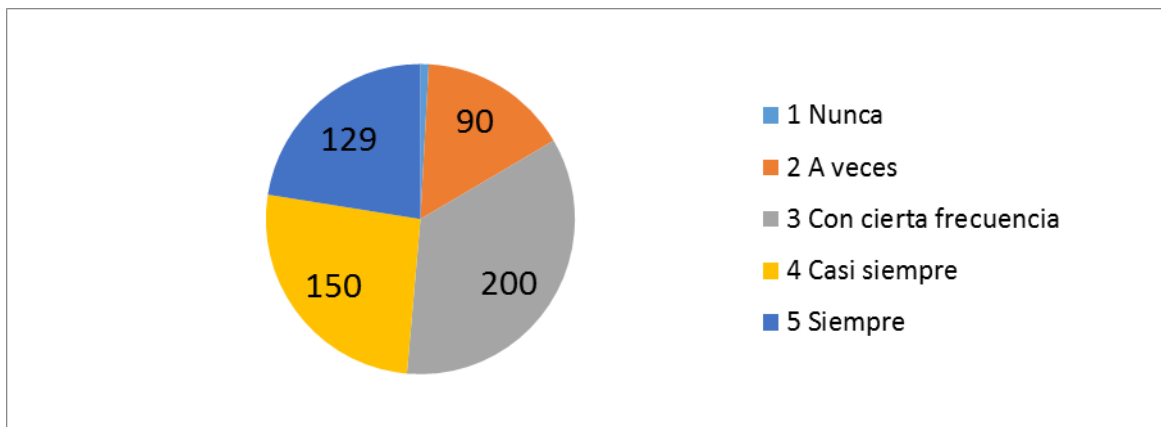
**Figura 5.** Respuesta a la pregunta: Ud. estaría en capacidad de darle trabajo a una persona con discapacidad.



Fuente: Autores

El sentirse valorado para toda persona invidente, es un factor muy importante. Resulta significativo que la mayoría de los encuestados, estarían en capacidad de darle trabajo a una persona con discapacidad, esto es indudablemente un buen indicio.

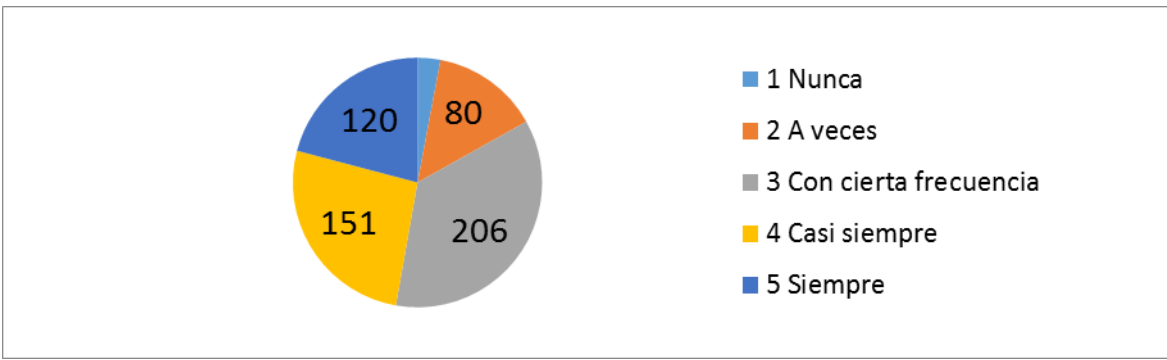
**Figura 6.** Respuesta a la pregunta: Conoce las actividades que desarrollan estas personas



Fuente: Autores

Como se dijo anteriormente, la valoración de las personas con discapacidad visual, con el conocimiento de las actividades que desarrollan es muy importante, y si esto se complementa con un apoyo significativo a su trabajo, se puede asumir, que pueden trabajar para el bien común de todos. Aunque la apreciación “con cierta frecuencia” fue mayoritaria si se le une al casi y siempre, se puede entender que en este sentido las cosas están bien.

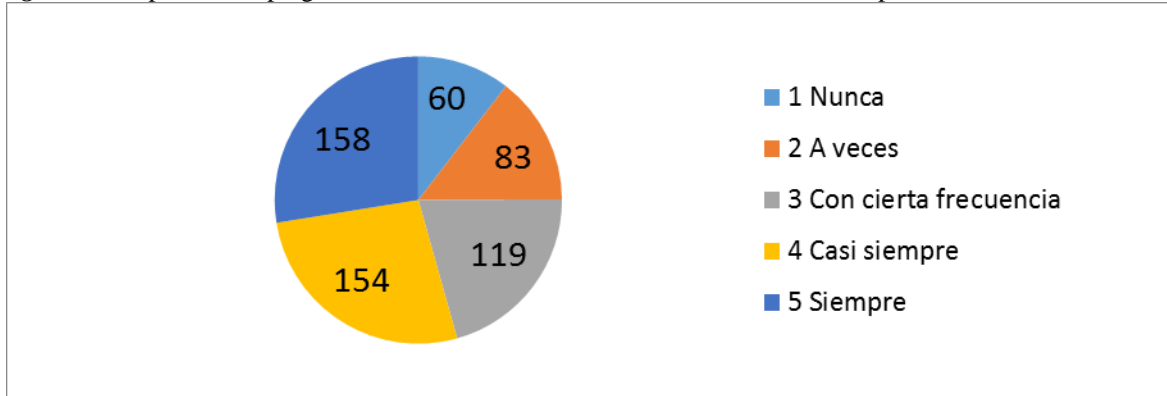
**Figura 7.** Respuesta a la pregunta: valorar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual



Fuente: Autores

Según la teoría existente al respecto, la valoración de las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual, es la clave para el éxito, el buen manejo de la información oportuna y el buen uso que se haga de ella, garantiza el éxito. Preocupa que la respuesta a esta interrogante no haya sido positiva en todos los encuestados.

Figura 8. Respuesta a la pregunta: Está usted de acuerdo con la inserción de estas personas al mercado laboral



Fuente: Autores

Afortunadamente, en la apreciación de la mayoría de los encuestados están de acuerdo con la inserción de estas personas al mercado laboral. Esto pareciera contradecir algunas de las respuestas anteriores, por lo que sería interesante estudiar esta discrepancia en profundidad.

### Discusión

La discapacidad visual casi siempre remite nuestra mente a pensar en alguien que no ve y a sentir una consideración muy especial hacia él. Sin embargo es muy importante aprender a reconocer



que existe otro rango de discapacidad visual en el cual se encuentran ubicados niños, jóvenes y adultos con baja visión que les impide beneficiarse de la estimulación normal y que las implicaciones de su discapacidad, sea total o no, pueden volverse relativas implementando para ellos una propuesta individual, basados tanto en programas educativos como en áreas específicas, según el grado de la discapacidad, propuesta que debe ser compartida y apoyada por los diferentes contextos en que se desenvuelve.

Según Cabrera (2011) ser una persona caracterizada por la discapacidad visual trae diversas implicaciones. Para valorarlas y comprenderlas es necesario considerar el momento de su aparición: y entender que la discapacidad visual puede ser congénita o adquirida. Según el grado en que está comprometida la visión, la persona puede ser totalmente ciega, tener baja visión severa o baja visión leve.

Es muy importante también conocer el contexto en que se desenvuelve, si estas personas con discapacidad visual son queridas y aceptadas, reciben estimulación, apoyo y oportunidades para ser incluido socialmente. El impacto de la discapacidad visual va a ser diferente en cada persona, es erróneo creer que su calidad de vida tiene que ver con el dinero o la cultura del contexto familiar, cuando en realidad está directamente relacionado con ese amor sin precio que no se estudia en ninguna universidad pero que, cuando se ofrece al ser querido que por la causa que sea sufre discapacidad, se logra que tenga lo que por derecho le corresponde, igual que cualquier otro ser humano. Con un individuo adulto debemos conocer la antigüedad de la pérdida visual y sus experiencias previas (escolares, sociales y laborales), para dar prioridad a las áreas que favorezcan más su autonomía perdida y su rehabilitación, motivándolo para elaborar un nuevo plan de vida (Cabrera 2011)

Por esto, el cuestionario realizado tiene dos aspectos formales. El primero, expresado en las cuatro primeras preguntas, indagaron la opinión de las personas ante las personas con discapacidad visual, y las otras cuatro apuntan a indagar sobre la percepción de las personas en cuanto a la incorporación de estas personas al campo laboral.

Como ya se comentó, mayoritariamente los encuestados señalan que si le pregunta a una persona con discapacidad visual si desea ser ayudada, pero no deja de preocupar que esta apreciación



debiera ser total en todas las personas interrogadas, ya que consideramos que no debiera haber las respuestas de a veces y nunca. Al ser muy significativo que la casi totalidad de los encuestados señalan que se molesta si rechaza su ayuda, unido a lo planteado anteriormente consideramos que sería interesante averiguar el por qué más de cien personas permanecen indiferentes a esto.

De igual manera, la mayoría de los encuestados previene sobre cualquier obstáculo que se encuentre en el camino, por lo cual se insiste en la necesidad de saber cuáles problemas tienen al respecto los que contestaron negativamente, ya que quedó claro que todas las personas, cuando se dirige a personas invidente lo deben hacer con naturalidad, hablándole para que sepa de su presencia.

Aunque la mayoría responde afirmativamente a las interrogantes, el equipo de investigadores considera muy importante averiguar la razón de las respuestas negativas. Estos aspectos generales en cuanto a la relación de las personas con aquellos quienes padecen de discapacidad visual, se estiman como muy importantes.

Al indagar sobre la percepción de las personas en cuanto a la incorporación de estas personas al campo laboral es significativo que la mayoría de los encuestados, estarían en capacidad de darle trabajo a una persona con discapacidad, esto es indudablemente un buen indicio. Como se dijo anteriormente, la valoración de las personas con discapacidad visual, y el conocimiento de las actividades que pueden desarrollar es importante, y si esto se complementa con un apoyo significativo a su trabajo, se puede asumir, que pueden trabajar para el bien común de todos, ya que valorar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual, es la clave para el éxito, el buen manejo de la información oportuna y el buen uso que se haga de ella, garantiza el éxito.

## Conclusion

Ha quedado claro que la discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro de los márgenes que se considera normal para la sociedad o el ser humano. Se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una

actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, sobre todo la psicología, deficiencias físicas, sensoriales o anatómicas.

La discapacidad visual en un término genérico que abarca diversos tipos de problemas y dificultades visuales. Las personas con discapacidad visual tienen un objetivo básico en la atención de la gran variedad humana existente. Es por ello que nos planteamos “valorar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para la inserción laboral” sabiendo que entre los obstáculos para una verdadera inserción, destacan el estigma y discriminación, la ausencia de incentivos en las empresas y el bajo nivel de recursos asignado por el Estado a los programas de inclusión.

La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral es provocada por inobservancia de las disposiciones contenidas en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes, como la Constitución de la República del Ecuador, y las demás normas infra constitucionales que, garantizan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

Existe un elevado porcentaje de desconocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios, ellas no gozan de igualdad de oportunidades, pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección concurre un cierto grado de discriminación, no se considera sus conocimientos y destrezas.

En este orden, la Ley para Personas con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) exige que los empleadores realicen “acomodos razonables” de las limitaciones que conllevan la discapacidad física de una persona. La defensa de la ADA ampara a todas las personas no videntes a que logren un trabajo digno justo, razonable de acuerdo sus capacidades, con permanencia en sus labores y garantías de trabajo.

Para realizar las encuestas en los diversos campos, se contó con la participación de las cámaras de comercio, cámara de industrial, empresarios, negocios, casas comerciales y las diversas empresas que ofertan puestos de trabajo, y todos nos manifiestan que pueden emplearles. Lo único que les



detiene es la falta de experiencia y necesitan ser capacitados, para poder ofrecer seguridad de permanencia en las empresas.

La pérdida de un sentido tan importante como es la visión produce efectos que influirán de diferentes maneras en la calidad de vida de la persona que la padece. La persona con ceguera deberá aprender a vivir siendo diferente, y enfrentar las diferentes barreras que se le presenten. Estas barreras no se deben solo a su discapacidad, sino también a su entorno, que muchas veces es más discapacitante que la propia discapacidad.

Para tratar de eliminar estas barreras, es necesario integrar a las personas con discapacidad en todos los niveles: a nivel político, social, económico, de planeación urbanística, y recreativo, favoreciendo la participación, ya que todas las personas necesitan sentirse parte de un proyecto y asumir responsabilidades en la construcción de su futuro, para mejorar su calidad de vida.

Esto puede lograrse mediante campañas de información a través de los medios de comunicación masiva, que difundan una imagen adecuada e integradora e insistan en la riqueza que existe en la diferencia y la diversidad en una sociedad. Sin embargo, el cambio de mentalidad no debe ser solo dentro de la sociedad, es necesario también que las personas con discapacidad afronten su realidad, enfrenten los cambios de vida que requieren para adaptarse, se formen y reciban apoyo, y que sus familias y entorno sean a su vez un apoyo para ellos.

Por todo lo expuesto vemos que el concepto de calidad de vida enfatiza no solo el sentimiento de satisfacción y bienestar personal sino también la interacción de la persona con su entorno, por tanto se considera de vital importancia a la familia de la persona con discapacidad en la mejora o no de su calidad de vida.

La discapacidad es una constante en la historia de la humanidad que no tiene un significado universal sino que cada cultura y sociedad le da un significado. En nuestra sociedad las personas con discapacidad en general pasan inadvertidas ante nosotros. Un factor que invisibiliza la discapacidad es cultural ya que es un fenómeno que no se quiere reconocer, se oculta o se niega, lo que provoca una concepción estereotipada de la misma. A pesar de esto, se ha podido observar un cambio positivo en el tema, ya que en los últimos años se empezó a conceptualizar y a pensar

a este niño, adolescente o adulto como un sujeto, sujeto pensante, seseante o sufriente, formando parte de una familia, de una escuela o de la sociedad. Es decir, se fue dando un profundo viraje en la mirada y en la escucha acerca de este tema.

Es necesario lograr un cambio de actitudes por parte de la población, reconociendo las diferencias y respetando a los demás, centrándose en las capacidades y potencialidades que cada sujeto puede desarrollar y todo lo que puede aportar a la sociedad. Sobre todo, hay que incidir en la educación y trabajar en la igualdad para evitar cualquier tipo de discriminación hacia el que es diferente. Se van dando a lo largo de nuestra vida cosas por obvias sin cuestionarnos acerca de las mismas, ya que se encuentran naturalizadas en nosotros. Es fundamental desnaturalizar para poder comprender y cambiar esta realidad. La sensibilización general por parte de la sociedad pasa, por hacer visibles a las personas con discapacidad, conviviendo con ellas. Cuando una persona conoce, convive, estudia, trabaja, juega, con otras personas, es capaz de establecer una relación con el otro y no hay diferencia cuando se trata de una persona con discapacidad.

Esto logrará fomentar en la persona ciega un proyecto de vida que tenga como objetivo lograr su autonomía, su autodeterminación y en definitiva contar con una vida plena y feliz, contar con una buena calidad de vida. Creo que se está dando un primer intento de cambio, se están abriendo nuevos caminos, pero considero que aún hay un largo camino por recorrer. La situación de las personas con discapacidad necesita de actuaciones urgentes por parte de los poderes públicos y de la sociedad en general. Depende de cada uno de nosotros que la discapacidad donde habitan seres reales, con ilusiones y expectativas, no quede invisibilizada. Si superamos la exclusión y dejamos de pensar que las cosas se dan de determinada manera, generaremos una sociedad más justa, solidaria y equitativa, con una mejora en la calidad de vida de todas las personas.

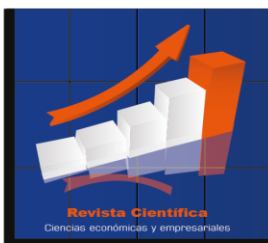
Por último, el equipo de investigadores concluye que es necesario continuar estudiando el tema, y hacer la correspondiente indagación sobre los aspectos negativos encontrados en las respuestas dadas por algunos encuestados, y fundamentalmente encontrar soluciones a las situaciones detectadas. Se sabe que no es una tarea fácil, pero se entiende como muy necesaria.

## Referencias



1. ADA (1990) *La Ley para Personas con Discapacidades* Recuperado de <https://www.amputee-coalition.org/resources/spanish-americans-disabilities-act/>
2. Arizábal, M., (2009). *Estudios sobre Derechos Fundamentales*. Madrid, España Consorcio
3. Universitario para la Educación Inclusiva.
4. Booth, T. y M. Ainscow (2009): Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Indexforinclusion. Madrid: Consorcio Universitario para la Educación Inclusiva.
5. CIF (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* Recuperado de [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf).
6. Cabrera, M (2011) *Discapacidad visual* Recuperado de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-arte/discapacidad\\_visual.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-arte/discapacidad_visual.pdf)
7. Cáceres, C., (2011). *Sobre el concepto de discapacidad*. Una revisión de las propuestas de la OMS, año 10, número 27, vol. 2(3), pp. 74-77.
8. Cordente, D. G.-V.-V. (2018). Diseño y validación de un cuestionario para valorar las actitudes de los escolares hacia la discapacidad visual. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18(1), 123-132.
9. Datta, P. (2017). Autoconcepto y discapacidad visual: una revisión bibliográfica. *RED IBEROAMERICANA DE EXPERTOS EN LA CONVENCION DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*, 1-15.
10. Díaz Velázquez, E. (2008). El asociacionismo en el ámbito de la discapacidad. Un análisis crítico. *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 2(2), 183-195.
11. Fernández, M. d. (2018). Inclusión laboral de personas no videntes en el sector empresarial de la ciudad de Guayaquil a través de estrategias publicitarias. . *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-34.
12. Gergely Horvath, R. Z. (2018). Formación de redes sociales y desigualdad en el mercado laboral. *Short communication*, 166, 45-49.
13. Hernández-Prados, M. Á. (2018). Reseña del libro Modernización de la educación superior en Europa: acceso, permanencia y empleabilidad, Informe Eurydice. *Revista iberoamericana de educación superior*, 9(26), 232-234.
14. Lima Gómez, V. S. (2018). Causas de pérdida visual monocular y ceguera legal. *Revista del Hospital Juárez de México*, 67(3), 108-111.
15. López, R., (2012) Educación de alumnos con necesidades educativas especiales. Fundamentos y actualidad. Editorial pueblo y educación. Playa ciudad de la Habana.

16. Lugo, D. C. (2017). Brecha salarial y discriminación por discapacidad en Coahuila del 2000 al 2010. *económico actual: para el caso*, 51. *Los retos del cambio económico actual: revisión y aplicaciones para el caso mexicano*, 51-75.
17. Maitta Rosado, I. O. (2018). Enseñar en la resiliencia a personas con discapacidad visual . *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
18. Mank, D., (2011) Inclusión, cambio organizacional, planificación centrada en la persona y apoyos naturales, Colombia.
19. Moreno, M., (2009) *Políticas y Concepciones en Discapacidad: un binomio por Explorar*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia
20. Nuñez-López, Rivera, D., Mocha-Bonilla. (2018). Empleabilidad en las personas no videntes. *RECIMUNDO*, 2(1), 478-499.
21. Núñez-Vergara, M. P.-G.-C.-V.-M. (2017). Inserción laboral en el sistema público de salud de médicos residentes egresados de universidades públicas. *Investigación en Educación Médica*, 6(22), 38.
22. Olmo. M y C. Hernández, (2011) Diversidad cultural y educación: la perspectiva antropológica en el análisis del contexto escolar. Alicante, España.
23. OMS (2010) *Ceguera y discapacidad visual* Washington Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/es/index.html>.
24. OMS (2012) Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud. Ginebra OMS.
25. OPS (2010) *Prevención de ceguera y salud ocular*. Washington. Recuperado de <http://new.paho.org/hq/>.
26. Pallero González, R. (2017). Ajuste psicosocial a la discapacidad visual en personas mayores. *repositoriocdpd.net*, 55, 34-42.
27. Pico Barrionuevo, F. P. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14), 189-200.
28. Rentería-Pérez, E. &. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
29. Saftaa, C. G. (2018). Facilitar la inserccion de las personas con discapacidad en el mercado laboral a traves de un proceso de asesoramiento profesional dirigido hacia certificacion de competencias. *EL SEVIER*, 15, 1-5. doi:[https://ac.els-cdn.com/S1877042811004289/1-s2.0-S1877042811004289-main.pdf?\\_tid=2473b9d5-7065-48ef-b2ff-58ad1d8a99d1&acdnt=1525444381\\_e520cb19f1572827fe53c6c22aad8ae4](https://ac.els-cdn.com/S1877042811004289/1-s2.0-S1877042811004289-main.pdf?_tid=2473b9d5-7065-48ef-b2ff-58ad1d8a99d1&acdnt=1525444381_e520cb19f1572827fe53c6c22aad8ae4)



30. Senís Gilmartín, M. (2017). Programa de orientación y movilidad con una persona ciega y con problemas de agorafobia. *RED IBEROAMERICANA DE EXPERTOS EN LA CONVENCION DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*, 1-7.

## References

1. ADA (1990) The Law for People with Disabilities Recovered from <https://www.amputee-coalition.org/resources/spanish-americans-disabilities-act/>
2. Arizábal, M., (2009). Fundamental Rights Studies. Madrid, Spain Consortium
3. University for Inclusive Education.
4. Booth, T. and M. Ainscow (2009): Guide for the evaluation and improvement of inclusive education. Indexforinclusion. Madrid: University Consortium for Inclusive Education.
5. CIF (2001) International Classification of Functioning, Disability and Health Recovered from [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf).
6. Cabrera, M (2011) Visual impairment Recovered from [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-arte/discapacidad\\_visual.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-arte/discapacidad_visual.pdf)
7. Cáceres, C., (2011). On the concept of disability. A review of the WHO proposals, year 10, number 27, vol. 2 (3), pp. 74-77.
8. Cordente, D. G.-V.-V. (2018). Design and validation of a questionnaire to assess the attitudes of schoolchildren towards visual impairment. *Notebooks of Sports Psychology*, 18 (1), 123-132.
9. Datta, P. (2017). Self-concept and visual impairment: a bibliographic review. *IBEROAMERICAN NETWORK OF EXPERTS IN THE CONVENTION OF THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES*, 1-15.
10. Díaz Velázquez, E. (2008). Associationism in the field of disability. A critical analysis *Interstices: Sociological Journal of Critical Thinking*, 2 (2), 183-195.



11. Fernández, M. d. (2018). Labor inclusion of blind people in the business sector of the city of Guayaquil through advertising strategies. . Latin American Economy Observatory, 1-34.
12. Gergely Horvath, R. Z. (2018). Formation of social networks and inequality in the labor market. Short communication, 166, 45-49.
13. Hernández-Prados, M. Á. (2018). Book review Modernization of higher education in Europe: access, permanence and employability, Eurydice Report. Latin American Journal of Higher Education, 9 (26), 232-234.
14. Lima Gómez, V. S. (2018). Causes of monocular visual loss and legal blindness. Journal of the Juárez de México Hospital, 67 (3), 108-111.
15. López, R., (2012) Educación de estudiantes con necesidades educativas especiales. Fundamentals and current affairs. Editorial people and education. Havana city beach.
16. Lugo, D. C. (2017). Salary gap and disability discrimination in Coahuila from 2000 to 2010. Current economic: for the case, 51. The challenges of the current economic change: review and applications for the Mexican case, 51-75.
17. Maitta Rosado, I. O. (2018). Teach resilience to people with visual disabilities. Atlante Notebooks of Education and Development.
18. Mank, D., (2011) Inclusion, organizational change, person-centered planning and natural supports, Colombia.
19. Moreno, M., (2009) Disability Policies and Conceptions: a Binomial to Explore. National university of Colombia. Bogota Colombia
20. Núñez-López, Rivera, D., Mocha-Bonilla. (2018). Employability in blind people. RECCIMUNDO, 2 (1), 478-499.
21. Núñez-Vergara, M. P.-G.-C.-C.-V.-M. (2017). Labor insertion in the public health system of resident physicians graduated from public universities. Research in Medical Education, 6 (22), 38.



22. Elm. M and C. Hernández, (2011) Cultural diversity and education: the anthropological perspective in the analysis of the school context. Alicante, Spain
23. WHO (2010) Blindness and visual impairment Washington Recovered from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs282/en/index.html>.
24. WHO (2012) International Classification of Functioning, Disabilities and Health. WHO gin.
25. PAHO (2010) Prevention of blindness and eye health. Washington. Recovered from <http://new.paho.org/hq/>.
26. Pallero González, R. (2017). Psychosocial adjustment to visual impairment in the elderly. *repositoriocdpd.net*, 55, 34-42.
27. Pico Barrionuevo, F. P. (2017). Best corporate social responsibility practices in the inclusion of people with disabilities. Case study in companies in Ambato, Ecuador. *CHALLENGES Journal of Administration and Economics Sciences*, 7 (14), 189-200.
28. Rentería-Pérez, E. &. (2008). Employability, changes and psychosocial demands at work. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 319-334.
29. Saftaa, C. G. (2018). Facilitate the insertion of people with disabilities in the labor market through a professional counseling process aimed at certifying skills. *THE SEVIER*, 15, 1-5. Doi: <https://ac.els-cdn.com/S1877042811004289/1-s2.0-S1877042811004289-main.pdf>
30. Senís Gilmartín, M. (2017). Orientation and mobility program with a blind person with agoraphobia problems. *IBEROAMERICAN NETWORK OF EXPERTS IN THE CONVENTION OF THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES*, 1-7.

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).