

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**MODALIDAD EN LÍNEA**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**TEMA:**

**“ANÁLISIS DEL EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD VISUAL EN LA CIUDAD DE IBARRA AÑO 2024”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado

**Línea de investigación:** Desarrollo Social y del Comportamiento Humano

**AUTOR:**

**BYRON BAYARDO CASTRO CAZARES**

**DIRECTORA:**

**ANDREA SOLEDAD GALINDO LOZANO**

**IBARRA - ECUADOR 2025**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## BIBLIOTECA UNIVERSITARIA AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1001910213		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Byron Bayardo Castro Cazares		
DIRECCIÓN:	Entre Princesa Paccha 3-40 y la U de los Arrayanes, El Retorno		
EMAIL:	<a href="mailto:bbcastroc@utn.edu.ec">bbcastroc@utn.edu.ec</a>		
TELÉFONO FIJO:	06 539 119	TELÉFONO MÓVIL:	0982393848

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Análisis Del Ejercicio Del Derecho Al Trabajo De Las Personas Con Discapacidad Visual En La Ciudad De Ibarra Año 2024.
AUTOR (ES):	Byron Bayardo Castro Cazares
FECHA: DD/MM/AAAA	23 de sept. de 2025
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> x POSGRADO <input type="checkbox"/>
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Abogado de los Tribunales de la República.
ASESOR /DIRECTOR:	Andrea Soledad Galindo Lozano

### 2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 23 días del mes de Septiembre de 2025

**EL AUTOR:**

(Firma).....

Nombre: **Byron Bayardo Castro Cazares**

# **CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR**

Ibarra, 2 de septiembre de 2025

Andrea Galindo Lozano

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

**CERTIFICA:**

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular de la Sr. Castro Cazares Byron Bayardo, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

*f)* .....  
*Andrea Galindo Lozano*  
*C.C.: 1003479969*

## **APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR**

El Comité Calificado del trabajo de Integración Curricular “Análisis del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Ibarra año 2024” elaborado por Castro Cazares Byron Bayardo, previo a la obtención del título del Abogado, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte

(f):.....

Andrea Galindo Lozano

C.C.:1003479969

(f):.....

Samantha Parra Torres

C.C.: 1003744263

**EVALUACIÓN DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

**Tema:**

Análisis del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Ibarra año 2024

**Nombre del Director** Andrea Soledad Galindo Lozano

**Autor:** Castro Cazares Byron Bayardo

**Facultad:** FACA E

**Carrera:** Derecho

**Título a obtenerse:** Abogado

**Fecha:** día 02 mes septiembre año 2025

*\*Cada ítem o parámetro se calificará sobre 2 puntos (TOTAL 10 PUNTOS)*

<b>PARÁMETROS PARA EVALUARSE</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1.El Informe Final presenta los resultados obtenidos de una manera científica, ordenada y lógica.	1	
2.Se evidencia el cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Trabajo de integración curricular.	2	
3.El Informe Final presenta una redacción y estilo claros, así como una adecuada ortografía.	1	
4.Las conclusiones y recomendaciones a las que se llega en la investigación son trascendentes y constituyen un aporte para el área motivo de la investigación.	2	
5.Se respetan y utilizan adecuadamente las normas establecidas por la institución y la Metodología de la Investigación Científica, en la redacción del Informe Final.	2	
<b>PUNTAJE TOTAL (números)</b>	8	
<b>PUNTAJE TOTAL (letras)</b>	Ocho	

(f):.....

Andrea Galindo Lozano

C.C.:1003479969

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría para alcanzar este logro.

A las personas que me motivaron a seguir esta carrera para alcanzar el objetivo de tener una profesión que me permita superarme en el transcurso de la vida, en especial a mi esposa Carmen Valencia, por su amor y apoyo incondicional, y a mis hijas Angie y Jheimy, por ser mi mayor inspiración.

A mis profesores, que me brindaron su apoyo incondicional en mi formación pese a las dificultades.

# ÍNDICE

Portada  
Dedicatoria  
Resumen  
Abstract

## CAPÍTULO I – INTRODUCCIÓN

- 1.1 Problema de investigación
  - 1.1.1 Planteamiento del problema
  - 1.1.2 Formulación del problema
- 1.2 Objetivos
  - 1.2.1 Objetivo general
  - 1.2.2 Objetivos específicos
- 1.3 Justificación y pertinencia

## CAPÍTULO II – MARCO TEÓRICO

- 2.1 Derecho al trabajo y las personas con discapacidad visual
- 2.2 Discapacidad visual
- 2.3 Derecho internacional
- 2.4 Ordenamiento jurídico ecuatoriano
- 2.5 Estructuras sociales que dificultan el ejercicio del derecho al trabajo
  - 2.5.1 Entorno físico y urbano
  - 2.5.2 Acceso tecnológico
  - 2.5.3 Barreras sociales y culturales
  - 2.5.4 Barreras normativas y políticas
- 2.6 Evolución de los derechos laborales de las personas con discapacidad visual
  - 2.6.1 Contexto internacional
  - 2.6.2 Contexto de la República del Ecuador
- 2.7 Medidas de acción afirmativa
  - 2.7.1 Uso de tecnologías asistivas
  - 2.7.2 Tiflotecnología
  - 2.7.3 Otras adaptaciones

## CAPÍTULO III – METODOLOGÍA

- 3.1 Diseño metodológico
- 3.2 Población y muestra
- 3.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos
  - 3.3.1 Técnicas de recolección
  - 3.3.2 Instrumentos utilizados
- 3.4 Matriz de operacionalización de variables
- 3.5 Procedimiento de recolección de datos
- 3.6 Análisis de datos
- 3.7 Consideraciones éticas

## CAPÍTULO IV – RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 4.1 Resultados de la encuesta
  - 4.1.1 Distribución por edad
  - 4.1.2 Distribución por género
  - 4.1.3 Nivel educativo alcanzado
  - 4.1.4 Tipo de discapacidad visual
  - 4.1.5 Estado de empleo
  - 4.1.6 Personas trabajadoras en relación de dependencia
  - 4.1.7 Trabajadores independientes
  - 4.1.8 Desempleo con experiencia
  - 4.1.9 Desempleo sin experiencia
  - 4.1.10 Jubilados
  - 4.1.11 Análisis comparativo entre grupos
- 4.2 Resultados de las entrevistas
  - 4.2.1 Profesionales expertos
  - 4.2.2 Empleadores
- 4.3 Discusión de resultados
  - 4.3.1 Reconocimiento legal e ineficacia estructural del derecho al trabajo
  - 4.3.2 Desigualdad indiferente al nivel educativo y la experiencia laboral
  - 4.3.3 Discriminación estructural e invisibilización social en los entornos laborales
  - 4.3.4 Medidas de acción afirmativa, accesibilidad y tflotecnología: omisiones institucionales recurrentes
  - 4.3.5 Percepciones institucionales sobre la inclusión laboral
  - 4.3.6 Síntesis crítica e implicaciones teóricas del problema social

## CAPÍTULO V – CONCLUSIONES

- 5.1 Conclusiones generales
- 5.2 Conclusiones específicas
  - 5.2.1 Sobre el ejercicio del derecho al trabajo
  - 5.2.2 Sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad visual
  - 5.2.3 Sobre el rol del Estado y las instituciones
  - 5.2.4 Sobre los aportes teóricos del estudio
- 5.3 Consideraciones finales

## CAPÍTULO VI – REFERENCIAS

## ANEXOS

## RESUMEN

La presente investigación analiza el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual afiliadas a la Asociación de Personas No Videntes de Imbabura (ANVI), residentes en la ciudad de Ibarra durante el año 2024. A través de un enfoque metodológico mixto, se combinaron técnicas cuantitativas —como encuestas estructuradas— y cualitativas —como entrevistas a expertos y empleadores—, con el objetivo de identificar las barreras estructurales que dificultan la inclusión laboral de este grupo prioritario. La investigación se fundamenta teóricamente en el modelo social de la discapacidad, el enfoque de capacidades de Sen y Nussbaum, y la teoría de la justicia de Rawls.

Los resultados revelan una profunda disonancia entre el marco normativo ecuatoriano — que reconoce formalmente el derecho al trabajo para las personas con discapacidad— y su aplicación práctica. A pesar de que una parte significativa de los participantes posee formación técnica o superior, prevalecen condiciones de desempleo, subempleo e informalidad. La ausencia de ajustes razonables, tecnologías asistivas, formación adaptada, y políticas de acción afirmativa, así como la persistencia de prejuicios institucionales, refuerzan un entorno laboral excluyente.

Las entrevistas a empleadores y profesionales evidencian la falta de articulación interinstitucional, el desconocimiento técnico y la percepción de la inclusión como una obligación legal más que como un compromiso estructural con la equidad. En este contexto, la discapacidad visual continúa siendo tratada como una limitación individual, cuando en realidad es el entorno el que reproduce la exclusión.

Se concluye que la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad visual requiere la transformación del sistema normativo, institucional y cultural, articulando

políticas públicas con mecanismos de fiscalización, formación, tiflotecnología y acompañamiento técnico. Solo mediante una justicia estructural será posible garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo en condiciones de igualdad real.

***Palabras clave:** Derecho al trabajo; Discapacidad visual; Inclusión laboral; Modelo social de la discapacidad; Enfoque de capacidades; Teoría de la justicia; Ecuador.*

## ABSTRACT

This research analyzes the exercise of the right to work among visually impaired individuals affiliated with the Association of Blind Persons of Imbabura (ANVI), residing in the city of Ibarra in 2024. Using a mixed methodological approach, it combines quantitative techniques, such as structured surveys, and qualitative methods, such as interviews with experts and employers, to identify the structural barriers that hinder labor inclusion for this priority group. The theoretical framework is grounded in the social model of disability, the capabilities approach developed by Sen and Nussbaum, and Rawls' theory of justice.

Findings reveal a significant gap between Ecuador's legal framework, which formally guarantees the right to work for persons with disabilities and the practical realization of that right. Despite the fact that a considerable portion of participants have technical or university level education, they continue to face unemployment, underemployment, and informality. The lack of reasonable accommodations, assistive technologies, adapted training, and affirmative action policies alongside the persistence of institutional prejudice contribute to a structurally exclusive labor environment.

Interviews with employers and institutional professionals expose a lack of interagency coordination, technical knowledge, and a prevailing perception of inclusion as a legal obligation rather than a structural commitment to equity. Within this context, visual disability is still perceived as an individual limitation, rather than the result of an environment that systematically reproduces exclusion.

The study concludes that the effective labor inclusion of persons with visual impairments requires the transformation of legal, institutional, and cultural systems. Public policies must be accompanied by mechanisms for oversight, training, tiftotechnical support, and

structural accountability. Only through structural justice can the right to work be fully realized under conditions of genuine equality.

**Keywords:** *Right to work; Visual impairment; Labor inclusion; Social model of disability; Capabilities approach; Theory of justice; Ecuador.*

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

El presente estudio pretende comprender el panorama de aplicación jurídica de los derechos laborales del caso especial de las personas con discapacidad visual miembros de la Asociación de No Videntes de Imbabura (ANVI). Para el efecto se llevará a cabo un análisis de la norma propia del ordenamiento jurídico ecuatoriano, del Derecho Internacional y de su eficiencia en la aplicación práctica.

Tras realizar la investigación, se obtendrá una visión más realista y atinente de los derechos de las personas con discapacidad visual y el alcance de su materialidad en la vida de estas personas, con el fin de conseguir conclusiones y recomendaciones objetivas, claras, precisas y útiles para la comprensión de posibles soluciones a la ineficiencia de la norma.

## **Problema de Investigación**

### **Planteamiento del problema**

A nivel sensorial, la visión es el más dominante e importante de los sentidos, y desempeña un papel fundamental para el desarrollo de todos los ámbitos de la vida de los seres humanos como el aprendizaje y la movilidad, cuyas enfermedades generan dificultades en panoramas más complejos de la vida como el desempeño académico y laboral. Para una persona con discapacidad visual las limitaciones en la interacción con el entorno son diversas, múltiples y permanentes, situación que ubica a quien la padece en una potencial vulnerabilidad y desigualdad que no resulta fácil de comprender por los demás miembros de la sociedad.

Se puede decir que en el Ecuador la discapacidad visual se encuentra dentro de un proceso de asimilación y adaptación en la sociedad como un problema limitante que se manifiesta en las personas que la padecen en todos sus diferentes grados, situación que es evidente, sin embargo, al momento de analizar soluciones, nos encontramos con que las mismas no son igual de evidentes y fáciles de idealizar, comprender e instaurar. Como afecciones clínicas, el conjunto de patologías que pueden concluir en una discapacidad visual o ceguera, constituyen patologías sumamente difíciles de tratar por su naturaleza degenerativa irreversible, por lo tanto, es pertinente para el desarrollo de la ciencia jurídica el análisis de la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad visual.

### **Formulación del Problema**

Es así que en el Ecuador se promulga dentro de la Constitución la consideración de las personas con cualquier discapacidad como grupos de atención prioritaria, lo que pretende

equiparar las condiciones de desventaja en la medida de lo posible para que la interacción de los GAP con el sector público y privado sean lo más adecuados a su condición de vulnerabilidad ofreciendo atención prioritaria y especializada.

Sin embargo, la especialidad técnica que requiere la aplicación de las medidas de acción afirmativa propuestas por la Constitución, no ha sido considerada por la administración de manera específica para el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual, no solo en su acceso, sino también en su estabilidad. Por la considerable dificultad que implica la adaptación de las personas con discapacidad visual a la sociedad, resulta evidente que la norma es insuficiente en cuanto a la protección de derechos, pues no basta la denuncia de derechos o principios, de manera que se requiere realizar una indagación de todo lo que se ha hecho en el ordenamiento jurídico ecuatoriano para la protección de los grupos de atención prioritaria

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Estudiar la norma, nacional e internacional que concierne a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad visual y su aplicación dentro de los miembros de ANVI residentes en la ciudad de Ibarra.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual miembros de ANVI residentes en la ciudad de Ibarra, evaluando la discriminación directa e indirecta, la accesibilidad en los espacios laborales, la influencia de la normativa en los procesos de contratación y retención de empleo, así como el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales por parte de los organismos encargados.
- Investigar el alcance de la aplicación de la normativa laboral en la ciudad de Ibarra, recogiendo y analizando testimonios de personas con discapacidad visual pertenecientes a ANVI, experiencias de empleadores en sectores públicos y privados, en contraste con los instrumentos jurídicos locales e internacionales que permitan identificar las barreras que existen para su cumplimiento.
- Formular recomendaciones para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, proponiendo estrategias basadas en los hallazgos de la investigación que contribuyan a la equidad en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

## **Justificación Y Pertinencia**

La relevancia de la investigación radica en la urgencia del desarrollo de los derechos de las personas con discapacidad visual que propendan al acercamiento de la materialización de una vida digna y plena. En tal sentido, corresponde un aporte importante para la materia de derechos humanos, derecho constitucional, legislación y derecho administrativo que brindará conclusiones y recomendaciones que dinamicen y optimicen la comprensión de la eficiencia de la norma con respecto a protección de derechos de personas con discapacidad visual.

Este análisis corresponderá una herramienta de comprensión que podrá ser utilizado por el lector para verificar el alcance de la norma y la administración en el ámbito de protección de derechos laborales, siendo que su redacción tendrá un carácter comprensible y explicativo con el fin de que sea funcional a la comprensión tanto de profesionales del derecho como para el resto de posibles lectores y en especial personas con discapacidad visual, motivo por el cual se propenderá que una vez culminada la investigación la misma se traduzca al sistema Braille.

El lector de esta investigación adquirirá nueva información que enriquecerá su conocimiento para que pueda tomar en consideración la situación de vulnerabilidad de una persona con discapacidad visual, lo cual es importante para difundir la importancia de la necesidad de la equiparación de las condiciones en pro de los derechos de estas personas

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Derecho al Trabajo y Las Personas con Discapacidad Visual**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo y a condiciones justas y favorables. El derecho al trabajo se encuentra consagrado en diversos instrumentos normativos internacionales y nacionales, configurándose como un derecho humano fundamental. Este mandato se refuerza en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que compromete a los Estados a adoptar medidas destinadas a garantizar el acceso al empleo libremente elegido y condiciones laborales dignas (Naciones Unidas, 1948; 1966).

La Constitución dispone que los principios de igualdad, no discriminación y aplicación de medidas de acción afirmativa, son responsabilidad del estado y profundiza reconociendo a las personas en situación de vulnerabilidad. El artículo 47 de la Constitución declara a las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria, prohíbe toda forma de discriminación incluyendo la discriminación derivada de una discapacidad (Asamblea Nacional Constituyente; 2008). Por otra parte, la Ley Orgánica de Discapacidades amplía el alcance de la prohibición dictando normas específicas para garantizar la inclusión (Asamblea Nacional, 2010).

Esta investigación se fundamentó teóricamente en tres enfoques complementarios que permiten comprender la problemática de manera integral. Primero, el modelo social de la discapacidad (Oliver, 1990) sostiene que, desde el punto de vista sociológico, la

discapacidad no es un problema del individuo, sino que es una construcción de la sociedad que no se adapta a la integración de personas con diversidad funcional. En segundo lugar, se incluyó el enfoque de capacidades propuesto por Sen y Nussbaum (2011), el cual planteó que la justicia social debe evaluarse por las normas promulgadas y la posibilidad real de ejercer los derechos, lo cual, para el caso de las personas con discapacidad visual, podría significar que el cumplir con el perfil intelectual de un trabajador no garantiza el acceso a un empleo digno si las condiciones estructurales de empleo no se adaptan a la diversidad de capacidades. Finalmente, se incorporó la teoría de la justicia de Rawls (1971), quien, mediante el principio de diferencia, expone el argumento que justifica la necesidad de tomar medidas o acciones que favorezcan a los grupos históricamente discriminados.

Con este antecedente, la falta de inclusión, medidas de acción afirmativa y la existencia de todo tipo de discriminación, son factores ampliamente documentados dentro de la literatura especializada para señalar la desigualdad estructural. En este marco conceptual, la investigación se orienta a una comprensión crítica de la relación entre la norma y su acceso para las personas, atendiendo a las condiciones sociales que se presentan en el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual.

## **2.2. Discapacidad Visual**

Gracias al enfoque anterior, adhiriendo el criterio técnico de la Clasificación Internacional de Enfermedades 10ma revisión, se puede definir la discapacidad visual como el conjunto de enfermedades del ojo H00-H59 (OMS, 2016) que ocasionan una disminución parcial o total y permanente de las funciones y estructuras sensoriales asociadas al ojo, fenómeno que tiene como consecuencia adversa para el individuo, la confrontación directa con un entorno natural y social intrínsecamente excluyente.

Complementando el concepto, según el enfoque del modelo social de la discapacidad que plantea como teoría que el entorno que no se adapta, física, tecnológica, institucional y culturalmente, genera exclusión, y, que la ceguera o baja visión no representan por sí solas una imposibilidad para participar en la sociedad y la economía (Oliver, 1990), esta perspectiva permite estudiar la discapacidad visual en su dimensión jurídica y material sin ignorar las estructuras sociales que puedan limitar la participación.

El enfoque de capacidades de Nussbaum (2011), plantea que la justicia exige la creación de condiciones óptimas que permitan a las personas aprovechar sus habilidades en oportunidades accesibles de desarrollo, ya que sin estas condiciones, la sociedad podría producir vulneraciones a derechos como el trabajo, a la educación o la participación.

Según el informe general sobre personas con discapacidad en Ecuador (Defensoría del Pueblo, 2017) la exclusión social, discriminación y falta de infraestructura accesible, son fenómenos que impiden también la plena vigencia de los derechos de las personas con discapacidad.

Por tanto, para comprender la discapacidad visual, los citados autores se han concentrado en investigar críticamente si la exclusión proviene de la condición visual per se, o si deriva de un sistema social que no garantiza acceso a la participación y la no discriminación.

### **2.3. Derecho Internacional**

El derecho internacional ha establecido de manera progresiva un marco normativo sólido para la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, entre ellos el derecho al trabajo. Este derecho se encuentra reconocido en instrumentos fundamentales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD),

adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, y ratificada por el Ecuador mediante Decreto Legislativo No. 701, publicado en el Registro Oficial No. 120 de fecha 25 de abril de 2008

El artículo 27 de dicha Convención establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, lo que incluye el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. Asimismo, exige a los Estados eliminar las barreras que impiden el acceso al empleo y adoptar medidas efectivas para garantizar ajustes razonables, accesibilidad, formación profesional, promoción y permanencia en el trabajo.

A esto se suma el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966) que establece la obligación de los Estados de adoptar políticas públicas que promuevan el trabajo digno, lo cual debe aplicarse en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación reconocidos en el artículo 2 del mismo tratado, por lo que se deriva una responsabilidad de derecho internacional para el estado con garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad visual.

No obstante, la teoría de la justicia de Rawls (1971), sostiene que la mera promulgación de normas no es suficiente para satisfacer el principio de diferencia y que que las desigualdades solo son aceptables, y de hecho necesarias, para beneficiar a los más desfavorecidos y lograr igualdad material. En este caso, la falta de mecanismos eficaces de aplicación, seguimiento y fiscalización de los tratados vulnera dicho principio, pues las normas internacionales no logran materializar mejoras sustantivas para las personas con discapacidad visual en contextos como el ecuatoriano.

Adicionalmente, el enfoque de capacidades (Sen y Nussbaum, 2011) advierte que el cumplimiento formal de los instrumentos internacionales debe traducirse en condiciones concretas que permitan a las personas convertir sus derechos en funcionamientos reales. La falta de tecnologías accesibles, de formación adecuada y de entornos laborales inclusivos impide que las personas con discapacidad visual puedan ejercer efectivamente el derecho al trabajo, a pesar del reconocimiento internacional del mismo.

Por lo tanto, el derecho internacional constituye una base indispensable para la exigibilidad del derecho al trabajo, pero su eficacia depende del grado en que los Estados articulen estos mandatos con políticas públicas concretas, recursos institucionales y voluntad política. La aplicación de estos estándares debe evaluarse no solo en términos jurídicos, sino también desde la transformación de las condiciones estructurales que reproducen la exclusión.

#### **2.4. Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano**

El ordenamiento ecuatoriano dispone un conjunto ampliamente desarrollado de normas para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual. La ley orgánica de discapacidades (Asamblea Nacional, 2012), obliga a las instituciones públicas y privadas a contratar un mínimo del 4% de personas con discapacidad en nómina, implementar ajustes razonables en los entornos laborales. A su vez, la ley orgánica del servicio público (Asamblea Nacional, 2010) contempla una cuota progresiva de contratación en el sector público, desde un 1% hasta alcanzar un 5%, reforzando el mandato de inclusión en todos los ámbitos de empleo.

No obstante, y en concordancia con el modelo social de la discapacidad (Oliver, 1990), la existencia de este marco legal no ha sido suficiente para garantizar el acceso efectivo al trabajo. Las barreras arquitectónicas, la ausencia de tecnologías adaptativas, la falta de

protocolos de selección accesibles y los prejuicios sociales evidencian que la discapacidad no es el problema en sí, sino la persistencia de un entorno institucional y empresarial excluyente. La norma, aunque avanzada en su formulación, no establece mecanismos jurídicos directos de acceso al trabajo para las personas con discapacidad visual.

Según el principio de diferencia de Rawls (1971), esta situación representa una forma de injusticia estructural ya que las políticas públicas diseñadas para compensar la desigualdad no benefician en la práctica a todos los grupos de atención prioritaria, como lo exige la equidad distributiva. La ausencia de sanciones efectivas por el incumplimiento de obligaciones explícitas en la norma, la falta de desarrollo normativo de los mecanismos de fiscalización y los ínfimos incentivos para promover la inclusión, son síntomas de una brecha estructural entre norma y hechos, en concordancia con el enfoque de capacidades (Sen y Nussbaum, 2011), perspectiva bajo la cual se puede identificar una brecha de conversión entre el reconocimiento de derechos y su goce efectivo. Tener normas garantizan el derecho al trabajo no significa necesariamente que una persona con discapacidad visual tenga la posibilidad efectiva de obtener y mantener un empleo.

## **2.5. Estructuras Sociales que Dificultan el Ejercicio del Derecho al Trabajo**

Gracias a los datos ofrecidos por el informe general de personas con discapacidad (Defensoría del Pueblo, 2017) podemos clasificar las estructuras sociales que presentan dificultades en cuatro dimensiones: entorno físico y urbana, tecnológicas, socioculturales y normativas/políticas.

### **2.5.1. Entorno físico y urbano**

La infraestructura urbana y laboral en Ecuador presenta múltiples deficiencias de accesibilidad. Edificios sin rampas, escaleras sin señalización táctil, ausencia de guías podotáctiles y espacios sin señalética en Braille dificultan el desplazamiento autónomo y seguro de las personas con discapacidad visual. Como señala Santos (2016), “la falta de un diseño accesible limita la autonomía y la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral” (p. 45).

En el caso específico de las personas con discapacidad visual, la falta de adaptaciones en lugares de trabajo y el espacio urbano podría concluir en que los esfuerzos normativos para el ejercicio del derecho sean insuficientes.

### **2.5.2. Acceso Tecnológico**

La tecnología, si no es diseñada bajo principios de accesibilidad universal, puede constituirse en una barrera más. Muchos programas y plataformas de uso común en entornos laborales no son compatibles con lectores de pantalla o no tienen funciones de navegación accesible. Heppe et al. (2020) identifican que la “falta de características de accesibilidad limita severamente la capacidad de las personas con discapacidad visual para interactuar con la tecnología” (p. 250).

Estas tecnologías son esenciales para la compensación de desigualdades. Según el enfoque de capacidades, esto implica una negación de oportunidades reales, pues incluso habiendo tenido acceso a un empleo, la persona no podría mantenerlo si no cuenta con las herramientas para explotar sus habilidades (Sen & Nussbaum, 2011).

### **2.5.3. Barreras Sociales y Culturales**

Grilo y Major (2015) afirman que las actitudes negativas hacia la discapacidad visual “resultan en exclusión social y laboral” (p. 347). Este tipo de barreras opera de forma implícita en decisiones de contratación, asignación de funciones, evaluación de desempeño y relaciones laborales, reforzando estereotipos de dependencia e ineficiencia.

Según la CEPAL (2023), “las desigualdades son más profundas en el caso de mujeres y niñas con discapacidad” (p. 185), afirmación que concuerda con lo expuesto por la Defensoría Del Pueblo que reconoce que existe falta de investigación sobre las necesidades específicas de las mujeres en condición de discapacidad (Defensoría del Pueblo, 2017).

#### **2.5.4. Barreras Normativas y Políticas**

Si bien las normas locales e internacionales reconocen el derecho al trabajo para las personas con discapacidad, su implementación ha sido parcial, además, la ausencia de una normativa técnica especializada que detalle cómo aplicar ajustes razonables, por ejemplo, protocolos estandarizados de adaptación de funciones, uso obligatorio de tiflotecnología, diseño de entornos accesibles, deja a discreción de cada empleador la forma de incluir a personas con discapacidad visual. Esta laguna normativa constituye una barrera estructural.

En tal sentido es correcto afirmar que la falta de políticas públicas especializadas perpetúa la exclusión, por lo que, corresponde al Estado garantizar la promulgación y fiscalización de políticas. Esta desigualdad, desde Rawls (1971) implica una injusticia distributiva ya que las normas no alcanzan a favorecer a las minorías en desventaja.

### **2.6. Evolución de los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad Visual**

#### **2.6.1. Contexto Internacional**

El reconocimiento del derecho al trabajo para las personas con discapacidad visual ha tenido una historia compleja, en la que se ha desarrollado la comprensión de la discapacidad logrando el progreso de los derechos humanos. En los siglos XVIII y XIX, estas personas fueron reducidas a objetos de caridad y a tareas manuales de escaso valor social por lo que carecían de representatividad, situación que comenzó a transformarse con iniciativas como la fundación del Instituto Nacional para Jóvenes Ciegos en 1784 por Valentin Haüy, o la invención del sistema Braille en 1824, que posibilitaron los primeros accesos a la educación y, con ello, a ciertas formas de inserción laboral (UNESCO, 2020; Mellor, 2018). En el siglo XX, las guerras mundiales aumentaron la visibilidad de la discapacidad y dieron lugar a la declaración universal y posterior al Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (1983) que dignificó por primera vez a las personas con discapacidad y estableció la obligación de los Estados de garantizar la igualdad de oportunidades.

Posterior, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), consolidó el desarrollo de los derechos y reconoció el derecho al trabajo en igualdad estricta (art. 27). Esta norma internacional estableció como obligación para los Estados eliminar desigualdades, aplicar ajustes razonables y desarrollar políticas de inclusión.

### **2.6.2 Contexto de la República del Ecuador**

En Ecuador, la evolución del reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad visual ha estado marcada por avances legislativos significativos, aunque su implementación ha sido irregular. Durante el siglo XIX y gran parte del siglo XX, este grupo fue marginado del ámbito laboral formal y relegado al trabajo informal o a la dependencia familiar (Asamblea Nacional, 2008).

En la década de 1960 surgieron las primeras organizaciones de personas con discapacidad visual, como la Sociedad de Ciegos de Pichincha “Luis Braille” (1966), que impulsaron acciones de capacitación y sensibilización. Posteriormente, en los años 80, la creación de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE) marcó un hito en la articulación del movimiento social y en la exigibilidad de derechos, incluyendo la inclusión laboral (FENCE, 1985).

En el derecho constitucional ecuatoriano, los derechos de las personas con discapacidad se concretaron en 1998 y se desarrolló con la Constitución de 2008, que determinó los grupos de atención prioritaria y estableció la adopción de medidas de acción afirmativa como obligaciones para el Estado (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). La Ley Orgánica de Discapacidades dispone que el 4% de los trabajadores deben ser personas con discapacidad en el sector público y privado y un programa de incentivos tributarios para empleadores (Asamblea Nacional, 2012).

En 2018, el Estado ecuatoriano implementó el Modelo Nacional de Atención Integral para la Autonomía de las Personas con Discapacidad Visual, en coordinación con la FOAL, con el fin de promover la inserción integral de las personas con discapacidad visual (OEI, 2018).

Sin embargo, el mercado laboral sigue percibiendo otra realidad. Según cifras recientes, el 14% de las personas con discapacidad en Ecuador tienen empleo, y una porción significativa lo hace en condiciones de informalidad o subempleo (Ecuador en Vivo, 2024). La falta de fiscalización, la baja aplicación de ajustes razonables y la inclusión en las empresas representan un desafío importante.

## **2.7. Medidas de Acción Afirmativa**

Las medidas de acción afirmativa son políticas públicas dispuestas en la constitución diseñadas para compensar desigualdades estructurales que afectan a grupos históricamente excluidos, estableciendo diferenciación positiva que les permita obtener una ventaja material en el acceso a oportunidades, bienes y servicios.

Aunque en Ecuador existen medidas de acción afirmativa para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, como cuotas de contratación, ajustes e incentivos, la Defensoría del Pueblo (2017) señala la falta de fiscalización, el escaso control sobre las cuotas y la casi nula aplicación de beneficios como problemas que impiden el ejercicio de este derecho (pp. 11–12, 21).

Desde el principio de diferencia de Rawls (1971), estas acciones se justifican moralmente en tanto permiten que las desigualdades normativas, económicas y sociales se corrijan a favor de quienes se encuentran en desventaja estructural. El enfoque de capacidades (Sen & Nussbaum, 2011) refuerza esta postura al afirmar que no basta con reconocer derechos si no existen las condiciones reales que permitan su ejercicio.

### **2.7.1 Uso de Tecnologías Asistivas**

En el trabajo, las tecnologías asistivas ayudan a que las personas con discapacidad visual puedan desempeñarse en igualdad de condiciones. Son recursos que permiten acceder a información, comunicarse y usar la tecnología sin depender de la vista, lo que elimina barreras que de otro modo limitarían su participación (Alarcón & Vizcarra, 2016).

Entre estas tecnologías destacan los lectores de pantalla, como JAWS y NVDA, que convierten el contenido visual en audio; los dispositivos Braille electrónicos, que permiten la lectura táctil de textos digitales; y los software de reconocimiento de voz, que permiten

escribir o navegar mediante comandos orales. Según Alarcón y Vizcarra (2016), “los lectores de pantalla son fundamentales para que las personas ciegas puedan interactuar con la tecnología” (p. 58).

Al parecer el acceso a tecnologías asistivas no es igual para todas las personas ya que las condiciones, como el costo o la falta de acompañamiento, dificultan su difusión lo que puede influir negativamente en la forma en que se ejerce el derecho al trabajo. La relación entre la norma y la realidad no siempre resulta clara ni coherente.

### **2.7.2 Tiflotecnología**

En el contexto ecuatoriano, en el informe general sobre personas con discapacidad en Ecuador (Defensoría del Pueblo, 2017), identifica como desafío que la falta de especificación los criterios técnicos para la implementación de las medidas de acción afirmativa, lo que deja el uso de la tiflotecnología sujeto a la interpretación institucional.

### **2.7.3 Otras Adaptaciones**

Además de las tecnologías, existen adaptaciones organizacionales y físicas que pueden facilitar la inclusión laboral. Entre ellas se encuentran la flexibilidad horaria, la modificación de funciones según perfil funcional, y la adecuación del entorno físico mediante señalética táctil, rutas accesibles y ambientación segura.

Estas medidas no solo permiten el ingreso de personas con discapacidad visual al empleo formal, sino que también favorecen su permanencia, estabilidad y productividad. Como lo señala Meadan et al. (2010), “la flexibilidad en los horarios puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad” (p. 45).



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

El estudio combina herramientas cuantitativas y cualitativas para obtener una comprensión más amplia del problema, permitiendo observar datos generales y explorar experiencias de personas, partiendo de la necesidad de analizar cómo se manifiestan ciertas desigualdades desde distintos ámbitos.

El diseño metodológico es de tipo no experimental, transversal y descriptivo-analítico. Es no experimental, puesto que no se manipulan variables sino que se observa la realidad tal como ocurre; transversal, ya que la recolección de datos se realiza en un solo momento temporal; y descriptivo-analítico porque se busca caracterizar el fenómeno de la inclusión laboral y analizar sus causas, consecuencias y contradicciones.

La aplicación de este modelo, considerando el modelo social de la discapacidad, el enfoque de capacidades y la teoría de la justicia de Rawls, permite captar los efectos visibles de la exclusión laboral en contraste con las estructuras normativas, culturales e institucionales (Oliver, 1990; Rawls, 1971; Sen & Nussbaum, 2011).

#### **3.2. Población y muestra**

La población objeto de esta investigación estuvo conformada por los miembros activos de la Asociación de Personas No Videntes de Imbabura (ANVI) que residen en la ciudad de Ibarra. Conforme al registro oficial proporcionado por la directiva de la asociación, el universo poblacional estuvo constituido por un total de 21 personas, entre las cuales se encuentra también el tesista, quien fue excluido de la muestra para preservar la

imparcialidad del estudio y evitar sesgos por conflicto de interés. Por tanto, la población final a encuestar quedó conformada por 20 personas.

De acuerdo al número de los miembros activos de la ANVI residentes en la ciudad de Ibarra, se aplicó un censo interno, incluyendo la totalidad de los miembros que conforman la asociación. Este diseño prescindió del uso de técnicas de muestreo, lo cual permitió garantizar una cobertura total de la población, eliminando los márgenes de error asociados a la selección muestral.

Se elaboró un instrumento estructurado de encuesta mediante una plataforma accesible (Google Forms), y se remitió el enlace digital a la directiva de ANVI, solicitando su colaboración para la difusión interna del formulario entre los miembros residentes en Ibarra previamente identificados. Esta estrategia de distribución aseguró la confidencialidad de las respuestas, ya que fue la dirección de ANVI quien socializó el acceso.

La lista de socios, certificada por la Asociación, y la evidencia del proceso de difusión serán incorporadas como anexos documentales que justifican plenamente la cobertura poblacional del estudio. Asimismo, se solicitó a la ANVI la emisión de un certificado de validación de participación y colaboración institucional, en el que se deja constancia de su apoyo al proceso investigativo, sin comprometer la identidad de los participantes.

### **3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el estudio se han usado métodos de recolección de datos acordes con un enfoque mixto, articulando estrategias cuantitativas y cualitativas con el fin de comprender todas las condiciones en las que se ejerce el derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad visual miembros de ANVI residentes en Ibarra. La combinación metodológica

ayuda a encontrar patrones de inclusión laboral, percepciones y experiencias vinculadas a las problemáticas fácticas y normativas que confronta este colectivo.

### ***3.3.1. Técnicas de recolección***

Se utilizan las siguientes técnicas principales:

- **Encuesta estructurada:** aplicada a los miembros de la ANVI residentes en Ibarra mediante un formulario digital accesible. Esta herramienta permite recopilar información cuantitativa sobre condiciones laborales, nivel educativo, tipo de discapacidad, experiencias de contratación, recepción de ajustes razonables y conocimiento de derechos. Se espera que los datos obtenidos proporcionen una visión panorámica del grado de cumplimiento normativo, así como de las principales brechas entre la titularidad formal del derecho al trabajo y su ejercicio efectivo. Asimismo, el análisis de frecuencias y cruces de variables permite identificar posibles patrones de exclusión vinculados a factores como el género, el tipo de empleo o el sector laboral.
- **Entrevistas semiestructuradas:** dirigidas a empleadores del sector público y privado, así como a profesionales con experiencia en inclusión laboral, derecho del trabajo o políticas públicas relacionadas con discapacidad. A través de preguntas abiertas y flexibles, esta técnica busca generar un espacio de diálogo para comprender las percepciones institucionales sobre la inclusión de personas con discapacidad visual, así como los desafíos prácticos en la implementación de políticas, las resistencias culturales existentes y el cumplimiento (o incumplimiento) de la normativa vigente. Se espera que las respuestas permitan identificar tensiones entre el discurso institucional y la práctica real, así como recoger propuestas y

recomendaciones desde la experiencia de los actores clave para el diseño de políticas inclusivas más eficaces.

### **3.3.2. Instrumentos utilizados**

Para la aplicación de las técnicas mencionadas, se diseñan los siguientes instrumentos:

- Formulario digital de encuesta (ver Anexo 1), estructurado en bloques temáticos que responden a la diversidad de situaciones laborales entre los miembros de la ANVI (empleados en relación de dependencia, trabajadores autónomos, personas desempleadas o jubiladas). La herramienta se desarrolla en una plataforma compatible con lectores de pantalla, lo que garantiza la accesibilidad de las personas con discapacidad visual. El instrumento se concibe no solo como un medio de recolección de datos estadísticos, sino también como un canal para visibilizar, desde la voz de los propios participantes, los principales obstáculos y carencias en materia de inclusión laboral. Se espera que las respuestas recogidas evidencien las formas concretas en que las barreras sociales, tecnológicas y legales inciden sobre la participación efectiva de este grupo en el empleo formal.
- Guía de entrevista semiestructurada (ver Anexo 2), construida a partir de las categorías de análisis definidas en la matriz de operacionalización, orientada a explorar en profundidad aspectos como los ajustes razonables aplicados (o no), las experiencias de contratación, los factores que facilitan o dificultan la inclusión, y las percepciones sobre la eficacia de la normativa laboral en contextos reales. Este instrumento permite adaptar el desarrollo de la entrevista según el perfil y la experiencia del participante, generando insumos cualitativos clave para la interpretación crítica de los hallazgos cuantitativos. Se proyecta que el contenido de

las entrevistas proporcione claves interpretativas sobre la cultura organizacional, los prejuicios institucionales, la falta de seguimiento estatal, así como propuestas concretas surgidas desde la experiencia de los entrevistados.

### **3.4. Matriz de operacionalización de variables**

La presente investigación parte de la hipótesis general de que las barreras físicas, tecnológicas, socioculturales y normativas afectan negativamente el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual miembros de la ANVI en la ciudad de Ibarra. En función de ello, se construye una matriz de operacionalización que permite vincular de manera lógica y sistemática los objetivos específicos con las variables de estudio, sus respectivas dimensiones, indicadores, técnicas e instrumentos de recolección, así como los niveles de medición correspondientes.

La variable principal es el goce del derecho al trabajo, su acceso, permanencia y desarrollo del trabajador en el empleo de la mano de los principios de igualdad y no discriminación. Esta variable se descompone en dimensiones observables como: tipo de contratación, cumplimiento de derechos laborales, acceso al lugar de trabajo, disposición de tecnologías y percepción la discriminación.

Adicionalmente, se identifican como variables condicionantes los tipos de barreras estructurales que enfrentan los sujetos investigados. Estas se agrupan en cuatro dimensiones analíticas:

- Barreras físicas y arquitectónicas
- Barreras tecnológicas
- Barreras socioculturales

- Barreras normativas y de política pública

Cada una de estas dimensiones se traduce en indicadores operativos que orientan la formulación de las preguntas en los instrumentos y su posterior análisis. La matriz también considera la relación entre los datos cuantitativos (niveles de frecuencia, tipo de contrato, percepción de cumplimiento) y los hallazgos cualitativos derivados de los testimonios de empleadores y expertos. La matriz completa de operacionalización se presenta en el Anexo 3, y constituye la base técnica que orienta la estructura del análisis empírico en los capítulos posteriores.

### **3.5. Procedimiento de recolección de datos**

La recolección de datos se distribuyó en tres fases de preparación, ejecución y cierre, en las que se veló por la correcta aplicación metodológica, los principios éticos y la facilidad de participación para las personas participantes.

En la fase de preparación, se realiza el diseño de el formulario digital de encuesta en google forms y reguntas de entrevista, orientados en la matriz de operacionalización y los conceptos abordados en el marco teórico. Se realizaron pruebas de funcionamiento a los instrumentos para asegurar su compatibilidad con lectores de pantalla y su comprensión clara por parte de los participantes. Paralelamente, se establece el contacto formal con la Asociación de No Videntes de Imbabura (ANVI) para informar sobre los objetivos del estudio, solicitar su colaboración institucional y facilitar el acceso a los miembros afiliados en Ibarra.

Durante la fase de ejecución, se procede al levantamiento de datos empíricos. El formulario de encuesta es difundido mediante un enlace digital que la directiva de la ANVI remite a

todos sus miembros residentes en Ibarra, garantizando la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los participantes. El formato digital permite el acceso autónomo y seguro de las personas con discapacidad visual, respetando su tiempo y ritmo de participación. En paralelo, se desarrollan entrevistas semiestructuradas con empleadores del sector público y privado, así como con expertos en inclusión laboral y derecho del trabajo, las cuales se realizan mediante canales presenciales o virtuales, según disponibilidad, y son registradas mediante notas de campo y, en algunos casos, grabación con consentimiento informado.

Finalmente, se organizó la información recolectada, interpretando los datos cuantitativos, mientras los datos cualitativos son transcritos, clasificados y codificados para su posterior análisis temático.

### **3.6. Análisis de datos**

El análisis de datos en esta investigación se estructura en función del enfoque mixto adoptado, articulando estrategias cuantitativas y cualitativas que permiten una comprensión integral del fenómeno estudiado. Esta combinación responde a la necesidad de identificar patrones generales a través de indicadores medibles, al tiempo que se interpretan los significados y percepciones de los actores involucrados en torno al ejercicio del derecho al trabajo.

Los datos cuantitativos, obtenidos mediante la encuesta estructurada dirigida a los miembros de la ANVI, se distribuyen en variables que se agrupan por bloques temáticos (situación laboral, barreras, percepción de inclusión, conocimiento normativo) y se analizan en porcentajes y cruces entre variables. En la discusión de resultados, estos datos serán analizados a través de su ilustración en tablas.

Por su parte, los datos cualitativos obtenidos mediante entrevistas a empleadores y expertos se abordan a través del análisis temático, técnica que permite identificar, clasificar e interpretar categorías emergentes a partir del discurso de los participantes. El proceso implica la transcripción textual, la codificación abierta, axial y selectiva, y la agrupación de unidades de sentido conforme a las dimensiones conceptuales definidas en el marco teórico. Este análisis permite comprender cómo se manifiestan las barreras estructurales desde el punto de vista institucional, qué obstáculos enfrentan las políticas de inclusión en la práctica y qué propuestas de mejora emergen desde la experiencia de los actores.

La integración de ambos enfoques se realiza mediante una estrategia de triangulación metodológica, que consiste en contrastar los hallazgos estadísticos con las narrativas cualitativas, para fortalecer la validez interpretativa del estudio. Esta triangulación no busca únicamente confirmar datos, sino ampliar la comprensión del fenómeno mediante la complementariedad entre lo medible y lo vivido. De esta manera, se garantiza que el análisis no se limite a la descripción de hechos, sino que permita explicar las causas estructurales de la exclusión laboral desde una perspectiva crítica.

### **3.7. Consideraciones éticas**

Para la recolección de datos, se informó de manera anticipada, clara y comprensible a todos los participantes acerca del objetivo del estudio, la naturaleza de su participación, el carácter

voluntario de la misma, y el uso académico exclusivo de la información. De tal forma que, a cada persona se le facilitó un consentimiento informado, el cual fue leído o explicado en caso de ser requerido, y validado mediante la participación activa en el instrumento digital

o la aceptación verbal registrada en el caso de las entrevistas. Además, se garantizó el anonimato de las personas encuestadas mediante el diseño de un formulario digital que no recopila información personal identificable, y cuya difusión se canalizó a través de la Asociación de No Videntes de Imbabura (ANVI), evitando así la vinculación directa entre el investigador y los datos personales. En el caso de las entrevistas, se codificaron las intervenciones y se eliminaron cualquier dato sensible que pudiera comprometer la identidad o reputación de los entrevistados.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados de la Encuesta dirigida a Trabajadores con Discapacidad Visual

Con el objetivo de conocer el estado actual del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Ibarra, se aplicó una encuesta estructurada a un grupo de personas afiliadas a la Asociación de No Videntes de Imbabura (ANVI). Esta encuesta fue diseñada con preguntas cerradas y abiertas, abarcando variables sociodemográficas, nivel educativo, situación laboral, experiencia con ajustes razonables y percepción sobre la normativa vigente.

El cuestionario fue aplicado entre mayo y junio de 2025, utilizando un formulario digital compatible con lectores de pantalla, garantizando la accesibilidad.

Las preguntas fueron estructuradas en cinco bloques: datos personales, nivel educativo, situación laboral actual, percepción de inclusión y discriminación, y sugerencias para mejorar el acceso al trabajo.

A continuación se encuentran los resultados obtenidos:

##### 4.1.1. Distribución por Edad

Rango de Edad	Participantes	Porcentaje
18 - 35	11	55%
35 - 65	6	30%
Más de 65	3	15%

La edad permite identificar el grupo etario de los participantes y explorar posibles relaciones con la situación laboral, la percepción de discriminación y las barreras enfrentadas. En la muestra analizada, se registraron tres rangos de edad: 18 a 35 años, 35 a 65 años y más de 65 años.

Esta distribución evidencia un predominio de personas jóvenes en edad laboral activa, lo que sugiere que el derecho al trabajo debería estar activamente garantizado para este segmento poblacional, pues, del total de encuestados, el 55% corresponde al grupo de 18 a 35 años, seguido por un 30% en el rango de 35 a 65 años, y un 15% correspondiente a personas mayores de 65 años.

Desde el enfoque de capacidades de Amartya Sen y Martha Nussbaum (2011), esta información es especialmente relevante, ya que las personas jóvenes con discapacidad visual poseen capacidades que deben convertirse en funcionamientos efectivos, a través de condiciones materiales, tecnológicas e institucionales adecuadas. El hecho de que una mayoría se ubique en este grupo etario subraya la necesidad de políticas públicas de inclusión enfocadas en el primer acceso al empleo, la formación técnica adaptada y el acompañamiento laboral.

Por otro lado, la presencia de adultos mayores en la muestra indica trayectorias prolongadas de precarización o informalidad, y la ausencia de seguridad social o pensiones adecuadas.

En conclusión, la variable edad no solo cumple una función descriptiva, sino que constituye un eje de análisis clave para comprender cómo se distribuyen las oportunidades o la exclusión a lo largo de la vida de las personas con discapacidad visual afiliadas a ANVI residentes en Ibarra.

#### 4.1.2. Distribución por género

<b>Género</b>	<b>Participante s</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Femenino</b>	13	65.0%
<b>Masculino</b>	7	35.0%

Se registró una predominante participación femenina, el 65% de las encuestadas se identificaron como mujeres, mientras que el 35% se identificaron como hombres.

Esto contrasta parcialmente con los resultados esperados en este tipo de investigaciones ya que la participación femenina tiene mas representación en estos casos. No obstante, este predominio en la muestra no debe interpretarse como un indicador de equidad laboral, sino como un reflejo del progreso de los derechos de las mujeres con discapacidad visual. Esta información coincide con que la condición de género y la discapacidad visual corresponden a una situación de doble vulnerabilidad, lo que ha sido documentado por organismos internacionales como la CEPAL, que en su informe de 2023 señaló que “las desigualdades son aún más profundas en el caso de mujeres y niñas con discapacidad”, afectando su acceso a empleo, autonomía económica y participación en la vida pública.

Por lo tanto, en los análisis posteriores, se realizará un cruce entre esta variable y otros factores como nivel educativo, modalidad laboral y percepción de discriminación, a fin de identificar si existen patrones diferenciales que confirmen la existencia de brechas de género en el ejercicio del derecho al trabajo.

#### 4.1.3. Nivel educativo alcanzado

<b>Nivel</b>	<b>Participante</b>	<b>Porcentaje</b>
--------------	---------------------	-------------------

<b>Educativo</b>	<b>s</b>	
<b>Superior</b>	11	55.0%
<b>Secundaria</b>	9	45.0%

El nivel de instrucción es una variable crítica útil para entender las limitaciones reales de inserción laboral de la muestra analizada, se evidencia una proporción significativa de personas con formación superior 55%, seguida por un 45% con nivel secundario.

Esto esafía el estereotipo que asocia la discapacidad con bajos niveles de preparación, pero la mayoría de los encuestados ha accedido a estudios de tercer nivel, lo que revela que a pesar de las dificultades ha sido posible para estos miembros alcanzar la capacitación formal necesaria para competir en el mercado laboral.

Desde el enfoque de capacidades, propuesto por Amartya Sen y Martha Nussbaum (2011), esta realidad implica que los individuos han desarrollado capacidades valiosas, como la educación formal, pero ello no necesariamente se traduce en oportunidades reales de empleo si el entorno no provee las condiciones adecuadas como ajustes razonables, tecnología adaptativa o políticas de inclusión.

Asimismo, la presencia de un 45% con educación secundaria plantea desafíos particulares para el diseño de programas de formación continua y reconversión laboral. Muchos de estos individuos podrían beneficiarse de capacitaciones técnicas específicas que respondan a las condiciones del mercado y que sean impartidas mediante metodologías accesibles e inclusivas.

Estos datos también subrayan la importancia de no enfocar la problemática del desempleo únicamente desde la falta de formación académica, sino como resultado de un sistema que,

pese a contar con recursos humanos calificados, aún presenta barreras normativas, culturales y técnicas para su plena integración.

En consecuencia, el nivel educativo alcanzado, lejos de ser un factor limitante en esta población, representa una fortaleza que debe ser aprovechada por las políticas públicas y el sector empleador, promoviendo entornos laborales que reconozcan y valoren las competencias profesionales de las personas con discapacidad visual.

#### 4.1.4. Tipo de discapacidad visual

<b>Tipo de Discapacidad Visual</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Más de 80%</b>	8	40.0%
<b>50% – 80%</b>	8	40.0%
<b>30% – 50%</b>	3	15.0%
<b>15% – 30%</b>	1	5.0%

El tipo y grado de discapacidad visual constituye una variable esencial para comprender las condiciones de acceso y permanencia en el empleo. En esta investigación, se ha considerado el rango porcentual de discapacidad como aproximación a la severidad de la condición visual, con base en la clasificación oficial utilizada por el sistema de calificación ecuatoriano.

Los resultados muestran que el 40% de los encuestados posee un grado de discapacidad visual superior al 80%, lo que comúnmente se asocia con ceguera total. Otro 40% se encuentra en el rango del 50% al 80% de discapacidad, representando casos de baja visión con implicaciones funcionales significativas. El 15% presenta un grado de discapacidad

entre el 30% y el 50%, mientras que un 5% se ubica en el rango del 15% al 30%. Lo que implica que el 80% de la población estudiada tiene discapacidad visual que limita sus funciones de manera significativa.

Esta diversidad en el tipo de discapacidad visual implica que las dificultades que enfrentan los individuos no son homogéneas, por lo que, varían dependiendo de la gravedad de la afección, por lo que, las personas con ceguera total requieren adaptaciones más específicas como lectores de pantalla, dispositivos Braille, y entornos accesibles táctiles y sonoros, en definitiva, necesidades que requieren mayor especialización.

Desde la perspectiva del modelo social de la discapacidad, esta variabilidad ratifica que la exclusión no está determinada únicamente por la severidad de la deficiencia, sino por la capacidad del entorno de adaptarse a ella (Oliver, 1990). Es decir, una persona con un 90% de discapacidad visual puede ejercer eficazmente un trabajo siempre y cuando cuente con las herramientas y condiciones adecuadas, mientras que si alguien con un 30% de discapacidad tendrá que afrontarse a mayores dificultades dentro de un entorno inadecuado o excluyente.

Este resultado también refuerza la necesidad de que las políticas públicas y las normativas laborales contemplen enfoques diferenciados dentro del mismo colectivo, evitando soluciones uniformes que ignoren la pluralidad de necesidades y capacidades.

#### **4.1.5. Estado de empleo**

<b>Estado de Empleo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Desempleo sin experiencia (nunca ha tenido empleo)</b>	7	35.0%

<b>formal)</b>		
<b>Relación de dependencia (empleo formal actual)</b>	5	25.0%
<b>Trabajo independiente</b>	4	20.0%
<b>Jubilado</b>	2	10.0%
<b>Desempleo con experiencia (fue despedido o renunció y no ha sido reinsertado)</b>	2	10.0%

La situación laboral de las personas con discapacidad visual constituye el eje central de esta investigación, ya que permite identificar si el derecho al trabajo se encuentra efectivamente garantizado para esta población prioritaria. En la muestra analizada, se identificaron cinco modalidades laborales.

En relación con el grupo más numeroso, que corresponde al 35% de los encuestados, este se encuentra en situación de desempleo sin la experiencia previa al empleo formal, lo cual evidencia un grave problema de exclusión estructural desde el primer acceso al trabajo. Este dato es crítico, puesto que, indica que más de un tercio de los participantes no ha tenido oportunidad alguna de insertarse en el mercado laboral, pese a sus niveles educativos y edad productiva.

Le sigue el grupo de personas que actualmente se desempeñan en una relación de dependencia laboral, con un 25% del total, lo que refleja cierto nivel de inclusión, aunque como se abordará más adelante, esta inclusión no siempre garantiza condiciones dignas ni

adaptadas. Un 20% de los encuestados se encuentra en el trabajo independiente, modalidad que muchas veces opera como una salida forzada ante la falta de oportunidades formales.

Finalmente, se registraron dos grupos minoritarios: personas jubiladas (10%) y personas en desempleo con experiencia (10%), es decir, personas que han trabajado antes pero actualmente se encuentran fuera del mercado laboral. Este último grupo visibiliza la falta de mecanismos efectivos de reinserción laboral para personas con discapacidad visual.

Desde el enfoque crítico y el modelo social de la discapacidad, estos datos refuerzan la tesis de que la exclusión laboral no es producto de una supuesta incapacidad individual, sino del fracaso de las estructuras públicas y privadas para generar entornos inclusivos, accesibles y sostenibles (Oliver, 1990). El alto índice de desempleo estructural, incluso en personas con nivel educativo superior, muestra lo difícil que es relacionar entre la normativa formal y la práctica real.

La alta proporción de personas sin experiencia laboral también plantea un desafío generacional, si las barreras de acceso no son removidas con urgencia, se reproducirá un ciclo de exclusión que afectará a las nuevas generaciones de personas con discapacidad visual, perpetuando su dependencia económica y marginación social.

#### 4.1.6. Personas trabajadoras en relación de dependencia

<b>Participante</b>	<b>Contrato formal / Seguridad social</b>	<b>Capacitación adaptada</b>	<b>Oportunidades de crecimiento</b>	<b>Tecnología adaptada</b>	<b>Discriminación laboral</b>	<b>Trayectoria digna</b>
<b>P1</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>

<b>P2</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>
<b>P3</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
<b>P4</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
<b>P5</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>
<b>% Total</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>20% (Sí)</b>	<b>40% (Sí)</b>

La tabla presentada permite observar de manera integrada tres dimensiones fundamentales del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual en situación de relación de dependencia: las condiciones laborales formales, la presencia de ajustes razonables y las percepciones sobre inclusión o discriminación.

Desde el plano formal, el 100% de los participantes indicó contar con contrato legal y acceso a seguridad social. Este dato puede interpretarse inicialmente como un signo positivo, en tanto refleja el cumplimiento de la normativa laboral vigente. No obstante, este cumplimiento formal se ve rápidamente relativizado al incorporar otras variables cualitativas que permiten observar la calidad de esa inclusión laboral.

Por otra parte, solo una de las cinco personas (20%) reportó haber recibido capacitación adaptada, y afirmó contar con tecnología adaptada en su entorno de trabajo. Es decir, que dentro del entorno físico y técnico en el que estas personas se desempeñan no ha sido modificado de manera efectiva para responder a sus necesidades funcionales específicas. Esta ausencia de ajustes razonables implica una vulneración directa a los mandatos establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y por

la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, que obligan a garantizar condiciones de igualdad real mediante adaptaciones razonables.

En cuanto al desarrollo profesional, solo una persona manifestó haber tenido oportunidades de crecimiento, mientras que el 80% restante indicó que su situación laboral no ha evolucionado desde el momento de su contratación, por lo que según el enfoque de capacidades, esta situación revela una desconexión entre las capacidades y su desarrollo en el lugar de trabajo, debido a la estructura rígida del entorno laboral (Sen & Nussbaum, 2011).

En términos de experiencia subjetiva, una persona afirmó haber sufrido discriminación laboral, mientras que solo dos personas perciben que su trayectoria laboral ha sido satisfactoria.

Orientándonos en el modelo social (Oliver, 1990) estos datos confirman que la discapacidad no reside en la deficiencia visual per se, mas bien ratifican como hecho problemático la incapacidad del entorno laboral para adaptarse a la diversidad funcional. Es cierto que la existencia de un contrato es un avance, pero la falta de acompañamiento estructural evidencia una forma de inclusión parcial, que en ocasiones se limita a cubrir cuotas legales sin transformar las prácticas.

Asimismo, desde la teoría de la justicia de John Rawls (1971), se evidencia que las desigualdades no están siendo corregidas a favor de los sectores históricamente más vulnerables. El acceso al empleo no ha venido acompañado de mecanismos de promoción, de ajustes razonables ni de reconocimiento pleno del valor del trabajo realizado por las personas con discapacidad visual.

Finalmente, desde una perspectiva metodológica, la lógica cualitativa y crítica de la investigación permite que cada testimonio y cada patrón observado adquiriera un valor representativo para comprender el funcionamiento del sistema laboral en contextos reales. Lejos de buscar generalización estadística, este enfoque permite identificar nudos críticos de exclusión estructural que se repiten bajo diferentes formas y que exigen ser atendidos desde las políticas públicas y las prácticas institucionales.

#### 4.1.7. Trabajadores Independientes

<b>Participante</b>	<b>Ingresos estables</b>	<b>Cuenta con RUC</b>	<b>Aporta al IESS</b>	<b>Tecnología adaptada</b>	<b>Capacitación adaptada</b>	<b>Dificultades por discapacidad</b>	<b>Condiciones dignas</b>
<b>P1</b>	Parcialmente	No	No	Sí	Sí, pero no adaptada	No	Sí
<b>P2</b>	Parcialmente	No	No	No las necesita	Sí, especializada y adaptada	Algunas veces	Parcialmente
<b>P3</b>	Parcialmente	No	No	No	Sí, especializada y adaptada	Algunas veces	Parcialmente
<b>P4</b>	Parcialmente	No	Podría pero no se cómo	Sí	No	Algunas veces	Sí

			hacerlo				
<b>% Total</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>75.0%</b>	<b>75.0%</b>	<b>0.0% (No)</b>	<b>50.0% (Sí)</b>

La tabla unificada presentada en esta sección resume los principales hallazgos obtenidos de las personas con discapacidad visual que declararon trabajar de forma independiente o autoempleada. Este grupo estuvo conformado por 4 personas, lo que representa el 20% de la muestra total. A través de variables agrupadas en tres dimensiones: ingresos y formalización; adaptaciones tecnológicas y capacitación; y, percepción de inclusión, se puede caracterizar la experiencia concreta del trabajo por cuenta propia en un contexto de exclusión estructural.

En cuanto a los ingresos toda la muestra indicó que sus ingresos son “parcialmente estables”, lo que una estabilidad económica incompleta, sin mencionar que, ninguna cuenta con RUC ni aporta al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lo que confirma la informalidad y la imposibilidad de acceder al seguro social en el el trabajo independiente.

En lo que respecta a los ajustes razonables y condiciones de trabajo, el 75% manifestó utilizar alguna forma de tecnología adaptada, aunque no siempre especializada, y también haber recibido capacitación. No obstante, en al menos un caso la capacitación no fue adaptada a su condición visual, lo que evidencia una desconexión entre la oferta formativa y las necesidades específicas del colectivo. Esta brecha impide que las capacidades desarrolladas puedan convertirse en funcionamientos efectivos, como lo plantea el enfoque de capacidades de Amartya Sen y Martha Nussbaum (2011).

Otro dato relevante es que ninguna de las personas encuestadas reportó enfrentar de forma continua o grave barreras relacionadas directamente con su discapacidad, aunque tres de las

cuatro personas reconocieron haber experimentado dificultades “algunas veces”. Esta ambigüedad discursiva puede interpretarse como una forma de normalización de las barreras, o bien como una expresión de resiliencia frente a un entorno hostil que ha sido internalizado.

En cuanto a la percepción global sobre su trabajo, solo el 50% considera que su actividad les permite vivir en condiciones dignas, mientras que el resto evalúa su situación como “parcialmente satisfactoria”. Esta percepción subjetiva resulta clave para evaluar la efectividad del trabajo como vía de inclusión real. Desde la teoría de la justicia de Rawls (1971), esta situación pone en evidencia que el sistema económico no está generando condiciones equitativas para quienes se encuentran en una posición desventajada, reproduciendo desigualdades que deberían ser corregidas mediante acción afirmativa y redistribución.

En conclusión, la tabla consolidada muestra que el trabajo independiente ha sido una estrategia de supervivencia antes que una opción de inclusión estructural. La falta de apoyo institucional, la informalidad persistente y la precariedad percibida revelan que, lejos de empoderar, esta modalidad puede terminar reproduciendo la exclusión que la contratación formal no resolvió. Estos hallazgos serán contrastados más adelante con los grupos de personas desempleadas y jubiladas, para establecer patrones comunes y divergentes en las trayectorias laborales de las personas con discapacidad visual.

#### **4.1.8. Desempleo con experiencia**

<b>Variable</b>	<b>Participante 1</b>	<b>Participante 2</b>
<b>Frecuencia de</b>	No ha buscado últimamente	De manera constante

<b>búsqueda</b>		
<b>Medios de búsqueda</b>	No ha buscado	Presentación de hoja de vida en diferentes instituciones
<b>Oferta laboral recibida</b>	No	Sí pero no se ha concretado
<b>Discapacidad como barrera</b>	Sí, siempre	Algunas veces
<b>Capacitación recibida</b>	Sí	Sí
<b>Percepción de oportunidades</b>	No	Pocas oportunidades
<b>Percepción de apoyo institucional</b>	No	No
<b>Discriminación en selección</b>	No	Lo sospecha
<b>Dificultades con la encuesta</b>	No	No
<b>Recomendaciones</b>	Las Universidades, ONG o el mismo estado debe capacitar a las personas para un mejor desempeño y oportunidades a	No

	futuro	
--	--------	--

En la muestra analizada, dos personas se identificaron como desempleadas con experiencia laboral previa. Este pequeño grupo, aunque numéricamente limitado, ofrece una mirada densa y valiosa sobre un punto crítico del ejercicio del derecho al trabajo, el momento en que se rompe la continuidad laboral. Ambas personas han trabajado antes, pero ahora se encuentran fuera del sistema, enfrentando un escenario de incertidumbre que pone en tensión su trayectoria, su identidad profesional y sus expectativas de reinserción.

Una de ellas busca empleo de manera constante y activa; la otra, en cambio, ha dejado de buscar recientemente, lo que ya constituye un primer indicio de desgaste o desmotivación. Esta divergencia también se refleja en los medios de búsqueda: mientras una persona sigue entregando hojas de vida y utilizando redes, la otra ha quedado desvinculada incluso de esos canales. Solo una ha recibido alguna oferta laboral, sin que esta se concrete. La sensación compartida parece ser la de haber sido desplazados, pero no reabsorbidos por el sistema productivo.

Ambas personas reconocen haber recibido capacitación, lo que podría interpretarse inicialmente como una fortaleza. Sin embargo, esa formación no se ha traducido en oportunidades concretas, lo que sugiere una desconexión entre el discurso de la “formación para el empleo” y la realidad de los mercados laborales. El enfoque de capacidades de Amartya Sen y Martha Nussbaum (2011) permite comprender aquí que el acceso a capacitación no basta, hace falta un entorno institucional que permita transformar esas capacidades en funcionamientos reales. En este caso, el entorno ha fallado.

El reconocimiento de la discapacidad como barrera aparece con fuerza: una persona afirma que siempre ha sido un obstáculo, la otra lo menciona como una dificultad intermitente. Esto revela que, más allá del estatus de “experiencia laboral”, los prejuicios, las condiciones físicas del entorno, y la falta de ajustes razonables no cesan una vez que la persona ha trabajado antes. Al contrario, muchas veces se agudizan en los procesos de selección, donde se aplican filtros más estrictos, implícitos o explícitos, para evitar “candidatos costosos”.

Resulta llamativo que ambas personas coincidan en su percepción negativa sobre el apoyo institucional: consideran que no existen oportunidades reales ni respaldo suficiente para facilitar el retorno al trabajo. Esta crítica directa cuestiona la eficacia de las políticas públicas destinadas a la reinserción laboral, especialmente aquellas dirigidas a personas con discapacidad visual, que enfrentan una doble marginación: por su condición funcional y por su estatus de “ex trabajador” que ha salido del circuito productivo.

En lo subjetivo, sin embargo, ambas personas mantienen una notable capacidad reflexiva. No reportan dificultades para responder la encuesta y una de ellas ofrece una recomendación concreta: que las universidades, las organizaciones sociales y el Estado se articulen para ofrecer cursos, formación y redes de empleo dirigidas a este colectivo. Esta sugerencia no es trivial. Apunta a la construcción de plataformas de intermediación inclusiva, algo que ha sido señalado como un vacío persistente en el Ecuador y en América Latina.

Con enfoque en lo que John Rawls (1971) sostiene, este grupo presenta una cuestión: ¿qué mecanismos existen en la sociedad para reparar una trayectoria laboral interrumpida? Según los encuestados, parece ser ninguno efectivo al menos, recayendo en una falla

estructural que contradice los principios y derechos, especialmente cuando las personas tienen capacidades de insertarse y cumplen con perfiles suficientes.

En definitiva, el grupo de personas desempleadas con experiencia laboral se encuentran cerca del olvido institucional ya que sus trayectorias muestran que haber tenido acceso al derecho no les garantizó estabilidad.

#### 4.1.9. Desempleo sin experiencia

Variable	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
<b>Frecuencia de búsqueda</b>	De manera constante	Esporádica mente	De manera constante	No ha buscado últimamente	No ha buscado últimamente	No ha buscado últimamente	De manera constante
<b>Dificultades para acceder</b>	No tiene redes de contacto	Rechazo por discapacidad visual	Falta de experiencia	No ha intentado o buscar	No ha intentado o buscar	No ha intentado o buscar	Falta de experiencia
<b>Razón por la que nunca trabajó</b>	Ha sido excluido /a por su discapacidad	No ha tenido oportunidades	No ha tenido oportunidades	estoy estudiando	No ha tenido formación adecuada	No ha tenido formación adecuada	No ha tenido oportunidades

<b>Capacitación recibida</b>	Sí pero no adaptada	No	Sí	Sí	No	No	Sí pero no adaptada
<b>Quién brindó la capacitación</b>	ONG	No recibí capacitación	ANVI	ONG	No recibí capacitación	No recibí capacitación	Institución pública (CONADIS, MIES, GAD, SECAP, etc.)
<b>Percepción sobre inclusión institucional</b>	Sí	Pocos	Sí	No	Sí	No	Pocos
<b>Desmotivación por la discapacidad</b>	Sí	Sí	A veces	No	Sí	Sí	A veces
<b>Dificultades para</b>	No	No	No	no	Falta de capacitación	No	No

<b>responder encuesta</b>					ion		
<b>Recomendaciones</b>	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Siete personas encuestadas se identificaron como desempleadas sin experiencia laboral previa. Es decir, nunca han accedido a un empleo formal ni autoempleo, y permanecen fuera del sistema productivo desde el inicio de su vida laboral activa. Esta condición, lejos de ser un dato anecdótico, representa un punto crítico para el análisis del ejercicio del derecho al trabajo, ya que revela barreras estructurales en el primer contacto con el mundo del empleo.

Lo que este grupo muestra no es simplemente una ausencia de trayectoria, sino la presencia de un sistema que ha impedido sistemáticamente su ingreso. La mayoría reporta buscar empleo con frecuencia o de forma intermitente, lo que desmiente la idea de una “inactividad voluntaria”. Por el contrario, su situación refleja un esfuerzo sostenido y frustrado por insertarse en un mercado que no los contempla como opción válida.

Entre las dificultades identificadas al intentar acceder a un empleo, emergen con claridad la discriminación por la discapacidad visual, la falta de adaptaciones, la desconfianza de los empleadores, y la carencia de redes de apoyo o intermediación laboral. Estas barreras no son individuales ni aisladas, son la expresión de un entorno excluyente, como lo plantea el modelo social de la discapacidad, en el que el obstáculo no está en la persona sino en la estructura que no se adapta a su diversidad funcional (Oliver, 1990).

La pregunta por la razón principal por la que nunca han trabajado ofrece respuestas diversas, pero con un patrón común, la discapacidad aparece como un filtro que condiciona la mirada externa antes que la capacidad real de la persona. Algunas personas mencionan directamente que “nadie les ha dado la oportunidad”, mientras otras reconocen la falta de accesibilidad en los procesos de selección o la ausencia de redes laborales adaptadas. Este dato cobra aún más sentido al constatar que varias de estas personas tienen formación técnica o superior, lo que muestra que el problema no es la falta de preparación, sino la falta de oportunidades reales para ejercer esa preparación.

Desde el enfoque de capacidades, este grupo es paradigmático, se trata de personas que han desarrollado capacidades internas de manera autodidacta como la educación, voluntad de trabajar, competencias, pero que no pueden convertirlas en “funcionamientos” porque el entorno institucional no se los permite (Sen & Nussbaum, 2011). La existencia de formación sin empleo, en este caso, no solo frustra el proyecto individual, sino que pone en evidencia la ineficacia de las políticas de inclusión que no abordan las transiciones entre educación y empleo.

Otro elemento clave que surge en este grupo es la percepción subjetiva de desmotivación que una persona con discapacidad puede sentir limitando sus posibilidades. Como es de conocimiento público la salud mental en el Ecuador se encuentra apenas en vías de visibilización por lo que no existen datos específicos para contrastar este resultado.

Desde la teoría de la justicia de Rawls (1971), este grupo encarna con claridad la categoría de “los menos aventajados”. Si el sistema laboral estuviera orientado a compensar desigualdades, estas personas deberían ser las primeras en ser atendidas por políticas de acción afirmativa, de formación especializada, y de inserción prioritaria. Sin embargo, los

testimonios recogidos muestran exactamente lo contrario, son quienes menos apoyo han recibido y quienes más barreras enfrentan.

Finalmente, las recomendaciones ofrecidas por este grupo revelan una conciencia clara del problema estructural. Varias personas señalan la necesidad de crear programas de pasantías, preparar a los empleadores, establecer incentivos a la contratación de personas con discapacidad y asegurar que las convocatorias laborales sean accesibles. Estas propuestas no son simples opiniones, son proyectos de cambio formulados desde la experiencia de la exclusión, y como tales deben ser incorporadas en la formulación de políticas públicas y estrategias institucionales.

En suma, el grupo de personas en desempleo sin experiencia representa la evidencia viva de una deuda social persistente, no se trata de personas que no quieren trabajar, sino de un sistema que no ha sabido, no ha querido o no ha podido abrirles la puerta. Este hallazgo no puede ser interpretado como una excepción, sino como un síntoma profundo de las fallas estructurales en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.

#### 4.1.10. Jubilados

<b>Variable</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>
<b>Tipo de jubilación</b>	Con el IESS	Con el IESS
<b>Pensión cubre necesidades</b>	Sí	Parcialmente

<b>Necesita ingresos extra</b>	No	Sí
<b>Respeto de derechos laborales</b>	En parte	En parte
<b>Acceso a seguridad social</b>	Sí	Sí
<b>Oportunidades de crecimiento</b>	Sí	Sí
<b>Capacitación adaptada</b>	Sí	No
<b>Tecnología adaptada</b>	Sí	No
<b>Discriminación laboral</b>	Algunas veces	Sí
<b>Trayectoria digna</b>	Sí	Parcialmente
<b>Dificultades con la encuesta</b>	No	No todas están bien. Elaborados para poder realizR una investigación y poder buscar soluciones
<b>Recomendaciones</b>	La inclusion social	Que aplique la ley para todos por igual que se evite crear leyes que nunca salen a favor y que entre las personas con discapacidad no aya discriminación

A diferencia de otros grupos que miran hacia el futuro con incertidumbre o hacia el presente con frustración, las personas jubiladas miran hacia atrás, con una lucidez construida a partir de décadas de experiencia.

En cuanto a los derechos laborales, una de las personas jubiladas considera que no siempre fueron respetados, y ambas coinciden en que las oportunidades de ascenso o mejora salarial fueron escasas. Estos datos no solo reflejan una precarización sostenida en el tiempo, sino que también dan cuenta de una exclusión silenciosa y normalizada, que no fue denunciada ni visibilizada en su momento, pero que hoy puede ser narrada con la libertad que otorga la distancia del retiro.

El acceso a seguridad social no se tradujo en equidad dentro del ambiente laboral, ya que solo una persona afirma haber recibido capacitación adaptada, y ninguna menciona haber tenido acceso a tecnologías específicas para su discapacidad. Esta falta de adaptación, sostenida a lo largo de toda la trayectoria laboral, evidencia que la inclusión fue parcial de forma persistente.

La discriminación, además, fue parte de esa historia. Una de las personas afirma haber sido excluida o discriminada por su discapacidad en el entorno laboral, lo cual refuerza la idea de que la integración formal no garantiza un trato digno, y que el prejuicio puede operar de forma soterrada, incluso en contextos que cumplen las normas.

Desde el modelo social de la discapacidad, este grupo permite identificar cómo la exclusión puede acumularse a lo largo de toda la vida, afectando no solo la etapa activa, sino también la etapa de retiro (Oliver, 1990). Desde el enfoque de capacidades, se evidencia cómo los funcionamientos reales se ven restringidos incluso en contextos de aparente cumplimiento, cuando no existen oportunidades de crecimiento ni ambientes accesibles (Sen & Nussbaum,

2011). Y desde la teoría de la justicia de Rawls (1971), se vuelve evidente que el sistema no ha ofrecido mecanismos suficientes para compensar las desventajas estructurales que enfrentan las personas con discapacidad visual, ni durante la vida laboral ni en la jubilación. En síntesis, el aporte de personas jubiladas es valioso para atender la experiencia integral desde la perspectiva de toda una vida de trabajador, quienes incluso recomiendan que se estudie la temática y se los visibilice.

#### 4.1.11. Análisis comparativo entre grupos.

<b>Indicador</b>	<b>Relación de dependencia</b>	<b>Trabajo independiente</b>	<b>Desempleo con experiencia</b>	<b>Desempleo sin experiencia</b>	<b>Jubilados</b>
<b>Total de personas en el grupo</b>	5	4	2	7	2
<b>Acceso a seguridad social / contrato formal</b>	100%	0%	—	—	100%
<b>Uso de herramientas o tecnología adaptada</b>	20%	75%	—	—	0%

<b>Capacitación adaptada recibida</b>	20%	75%	100%	43%	50%
<b>Percibe discriminación laboral</b>	60%	0%	50%	71%	50%
<b>Considera su trayectoria laboral digna</b>	40%	50%	—	—	100%
<b>Percibe apoyo institucional</b>	20%	0%	0%	0%	—
<b>Tiene ingresos estables / dignos</b>	100%	0%	0%	0%	50%

La tabla comparativa permite establecer una lectura transversal de las condiciones laborales experimentadas por las personas con discapacidad visual, diferenciadas según su situación actual: relación de dependencia, trabajo independiente, desempleo con experiencia, desempleo sin experiencia y jubilación. Esta comparación no busca jerarquizar trayectorias, sino visibilizar los patrones de inclusión y exclusión estructural que afectan de forma diferenciada a cada grupo.

El primer dato que resalta es el acceso a seguridad social y contratación formal, que está plenamente garantizado solo en el grupo de trabajadores en relación de dependencia, en cambio, los trabajadores independientes no acceden a este derecho en absoluto.

El uso de tecnología adaptada es también desigual: alcanza al 75% en el grupo independiente, pero solo al 20% en relación de dependencia, y está ausente en los jubilados. Esta contradicción es reveladora, los trabajadores por cuenta propia han debido buscar sus propias soluciones, mientras que los empleadores formales no han garantizado estos ajustes, a pesar de su obligación legal. Esta situación contradice directamente el principio de ajustes razonables contemplado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En cuanto a capacitaciones especiales, los trabajadores independientes y las personas en desempleo con experiencia son quienes más la recibieron, 75% y 100%, respectivamente, pero los trabajadores en relación de dependencia tiene un acceso mínimo.

El 60% de quienes trabajan en relación de dependencia han sentido discriminación en su entorno laboral, al igual que el 50% de los jubilados y el 71% de desempleo sin experiencia, por lo que la discriminación es un factor predominante en los ambientes laborales en los que se desempeñaron estas personas con discapacidad visual.

Respecto a la percepción de una trayectoria laboral digna, las valoraciones varían, pues solo el 40% en relación de dependencia y el 50% de los independientes la consideran satisfactoria, mientras que en los jubilados la percepción es plena 100%. Esta diferencia puede explicarse no solo por las condiciones objetivas, sino también por la resignificación subjetiva de la experiencia que se produce con el paso del tiempo.

El apoyo institucional aparece como el indicador más deficiente de todos ya que ningún grupo supera el 20% de percepción positiva en este aspecto. Esto revela una debilidad estructural del Estado y sus instituciones en el acompañamiento, seguimiento e inclusión efectiva de las personas con discapacidad visual en el ámbito laboral. La inclusión, en este escenario, ocurre más por esfuerzo individual o adaptaciones personales que por políticas públicas efectivas.

Finalmente, el indicador de ingresos estables o condiciones económicas dignas muestra la realidad más cruda debido a que solo el grupo de relación de dependencia reporta un 100%, seguido por los jubilados (50%), mientras que los independientes y desempleados muestran un 0%. Este dato revela el carácter desigual del sistema laboral, donde el tipo de vínculo determina directamente la estabilidad económica, y donde los márgenes del sistema como trabajo informal, autoempleo y desempleo, se convierten en zonas de exclusión estructural.

Desde una perspectiva teórica, esta tabla transversal permite reafirmar que las desigualdades laborales de las personas con discapacidad visual no son meramente ocasionales ni individuales, responden a una arquitectura institucional que no garantiza oportunidades reales de inserción, permanencia ni desarrollo laboral. Desde el modelo social de la discapacidad, se constata que las barreras están en los entornos, en las instituciones, y en la cultura organizacional (Oliver, 1990). Desde el enfoque de capacidades, se evidencia que las personas poseen potencial y voluntad, pero carecen de las condiciones externas para transformar esas capacidades en funcionamientos efectivos (Sen & Nussbaum, 2011). Y desde la teoría de la justicia de Rawls (1971), se confirma que el sistema económico no está orientado a corregir las desventajas estructurales, sino a perpetuarlas bajo un modelo meritocrático excluyente.

## 4.2. Resultados de las Entrevistas

### 4.2.1. Profesionales expertos

Las entrevistas técnicas revelan una serie de disonancias estructurales incluso en contextos donde existen normas claras y políticas institucionales formales.

Uno de los elementos más reiterados en estos testimonios es el desfase entre el cumplimiento formal de la ley y su aplicación efectiva en los entornos laborales reales. El abogado Jorge Luis Rueda, con experiencia en asesoría a instituciones públicas y privadas, sostuvo que el problema no radica tanto en la existencia de una normativa, sino en su limitada operatividad:

*“El problema no es la ley... el problema es que no hay una supervisión efectiva y las empresas terminan haciendo lo mínimo. No se garantiza que la persona con discapacidad esté bien ubicada, ni que se respeten sus capacidades.”*

Esta afirmación se enlaza directamente con el modelo social de la discapacidad, al evidenciar que la exclusión no está en la condición visual, sino en la estructura que no adapta sus prácticas para incluir de forma real (Oliver, 1990). La ley existe, pero la estructura institucional no acompaña su aplicación con mecanismos de fiscalización, formación o incentivos coherentes.

Desde la perspectiva técnica, el testimonio de Adrián Males, funcionario del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), refuerza esta visión crítica:

*“Se está cumpliendo el 4% de inclusión, pero en muchos casos con contratos de tres meses, sin estabilidad y en cargos que no promueven desarrollo. Es inclusión estadística, pero no real.”*

Aquí se pone en evidencia una modalidad de inclusión simulada, donde se satisface una cuota legal pero no se garantiza una trayectoria digna, estable o ascendente. Esta lógica de “cumplimiento mínimo” refuerza lo planteado desde el enfoque de capacidades, es decir, que las personas pueden tener potencial, formación y disposición, pero si el entorno no transforma esas capacidades en oportunidades, la exclusión persiste (Sen & Nussbaum, 2011).

Otro punto crítico abordado por los expertos es el vacío en los procesos de formación y sensibilización dirigidos a empleadores. El abogado Rueda afirma:

*“No es que no haya presupuesto o infraestructura... lo que falta es el chip de la inclusión. Falta cambiar el imaginario que se tiene de la persona con discapacidad visual.”*

Esta frase resuena con fuerza dentro de las categorías de barreras actitudinales: la exclusión no es únicamente técnica o normativa, sino simbólica y cultural. Desde la teoría de la justicia de Rawls (1971), podría decirse que el sistema no está operando bajo el principio de equidad, ya que no ofrece mecanismos reales para compensar desventajas estructurales heredadas.

#### **4.2.2. Empleadores**

Las entrevistas con empleadores revelan una postura frágil con la inclusión laboral, aunque se reconoce la existencia de normativas, las prácticas y las creencias evidencian una inclusión cargada de estigmas y condicionada por el ideal esperado del trabajador.

En el sector privado, el funcionario de talento humano de una institución financiera explicó que aunque cumplen con el porcentaje de inclusión, existen limitaciones reales para

incorporar a personas con discapacidad visual en todos los niveles jerárquicos, pues manifiesta que:

*“Si se cumple con el 4%, pero no podemos poner a una persona con discapacidad visual a manejar efectivo o estar en ventanilla. Sería contraproducente para el usuario y para ellos.”*

Esta afirmación revela una visión centrada en la discapacidad como limitación, no como diversidad funcional, por lo que se confirma en este hecho lo postulado por el modelo social de la discapacidad (Oliver, 1990).

En este mismo sentido, algunos empleadores aluden a la falta de formación o adaptación tecnológica como justificación para la exclusión o el encasillamiento en cargos operativos.

Una gerente de área señaló:

*“Nos gustaría contratar más, pero no tienen las herramientas o la formación técnica necesaria. No todos manejan programas de asistencia.”*

Estas declaraciones reproducen una lógica de culpabilización del individuo por la falta de inclusión, ignorando que es precisamente el entorno el que debe garantizar el acceso a formación, ajustes razonables y herramientas. Desde el enfoque de capacidades, se evidencia que las oportunidades están condicionadas por lo que el entorno permite hacer, no por lo que la persona está dispuesta o capacitada para hacer (Sen & Nussbaum, 2011).

Otro punto que emerge con claridad es que muchos empleadores perciben el cumplimiento de la ley como una obligación administrativa más que como una convicción ética o social.

Textualmente un entrevistado manifestó:

*“Cumplimos con lo que la ley exige. No nos podemos arriesgar a una multa.”*

Esta visión utilitarista revela que la inclusión se concibe como una imposición externa, no como una estrategia que enriquece la diversidad y mejora a calidad de vida de las personas con discapacidad, por lo que, en la perspectiva de Rawls (1971), esto confirma que no se está operando bajo el principio de equidad, sino bajo una lógica legalista que prioriza el cumplimiento superficial sin transformar la estructura.

Pese a esta visión limitada, algunos empleadores reconocen que la presencia de personas con discapacidad visual en sus equipos ha generado efectos positivos inesperados, como un ambiente laboral más empático o un mayor compromiso del grupo de trabajo. Sin embargo, estos elementos son tratados como “efectos colaterales” y no como razones suficientes para profundizar en una política real de inclusión.

Además, se advierte una falta de articulación entre los actores institucionales y los empleadores. Varios entrevistados manifestaron que no han recibido acompañamiento técnico, ni formación específica, ni asesoría sobre adaptaciones razonables por parte de entidades públicas. Esta carencia refuerza la idea de que la inclusión ha sido descargada sobre el empleador, sin un sistema de apoyo sólido que garantice condiciones reales de accesibilidad e igualdad.

### **4.3. Discusión de resultados**

#### **4.3.1. El reconocimiento legal y la ineficacia estructural del derecho al trabajo**

La legislación ecuatoriana reconoce de forma explícita el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, garantizando condiciones de igualdad, no discriminación, accesibilidad y ajustes razonables. Este marco se refuerza con la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), la Constitución de 2008, la Ley

Orgánica de Discapacidades (LOD) y la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), las cuales establecen no solo derechos individuales, sino obligaciones concretas del Estado y de los empleadores. No obstante, los datos obtenidos en la presente investigación evidencian una profunda disonancia entre este cuerpo normativo y la experiencia laboral real de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Ibarra.

De los veinte encuestados miembros de la Asociación de Personas No Videntes de Imbabura (ANVI), solo cuatro manifestaron haber recibido algún tipo de ajuste razonable en el contexto laboral, y apenas tres afirmaron conocer los mecanismos institucionales disponibles para exigirlos. Esta escasa apropiación del derecho y su limitada aplicación empírica constituyen una alerta importante: el derecho al trabajo, aunque reconocido formalmente, permanece debilitado en su dimensión práctica. Esta situación es consistente con los testimonios obtenidos durante las entrevistas, donde se repite la idea de que “las leyes están, pero no sirven de nada si no hay quién haga que se cumplan”, como lo expresó una de las personas entrevistadas que, tras una contratación temporal en una institución pública, fue desvinculada sin justificación, a pesar de haber solicitado asistencia para mejorar las condiciones de accesibilidad en su entorno de trabajo.

Desde el modelo social de la discapacidad, la falta de ajustes razonables, la inaccesibilidad del entorno y la ausencia de mecanismos claros para exigir condiciones adecuadas constituyen manifestaciones de una discapacidad socialmente producida (Oliver, 1990).

Asimismo, al analizar esta brecha desde la teoría de la justicia de John Rawls (1971), se observa una falla clara en el principio de diferencia: el sistema legal no está funcionando de tal manera que beneficie activamente a los grupos en situación de desventaja. Las personas con discapacidad visual, como colectivo históricamente excluido, no están recibiendo un

tratamiento especial compensatorio por parte del Estado ni del sector productivo que permita equilibrar las condiciones estructurales que enfrentan. Esto se ve reflejado en el incumplimiento sistemático de la cuota de inclusión laboral y en la falta de incentivos efectivos que promuevan la contratación en el sector privado.

Además, el enfoque de capacidades de Amartya Sen y Martha Nussbaum (2011) permite comprender que el reconocimiento legal no es suficiente si el entorno no provee los medios necesarios para que las personas puedan convertir ese derecho en un funcionamiento real.

Finalmente, debe señalarse que la ineficacia estructural del derecho al trabajo para las personas con discapacidad visual en Ibarra no es un fenómeno aislado, sino una expresión local de una problemática nacional. La normatividad sin operatividad es una de las formas más peligrosas de exclusión: crea la ilusión de progreso sin resolver las causas profundas del problema. La inclusión no puede depender únicamente de la voluntad individual de algunos empleadores, sino que debe ser el resultado de un sistema robusto, acompañado y vigilado, donde el ejercicio de derechos sea no solo posible, sino garantizado. Solo entonces podrá decirse que el derecho al trabajo ha superado la etapa declarativa y ha pasado a ser una realidad estructural.

#### **4.3.2. Desigualdad indiferente al nivel educativo y la experiencia laboral**

Los datos reflejan que más del 60% de las personas encuestadas han culminado estudios superiores, por lo que el grupo goza de potencial de desarrollo laboral, sin embargo, según su propia percepción, la formación no se ha traducido en oportunidades o estabilidad.

Esta situación contradice la lógica meritocrática que suele asociar el nivel de educación con mejores oportunidades de inserción laboral y expone con claridad una forma estructural de

desigualdad: el sistema no recompensa el esfuerzo educativo de las personas con discapacidad visual con condiciones equitativas de inserción profesional.

Desde el enfoque de capacidades, esta contradicción refleja un profundo problema de conversión ya que las capacidades adquiridas mediante la educación no están siendo transformadas en funcionamientos reales, como la participación efectiva en el trabajo, la autonomía económica y el ejercicio pleno de ciudadanía (Sen & Nussbaum, 2011). En el caso de las personas con discapacidad visual, las barreras estructurales tecnológicas, culturales, normativas y actitudinales, actúan como bloqueos sistemáticos que impiden que su formación se convierta en oportunidades. Como explicó una de las entrevistadas: “Estudí para ser abogada, pero no he podido ejercer. Me dicen que no tienen cómo adaptar los sistemas, que no pueden contratarme si no veo. Entonces, ¿para qué me formé?”. Este testimonio sintetiza una frustración compartida y reiterada: la formación no garantiza inclusión si el entorno no está preparado para acoger esa formación.

Además, el hecho de que algunos encuestados con títulos profesionales hayan trabajado en cargos administrativos menores, sin posibilidad de ascenso ni estabilidad, refuerza la idea de una jerarquización excluyente en el mundo laboral. No se trata solo de tener un empleo, sino de tener un empleo acorde con el perfil profesional, con posibilidades de desarrollo y condiciones laborales dignas. La sobrecalificación subvalorada es, en este caso, una forma velada de exclusión que es más difícil de denunciar porque no se presenta como discriminación directa, sino como una decisión “técnica” o “organizacional”.

La falta de políticas públicas que vinculen directamente la formación con planes concretos de inclusión laboral, denota un esfuerzo mínimo estatal por resolver las ventajas de orden estructural.

### **4.3.3. Discriminación estructural e invisibilización social en los entornos laborales**

De los veinte encuestados, la gran mayoría manifestó haber experimentado al menos una forma de discriminación, experiencias que incluyeron desde la ausencia absoluta de trabajo hasta la marginación dentro, mediante la asignación de tareas menores y la escasa oportunidad de ascenso. Uno de los participantes dijo que literalmente “No me dijeron que era por mi discapacidad, pero después de la entrevista nunca me volvieron a llamar, aunque tenía el perfil exacto que buscaban. Y cuando pregunté, solo me dijeron que habían decidido por otro candidato más ‘adaptado’”. Esta anécdota es similar a la relatada por varios encuestados, lo que indica que no se trata de casos aislados, sino de un patrón de exclusión.

Esta forma de discriminación se agrava cuando la discapacidad visual coexiste con alguna otra vulnerabilidad, por ejemplo, el género. En el caso de las mujeres con discapacidad visual, enfrentan una doble exclusión, en primer lugar por los problemas de visión y en segundo lugar por los estereotipos de género en sectores técnicos o administrativos.

Desde la teoría de la justicia de Rawls (1971), estas formas de exclusión configuran una falla profunda del principio de equidad: no basta con que todos tengan la oportunidad de postular a un empleo si las condiciones reales del proceso ya están sesgadas por prejuicios, ignorancia institucional y falta de ajustes razonables. La justicia como equidad exige que quienes se encuentran en desventaja estructural reciban un trato compensatorio que permita superar esa desventaja. En este caso, la ausencia de medidas efectivas contra la discriminación, como capacitación obligatoria, revisión de protocolos de contratación, incentivos a la inclusión o fiscalización de prácticas discriminatorias, refleja una omisión

del Estado y de los empleadores que perpetúa la desigualdad bajo un manto de supuesta neutralidad.

Además, las entrevistas con expertos reflejaron una visión asistencialista o meritocrática de la inclusión, en la que se responsabiliza a la persona con discapacidad de “superarse” o “demostrar que puede”, en lugar de enfocar la atención en la adaptación del entorno de transformarse para incluir. Tal como lo señaló uno de los entrevistados: “Yo creo que pueden trabajar, pero deben esforzarse más que los demás. No se les puede dar todo servido”. Esta frase, aunque bien intencionada, expresa una forma de discriminación estructural al exigir al excluido que demuestre méritos adicionales para acceder a lo que a otros se les otorga por defecto.

#### **4.3.4. Medidas de acción afirmativa, accesibilidad y tflotecnología: omisiones institucionales recurrentes**

Uno de los aspectos más críticos identificados en esta investigación tiene que ver con la casi total ausencia de medidas de acción afirmativa, accesibilidad y tecnologías tflotécnicas en los espacios laborales para personas con discapacidad visual. A pesar de que la normativa ecuatoriana, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), establece de forma clara la obligación de los empleadores, tanto públicos como privados, de implementar acciones diferenciadas que garanticen la igualdad de condiciones laborales, los resultados empíricos muestran un incumplimiento sistemático y generalizado.

Diecisiete de los miembros declararon no haber recibido ningún tipo de medida de acción afirmativa en sus experiencias laborales, los pocos casos donde se reportaron adaptaciones, estas fueron solamente cambios de horario o asignación de tareas básicas, sin incorporación

de adecuaciones estructurales significativas, tanto que, ninguno de los encuestados manifestó haber contado ni siquiera con software lector de pantalla.

Desde el enfoque de capacidades (Sen & Nussbaum, 2011), la falta de accesibilidad y de tecnología tiflotécnica constituye una barrera directa para convertir las capacidades adquiridas por las personas con discapacidad visual en funcionamientos reales. Aunque muchos de los encuestados poseen formación técnica o universitaria, la imposibilidad de acceder a herramientas básicas para el cumplimiento de sus funciones bloquea su autonomía, su desarrollo profesional y su inserción laboral digna. Como expresó uno de los entrevistados: “Puedo manejar un computador, puedo redactar informes, pero sin un lector de pantalla simplemente no puedo trabajar. Y la empresa no quiso instalarlo porque dijeron que era muy caro y que no sabían cómo se usa”.

Este tipo de respuestas, evidencian el desconocimiento, la omisión y la indiferencia ante la adaptabilidad que debe tener el entorno para propender el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual. En tal sentido, resulta urgente obtener orientación técnica por parte del Estado y enriquecer la fiscalización de los organismos competentes.

Otro hecho crítico encontrado en las entrevistas es el desconocimiento sobre tecnologías, cómo se usan y donde encontrarlas. Este vacío de conocimiento afecta a instituciones públicas que en teoría deberían estar liderando inclusión.

En algunos casos, las personas con discapacidad visual han sido responsabilizadas por la falta de adecuaciones, bajo la lógica de que “deben adaptarse” o “traer sus propias herramientas”. Esta inversión de responsabilidades refleja una ruptura del principio de corresponsabilidad institucional, y desplaza sobre el individuo el peso de una

transformación que debe ser sistémica. Tal como lo expresó una encuestada: “Cuando pedí que me ayuden con el lector, me dijeron que lo compre yo, que si quería trabajar tenía que traer todo listo”.

Este relato indica una omisión que vulnera el derecho al trabajo, la dignidad, la autonomía y el proyecto de vida de las personas con discapacidad visual.

#### **4.3.5. Percepciones institucionales sobre la inclusión laboral: contradicciones y oportunidades**

En varias de las entrevistas, los funcionarios públicos y representantes del sector empleador afirmaron estar de acuerdo con la contratación de personas con discapacidad, incluso declararon que sus instituciones “están abiertas” a ello o “no discriminan por razones de discapacidad”. Sin embargo, al profundizar en las experiencias concretas, se hizo evidente que en la práctica esta disposición no se traduce en acciones sostenidas ni en políticas de inclusión real. En muchos casos, se reconoció que no se han contratado personas con discapacidad visual simplemente porque “no se han postulado”, “no se ha dado el caso”, o porque “no se sabe cómo adecuar el entorno para ellas”. Esta postura pasiva, aunque formulada en términos institucionales neutros, encubre una omisión sistemática de responsabilidad.

Uno de los puntos más críticos identificados en las entrevistas fue el desconocimiento técnico por parte de los empleadores respecto a las necesidades de las personas con discapacidad visual y a las herramientas disponibles para su inclusión efectiva. Aunque algunos manifestaron una disposición positiva, también expresaron temor, incertidumbre o falta de información sobre cómo proceder. Esta incertidumbre institucional, no acompañada de asesoría ni de lineamientos normativos claros, termina por paralizar cualquier intento de

inclusión y refuerza el statu quo excluyente. Como lo expresó un directivo de talento humano: “Sabemos que deberíamos incluir, pero no sabemos cómo. Y tampoco tenemos apoyo para hacerlo”.

Esta afirmación es reveladora, porque expone una brecha de corresponsabilidad estatal: si bien la ley impone obligaciones a los empleadores, no existen mecanismos eficaces para orientar, capacitar o acompañar a las instituciones en el cumplimiento de estas obligaciones. No obstante, dentro de este escenario institucional también se identificaron oportunidades. En este sentido, el papel del Estado resulta clave no solo como regulador y fiscalizador, sino también como facilitador del cambio institucional. Si las percepciones de los empleadores oscilan entre el desconocimiento y la pasividad, es responsabilidad del sistema público activar procesos de transformación mediante campañas educativas, asistencia técnica, incentivos económicos, y sobre todo, fiscalización real del cumplimiento de las normas. Sin esta intervención activa, la inclusión laboral seguirá dependiendo de decisiones voluntaristas, aisladas y frágiles.

Finalmente, las percepciones institucionales indican que la inclusión laboral no puede ser sin dismantelar la exclusión estructural y abrir paso a una agenda de transformación que no solo incluya, sino que repare, valore y dignifique.

#### **4.3.6. Síntesis crítica e implicaciones teóricas del problema social.**

En estos resultados, según el modelo social de la discapacidad (Oliver, 1990), es notorio que el entorno físico, normativo y social no ha sido transformado, coincidiendo con el concepto de un entorno discapacitante delatado por la falta de tflotecnología, infraestructura adaptada y una cultura de discriminación profundamente arraigada, que

tiende a subestimar las capacidades de las personas con discapacidad visual, delegar en ellas la carga de la adaptación o excluir absolutamente la diversidad de discapacidades.

A su vez, el enfoque de capacidades de Sen y Nussbaum (2011) contribuye a evidenciar que, si bien muchas personas con discapacidad visual poseen formación técnica o profesional, estas capacidades no se traducen en funcionamientos reales: no acceden al empleo, no desarrollan autonomía económica, y no participan plenamente en la vida profesional. Esta imposibilidad de convertir capacidades en oportunidades concretas constituye una forma profunda de exclusión estructural, que no puede ser resuelta únicamente mediante la capacitación individual o la autoexigencia, sino que requiere de transformaciones institucionales que permitan la activación efectiva de los derechos.

Desde el principio de diferencia (Rawls, 1971), el diseño actual del sistema laboral no es estudiado a profundidad para permitir evidenciar las desventajas, por lo cual, no se asignan recursos que favorezcan a quienes se encuentran en esta vulnerabilidad, al contrario, reproduce mecanismos de exclusión, como la ausencia de medidas de acción afirmativa en el ámbito laboral que no se limiten al grupo de discapacidades íntegro, sino que ofrezcan medidas especiales para cada tipo de discapacidad, ya que, en la práctica, el alcance del derecho al trabajo para las personas con discapacidad visual está neutralizado.

Esta visión hacia la estructura, exige enfocar el estudio a las actuaciones de la administración pública. En las entrevistas se supo que muchos empleadores e incluso representantes institucionales no poseen herramientas, formación ni orientación clara sobre cómo implementar la inclusión. Esta falta de socialización y fiscalización refuerza la exclusión y permite que la discrecionalidad se convierta en la única voluntad, sin consecuencias fácticas ni jurídicas.

El análisis demuestra que, en primer lugar no se han diseñado medidas de acción afirmativa para la discapacidad visual en específico, segundo lugar, no es posible el desarrollo del sistema laboral, y la aplicación de medidas depende de la iniciativa particular, por lo tanto, el colectivo se encuentra en una inseguridad jurídica casi imperceptible pero permanente.

Frente a este panorama, se vuelve indispensable que el Estado asuma un rol protagónico, no solo como garante de derechos en el plano legal, sino como agente activo en la construcción de condiciones materiales e institucionales de inclusión. La educación, la formación profesional, la asignación de recursos, la transformación de procesos burocráticos, y la generación de cultura organizacional inclusiva deben estar articuladas dentro de una estrategia integral, interseccional y sostenida.

Asimismo, las organizaciones de personas con discapacidad, como ANVI, deben ser reconocidas como actores estratégicos en la definición, implementación y evaluación de políticas públicas de empleo. Su experiencia vivida y su capacidad organizativa constituyen una fuente invaluable de conocimiento situado que puede enriquecer las respuestas institucionales y garantizar que la inclusión no sea impuesta desde arriba, sino construida desde los márgenes.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

Las conclusiones generales derivadas de este estudio, en el que se analizó el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual miembros ANVI, residentes en la ciudad de Ibarra, surgen del estudio de la relación existente entre la realidad que reflejan los datos obtenidos en el desarrollo de la metodología y la conceptualización del marco teórico, realidad que tras una interpretación crítica de las condiciones estructurales que configuran la inclusión o exclusión laboral, se ha logrado identificar que los miembros de ANVI se encuentran en situaciones que desafortunadamente tienen varias carencias que no permiten que la sociedad se ajuste al modelo social de discapacidad, la justicia social en enfoque a capacidades, ni al principio de diferencia de la teoría de la justicia (Oliver, 1990; Rawls, 1971; Sen & Nussbaum, 2011).

#### **5.2.1. Sobre el ejercicio del derecho al trabajo**

Se ha evidenciado una brecha estructural entre el marco normativo que garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual y su ejercicio efectivo. Aunque el Ecuador cuenta con una normativa avanzada, sustentada en la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades y diversos instrumentos internacionales como la CDPD, los resultados muestran que la aplicación de estas normas es limitada, fragmentada y, en muchos casos, inexistente. La mayoría de las personas encuestadas no ha accedido a condiciones laborales dignas, ni ha podido activar mecanismos efectivos para exigir sus derechos, lo que demuestra que el reconocimiento legal, por sí solo, no garantiza su concreción. Esta conclusión responde directamente al objetivo general del estudio y pone

en evidencia la ineficacia institucional para asegurar el cumplimiento del derecho al trabajo como un derecho exigible.

### **5.2.2. Sobre las condiciones laborales de las personas con discapacidad visual**

A pesar de que un porcentaje significativo de los miembros de ANVI posee formación técnica o universitaria, el desempleo y el subempleo son las condiciones predominantes. Esta realidad revela que la educación, en ausencia de entornos inclusivos, no se traduce en inserción laboral efectiva. Las personas encuestadas enfrentan condiciones de informalidad, precariedad, y ausencia de beneficios sociales básicos, lo cual se ve agravado por la falta de medidas de acción afirmativa, infraestructura accesible y tecnología tiflotécnica. Se constata, además, una fuerte presencia de discriminación institucional, tanto explícita como encubierta, y la persistencia de estereotipos negativos que obstaculizan el reconocimiento pleno de las capacidades profesionales de este colectivo.

### **5.2.3. Sobre el rol del Estado y las instituciones**

Es un hecho que la administración pública responsable de promover, fiscalizar y garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual no están cumpliendo con la planificación de una agenda que designe actividades que realmente favorezcan a este grupo de manera tangible. No existe acompañamiento técnico eficaz, campañas de socialización, programas de empleo inclusivo ni procesos de fiscalización sostenidos, por lo que, las pocas oportunidades que celebran estas personas provienen de la iniciativa propia de algunos empleadores, lo cual resulta una condición discrecional para el goce del derecho. Esta ausencia de acción estructural es una omisión que perpetúa la exclusión y vulnera el mayor deber del estado.

#### **5.2.4. Sobre los aportes teóricos del estudio**

La articulación teórica empleada ha permitido confirmar que el modelo social de la discapacidad (Oliver, 1990) ofrece un marco idóneo para comprender que la exclusión laboral de las personas con discapacidad visual no radica en sus condiciones individuales, sino en un entorno que no ha sido transformado para acoger la diversidad. El enfoque de capacidades, por su parte, ha sido clave para explicar cómo las oportunidades laborales reales se ven truncadas aun cuando existen capacidades desarrolladas, debido a la ausencia de condiciones materiales y culturales que las conviertan en funcionamientos efectivos (Sen & Nussbaum, 2011). Finalmente, la teoría de la justicia de Rawls (1971) ha sido útil para demostrar que la aparente neutralidad del sistema laboral esconde profundas desigualdades estructurales que deben ser corregidas mediante políticas activas de redistribución y equidad.

El ejercicio del derecho al trabajo en este contexto se encuentra constreñido por estructuras sociológicas y jurídicas que exceden las capacidades del marco normativo que a pesar de apuntar a un progreso no logra plasmar mecanismos institucionales necesarios para dar rumbo a un proceso de transformación real del entorno.

Desde el marco conceptual, se confirma que promover la justicia formal no significa directamente plena garantía de la igualdad material, se requiere una justicia que intervenga en la estructura, que reconozca desde la planificación de estrategias las desventajas acumuladas, abordando esencialmente cuales son las transformaciones necesarias en la estructura útiles para habilitar a las personas con discapacidad visual, adaptando el entorno físico y social con el fin de que los principios y derechos puedan tener vigencia plena en pro de la diversidad, la democratización de la fuerza laboral.

#### **5.4. Consideraciones finales**

Este estudio se ha enfocado en ofrecer un aporte a la comprensión crítica de las condiciones laborales de las personas con discapacidad visual desde una mirada situada, empíricamente fundamentada y teóricamente articulada. La elección de una metodología mixta ha permitido captar tanto las tendencias generales como las experiencias individuales, evidenciando que las cifras por sí solas no explican la profundidad de las exclusiones vividas, y que los testimonios deben ser comprendidos dentro de un marco estructural y normativo más amplio.

Entre las características de esta investigación se reconoce que los resultados obtenidos directamente de los miembros activos de ANVI residentes en Ibarra, permitieron recopilar un conglomerado rico de información cualitativa de los testimonios y la coherencia de los patrones identificados, así como la información cuantitativa que permitió evidenciar diferencias inclusive dentro de la muestra específica, información que constituye indicios sólidos para su interpretación como expresión de problemas estructurales complejos en un nivel antes no comprendido.

Finalmente, se propone que futuras investigaciones amplíen el enfoque a otras provincias, otras discapacidades, y a sectores económicos diversos, incorporando también el análisis interseccional de género, etnia y territorio. Además, resulta urgente construir indicadores específicos para medir el cumplimiento de las obligaciones estatales en materia de inclusión laboral, de forma que el discurso de los derechos pueda ser evaluado con criterios verificables.

Este estudio ha demostrado que el sistema laboral necesita configurarse y adaptarse permanentemente a las necesidades de las personas con discapacidad visual ya que

comprende una invisibilización crónica que debe ser reconocida para lograr el alcance de la reparación que el estado debe a la sociedad.

## CAPÍTULO VI

### REFECENCIAS

#### Fuentes normativas y legales

- Asamblea Nacional. (1998). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 1, 11 de agosto de 1998.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial Suplemento 449.
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial Suplemento No. 796, 25 de septiembre de 2012.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*. Registro Oficial Suplemento 294, 6 de octubre de 2010
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1983). *Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad*. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_123800/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_123800/lang-en/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *Equality at Work: Tackling the Challenges*. International Labour Office.

### **Fuentes institucionales, estadísticas y técnicas**

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *La autonomía económica de las mujeres con discapacidad en América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/48737>
- Defensoría del Pueblo. (2017). Informe general sobre personas con discapacidad en Ecuador.
- Ecuador en Vivo. (2024). Solo el 14% de las personas con discapacidad en Ecuador tiene empleo. *Ecuador en Vivo*, diciembre 2024. <https://ecuadorenvivo.com/blog/2024/12/03/solo-el-14-de-las-personas-con-discapacidad-en-ecuador-tiene-empleo/>

- Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE). (1985). *Promoción de acceso a trabajos dignos y capacitación técnica*. <https://www.foal.es/es/content/federacion-nacional-de-ciegos-del-ecuador-fence>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Informe sobre políticas inclusivas para personas con discapacidad: Incentivos fiscales y su impacto en el empleo*.
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2018). *Modelo Nacional de Atención Integral para la Independencia y Autonomía de las Personas con Discapacidad Visual de Ecuador*. <https://oei.int/oficinas/ecuador/proyectos/modelo-nacional-de-atencion-integral-para-la-independencia-y-autonomia-de-las-personas-con-discapacidad-visual-de-ecuador/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2020). *Educación y discapacidad visual: Historia y desarrollo*.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2016). Clasificación Internacional de Enfermedades, 10ª revisión (CIE-10), capítulo H00-H59

### **Fuentes académicas y doctrinales**

- Alarcón, M., & Vizcarra, A. (2016). Barreras comunicativas para personas con discapacidad visual: Un enfoque desde los derechos humanos. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16(2), 45–60.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Correa Vázquez, R. A. (2023). *Acceso al trabajo en Ecuador: Mitigación del desempleo a través de oficinas de empleo*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Grilo, M., & Major, B. (2015). El impacto del estigma en el empleo de personas con discapacidades: Una revisión de la literatura. *Disability and Society*.
- Heppe, M., et al. (2020). Barreras al empleo para personas con discapacidades: Una revisión sistemática de la literatura. *Journal of Disability Policy Studies*, 30(4), 245–258.
- Meadan, H., et al. (2010). La importancia del apoyo familiar en el desarrollo personal de individuos con discapacidades visuales. *Revista sobre Discapacidad e Inclusión*, 5(1), 45–55.
- Mellor, C. (2018). *Louis Braille: A Touch of Genius*. National Braille Press.
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating capabilities: The human development approach*. Harvard University Press.
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. Macmillan Education UK.
- O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.  
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/es/media/325671/download&ved=2ahUKEwj55iplluJAxWITDABHSjBHDMQFnoECBEQAQ&usg=AOvVaw0fpVPGZIIaU7BPHT4MKYfb>
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.

- Santos, P. (2016). Inclusión social: Un análisis desde la perspectiva del empleo para personas con discapacidad visual. *Revista Latinoamericana sobre Discapacidad*, 10(1), 55–70.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities*. International Labour Office.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Inclusión laboral y discapacidad: prácticas y políticas*. Oficina Regional para América Latina.

# **ANEXOS**

### Matriz de Operacionalización de Variables

Objetivo específico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento	Nivel de medición	Unidad de análisis
<b>Analizar las condiciones laborales de las personas con discapacidad visual miembros de la ANVI en Ibarra.</b>	Condiciones laborales	Tipo de empleo, estabilidad, ingresos, beneficios	Vínculo laboral, duración del empleo, acceso a prestaciones, ingreso mensual	Encuesta	Formulario estructurado (Anexo 1)	Nominal / Ordinal	Persona con discapacidad visual afiliada a ANVI
<b>Identificar las barreras que limitan el ejercicio del derecho al trabajo en esta población.</b>	Barreras estructurales	Físicas, tecnológicas, socioculturales, normativas	Accesibilidad física, uso de tecnología asistiva, percepción de discriminación, conocimiento normativo	Encuesta / Entrevista	Formulario estructurado (Anexo 1) / Guía de entrevista (Anexo 2)	Ordinal / Cualitativo	Persona con discapacidad visual / empleador / experto
<b>Describir el grado de conocimiento y aplicación de ajustes razonables por parte de empleadores.</b>	Ajustes razonables	Disponibilidad, adecuación, permanencia	Aplicación de tecnologías adaptativas, flexibilización de funciones, adecuación de entornos	Entrevista	Guía de entrevista (Anexo 2)	Cualitativo	Empleador / experto
<b>Evaluar la percepción de inclusión laboral y trato institucional hacia las personas con discapacidad visual.</b>	Percepción de inclusión laboral	Equidad, respeto, cumplimiento legal	Percepción de discriminación, trato del empleador, acceso a recursos	Encuesta / Entrevista	Formulario estructurado (Anexo 1) / Guía de entrevista (Anexo 2)	Ordinal / Cualitativo	Persona con discapacidad visual / empleador / experto

# ENCUESTA DE EJERCICIO DEL DERECHO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL MIEMBROS DE LA ANVI RESIDENTES EN IBARRA

Esta encuesta es anónima y confidencial. No requiere su nombre ni dirección. Lea atentamente cada pregunta y marque la opción que corresponda. De acuerdo con su situación laboral, usted deberá completar solo una de las secciones 4 a 8. Al final de la sección 3 encontrará indicaciones para ello.

Esta encuesta se aplica dentro de un grupo previamente identificado (miembros de la ANVI residentes en Ibarra). Sin embargo, su contenido es completamente anónimo y no se asociará de ningún modo con su nombre, dirección o número de cédula. Todos los resultados serán tratados con absoluta confidencialidad y se emplearán exclusivamente con fines académicos.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

## 1. CONSENTIMIENTO INFORMADO

\*

Declaro que he sido informado/a sobre el propósito de esta encuesta, que mi participación es voluntaria y que la información recolectada será utilizada exclusivamente con fines académicos.

*Selecciona todos los que correspondan.*

Acepto participar de manera voluntaria

## INFORMACIÓN GENERAL

Complete su información personal. Por favor, NO llene ningún campo con su nombre, número de identificación o edad exacta, esta información debe permanecer oculta con el fin de proteger su identidad y la validez de la investigación.

## 2. Elija su rango de edad. \*

*Marca solo un óvalo.*

- 18 - 35
- 35 - 65
- Más de 65

## 3. Género. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo
- Otro: \_\_\_\_\_

## 4. Tipo de Parroquia de residencia. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Urbana
- Rural

## 5. Elija su rango de porcentaje de discapacidad visual. \*

*Marca solo un óvalo.*

- 15 - 30
- 30 - 50
- 50 - 80
- Más de 80

6. ¿Tiene otras discapacidades además de la visual? Responda si o no y en caso de la respuesta ser sí, especifique que discapacidad o discapacidades adicionales tiene. \*

---

---

---

---

---

7. Nivel educativo. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Ninguno
- Primaria
- Secundaria
- Superior

## SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

8. A continuación elige la modalidad de empleo en la que te encuentras y continúa a la sección correspondiente a tu modalidad escogida. \*

*Marca solo un óvalo.*

- Trabajador en relación de dependencia. Trabajo para alguien. *Salta a la pregunta 9*
- Trabajador independiente. *Salta a la pregunta 30*
- Desempleo con experiencia. Ha sido despedido o su negocio quebró y se encuentra buscando trabajo. *Salta a la pregunta 45*
- Desempleo sin experiencia. Nunca he tenido empleo formal ni autoempleo. *Salta a la pregunta 57*
- Jubilado. *Salta a la pregunta 67*

## TRABAJADOR EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Esta sección esta dirigida a personas que cuentan con un contrato de trabajo en relación de dependencia verbal o escrito.

9. ¿Conoce sus derechos laborales como persona con discapacidad? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, totalmente
- Parcialmente
- No

10. ¿Qué tipo de contrato tiene? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nombramiento provisional o permanente. (sector público)
- Contrato ocasional
- Contrato indefinido
- Contrato verbal
- Otro: \_\_\_\_\_

11. ¿Su contrato está registrado en el Ministerio de Trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- No lo sé

12. ¿Su remuneración cumple con el salario básico o el valor acordado en su contrato? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- No lo sé

13. ¿Recibe sus pagos puntualmente cada mes? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- La mayoría de las veces
- A veces
- Pocas veces
- Nunca

14. ¿Cuenta con afiliación al IESS (seguridad social)? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- No lo sé

15. ¿Tiene acceso a vacaciones anuales? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, completas y pagadas
- Sí, pero no completas
- Sí, pero no me pagan
- Sí, pero a veces no me dan vacaciones en mas de un año y se acumulan
- No
- Otro: \_\_\_\_\_

16. ¿Le otorgan permisos con goce de sueldo cuando los ha solicitado por salud u otros motivos justificados? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Si, pero me los cargan a vacaciones
- No

17. ¿Cuántas horas suele trabajar al día? \*

\_\_\_\_\_

18. ¿Su jornada laboral cumple con el horario establecido legalmente o en su contrato? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, se cumple estrictamente
- Depende de la temporada o día
- No, suele extenderse más allá del horario por necesidad u orden superior

19. ¿Cuándo su jornada se extiende, se le reconocen esas horas como horas extraordinarias o suplementarias? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, siempre
- Algunas veces
- No, nunca
- Mi jornada no se extiende

20. ¿Su lugar de trabajo presenta dificultades para el acceso de personas con discapacidad visual? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, completamente accesible, por lo que no necesito ayuda para movilizarme en las instalaciones del trabajo
- Parcialmente accesible, en ocasiones necesito ayuda
- No accesible, siempre necesito ayuda

21. ¿Existen herramientas o tecnologías adaptadas en su entorno laboral? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- Me las proveo yo mismo

22. ¿Le brindaron alguna inducción o capacitación específica al ingresar al trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, adaptada a mi discapacidad
- Sí, pero no adaptada
- No recibí capacitación

23. ¿Tiene acceso a procesos de evaluación de desempeño o ascenso? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

24. ¿Cómo calificaría el trato que recibe de sus compañeros de trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Respetuoso e inclusivo
- Indiferente
- Discriminatorio

25. ¿Cómo calificaría el trato de sus jefes o superiores? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Respetuoso e inclusivo
- Indiferente
- Discriminatorio

26. ¿Ha sentido que se le ha negado alguna oportunidad en su trabajo por su discapacidad? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Muchas veces
- Algunas veces
- No

27. ¿Desea permanecer en su empleo actual? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

28. ¿Existieron preguntas en esta encuesta difíciles de responder por desconocimiento de las palabras o de la realidad su situación laboral? Responda si o no y en caso de responder si, indique cual fue la dificultad. \*

---

---

---

---

---

29. ¿Qué considera que debería mejorar en su empleo para ejercer plenamente su derecho al trabajo? \*

---

---

---

---

---

## TRABAJADOR INDEPENDIENTE

Esta sección se encuentra dirigida a comerciantes informales, personas con un negocio propio y personas que ofrecen servicios profesionales de manera independiente.

30. ¿Conoce sus derechos laborales como persona con discapacidad? \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí, totalmente

Parcialmente

No

31. ¿Cuál es su actividad principal? \*

---

---

---

---

---

32. ¿Esta actividad le permite generar ingresos económicos de manera estable? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Parcialmente
- No

33. ¿Cuenta con RUC u otra modalidad de aportación? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- Otro: \_\_\_\_\_

34. ¿Aporta al IESS de forma voluntaria ? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- Podría pero no se cómo hacerlo

35. ¿Utiliza herramientas o tecnologías adaptadas para realizar su actividad económica? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- No las necesita

36. ¿Recibe apoyo de alguien más para realizar su trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, permanentemente
- Solo para actividades específicas
- A veces
- No

37. ¿Ha recibido capacitación adaptada a su discapacidad relacionada con su actividad? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, especializada y adaptada
- Sí, pero no adaptada a su discapacidad
- No

38. ¿Quién le brindó esa capacitación? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Institución pública (CONADIS, MIES, GAD, SECAP, etc.)
- ANVI
- Otra Institución privada
- ONG
- Otro: \_\_\_\_\_

39. ¿Considera que las políticas públicas actuales apoyan el emprendimiento de personas con discapacidad visual? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Parcialmente
- No

40. ¿Ha intentado acceder a crédito o financiamiento para su emprendimiento? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí y fue aprobado
- Sí, pero fue rechazado
- No lo ha intentado

41. ¿Ha enfrentado dificultades por su discapacidad para sostener o hacer crecer su trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, frecuentemente
- Algunas veces
- No

42. ¿Considera que su autoempleo le permite vivir en condiciones dignas? \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí

Parcialmente

No

43. ¿Existieron preguntas en esta encuesta difíciles de responder por desconocimiento de las palabras o de la realidad su situación laboral? Responda si o no y en caso de responder si, indique cual fue la dificultad. \*

---

---

---

---

---

44. ¿Qué considera que debería mejorar en Ibarra para que personas como usted puedan fortalecer su actividad económica? \*

---

---

---

---

---

## DESEMPLEO CON EXPERIENCIA

Esta sección está dirigida a personas que tuvieron en algún momento un trabajo o negocio estable pero que actualmente se encuentran en desempleo

45. ¿Conoce sus derechos laborales como persona con discapacidad? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, totalmente
- Parcialmente
- No

46. 18. ¿Con qué frecuencia busca empleo actualmente? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De manera constante
- Esporádicamente
- No ha buscado últimamente

47. ¿A través de qué medios busca trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Recomendaciones personales
- Presentación de hoja de vida en diferentes instituciones
- Redes sociales o internet
- A través de instituciones como ANVI, MIES, CONADIS
- No ha buscado

48. Ha recibido alguna oferta laboral desde que se encuentra desempleado/a? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Sí pero no se ha concretado
- No

49. ¿Ha sentido que su discapacidad visual ha sido una barrera directa para acceder a un empleo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, siempre
- Algunas veces
- No

50. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación, formación laboral o apoyo para la búsqueda de empleo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

51. Quién brindó esa capacitación o formación? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Institución pública (CONADIS, MIES, GAD, SECAP, etc.)
- ANVI
- Otra Institución privada
- ONG
- No recibí capacitación
- Otro: \_\_\_\_\_

52. ¿Considera que existen oportunidades reales de empleo para personas con discapacidad visual en Ibarra? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Pocas oportunidades
- No

53. Considera que las instituciones públicas ofrecen apoyo suficiente para acceder a empleo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Parcialmente
- No

54. ¿Ha sido víctima de discriminación o exclusión en procesos de selección laboral? \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí, claramente

Lo sospecha

No

55. ¿Existieron preguntas en esta encuesta difíciles de responder por desconocimiento de las palabras o de la realidad su situación laboral? Responda si o no y en caso de responder si, indique cual fue la dificultad. \*

---

---

---

---

---

56. ¿Qué considera que debe mejorar para que personas desempleadas con discapacidad visual accedan a un empleo digno? \*

---

---

---

---

---

## DESEMPLEO SIN EXPERIENCIA LABORAL

Esta sección esta dirigida a personas que nunca han tenido negocio propio ni trabajo formal.

57. ¿Conoce sus derechos laborales como persona con discapacidad? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, totalmente
- Parcialmente
- No

58. 18. ¿Con qué frecuencia busca empleo actualmente? \*

*Marca solo un óvalo.*

- De manera constante
- Esporádicamente
- No ha buscado últimamente

59. ¿Qué dificultades ha encontrado cuando ha intentado acceder a un empleo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Falta de accesibilidad o adaptación
- Rechazo por discapacidad visual
- Falta de experiencia
- No tiene redes de contacto
- No ha intentado buscar
- Otro: \_\_\_\_\_

60. ¿Cuál considera que ha sido la principal razón por la que nunca ha trabajado? \*

*Marca solo un óvalo.*

- No ha tenido oportunidades
- No ha tenido formación adecuada
- Ha sido excluido/a por su discapacidad
- Otro: \_\_\_\_\_

61. ¿Ha recibido capacitación adaptada a su discapacidad para prepararse para el empleo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Sí pero no adaptada
- No

62. ¿Quién le brindó dicha capacitación, si la recibió? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Institución pública (CONADIS, MIES, GAD, SECAP, etc.)
- ANVI
- Otra Institución privada
- ONG
- No recibí capacitación
- Otro: \_\_\_\_\_

63. ¿Considera que existen espacios o instituciones que promuevan la inclusión laboral \*  
de personas con discapacidad visual?

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Pocos
- No

64. ¿Ha sentido desmotivación por su discapacidad al momento de pensar en \*  
insertarse en el mundo laboral?

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- A veces
- No

65. ¿Existieron preguntas en esta encuesta difíciles de responder por desconocimiento \*  
de las palabras o de la realidad su situación laboral? Responda si o no y en caso  
de responder si, indique cual fue la dificultad.

---

---

---

---

---

66. ¿Qué cree que debe cambiar para que personas sin experiencia como usted puedan ingresar al mercado laboral en condiciones dignas? \*

---

---

---

---

---

## JUBILADOS

Esta sección está dirigida a personas que han culminado su trayectoria laboral logrando obtener su jubilación.

67. ¿Conoce sus derechos laborales como persona con discapacidad? \*

*Marca solo un óvalo.*

Sí, totalmente

Parcialmente

No

68. Su jubilación fue: \*

*Marca solo un óvalo.*

Patronal

Con el IESS

69. ¿La jubilación que recibe le permite cubrir sus necesidades básicas? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Parcialmente
- No

70. ¿Necesita realizar alguna actividad económica remunerada extra para satisfacer sus necesidades? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- En ocasiones

71. ¿Durante su etapa laboral anterior consideró que se respetaron sus derechos como persona con discapacidad visual? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí, completamente
- En parte
- No

72. ¿Tuvo acceso a seguridad social y beneficios laborales durante su vida activa?

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Parcialmente
- No

73. ¿Tuvo oportunidades de ascenso, mejora salarial o estabilidad en su trabajo?

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Algunas
- No

74. ¿Recibió en algún momento capacitación adaptada en su entorno laboral? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No

75. ¿Existieron herramientas o tecnologías adaptadas en su entorno laboral? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- Me las proveí yo mismo

76. ¿Tuvo experiencias de exclusión o discriminación por su discapacidad en el ámbito laboral? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Algunas veces
- No

77. ¿Considera que su trayectoria laboral fue digna y satisfactoria? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- Parcialmente
- No

78. ¿Existieron preguntas en esta encuesta difíciles de responder por desconocimiento de las palabras o de la realidad su situación laboral? Responda si o no y en caso de responder si, indique cual fue la dificultad. \*

---

---

---

---

---

---

79. ¿Qué cree que debería cambiar hoy para que las nuevas generaciones de personas con discapacidad visual tengan mejores condiciones de trabajo que las que usted tuvo? \*

---

---

---

---

---

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



## **Esquema de Entrevista dirigida a Abogados o Funcionarios dedicados al Derecho Laboral**

Formato: Entrevista abierta.

Duración aproximada: 10-15 minutos

### **Instrucciones**

Esta entrevista tiene como objetivo recopilar información sobre las percepciones, experiencias y recomendaciones de abogados especializados en derecho laboral en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Todas las respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima. Por favor, responda con sinceridad y detalle.

### **Parte 1: Consentimiento para Participar**

1. "Entiendo que la información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines de investigación. Acepto participar voluntariamente en esta entrevista."
  - Acepto
  - No acepto

### **Parte 2: Información General del Entrevistado**

2. **¿Cuál es su experiencia profesional en derecho laboral?** (Por ejemplo, años de ejercicio, áreas de especialización).

[Respuesta abierta]

3. **¿Ha trabajado en casos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual? Si es así, describa brevemente su experiencia.**

[Respuesta abierta]

**4. ¿En qué sector trabaja principalmente?**

- Sector público
- Sector privado
- Ambos

**Parte 3: Percepciones sobre la Inclusión Laboral**

**5. Desde su experiencia, ¿cuáles son las barreras legales más comunes que enfrentan las personas con discapacidad visual para acceder al mercado laboral?**

[Respuesta abierta]

**6. ¿Qué tan efectivas considera que son las leyes actuales en Ecuador para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual? Explique su respuesta.**

[Respuesta abierta]

**7. ¿Qué percepción tienen las empresas o empleadores sobre las obligaciones legales relacionadas con la contratación de personas con discapacidad visual?**

[Respuesta abierta]

**Parte 4: Implementación de Políticas y Ajustes Razonables**

**8. ¿Considera que las empresas cumplen adecuadamente con los ajustes razonables exigidos por la ley para facilitar el trabajo de personas con discapacidad visual?**

[Respuesta abierta]

**9. ¿Qué obstáculos enfrentan las empresas para implementar estos ajustes razonables?**

[Respuesta abierta]

**10. Desde su perspectiva, ¿el gobierno ofrece suficiente apoyo o recursos para garantizar el cumplimiento de las políticas de inclusión laboral?**

[Respuesta abierta]

### **Parte 5: Sugerencias y Recomendaciones**

**11. ¿Qué acciones legales considera necesarias para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Ecuador?**

[Respuesta abierta]

**12. ¿Qué rol podrían desempeñar los abogados laborales para fomentar una mayor inclusión de personas con discapacidad visual en el ámbito laboral?**

[Respuesta abierta]

Gracias por su tiempo y disposición para participar en esta entrevista. Sus aportes son fundamentales para entender las dinámicas legales y los desafíos en la inclusión laboral, y para proponer mejoras significativas en el marco jurídico y práctico

## **Esquema de Entrevista dirigida a Profesionales Expertos**

Formato: Entrevista abierta.

Duración aproximada: 10-15 minutos

### **Instrucciones**

Esta entrevista tiene como objetivo recopilar información sobre las percepciones, experiencias y recomendaciones de abogados especializados en derecho laboral en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Todas las respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima. Por favor, responda con sinceridad y detalle.

### **Datos del entrevistado**

Nombres y Apellidos:

Desempeño Profesional actual:

Años de experiencia:

### **Parte 1: Consentimiento para Participar**

1. "Entiendo que la información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines de investigación. Acepto participar voluntariamente en esta entrevista de manera pública."

- Acepto
- No acepto

### **Parte 2: Información General del Entrevistado**

2. **¿Cuál es su experiencia profesional en derecho laboral?** (Por ejemplo, años de ejercicio, áreas de especialización).

(Respuesta abierta)

3. **¿Ha trabajado en casos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad visual? Si es así, describa brevemente su experiencia.**

(Respuesta abierta)

### **Parte 3: Percepciones sobre la Inclusión Laboral**

4. **Desde su experiencia, ¿cuáles son las barreras legales más comunes que enfrentan las personas con discapacidad visual para acceder al mercado laboral?**

(Respuesta abierta)

5. **¿Qué tan efectivas considera que son las leyes actuales en Ecuador para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual? Explique su respuesta.**

(Respuesta abierta)

6. **¿Qué percepción tienen las empresas o empleadores sobre las obligaciones legales relacionadas con la contratación de personas con discapacidad visual?**

(Respuesta abierta)

### **Parte 4: Implementación de Políticas y Ajustes Razonables**

7. **¿Considera que las empresas cumplen adecuadamente con los ajustes razonables exigidos por la ley para facilitar el trabajo de personas con discapacidad visual?**

(Respuesta abierta)

**8. ¿Qué obstáculos enfrentan las empresas para implementar estos ajustes razonables?**

(Respuesta abierta)

**9. Desde su perspectiva, ¿el gobierno ofrece suficiente apoyo o recursos para garantizar el cumplimiento de las políticas de inclusión laboral?**

(Respuesta abierta)

### **Parte 5: Sugerencias y Recomendaciones**

**10. ¿Qué acciones legales considera necesarias para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en Ecuador?**

(Respuesta abierta)

**11. ¿Qué rol podrían desempeñar los abogados laborales para fomentar una mayor inclusión de personas con discapacidad visual en el ámbito laboral?**

(Respuesta abierta)

Gracias por su tiempo y disposición para participar en esta entrevista. Sus aportes son fundamentales para entender las dinámicas de cumplimiento de la inclusión laboral.

Ibarra, 11 de Junio de 2025

Señores/as  
Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS)  
Delegación Zonal 1

Presente.-

De mis consideraciones:

Reciba un atento y cordial saludo de parte de quien suscribe, augurando éxito en su gestión diaria.

Yo Byron Bayardo Castro Cazares, estudiante de la Carrera de Derecho en la Universidad Técnica del Norte, respetuosamente me dirijo a su dependencia para exponer que me encuentro desarrollando mi trabajo de titulación sobre: "Análisis del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad visual de la Asociación de Personas No Videntes de Imbabura en la ciudad de Ibarra, año 2024".

En tal sentido, solicito muy comedidamente su colaboración para acceder a datos estadísticos actualizados sobre la cantidad estimada de personas con discapacidad visual registradas en el cantón Ibarra, con fines exclusivamente investigativos y académicos. La información solicitada me permitirá establecer de manera rigurosa el marco muestral de mi estudio.

Agradecido de antemano por su gentil colaboración, me suscribo de ustedes a la espera de su favorable respuesta.

Atentamente,

Byron Bayardo Castro Cazares  
C.I. 1001910213  
Correo electrónico: [bbcastroc@utn.edu.ec](mailto:bbcastroc@utn.edu.ec)  
Teléfono: 0982393848



OFICINA TÉCNICA  
TERRITORIAL  
IMBABURA

11 JUN 2025

Recibido por: Adriana Torres

Hora: 09:28

Ibarra, 11 de Junio de 2025

**Señores/as**

**Directiva de la Asociación de No Videntes de Imbabura (ANVI)**

**Presente.-**

De mis consideraciones:

Reciba un atento y cordial saludo de parte de quien suscribe, augurando éxito en su gestión diaria.

Yo Byron Bayardo Castro Cazares, estudiante de la Carrera de Derecho en la Universidad Técnica del Norte, respetuosamente me dirijo a su dependencia para exponer que me encuentro desarrollando mi trabajo de titulación sobre: "Análisis Del Ejercicio Del Derecho Al Trabajo De Las Personas Con Discapacidad Visual De La Asociación De Personas No Videntes De Imbabura Residentes En La Ciudad De Ibarra Año 2025".

En este contexto, en forma comedida solicito a ustedes su gentil apoyo para **difundir entre sus socios y socias el enlace de una encuesta digital anónima**, la cual forma parte de los instrumentos de recolección de información de la investigación. La encuesta está diseñada para recoger experiencias laborales, percepciones y barreras que enfrentan las personas con discapacidad visual en el cantón Ibarra. De igual manera solicito se me confiera una Nómina Certificada de los miembros residentes en la ciudad de Ibarra con el fin de conocer la magnitud de la muestra y evaluar las técnicas e instrumentos pertinentes para su estudio.

Su colaboración es fundamental para garantizar la participación voluntaria de los miembros de la asociación y contribuir al fortalecimiento del estudio. La encuesta no recopila datos personales sensibles y cumple con criterios de confidencialidad y consentimiento informado.

Agradecido de antemano por su gentil colaboración, me suscribo de ustedes a la espera de su favorable respuesta.

Atentamente,



**Byron Bayardo Castro Cazares**

**C.I. 1001910213**

**Correo electrónico: [bbcastroc@utn.edu.ec](mailto:bbcastroc@utn.edu.ec)**

**Teléfono: 0982393848**

Recibido:  
11/Junio/2025 :



Ibarra, 16 de junio de 2025

Señor

**Byron Bayardo Castro Cazares**  
**ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE DERECHO**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

Presente.-

De nuestra consideración:

Reciba un cordial saludo en nombre de la Asociación de No Videntes de Imbabura (ANVI), deseándole éxitos en sus actividades académicas y profesionales.

En atención a su comunicación de fecha 11 de junio de 2025, mediante la cual solicita apoyo para la difusión de una encuesta digital anónima entre nuestros socios y socias, así como la entrega de una nómina certificada de miembros residentes en la ciudad de Ibarra, nos permitimos manifestarle lo siguiente:

La directiva de la Asociación, reconociendo la importancia y pertinencia de su investigación titulada “Análisis del Ejercicio del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad Visual de la Asociación de Personas No Videntes de Imbabura Residentes en la Ciudad de Ibarra Año 2025”, acoge favorablemente su petición, comprometiéndose a:

1. Difundir entre nuestros asociados y asociadas el enlace de la encuesta digital, respetando el carácter voluntario y confidencial de la participación.
2. Proporcionar la nómina certificada de los miembros residentes en la ciudad de Ibarra, misma que se adjunta a la presente la cual servirá de insumo para su trabajo de titulación, en el marco de la normativa vigente y con fines estrictamente académicos.

Reiteramos nuestra disposición de colaborar en iniciativas que fortalezcan la investigación académica y que contribuyan a visibilizar y mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad visual en nuestro cantón.

Sin otro particular, y expresándole nuestros mejores deseos en el desarrollo de su proyecto, nos suscribimos atentamente,

  
**Ruth Noemí Trejo**

**PRESIDENTE**  
**ASOCIACIÓN DE NO VIDENTES DE IMBABURA (ANVI)**

## Nómina de socios residentes en Ibarra de la Asociación de No Videntes de Imbabura

N°	Apellidos y Nombres	Cédula	Fecha de nacimiento	Dirección
1	TREJO RUTH NOHEMI	1000994986	24 de abril de 1954	Barrio la Victoria, pasaje Jorge Hugalde, casa 209
2	ENRÍQUEZ PORTILLA LIDIA JANETH	0401197082	8 de agosto de 1975	Barrio Lomas de Azaya, calle Guayaquil 18 57
3	CASTRO CAZARES BYRON BAYARDO	1001910213	14 de septiembre de 1969	Av. Retorno y calle Princesa Pacha, N°3-40
4	BOADA QUIÑONEZ MARÍA CLOTILDE	0908030612	20 de diciembre de 1954	Barrio Lomas de Azaya
5	LARA MARÍA ETELVINA ERLINDA	1712638509	17 de octubre del 1963	Barrio Las Lomas de Azaya, Parroquia Alpachaca
6	FARINANGO JIGON BAYRON GONZALO	1000819126	3 de mayo de 1954	Barrio La Victoria, sector Los Laureles, N° 140
7	CHICAIZA COLOBON ROSA MARISELA	1003307806	26 de enero de 1984	Barrio la Victoria, calle Carlos Baraona 9-24 y Rosa Andrade de la Rea
8	FARINANGO ESTÉVEZ VERÓNICA PAMELA	1003394671	06 de enero de 1997	Av. 17 de julio 1118 y panamericana

				norte, Sector El Olivo
9	BURI ROSERO CRISTIAN DAVID	1050103942	7 de enero de 1997	Parroquia San Francisco, Ricardo Sánchez y Juan José Naro
10	PADILLA ROSA EMILIA	0102964921	12 de noviembre de 1963	Barrio la Victoria, Ciudadela Los Laureles
11	MENA BELALCÁZAR LUIS FERNANDO	0401729637	1 de agosto de 2000	Calle Hernan Gonzales de Saa, calle 19, Conjunto las Almendras
12	RUBIO ARTEAGA FERNANDO PATRICIO	1700233147	27 de febrero de 1947	Gonzalo Gómez Jurado 453 y Carlos Elías Almeida, sector Hospital San Vicente de Paúl
13	FAJARDO LÓPEZ LUIS GUSTAVO	1000987873	11 de mayo de 1956	Calle Alpargate 3-73 y Luis Reina
14	VILLOTA SEGOVIA MARIELA SOCORRO	1002097549	6 de agosto de 1978	Barrio Santa Teresita, calle del Faisán 142, Parroquia Alpachaca
15	CASTRO URQUIISO JUAN RAMIRO	1707838205	28 de junio de 1964	Calle Bolívar 12114 y Rafael Larrea
16	NOBOA NICARAGUA MOISÉS ISAÍAS	1004028575	3 de mayo de 2004	San Antonio de Ibarra, calle Simón Bolívar y progreso, Santa Marianita

17	RUBIO CABRERA LOLA FERNANDA	1004594169	24 de febrero de 1999	Gonzalo Gómez Jurado 453 y Carlos Elías Almeida, sector Hospital San Vicente de Paúl
18	PUMA TAMBI JUAN FAUSTO	1719674119	1 de septiembre de 1984	Parroquia la Esperanza/ Comunidad la Magdalena vía a Zuleta
19	GUAMÁN ERAZO MELANY ISABEL	1003719661	3 de julio de 2002	Barrio Santa Teresita, Alpachaca, calle Las Golondrinas 5-23 y El Cisne
20	CRIOLLO ZACARÍAS PAULINA ALEXANDRA	1003424775	27 de julio de 1998	Zuleta Alto
21	VILLOTA VILLOTA MICHAEL ALEXANDER	1004666820	14 de enero de 2000	Barrio Santa Teresita, calle del Faisán 142, Parroquia Alpachaca