

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Gestión

Maestría en Gestión del Desarrollo

Mención en Desarrollo Local

Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual

Estrategias para mejorar su inclusión

Caso: Beneficiarios del proyecto “Ecosistema Empresarial Inclusivo para personas con discapacidad visual en el Ecuador”

Paola Andrea Ortiz Pulgarín

Tutor: Jairo Israel Rivera Vásquez

Quito, 2026



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Paola Andrea Ortiz Pulgarín, autora del trabajo intitulado “Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual. Estrategias para mejorar su inclusión. Caso: Beneficiarios del proyecto “Ecosistema Empresarial Inclusivo para personas con discapacidad visual en el Ecuador”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Gestión para el Desarrollo en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 24 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

17 de mayo de 2026

Firma: _____

Resumen

Desde una perspectiva de inclusión y respeto a la diversidad funcional, el presente estudio se enfoca en analizar a la discapacidad visual y su relación con el mercado laboral ecuatoriano, así como, a identificar los factores positivos y negativos que influyen en la inclusión laboral de este grupo poblacional tomando como caso de estudio a los beneficiarios del proyecto “Ecosistema Empresarial Inclusivo para personas con discapacidad visual en Ecuador”.

Se empieza con fundamentos teóricos que constituyen el marco conceptual para comprender y analizar el empleo y la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual. La metodología adoptó un estudio de tipo descriptivo con un enfoque mixto a través del método de estudio de caso interpretativo. La muestra compuesta por 174 personas con discapacidad visual fue seleccionada mediante muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas. Se aplicaron encuestas a través de un formulario en Google Forms accesible a la discapacidad visual a este grupo objetivo, en complemento, se realizaron entrevistas semiestructuradas a profesionales del ámbito público y privado conocedores de la realidad del mundo laboral de las personas con discapacidad visual.

Los resultados revelan una diversidad de situaciones laborales actuales, una población minoritaria tiene un empleo pleno, otros se encuentran en la informalidad y un grupo mayoritario está en el desempleo. El principal factor de éxito que garantiza una vinculación a un *trabajo decente* es la formación académica, mientras que, la principal barrera que imposibilita una inclusión laboral es de tipo actitudinal, centrada en los prejuicios (explícitos y/o implícitos) y discriminación del sector empleador, sumada a la insuficiente aplicación de políticas públicas de inclusión laboral. A pesar de los avances en materia de inclusión laboral y de la reciente reforma a Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) persiste una resistencia a procesos de sensibilización y adaptación de ajustes razonables, por lo que, se ha planteado una estrategia para hacer frente a barreras actitudinales con sus respectivos ejes rectores.

Palabras clave: discapacidad visual, inclusión, ceguera total, baja visión, prejuicio, trabajo decente, informalidad, empleo pleno, subempleo, ajuste razonable

Tabla de contenidos

Abreviaturas y siglas	9
Introducción.....	11
Capítulo primero La situación del mercado laboral en Ecuador y su relación con la discapacidad visual	15
1. Empleo.....	15
1.1 Situación de empleo en el mundo.....	18
1.2 Situación de empleo en el Ecuador.....	20
1.3 El mercado laboral ecuatoriano	24
2. Discapacidad.....	27
2.1 Discapacidad visual (DV) y empleo	31
3. Marco jurídico internacional	35
3.1 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad (CDPD)	37
3.2 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.....	38
3.3 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	38
3.4 Estudio temático sobre el trabajo y empleo de las PCD.....	38
4. Marco jurídico nacional.....	39
4.1 Constitución del Ecuador.....	40
4.2 Código de trabajo	40
4.3 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	40
4.4 Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad (LOD).....	41
4.5 Agenda Nacional para la igualdad de discapacidades (ANID) 2021-2025	43
4.6 Políticas públicas en Ecuador y discapacidad	43
5. Gestión de la diversidad e inclusión laboral	45
Capítulo segundo Estudio de caso: Proyecto Ecosistema Empresarial Inclusivo para personas con discapacidad visual en Ecuador. Análisis de la inclusión laboral.....	47
1. Proyecto ecosistema empresarial inclusivo para personas con discapacidad visual en Ecuador (FY19_US).....	47
2. Enfoque de la investigación.....	49

2.1 Población-muestra y recolección de información	50
2.2 Análisis de Resultados de la Encuesta.....	51
2.2.1 Datos Generales de los encuestados	51
2.2.2 Situación laboral actual	56
2.3.3 Características de empleo de las PCDV	61
2.3.3.1 Accesibilidad y ajustes razonables en el lugar de trabajo	64
2.3.3.2 Percepciones y trajo justo	66
2.3.4 Situación de las personas desempleadas.....	68
2.4 Análisis de resultados de las entrevistas.....	73
2.4.1 Factores que inciden en la inclusión laboral	74
2.4.1.1Centros de rehabilitación.....	74
2.4.1.2 Organizaciones de la Sociedad Civil como agentes de cambio.....	74
2.4.1.3 Políticas Públicas Efectivas	75
2.4.1.4 Sensibilización.....	75
2.4.2 Programas y proyectos que favorecieron la inclusión laboral de PCDV	75
2.4.3 Barreras para el empleo formal	76
2.4.3.1 Barreras educativas.....	76
2.4.3.2 Barreras actitudinales	76
2.4.3.3 Barreras institucionales.....	76
2.4.3.4 Barreras geográficas	77
2.4.3.5 Barreras tiflotecnológicas	77
Capítulo tercero Estrategias para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual	79
1. Estrategia integral para abordar barreras actitudinales por parte de los empleadores	79
2. Ejes estratégicos derivados del FODA	85
Conclusiones.....	89
Obras citadas.....	93
Anexos.....	101
Anexo 1: Políticas públicas vinculadas al eje de trabajo y empleo según la ANID	101
Anexo 2: Políticas públicas relacionadas al empleo de las PCD.....	103
Anexo 3: Asociaciones de PCDV filiales a FENCE	106
Anexo 4: Socios activos de FENCE	109
Anexo 5: Encuesta aplicada a la muestra establecida.....	110
Anexo 6: Entrevistas aplicadas.....	112

Abreviaturas y siglas

BM	Banco Mundial
CDPD	Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONADIS	Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades
DV	Discapacidad visual
FENCE	Federación Nacional de Ciegos del Ecuador
FENEDIF	Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física
FOAL	Fundación ONCE para la solidaridad de personas ciegas en América Latina
FY19_US	Proyecto Ecosistema Empresarial Inclusivo para personas con discapacidad visual en Ecuador
GW	Grupo de Washington
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
JAWS	Job Access With Speech
LOD	Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad
MIES	Ministerio de Inclusión Económica y Social, hoy Ministerio de Desarrollo Humano (MDH)
MSP	Ministerio de Salud Pública
NVDA	NonVisual Desktop Access.
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONCE	Organización Nacional de Ciegos Españoles
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PCD	Persona con discapacidad
PCDV	Persona con discapacidad visual

PEA	Población económicamente activa
PIB	Producto interno bruto
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
PSD	Persona sin discapacidad
RUC	Registro único de contribuyentes
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional

Introducción

La gente no cree que yo sea panadero, nadie me cree, solo me creen cuándo ven que estoy haciendo el pan y van a mi casa, no tienen la confianza en que un ciego pueda hacer las cosas.
(Vallejo 2025)

El acceso al empleo es uno de los principales indicadores del desarrollo de un país. La Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, establece como objetivo número 8, el promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y el trabajo decente para todos. La meta 8.5 insiste que, al hablar del trabajo decente para todos, no se puede excluir a las personas con discapacidad. Amartya Sen analiza al empleo no solo como un dato cuantitativo en sí, es decir, no sirve de mucho si la gente tiene trabajo, cuándo este trabajo ha sido impuesto y no proviene de una libre elección, ya que ahí se genera la privación de la libertad personal. Tomando en consideración los aportes de Sen a una conceptualización más moderna de la palabra “empleo” que va más allá de ser únicamente un factor generador de ingresos económicos, se ha planteado el término *trabajo decente* adoptada y socializado por la OIT.

En el Ecuador, para el año 2024, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) manifiesta que la tasa de empleo adecuado fue de 33 %, es decir apenas 3 de cada 10 ecuatorianos tiene un empleo adecuado. El subempleo y el desempleo se ubicaron en 24,5 % y 2,70 %, respectivamente. A diciembre del año 2024, según datos del Consejo Nacional para la igualdad de las discapacidades (CONADIS) en el Ecuador existen 487 542 personas con discapacidad. De esta población total y según la distribución por edad de la página oficial de esta institución, 307 764 estarían en edad de trabajar, únicamente 68 901 PCD contarían con un empleo, apenas el 22,38 %. Centrándonos en la discapacidad visual, objeto de este estudio, conforme los datos del CONADIS el 27,5 % estarían laboralmente activas.

Los marcos conceptuales utilizados para abordar a la discapacidad han pasado por varios modelos y/o enfoques, desde ver a la discapacidad como un *castigo* hasta un enfoque apegado a los derechos humanos y la interacción de las personas con discapacidad en la sociedad, un modelo social para atender a la discapacidad, en este

modelo surge un término que busca suplir a la palabra *discapacidad: diversidad funcional*.

La reciente reforma realizada a la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) pretende fortalecer la contratación obligatoria, la protección laboral y el reconocimiento de nueva figura denominada *cuidador* y establece responsabilidad en los empleadores en lo referente a la adopción de *ajustes razonables*.

El objetivo de este estudio es analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual aplicada al caso de los beneficiarios del proyecto “Ecosistema Empresarial Inclusivo de las personas con discapacidad visual en Ecuador”. Los objetivos específicos de la investigación son:

1. Analizar a la discapacidad visual y su relación con el mercado laboral ecuatoriano.
2. Identificar factores que influyen en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.
3. Recomendar estrategias para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.

La metodología del estudio es de tipo descriptivo con un enfoque mixto a través del método de estudio de caso interpretativo. La población la componen los socios activos de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE), la muestra se compuso por 174 personas con discapacidad visual, la cual, fue seleccionada mediante muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación, se abordaron tres capítulos, el primer capítulo constituye el estado de arte de la investigación, realizando un análisis sistemático de la producción de conocimiento sobre empleo y discapacidad. Se recopiló información de normativa vigente nacional e internacional entorno a la temática de investigación, estadísticas oficiales de empleo y discapacidad, libros referenciales y publicaciones científicas. En el capítulo segundo, se realizó el análisis de la data recopilada, estos datos se interconectan con el propósito de abordar los objetivos iniciales del estudio, enfocados en analizar los factores que influyen en la inclusión laboral de las PCDV. La encuesta y entrevista fueron diseñadas para identificar los factores de éxito de las PCDV que a la fecha se encuentra empleadas, así como, las barreras principales que las PCDV desempleadas han encontrado en la búsqueda de empleo.

El 37,50 % de los encuestados está desempleado, el 27,84 % tiene un empleo, el 10,80 % tiene un emprendimiento y el 13,64 % se identifica como trabajador

independiente. La tasa de desempleo de PCDV es 12,13 veces mayor que la tasa nacional reflejando la realidad compleja de las PCDV en términos laborales. Solo el 26,53 % de PCDV empleadas consideran tener ajustes razonables en sus lugares de trabajo.

Las PCDV que participaron en este estudio consideran que sus factores de éxito para conseguir un empleo siendo una persona con discapacidad fueron principalmente los siguientes: en primer lugar: su formación académica y, en segundo lugar: haber recibido capacitación en tecnologías accesibles.

El 49,06 % de PCDV desempleadas indicaron que la principal dificultad que experimentan al buscar empleo son las barreras actitudinales reflejadas en los prejuicios y estigmas de parte de los empleadores, prejuicios de carácter explícito e implícito.

El capítulo tercero, se centró en diseñar una estrategia que consideró los principales factores positivos y negativos identificados que imposibilitan el *trabajo decente* a las PCDV. Dicha estrategia se denominó: Estrategia Integral para abordar barreras actitudinales por parte de los empleadores hacia la discapacidad visual.

Capítulo primero

La situación del mercado laboral en Ecuador y su relación con la discapacidad visual

La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito. Yo mismo he sufrido una neuropatía motora durante la práctica totalidad de mi vida adulta, y no por ello he dejado de desarrollar una destacada carrera profesional como astrofísico y de tener una feliz vida familiar.
(Stephen W. Hawking 2011)

En este capítulo se sintetiza los fundamentos teóricos que apalanca la presente investigación, los cuales, constituyen el marco conceptual para comprender y analizar el empleo y la inclusión de las personas con discapacidad visual. En este capítulo también se presentarán datos cuantitativos del empleo a nivel de Ecuador y la realidad del empleo de las personas con discapacidad visual, que permitirán identificar la brecha negativa existente y comprender por qué esta temática de investigación es crucial a la hora de realizar intervenciones a nivel de política pública para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad visual.

1. Empleo

Conforme lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos, del cual el Ecuador forma parte, en su arts. 1, 3, 22 y 23, todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos, tienen derecho a la libertad y a la seguridad de su persona, sin discriminación alguna, tienen derecho al trabajo y a la libre elección de este, a una remuneración equitativa y por ende al acceso a la protección y seguridad social, todo lo mencionado aporta al logro de una vida justa y digna para el trabajador y su familia. (ONU Asamblea General 1948, num. 4).

Alineándose con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Constitución del Ecuador, en su artículo 33 manifiesta lo siguiente: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su

dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Ecuador 2008, art. 33).

Por ende, el acceso al empleo es uno de los principales indicadores del desarrollo de un país. La agenda 2030 para los objetivos de desarrollo sostenible, establece como objetivo número 8, “el promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y el trabajo decente para todos, la meta 8.5 insiste que, al hablar del trabajo decente para todos, no se puede excluir a las personas con discapacidad” (ONU Asamblea General 2015, num. 4). Se busca la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Como indicadores para evaluar el cumplimiento del objetivo y meta se establecen: 8.5.1 ingreso medio por hora de empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad y 8.5.2 tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad (ONU Asamblea General 2015, num. 4).

El empleo no sólo se relaciona directamente con la capacidad de generar ingresos en una persona, sino que, constituye un factor fundamental que mide la calidad de vida y el bienestar de las personas y sus familias, así lo manifiesta la CEPAL al citar que: “Trabajar significa hacer un aporte material de la sociedad y permite obtener un ingreso que, según su nivel, facilita la subsistencia y mejora las condiciones materiales de la vida de las personas, en vista del papel central adscrito al trabajo desde la modernidad...” (CEPAL 2011, num. 6).

Así, a lo largo de los años, la palabra “empleo” ha sido acompañada de diversos términos como: empleo adecuado, empleo decente, empleo pleno, entre otros. Para entender estas denominaciones, se realizará una comparación entre algunos postulados de la teoría del empleo clásica, la teoría del empleo Keynesiana, la teoría de Amartya Sen y empleo y el término “trabajo decente” propuesto por la OIT.

La versión clásica alega que, la ocupación plena es una consecuencia del sistema flexible de precios, un sistema flexible de salarios garantiza un pleno empleo, salvo que existan desviaciones en el mercado de trabajo, en resumen: una disminución en los salarios tiene un impacto inversamente proporcional en la tasa de empleo. Este postulado se sustenta en el pensamiento generalizado de los economistas clásicos, que consideran que el mercado es, por una parte: 1. Regulador por excelencia 2. Mejor agente distribuidor de los recursos, en consecuencia, para los economistas clásicos el desempleo es voluntario. A decir de Ana Cristina Argoti (2011, 55): para la teoría clásica “Las personas no aceptan salarios bajos, no quieren desplazarse de sus lugares de origen, viven de los ingresos que generan los otros factores de producción y/o forman parte de sindicatos”.

Frente a los postulados de la teoría clásica y en contraposición a estos ideales, John Maynard Keynes, sostiene que el desempleo es involuntario ya que, el mercado es insuficiente, se compone de buscadores de empleo que están dispuestos a trabajar y cobrar el salario vigente, pero no encuentran una plaza de trabajo. Para Keynes, el origen del desempleo se encuentra en el mercado de bienes y no en el mercado de trabajo. A decir de Ana Cristian Argoti (2011, 55): “Queda explicado de esta manera que la disminución de los salarios no incrementa los niveles de empleo porque estos dependen básicamente del incremento de la demanda agregada a través de sus componentes: La inversión y el consumo”.

Ya se ha mencionado los postulados más importantes para entender al empleo como un acto voluntario e involuntario, lo que queda totalmente claro, es que el empleo es un factor determinante para el desarrollo de las personas y de los países, así, Amartya Sen, premio nobel de Economía en 1998, considera que el desarrollo no debe ser únicamente medido por el crecimiento económico (PIB), más bien, se debe considerar la libertad que las personas consiguen para vivir su vida con dignidad, por ende, el empleo es esencial para la libertad de las personas y su desarrollo (Sen 1999, 19):

El crecimiento del PNB o de las rentas personales puede ser, desde luego, un medio muy importante para expandir las libertades de que disfrutaban los miembros de la sociedad. Pero las libertades también dependen de otras determinantes, como las instituciones sociales y económicas (por ejemplo, los servicios de educación y de atención médica), así como de los derechos políticos y humanos (entre ellos, la libertad para participar en debates y escrutinios públicos.

Para Sen (1999), el mercado de trabajo juega un papel de “libertador” en variados y diversos contextos. Desde este enfoque, analiza al empleo, no sólo como un dato cuantitativo en sí, es decir, no sirve de mucho si la gente tiene trabajo, cuándo este trabajo ha sido impuesto y no proviene de una libre elección, ya que ahí se genera la privación de la libertad personal, así se menciona que: “En primer lugar, en muchos países de Asia y África es posible observar varios tipos de trabajo en condiciones de servidumbre y una persistente denegación de la libertad básica para buscar un empleo remunerado lejos de los patronos tradicionales...” (144).

Adicionalmente, se realiza un importante hincapié en la importancia del empleo remunerado, citando como ejemplo a países del tercer mundo en dónde la libertad de las mujeres para buscar trabajo fuera de su hogar es inexistente, generando un estancamiento en su independencia económica y en la imposibilidad de recibir una mejor distribución de los recursos al interno de su hogar (147).

Tomando en consideración los aportes de Sen a una conceptualización más moderna de la palabra “empleo” que va más allá de ser únicamente un factor generador de ingresos económicos, se ha planteado el término *trabajo decente* adoptada y socializado por la OIT, el trabajo decente es un sinónimo de buen trabajo o de empleo digno, la actividad que es capaz de desarrollar las capacidades del ser humano. Para que un empleo sea considerado decente, se consolida en cuatro (4) pilares fundamentales: 1. El empleo o trabajo en sí mismo. 2. Los derechos que tienen los trabajadores para asociarse, para una negociación colectiva, erradicación del trabajo forzoso, discriminación laboral y erradicación del trabajo infantil. 3. Seguridad y protección social. 4. Representación y diálogo social, siendo este último el medio para lograr los 3 pilares anteriores (Organización Internacional del Trabajo 2014, 25).

Para la OIT existe una diferencia conceptual entre trabajo y empleo, por trabajo se entiende a: “Un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT. 2004, párr. 3). Por empleo se entiende a: “Trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)” (OIT. 2004, párr. 3).

Para entender la dinámica del mundo laboral, es necesario definir otros conceptos como: empleo pleno, empleo productivo, subempleo. Por empleo pleno se entiende a: “Situación en la cual todos los individuos en edad de trabajar dentro de una sociedad tienen empleo. Esto implica que no hay desempleo involuntario y que todas las personas que desean trabajar pueden encontrar un trabajo remunerado, proporcionando seguridad económica a los trabajadores”¹ (Ruiz 2023, párr. 3).

Por empleo productivo se entiende a: Registrado asalariado e independiente que produce valor a través de generar productos o servicios y que asegura estándares de ingresos y protección social para los/as trabajadores/as (Bogani 2021, párr. 9).

1.1 Situación de empleo en el mundo

En el 2025 la tasa de desempleo mundial alcanzó el 5 %, una tasa similar a la del 2023, sin lograr una reducción significativa de los déficits del trabajo decente que

¹ Pleno empleo: cuando la tasa de desempleo es muy baja, generalmente por debajo del 5 %.

persisten en todo el mundo, siendo las más afectadas la población joven con una tasa de desempleo del 12,6 %, la tasa de jóvenes ninis² ha aumentado considerablemente en los últimos años. El crecimiento económico se situó en el 3,2 % en el año 2024, con el retorno de las políticas monetarias y fiscales a sus posiciones previas a la pandemia, no se espera un crecimiento mayor en el 2025 (OIT 2025, num. 6).

A continuación, se mencionan algunos postulados importantes para entender el nivel de empleo mundial en la actualidad:

1. A pesar del descenso de las tasas de inflación, el crecimiento salarial no ha compensado la pérdida del ingreso relacionada con la pandemia.
2. Pese a que el desempleo mundial se ha mantenido constante, el crecimiento de los salarios reales solo ha resaltado en algunas economías avanzadas. En varios países, con énfasis en los países en vías de desarrollo, los salarios reales no se han recuperado de la crisis generada en la pandemia.
3. Persiste la baja participación de las mujeres en el mercado laboral. De los registros actuales, en los países donde las brechas de género han presentado disminución, esto no se debe a una mejora en la participación femenina en el mercado laboral, sino, a una disminución de la tasa de actividad masculina.
4. Según la OIT, el número total de puestos de trabajo que faltaron por crearse es de 402.4 millones en 2024: “El déficit de empleo engloba a unos 186 millones de personas desocupadas, 137 millones de personas que forman parte de la fuerza de trabajo potencial, principalmente trabajadores desalentados, y unos 79 millones de personas que quisieran trabajar pero que tienen otras responsabilidades, como las tareas de cuidado” (OIT 2025, num. 6).
5. La pobreza laboral (término ligado al trabajo decente) no ha demostrado mejora desde el año 2015, persistiendo en los países de ingreso bajo, afectando a 240 millones de trabajadores, representando el 7 % de la población ocupada mundial.
6. Similar a lo citado en el acápite anterior, la informalidad sigue siendo persistente y cada vez va en aumento, más de la población ocupada no dispone de protección social.
7. La transición ecológica presenta una oportunidad para el incremento del empleo decente, actualmente esta actividad económica genera 16,20 millones

² Jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación.

de puestos de trabajo, siendo la región de Asia Oriental la más beneficiada de esta actividad.

La cifra de desempleados en el mundo alcanzó un pico de 198,31 millones en el 2018, registrando un descenso de 194,33 millones en 2019, incrementándose notablemente en el año 2020 a 227,33, resultado de la contracción de la economía producto de la pandemia generada por el COVID-19. Al 2024, se registra una leve mejora alcanzando los 190,76 millones de desempleados, similar a la cifra prepandemia del año 2019.

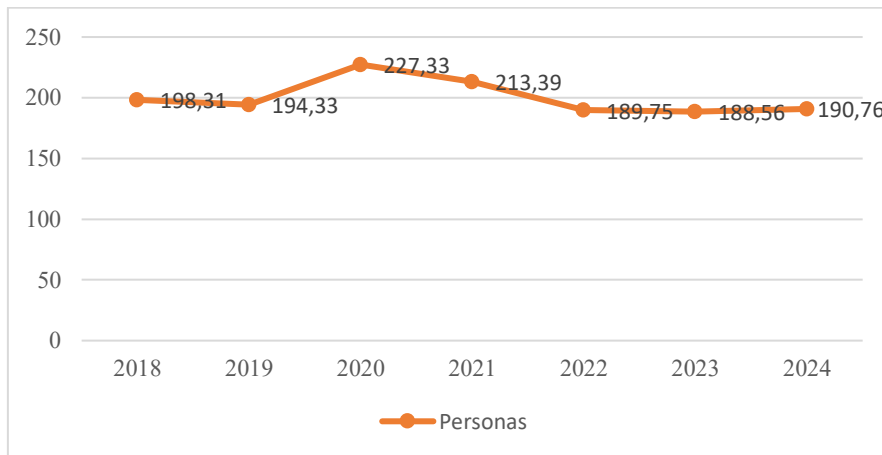


Figura 1. Número de personas desempleadas a nivel mundial (millones)
Fuente: Fernández (2024)
Elaboración propia

1.2 Situación de empleo en el Ecuador

Para analizar la situación del empleo en Ecuador, se presentan datos cuantitativos de las siguientes variables: tasa de empleo adecuado, tasa de subempleo, tasa de desempleo y tasa de otro empleo no pleno, datos obtenidos del INEC en los últimos ocho (8) años³ (Ecuador Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2025).

³ Para el año 2018 al año 2024, se han tomado los datos calculados a diciembre de cada año y para el año 2025, los datos presentados a abril del año 2025.

Tabla 1
Indicadores laborales en el Ecuador en los últimos ocho (8) años

Variable/Años	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tasa de participación global ⁴	65,60%	65,30%	64,30%	67,40%	64,60%	65,60%	64,40%	63,60%
Tasa de Empleo Adecuado	40,60%	38,80%	30%	33,90%	36%	35,90%	33%	35,80%
Tasa de Subempleo	16,50%	17,80%	22,90%	23%	19,40%	21,20%	24,50%	21,10%
Tasa de Desempleo	3,70%	3,80%	4,90%	4,10%	3,20%	3,40%	2,70%	3,60%
Tasa de otro empleo no pleno	28,20%	28,00%	28,20%	27,70%	30,50%	28,40%	28,80%	30%

Fuente: INEC (2018-2025)

Elaboración propia

Como empleo adecuado/pleno se entiende a: Aquellas personas con empleo que, durante la semana de la referencia laboraron igual o más de 40 horas y percibieron ingresos iguales o mayores a una remuneración básica unificada. El empleo adecuado se refiere a la satisfacción de condiciones laborales que se consideran exiguas, como la afiliación a la seguridad social. Es el porcentaje que resulta del cociente entre el total de empleo adecuado o pleno (EA) y la población económicamente activa (PEA). Al año 2025, 3 de cada 10 ecuatorianos tiene un empleo adecuado. Este indicador ha ido en decremento en los últimos 8 años. Si se realiza una comparación con el año 2019 (prepandemia) ha habido una disminución de 3 puntos porcentuales (Ecuador INEC 2025, num. 7):

⁴ Población económicamente activa (PEA) /población en edad de trabajar (PET).

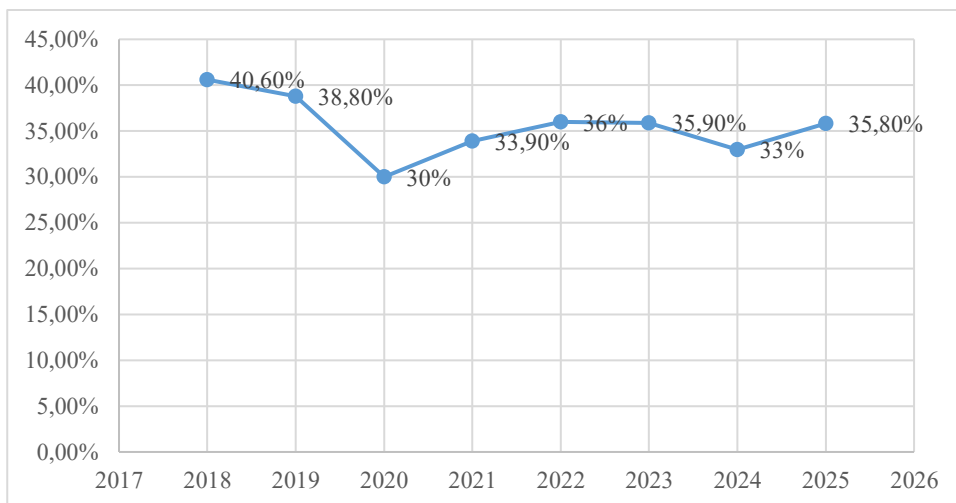


Figura 2. Tasa de Empleo Adecuado en el Ecuador en los últimos ocho (8) años

Fuente: INEC (2018-2025)

Elaboración propia

Por el contrario, la tasa de desempleo a diciembre de 2024 fue de 2,70 %, registrando una leve mejoría con respecto al año 2023 de 0,70 puntos porcentuales y una mejoría de 2,2 puntos porcentuales con respecto a la cifra post pandemia (año 2020). Son personas desempleadas aquellas de 15 años y más, que presentan las siguientes características: “1. no tuvieron empleo 2. estaban disponibles para trabajar 3. buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio” (Ecuador INEC 2025, num. 7). El desempleo se calcula a través del cociente entre el total de desempleados (D) y la población económicamente activa (PEA) (Ecuador INEC 2025, num. 7):

Si bien el desempleo no refleja una realidad numérica alarmante, para tener una visión global de la realidad del empleo en Ecuador, es necesario analizar los datos de la tasa de subempleo y la tasa de otro empleo no pleno (Ecuador INEC 2025, num. 7):

1. Por subempleo se entiende a: Personas con empleo que, durante la fase de estudio, trabajaron menos de la jornada legal, percibieron ingresos laborales inferiores al salario mínimo y tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Es la sumatoria del subempleo por insuficiencia de ingresos y el subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo.
2. Otro empleo no pleno: Personas con empleo que poseen una insuficiencia en horas y/o ingresos y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales.

Para el año 2024, la tasa de subempleo se ubicó en 24,50 % y la tasa de otro empleo no pleno en 28,80 %, esto quiere decir que, 5 de cada 10 trabajadores reciben una

remuneración mensual inferior al salario mínimo establecido por ley en Ecuador. A decir de la Cámara de Comercio de Quito el subempleo señala “Una gran cantidad de personas que no cuentan con empleos formales o están en situación de vulnerabilidad laboral” (Ecuador CCQ 2024, párr. 3).

La siguiente gráfica permite visualizar una comparación entre el empleo adecuado, el subempleo y otro empleo no pleno y empleo no remunerado al año 2024, demostrando como el empleo no adecuado es el componente que más resalta en el mercado laboral ecuatoriano, más de la mitad de los trabajadores ecuatorianos tiene un empleo inadecuado:

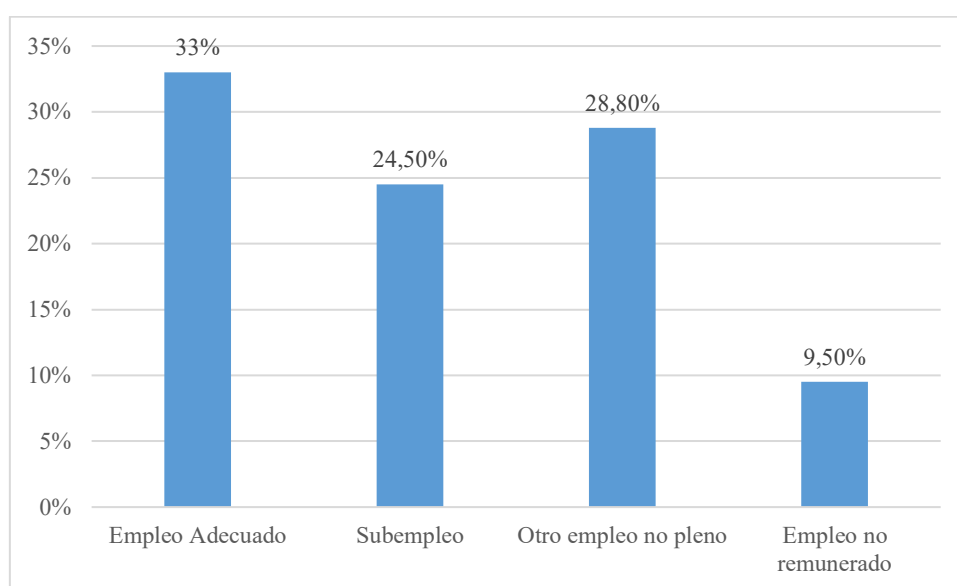


Figura 3. Estructura de empleo en Ecuador 2024.

Fuente: INEC (2024)

Elaboración propia

Otro punto importante para el análisis es la presencia de la informalidad en el empleo ecuatoriano, para el año 2024, a nivel nacional, el 52,4 % de la población con empleo se encontraban empleadas en el sector informal,⁵ de las cuales, el 73,7 % laboran en el área rural. (Ecuador INEC 2025, num. 10). A decir de la Cámara de Comercio de Quito: “El análisis por edades revela que los trabajadores más jóvenes (15-24 años) y los mayores de 65 años son los más afectados por la informalidad, con tasas de 63,5 % y 79,2 % respectivamente. “Esta tendencia subraya la dificultad para la inserción laboral

⁵ El empleo en el sector informal se define como el conjunto de personas que trabajan en unidades productivas de menos de 100 trabajadores que no tiene RUC.

formal tanto al inicio como al final de la vida laboral”, explica el experto en talento humano (Ecuador CCQ 2024, párr. 9).

La alta informalidad sumada al subempleo, presente en el mercado laboral ecuatoriano limita el acceso de los trabajadores al goce de los derechos laborales, beneficios sociales y la sostenibilidad de la seguridad social y aleja cada vez más la idea de lograr el trabajo decente, limitando el desarrollo económico y social del país.

1.3 El mercado laboral ecuatoriano

Hasta la primera mitad del siglo XX, los principales ingresos del Ecuador provenían de la agroexportación, por lo que, se mantenían unas relaciones laborales caracterizadas por la precariedad laboral. En la segunda mitad de este siglo, ocurrió el boom petrolero, lo que llevó a que la producción se diversificara, aunque no se registró una mejoría en las relaciones laborales, nuestro país no ha destacado por lograr una autonomía productiva y eso se ha visto reflejado directamente en el mantenimiento de las condiciones laborales inequitativas. A decir de Dilmar Delgado y Katherine Alvear (2025, 15-6): “En el caso de Ecuador, un país con estructura productiva limitada y alta dependencia de factores externos, el mercado de trabajo ha sido históricamente sensible tanto a choques cíclicos como a problemas estructurales persistentes”.

María del Rocío Delgado (2023, 4-5), en su artículo, analiza el desempleo y sus efectos en el Ecuador en la década del 2009-2019, considerando que la tasa de desempleo es el principal indicador de una economía saludable, un índice alto de desempleo impide el repunte de otros indicadores macroeconómicos como la inversión extranjera. Se menciona que el desempleo en Ecuador se ha dado por múltiples situaciones, entre ellas: la inflación, debido a que los precios no varían en la misma proporción unos con relación a otros y la migración, ya que, causa una reducción de la fuerza laboral local y fuga de talento y conocimiento.

En los últimos veinte (20) años se han registrado dos eventos que han agravado la tasa de desempleo en Ecuador, el primero, en el año 1999, donde la tasa de desempleo fue de 15,1 % y en el año 2020, con la pandemia de COVID 19 afectando a los sectores más vulnerables de la población. El subempleo y la informalidad han sido una constante que ha limitado la generación de *trabajo decente* o *empleo de calidad* (Delgado 2025, 15-6).

En el Ecuador, al año 2024, la población en edad de trabajar⁶ fue de 13 219 083 millones, mientras que la PEA fue de 8 494 264, la PEA⁷ representa un 64 % de la población en edad de trabajar. El sector de servicios ocupa al 35,2 % de la PEA, Agricultura y Minas 31 %, Comercio el 17,3 %, Manufactura 10,1 % y Construcción el 6,3 %.

En cuanto a la categoría de ocupación, la distribución se distribuye de la siguiente manera:

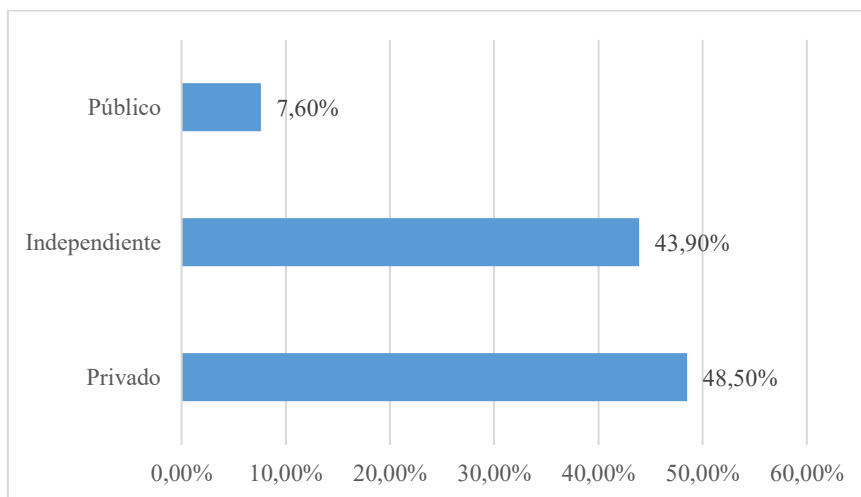


Figura 4. Categoría de Ocupación 2024

Fuente: INEC (2024)

Elaboración propia

Si bien el sector privado tiene una mayor participación en el mercado laboral ecuatoriano, el sector público genera un ingreso promedio mensual de USD 1 131,80 frente a USD 481,30 del sector privado y a un USD 360,40 del sector independiente.

La alta tasa de informalidad existente en el país trae como consecuencia los siguientes indicadores de cobertura de la seguridad social, apenas el 25,40 % de trabajadores están afiliados a la seguridad social:

⁶ Comprende a todas las personas de 15 años y más.

⁷ Personas de 15 años y más que trabajan al menos una hora en la semana de referencia o bien aquellas personas que estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleo).

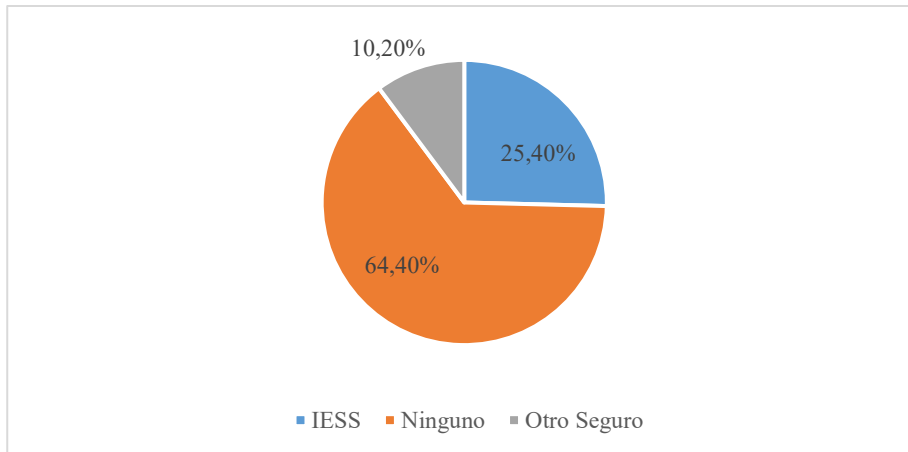


Figura 5. Cobertura de la Seguridad Social
Fuente: INEC (2024)
Elaboración propia

En otro contexto, la grande empresa genera el 45,50 % de plazas de trabajo, mientras que la mediana empresa A, genera un 7,79 % de plazas de trabajo, la remuneración promedio en el año 2023 fue de USD 751,43 (Ecuador INEC 2025, num. 15).

Tabla 2
Distribución de Plazas de Empleo por empresa 2023

Tipo de Empresa	Tamaño de la Empresa ⁸	Plazas de Empleo	%	Remuneración Promedio
Grande Empresa	V: \$5.000.001 P: 200 en adelante	1 321.027,92	45,50 %	1 036,67
Microempresa	V: menor o igual a \$100.000 P: 1 a 9	652 622,25	22,48 %	488,57
Pequeña Empresa	V: \$100.001 a \$1.000.000 P: 10 a 49	447 837,75	15,43 %	677,35
Mediana Empresa A	V: \$1.000.001 a \$2.000.000 P:50 a 99	226 288,58	7,79 %	765,94
Mediana Empresa B	V: \$2.000.001 a \$5.000.000 P:100 a 199	255 288,42	8,79 %	788,64
Total		2 903.064,92	100.00 %	751,434

Fuente: INEC (2023)
Elaboración propia

A pesar del tamaño y el volumen de ventas anuales de la Mediana Empresa, las plazas de empleo generadas por este sector son de 16,58 %, frente a un 37,91 % de la micro y pequeña empresa. Cabe destacar que, a pesar de su tamaño, la microempresa

⁸ V=Volumen de ventas anuales. P: Número de personas afiliadas.

ocupa el segundo lugar en la generación de plazas de trabajo, superada únicamente por la gran empresa.

2. Discapacidad

Según la OMS, una de cada seis personas en todo el mundo tiene una discapacidad importante, es decir, el equivalente a 1300 millones de personas o al 16 % de la población mundial. Se considera que esta cifra está en aumento como consecuencia del crecimiento de las enfermedades no transmisibles y el incremento de la esperanza de vida en las personas. Según la Encuesta Mundial de Salud “la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en los países de ingresos más elevados, así como en las personas en el quintil más pobre, mujeres y ancianos y grupos étnicos minoritarios” (OMS 2023, párr. 1).

La OMS en el Informe Mundial sobre Discapacidad 2011 define a la discapacidad como (OMS 2011, num. 7):

Un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social).

Para Duque, Quintero y González (2016, 62-4), la palabra discapacidad proviene de dos (2) vocablos en inglés: “el término dys (griego dyx), que significa “mal, dificultad o anomalía” y que aporta un sentido negativo de privación, de que algo no funciona bien; y de la expresión “ability”, que se traduce en “habilidad o capacidad”, en el sentido de “aptitud, talento o cualidad que dispone alguien para el buen ejercicio de algo”.

Para la OPS (2023, párr.2), las personas con discapacidad son: “Aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”.

A decir de Rodríguez Ricardo (2016, 17), para entender el concepto de discapacidad es necesario comprender los términos: *capacidad* y *funcionalidad*: “No podemos afrontar el trabajo de las personas con discapacidad, si antes no nos paramos a pensar en qué tipo de capacidades necesitamos para desarrollar las funciones de diferentes puestos de trabajo”. Dado este postulado y según Amartya Sen (1999, 99), por capacidad entendemos a la *libertad fundamental* para elegir la vida que valoramos: “Una persona

incapacitada puede poseer una cesta mayor de bienes primarios y, sin embargo, tener menos posibilidades de llevar una vida normal (o de alcanzar los objetivos) que una persona sana que tenga una cesta más pequeña de bienes primarios”

En contraposición, por *funciones* desde la visión de Sen, se entiende a las diversas cosas que una persona puede valorar hacer o ser, que van desde las más elementales como comer hasta actividades más complejas como respetarse a uno mismo: “la capacidad de una persona se refiere a las diversas combinaciones de funciones que puede conseguir, por lo tanto, la capacidad es un tipo de libertad, la libertad para lograr diferentes estilos de vida” (Sen 1999, 99-100).

Los marcos conceptuales utilizados para abordar a la discapacidad han pasado por varios modelos y/o enfoques, desde ver a la discapacidad como un *castigo* hasta un enfoque apegado a los derechos humanos y la interacción de las personas con discapacidad en la sociedad. A continuación, se presenta una gráfica que ilustra lo mencionado:

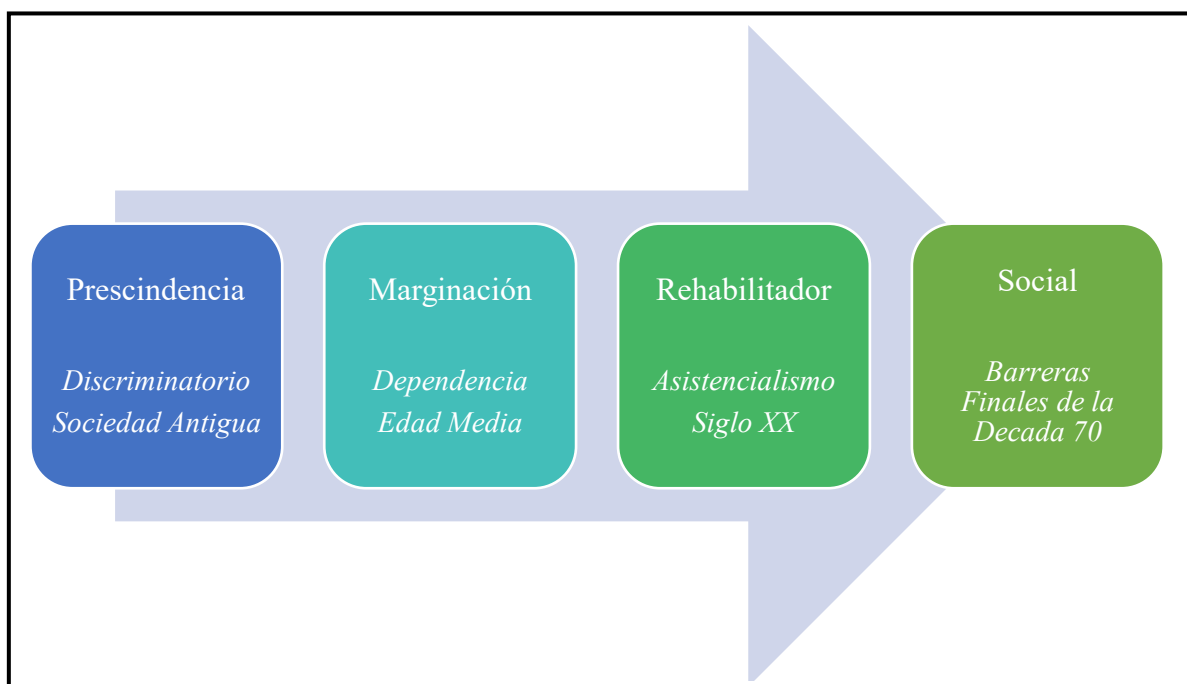


Figura 6. Modelos para entender la discapacidad

Fuente: Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad

Elaboración propia

El primer modelo de *prescindencia* se considera totalmente discriminatorio, en este modelo las personas con discapacidad no son consideradas útiles para la sociedad, incluso, algunos autores mencionan que este modelo se relaciona directamente con el

campo religioso considerando a la discapacidad como *representaciones diabólicas*, siendo necesario que la sociedad prescindiera de las personas con discapacidad (Duque 2016, 62-3).

Un segundo modelo de marginación en el que las personas con discapacidad son consideradas como seres totalmente dependientes, excluidas de la sociedad, se las aislaba fuera de las ciudades y se les reducía a la mendicidad. A decir de Agustina Palacios (2008, 62-3), la noción de persona con discapacidad en este modelo se entiende como:

A diferencia de la sociedad antigua, en la que se prescindía de las personas con discapacidad, en la Edad Media ocupaban un sitio: el de los marginados. Como es sabido, en aquellos tiempos no existía como en la actualidad una conciencia respecto del término discapacidad, ni eran las personas clasificadas o calificadas según este parámetro. En consecuencia, se podría afirmar que las personas con discapacidad se encontraban en el mundo medieval incluidas dentro del grupo de pobres y mendigos.

A decir de Quinn Gerard (2002, 18): “La forma más extrema de marginación es la eliminación. Nunca olvidarse que las personas con discapacidad se encontraron entre las principales y primeras víctimas de los campos de concentración nazis”.

Un tercer modelo rehabilitador, también conocido como modelo médico en el que las personas con discapacidad son beneficiarios de programas asistencialistas y se considera que son incapaces de ser artífices de su propio desarrollo. A raíz de las primeras legislaciones referente a la seguridad social, el concepto de *discapacidad* presenta modificaciones, generadas por una parte como respuesta a las mutilaciones de los soldados durante la Gran Guerra y, por otra parte, por el auge de las leyes laborales. Es así que, las deficiencias físicas y mentales pasaron de ser *castigos divinos* para considerar *enfermedades* que debían recibir tratamientos médicos (Velarde 2011, 9-10).

En este modelo se conceptualiza a la persona con discapacidad como: “[...] Toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales” (Palacios 2008, 80).

Un cuarto modelo social, en el que se reflexiona que las personas con discapacidad son sujetos de derechos, en este último modelo se da un énfasis a las barreras existentes que impiden una verdadera inclusión, adicional se centra en la imposibilidad de realizar ajustes razonables para fomentar la inclusión, equidad social y laboral (Campoy et al. 2004, 188-9).

A decir de Agustina Palacios (2008, 103-4), los postulados de este modelo son dos: 1. Las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, más bien son *sociales*, por la manera en que se encuentra diseñada la sociedad, ya que no realiza ajustes a los servicios que oferta y por ende no asegura que se cubran las necesidades de las personas con discapacidad; 2. La utilidad de las personas con discapacidad y su aporte a la sociedad es similar al aporte de una persona sin discapacidad, en este modelo es sumamente relevante los postulados: *inclusión y aceptación de la diferencia*.

En este modelo surge un término que busca suplir a la palabra *discapacidad*, que es: *diversidad funcional*, entendiéndose a la diversidad funcional como la pérdida o limitación total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo, mientras que la discapacidad: “Son los factores sociales que restringen, limitan o impiden a las personas con *diversidad funcional*, vivir en una sociedad. De este modo, si en el modelo rehabilitador la discapacidad es atribuida a una patología individual, en el modelo social se interpreta como el resultado de las barreras sociales y de las relaciones de poder” (Palacios 2008, 123)

Bajo este modelo, toma relevancia los siguientes términos: *adaptación y ajustes razonables* (Palacios 2008, 136-7):

En cuanto a los métodos de subsistencia de las personas con discapacidad, desde el modelo bajo análisis se plantea como métodos idóneos a la; seguridad social y el empleo ordinario, y sólo excepcionalmente se acepta el empleo protegido⁹ como una medida subsidiaria, restringida y temporal. Este modelo proclama fórmulas innovadoras destinadas a la inclusión de personas con discapacidad en el empleo ordinario o empleo adecuado como: legislaciones que establezcan medidas de acción positiva (incentivos a las empresas que contraten personas con discapacidad), medidas de discriminación inversa (cuotas laborales) y la adopción de ajustes razonables.

Según el Banco Mundial (2021, num. 145-7), 85 millones de personas con discapacidad viven en América Latina y el Caribe, las estadísticas indican que 1 de cada 5 hogares en situación de pobreza extrema vive una persona con discapacidad, 1 de cada 2 jefes de hogar con discapacidad no están activos en el mercado laboral y la tasa de inactividad laboral de las PCD es un 20 % más alta que el de las PSC, brechas que se agravan aún más si se analiza el género y la identidad étnica. Adicionalmente, “la tasa de informalidad de PCD es, en promedio, 11 % más alta que la de las PSD. Para el caso del

⁹ Se desarrolla a través de centros especiales, empresas protegidas o centros ocupacionales. Empresas normalizadoras que actúan en el mercado, cuyo objetivo principal es proporcionar a las PCD un puesto de trabajo remunerado. En el Ecuador es conocida la Fundación Triángulo, organización que trabaja con la aplicación de este modelo.

Ecuador, la tasa de inactividad entre PCD y PSD (edades 18-59) es de 46,6 % y 30,5 %, respectivamente” (Banco Mundial 2021, num. 147).

En el mencionado informe, en relación, al mercado laboral, se menciona que: “los empleadores pueden simplemente negarse a pagar salarios estándar a los trabajadores con discapacidad debido a perspectivas sesgadas sobre su supuesta “improductividad” o el costo presuntamente alto de hacer el lugar de trabajo accesible” (Banco Mundial 2021, num. 159).

2.1 Discapacidad visual (DV) y empleo

La discapacidad visual forma parte de la discapacidad sensorial, junto con la discapacidad auditiva, sordoceguera, entre otras, menos habituales. Según ONCE: “La discapacidad visual es la consideración a partir de la disminución total o parcial de la vista. Se mide a través de diversos parámetros, como la capacidad lectora de cerca y de lejos, el campo visual o la agudeza visual” (ONCE Organización Nacional de Ciegos Españoles 2025, párr. 3). La discapacidad visual puede ser congénita¹⁰ y/o adquirida.¹¹

A continuación, se explican varios términos relacionados con la discapacidad visual, aspectos que serán indagados en el capítulo segundo de este trabajo:

1. Campo Visual: “Capacidad para percibir los objetos situados fuera de la visión central. Entre las principales causas se encuentran: daños en la retina, cataratas, glaucoma, patologías cerebrales (aneurismas, isquemias, tumores)” (COOOA Colegio Oficial de Ópticos-Optometristas de Andalucía 2017, párr. 1).
2. Agudeza Visual: “Capacidad para percibir la figura y la forma de los objetos, así como para discriminar sus detalles. Entre las principales causas se encuentran: miopía, hipermetropía,¹² astigmatismo, factores como la edad, genética” (BVS Honduras, párr. 1).
3. Ceguera Total: “Personas que no ven nada en absoluto o solamente tienen una ligera percepción de luz (pueden ser capaces de distinguir entre luz y oscuridad, pero no la forma de los objetos)” (Organización Nacional de Ciegos Españoles 2025, párr. 1).

¹⁰ Se presenta desde el nacimiento o en los primeros años de vida, causada principalmente por factores genéticos.

¹¹ Se presenta a lo largo de la vida debido a enfermedades oculares, lesiones o accidentes.

¹² Es un trastorno común de la vista en la que puedes ver claramente objetos distantes, pero los objetos cercanos pueden resultar borrosos.

4. Baja Visión: “Aquellas personas con resto visual que con la mejor corrección posible podrían ver o distinguir, aunque con dificultad, algunos objetos a una distancia muy corta” (ONCE Organización Nacional de Ciegos Españoles 2025, párr. 1).

Según la OMS, en el mundo existe alrededor de 2200 millones de personas catalogadas como ciegos, en al menos el 45 % de casos la DC se pudo evitar, siendo la principal causa las cataratas. En cuanto al impacto económico, se estima que “la pérdida anual de productividad asciende a unos US \$ 411 000 millones en el mundo en paridad de poder adquisitivo frente a US \$ 25 000 millones que representa el déficit en costos que supondría atender las necesidades no satisfechas en materia de DV” (OMS 2023, párr. 8-9).

En Ecuador al año 2024, se registran 487 542 personas con discapacidad, el 44,20 % con discapacidad física, el 23,27 % con discapacidad intelectual, el 12,88 % con discapacidad auditiva, el 11,62 %¹³ con discapacidad visual, el 6,94 % con discapacidad psicosocial y el 1,10 % con discapacidad de lenguaje. Del total de PCD registradas en el CONADIS, 307 764¹⁴ estarían en edad de trabajar. De la población general registrada 68 901 se encuentra laboralmente activas, esto representa el 22,38 %, es decir, apenas 2 de cada 10 PCD en edad de trabajar, se encontrarían con una plaza de trabajo (CONADIS 2024, párr. 1). Cabe indicar que, los datos que registra el CONADIS corresponde a los registros administrativos del MSP y se construye en base al número de carnets de discapacidad emitidos.

Ahora bien, el Censo Nacional de Población y Vivienda 2022, trabajó por primera vez una metodología distinta incorporando preguntas del Grupo de Washington (GW)¹⁵, como resultado se obtuvo que, 1 009 435 personas de cinco (5) años o más tienen dificultades funcionales permanentes y de estas 21,8 % presenta dificultad permanente para ver, a pesar de usar lentes (Ecuador INEC 2024, párr. 5).

A decir de Roberto Castillo, director del INEC, solo un 34,5 % de las PCD tienen un empleo, frente a un 48,5 % de las PSD. De las PCD empleadas, el 22 % se dedica a

¹³ Equivalente a 56 644 personas.

¹⁴ Se tomaron los datos del visualizador del CONADIS, filtrando los rangos de edad desde los 18 hasta los 64 años.

¹⁵ Grupo internacional que promulga la cooperación en la producción de estadísticas de discapacidad, especialmente para censos y encuestas nacionales, incorporando el concepto de “dificultad funcional permanente”.

empleos considerados como elementales y un 16,8 % a trabajos que no requieren formación, sólo un 1 % ocupa puestos de dirección empresarial (Youtopia 2024, 1).

Las estadísticas del Censo 2022, reflejan información global de la discapacidad, no se encontraron datos de la población por tipo de discapacidad (física, visual, auditiva, etc.).

Ahora bien, centrándonos en la población con discapacidad visual, objeto de esta investigación, según datos del CONADIS es de 56 644 personas y según el Censo de población y vivienda 2022 es de 402 700 personas y 64 813 personas que presentan dificultad funcional permanente para ver, aun usando lentes, con mucha dificultad y total dificultad, respectivamente, es decir, existen 467 513 personas con discapacidad visual en el Ecuador.

Para analizar la situación laboral de la población con discapacidad visual, se tomarán los datos que están registrados actualmente en el CONADIS. 3 de cada 10 personas con discapacidad visual en Ecuador tiene un empleo:

Tabla 3
Población con Discapacidad Visual laboralmente activa en Ecuador

Variable	Valor
PCD Visual en edad de trabajar	33 606 ¹⁶
PCD Visual laboralmente activas	9254
% de PCD Visual que cuentan con un empleo	27,5 %

Fuente: CONADIS (2025)

Elaboración propia

De las 33 606 PCD visual en edad de trabajar, el 41 % tiene un grado de discapacidad moderada¹⁷ y un 7 % presenta una discapacidad severa:

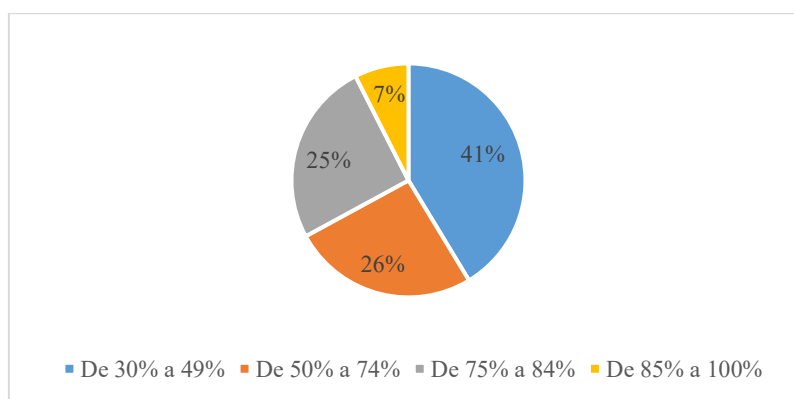


Figura 7. PCDV en edad de trabajar según grado de discapacidad

Fuente: CONADIS (2025)

Elaboración propia

¹⁶ El 60% son hombres y el 40% son mujeres.

¹⁷ Moderada: De 30% a 49%; Grave: De 50% a 74%; Muy Grave: De 75% a 84%; Severe: De 85% a 100%.

De las 33 606 PCD visual en edad de trabajar, el 28,14 % se ubica en un rango etario de 56 a 64 años, es decir, cercanos de la edad permitida para la jubilación laboral y un 8,80 % se ubica en un rango etario de 18 a 25 años, estarían dentro del denominado grupo *empleo joven*:

Tabla 4
Población con Discapacidad Visual en edad de trabajar

Rango de Edad	PCDV	%
18 a 25 años	2 956,00	8,80 %
De 26 a 35 años	5 218,00	15,53 %
De 36 a 45 años	7 402,00	22,03 %
De 46 a 55 años	8 572,00	25,51 %
De 56 a 64 años	9 458,00	28,14 %
Total	33 606,00	100,00 %

Fuente: CONADIS (2025)
Elaboración propia

Ahora bien, del total de PCDV laboralmente activas (9254) según las estadísticas del CONADIS, el 67 % corresponde al género masculino y el 34 % al género femenino. 9050 son personas con discapacidad y 204 son sustitutos de personas con discapacidad. Cabe destacar que estas estadísticas corresponden a registros administrativos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del año 2021.

La mayoría de PCDV laboralmente activas tienen un grado de discapacidad moderado:

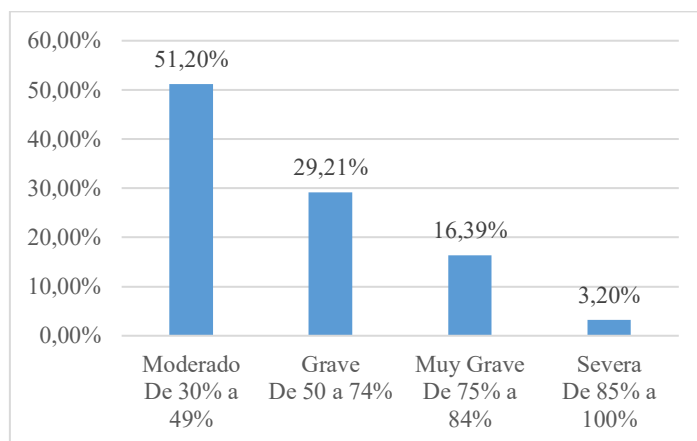


Figura 8. PCDV laboralmente activas vs. grado de discapacidad
Fuente: CONADIS (2025)
Elaboración propia

Con las estadísticas actuales y que están publicadas en la página del CONADIS, se ha elaborado la tabla no. 5, que refleja que a más grado de discapacidad menor es la

inserción laboral. Las personas con ceguera moderada tienen un 34,11 % de actividad laboral, mientras que las personas con ceguera severa un 11,77 % de actividad laboral.

Tabla 5
Porcentaje de actividad laboral por grado de discapacidad visual

Grado de Discapacidad	PCDV en edad de trabajar	PCDV laboralmente activas	% actividad laboral
Moderado De 30 a 49 %	13 891,00	4738,00	34,11 %
Grave De 50 a 74 %	8651,00	2703,00	31,24 %
Muy Grave De 75 a 84 %	8549,00	1517,00	17,74 %
Severa De 85 a 100 %	2515,00	296,00	11,77 %
Total	33 606,00	9254,00	

Fuente: CONADIS (2025)
Elaboración propia

3. Marco jurídico internacional

El 30 de agosto del año 2000 “Bengt Lindqvist, Relator Especial sobre Discapacidades de la Comisión de Desarrollo Social de las Naciones Unidas en el marco del Congreso de Rehabilitation International” (Quinn 2002,11), reclamaba lo siguiente:

Los que padecemos una discapacidad estamos hartos de que la sociedad y nuestros conciudadanos nos traten como si no existiéramos o como si fuéramos extraterrestres. Somos seres humanos con el mismo valor y reclamamos los mismos derechos. Cuando se les pregunta la mayoría de personas y políticos están de acuerdo con nosotros. El problema es que no son conscientes de las consecuencias de este principio y no están dispuestos a adoptar las medidas correspondientes.

En la siguiente tabla se presenta las primeras resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en materia de discapacidad:

Tabla 6
Primeras Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en materia de discapacidad

Año	Institución	Norma
Años 50	Asamblea General y Consejo Económico y Social.	Resoluciones Relativas a la prevención y rehabilitación
1950	Consejo Económico y Social	Rehabilitación social de los disminuidos físicos

1971 ¹⁸	Asamblea General	Declaración de los derechos del retrasado mental
1975 ¹⁹	Asamblea General	Declaración de los derechos de los impedidos

Fuente: Derechos Humanos y Discapacidad (2002)

Elaboración propia

Si bien en el año 1975 representó un cambio del paradigma de la discapacidad de un modelo rehabilitador a un modelo social, en los años 80 y 90 se consolidó este cambio. El decenio comprendido entre 1983 y 1992 fue proclamado el Decenio de las Naciones Unidas para los impedidos, en diciembre del año 1982 fue aprobada la Resolución 37/52 denominada Programa de Acción Mundial para los impedidos.

Este programa exigía que se realice una vigilancia periódica en los niveles nacional, regional e internacional, el examen de 1987 realizado en Estocolmo recomendó la elaboración de una Convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad.

En este acápite es necesario destacar al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) concluido en el año de 1966 y su influencia en el contexto de la discapacidad. En la observación general no. 5 consta *el Programa de Acción Mundial para los impedidos*, la observación general número 5, inserta varios aparejos de carácter internacional orientados al amparo de las PCD, entre los que resaltan el Programa de Acción Mundial para Personas con Impedimentos, las orientaciones destinadas a la formación de comités nacionales que coordinen políticas sobre discapacidad, las directrices para proteger a quiénes padecen enfermedades mentales y al incentivo de iniciativas de salud mental (Quinn 2002, 62), así como, dictamina que: “Las entidades no públicas, incluidos el empleador privado y el proveedor de artículos y servicios privado, quedan sometidos a las mismas normas de no discriminación e igualdad en relación con las personas con discapacidad” (Quinn 2002, 62).

El PIDESC insta a los Estados parte a: “Adoptar medidas positivas para reducir las desventajas estructurales y para dar el trato preferente apropiado a las personas con discapacidad, a fin de conseguir los objetivos de la plena participación e igualdad dentro de la sociedad para todas ellas” (Quinn 2002, 63).

¹⁸ Estas resoluciones son las principales señales del cambio de enfoque de un modelo rehabilitador a un modelo social.

¹⁹ Esta declaración fue histórica ya que reconoce que el impedido tiene los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos.

El artículo 6 del mencionado pacto, se refiere al derecho a participar en el lugar de trabajo, considerando que (Quinn 2002,71):

El acceso de empleo es de vital importancia para las PCD, al igual que los derechos acompañantes, condiciones de trabajo justas y la libertad de asociación. En el denominado pacto, ya se menciona la importancia de la adaptación del entorno de trabajo para acomodar a los trabajadores con discapacidad a fin de garantizar el acceso universal e igualitario.

3.1 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad (CDPD)

Sobre la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, primer, suscrita por el Ecuador el 30 de marzo de 2007 y ratificada el 3 de abril de 2008, siendo uno de los primeros países de América Latina en adoptar este tratado.

El propósito principal de este cuerpo normativo es (ONU Asamblea General 2006, num. 1):

Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En su art. 27, sobre Trabajo y Empleo se menciona entre otras directrices las siguientes (ONU Asamblea General 2006, num.27):

Los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

1. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo.
2. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
3. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.
4. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
5. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
6. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.

7. Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
8. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes.
9. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
10. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.
11. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

3.2 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Sobre esta convención aprobada por la OEA en 1999 y ratificada por el Ecuador en mayo de 2024, con la premisa de abolir la *discriminación* hacia las PCD, en relación con el derecho al trabajo se menciona lo siguiente: art. 3: Para lograr los objetivos de esta convención, los Estados Partes se compromete a: “Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole para eliminar la discriminación contra las PCD y propiciar su plena integración en la sociedad” (OEA Asamblea General 1999, num. 3).

3.3 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

Promulgado por la OIT, cuyo objetivo principal es promover la igualdad de oportunidades y la integración de las personas con discapacidad en la sociedad a través del empleo. En el art. 1 y 7 del mencionado instrumento, se menciona que (OIT Conferencia General 1983, num. 1-7):

Art.1: Una persona inválida es aquella cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Art.7: Motiva a las autoridades competentes a asumir medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo.

3.4 Estudio temático sobre el trabajo y empleo de las PCD

En este estudio realizado por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas se analizan las disposiciones referentes a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en lo referente a trabajo y empleo, dando relevancia a las principales dificultades que afrontan los Estados para lograr que las PCD encuentren empleo y lo mantengan. A continuación, se citan algunos conceptos importantes de este estudio (ONU Asamblea General 2012, num. 6):

Lugares de trabajo accesibles: La accesibilidad se aplica a los lugares de trabajo, al igual que a todas las esferas de la vida de las PCD y es competencia del sector público como del sector privado. Los Estados Parte tienen la obligación de adoptar medidas para la plena accesibilidad del lugar de trabajo con el fin de eliminar barreras: físicas, de comportamiento, informativas, de comunicación o relacionadas con el transporte. Las barreras físicas que impiden el acceso al transporte público resaltan como la principal causa por la que no se emplea a PCD.

Ajustes razonables en el lugar de trabajo: Por ajustes razonables se entiende a: “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las PCD el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (ONU Asamblea General 2012, num. 9):

Los Estados parte deben adoptar medidas pertinentes, entre ellas, una legislación para velar que se realicen ajustes razonables para las PCD en el lugar de trabajo, ya que según la respectiva Convención la denegación de ajustes razonables constituye discriminación.

Acceso a los Programas de Protección Social: “Los Estados parte deben adoptar medidas pertinentes para asegurar el acceso de las PCD, con especial énfasis en las mujeres y niñas y las personas mayores con discapacidad, a programas de protección social y estrategias de reducción de la pobreza” (ONU Asamblea General 2012, num. 9). Los sistemas de protección social para PCD varían desde: prestaciones por enfermedad, indemnizaciones por accidentes laborales y ayudas para rehabilitación. Se cita a la *trampa de las prestaciones*, refiriéndose a disposiciones en materia de seguridad social que dé lugar a una escasa presencia en el empleo formal, debido a esto, existe el denominado *acuerdo puente*, el cual consiste en un acuerdo transitorio que permita a las PCD que acepten un empleo formal y sigan percibiendo las prestaciones hasta que alcancen un determinado umbral salarial, sólo en el caso de la pérdida de empleo volverían a percibir las prestaciones.

4. Marco jurídico nacional

Las personas ciegas fueron las precursoras en la búsqueda de la promulgación de los derechos de las PCD, gracias a su incidencia y su presencia se expidió la Ley de Protección al Ciego en el año de 1967, convirtiéndose en la primera ley en materia de discapacidades expandida en Ecuador, posteriormente en el año de 1982, se promulgó la

Ley de Protección al Minusválido, para luego expedirse la Ley de discapacidades en el año de 1992, esta ley en particular, creó el Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades (CONADIS, órgano rector de la política pública de discapacidad).

4.1 Constitución del Ecuador

A continuación, se citan los artículos de la Constitución del Ecuador que se refieren a la inclusión laboral de personas con discapacidad (Ecuador 2008, art. 35, 47, 330).

Capítulo Tercero: Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

Sección Sexta: Personas con discapacidad: Se reconoce a la PCD los derechos a: 2. Rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas. 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Capítulo Sexto Trabajo y Producción: Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

4.2 Código de trabajo

El código de trabajo marcó un hito en la inclusión laboral de PCD, en la siguiente cita se han referenciado los artículos de este cuerpo normativo más relevantes en relación con la temática de esta investigación (Ecuador 2005, art.33,35):

El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinte y cinco (25 trabajadores) está obligado a contratar a un porcentaje del 4 % de PCD, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales.

En caso de incumplimiento, el empleador será sancionado con una multa mensual equivalente a diez (10) remuneraciones básicas mínimas unificadas, en el caso de las empresas del Estado, la autoridad nominadora será sancionada con un sueldo básico.

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades.

4.3 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

La LOSEP, también establece un porcentaje similar como reserva de cuota obligatoria para la inclusión de PCD, hasta un 4 % del total de los servidores públicos. Adicionalmente, se resalta que “se debe asegurar la igualdad de oportunidades en la

integración laboral y la dotación de implementos necesarios para la ejecución de las actividades” (Ecuador 2008, art. 64). El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo equivale a una multa de cinco (5) salarios básicos unificados imputada a la autoridad nominadora. “Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las *personas con discapacidad severa* o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el CONADIS” (Ecuador 2020, art. 60).

4.4 Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad (LOD)

La nueva Ley Orgánica de Personas con Discapacidad se publicó en el Cuarto Suplemento del Registro Oficial (RO) 73, del 3 de julio de 2025. Las personas que se encuentran amparadas en esta ley son:

Tabla 7
Personas con discapacidad y demás sujetos a esta Ley

Denominación	Concepto
Personas con discapacidad	Aquella que presenta alteraciones en las funciones corporales, mentales, intelectuales, sensoriales o psicosociales, que, al interactuar con las barreras del entorno, reducen o impiden su participación plena.
Persona en calidad de sustituta directa	“Parientes hasta el 4to. grado de consanguinidad y 2do. de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho que tenga bajo su responsabilidad a una PCD grave, muy grave o completa” (Ecuador 2025, art. 7). Padres y/o madres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad, independientemente de su grado de discapacidad.
Persona en calidad de sustituta por solidaridad humana	Persona que tenga bajo su encargo el cuidado de una PCD grave, muy grave o completa, que no se encuentren dentro de los grados de consanguinidad o afinidad, ni cuente con referente familiar.
Persona en calidad de cuidadora	Madre, padre, representante legal o curadora que se encuentra autorizada para cuidar de una PCD grave, muy grave o completa.

Fuente: LOD (2025)

Elaboración propia

A continuación, se citan los artículos más relevantes de esta normativa relacionadas con la promulgación del empleo de las PCD (Ecuador 2025, art. 51, 52, 53, 54, 56, 57):

El Ministerio de Trabajo en coordinación con el CONADIS formularán las políticas sobre: Integración e inclusión laboral de las PCD, formación en el trabajo, readaptación profesional y servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo y colocación y conservación de empleo. Es responsabilidad de los empleadores realizar los ajustes razonables necesarios a fin de vigilar el bienestar de las PCD.

La cuota laboral²⁰ se aplicará a labores profesionalizantes y no profesionalizantes, aplicándose en forma obligatoria los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral se distribuirá equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y en los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

El trabajo que se asigne a una PCD deberá ser en jornada laboral y estar acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización y adecuando o readecuando su ambiente y área de trabajo. Solo en caso excepcionales, se podrá contratar a una PCD en modalidad de medio tiempo, esta excepcionalidad está ligada a su condición física.

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

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Para las prácticas preprofesionales y pasantías se considerará, de manera preferencial, a las PCD que se encuentren culminando sus estudios de educación superior.

Las personas en calidad de sustitutas podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de la cuota de inclusión laboral. Los empleadores no podrán contratar más del veinticinco por ciento del porcentaje legal establecido como cuota laboral.

Los empleadores podrán deducir el 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales de cada empleado contratado como PCD, sustitutas, cuidadoras, siempre que no hayan sido contratados para cumplir la cuota laboral mínima.

Las personas con discapacidad gozarán de estabilidad especial en el trabajo, en el caso de despido injustificado de una PCD deberá recibir una indemnización con un valor equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, adicional de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

La estabilidad laboral se extiende a los contratos ocasionales celebrados entre una PCD y una entidad pública que hayan durado más de un año.

Los servidores públicos y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de 8 horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a PCD severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

Cabe resaltar que esta Ley entró en vigor casi dos años después de la aprobación en primer debate, superando barreras como el veto parcial del Ejecutivo y un pronunciamiento de la Corte Constitucional. El veto otorgado por el nivel ejecutivo se enfocó principalmente en el art. 56 de la normativa, referente a la “deducción del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del Impuesto a la renta” (Ecuador 2025, art. 54), refutando que solo por iniciativa del Ejecutivo se podría modificar impuestos.

²⁰ “La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento de PCD” (Ecuador 2025, art. 52).

Para la revista digital Youtopia (2025, 1), la nueva ley LOD aprobada fortalece la contratación obligatoria, la protección laboral y el reconocimiento de una nueva figura denominada *cuidadores*. Las principales reformas son:

1. Reconocimiento a las personas *cuidadoras*, promoviendo su inclusión social y laboral.
2. Inclusión Laboral con nuevas reglas: Si bien se mantiene la cuota del 4 %, sólo por razones médicas se podrán considerar jornadas parciales. Las PCD tendrán preferencia para pasantías y prácticas preprofesionales. Los contratos temporales quedan fuera del cálculo para cumplir con la cuota establecida.
3. Cambios en la contratación de sustitutos: A partir de la expedición de esta reforma, los/las sustitutas podrán representar hasta el 25 % de la cuota obligatoria de inclusión, anteriormente se consideraba un porcentaje de 50 %.
4. Mayor Protección Laboral: En caso de despido injustificado, se deberá pagar una indemnización de 18 meses correspondiente al mejor salario recibido.

4.5 Agenda Nacional para la igualdad de discapacidades (ANID) 2021-2025

La ANID contiene datos actualizados y específicos sobre la población con discapacidad en el país, se presenta 12 ejes de trabajo, 69 propuestas de política pública y 236 indicadores de base y busca la inclusión integral de las PCD, tanto en la esfera pública como en el ámbito privado.

En el Anexo 1 se presenta un cuadro resumen con algunas propuestas de política pública vinculados al eje de trabajo y empleo consideradas en la ANID (Ecuador Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades 2021,139). Según la ANID, para el año 2025 existiría:

1. Un incremento del 5,37 % en las personas con discapacidad incluidas laboralmente, esto representa un total de 3343 con empleo formal.
2. Un incremento del 34,88 % de personas sustitutas incluidas laboralmente, es decir, 2303 personas sustitutas con empleo formal.

4.6 Políticas públicas en Ecuador y discapacidad

La constitución del Ecuador en el artículo 280, establece que el Plan Nacional de Desarrollo (PND) “es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos, la inversión y la asignación de recursos públicos. Su observancia es de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores”

(Ecuador 2008, art. 280), por lo que, en el Anexo 2, se presenta una síntesis de los últimos planes nacionales de desarrollo con un enfoque en política de empleo de las personas con discapacidad.

Ecuador percibió un hito significativo en el año 2007 en referencia a las políticas orientadas a la defensa de las personas históricamente marginadas, como lo son, las personas con discapacidad. Durante este periodo, la administración gubernamental de turno fomentó la reformulación de varios marcos normativos. El presidente de ese entonces delegó a la Vicepresidencia de la República asumir la atención de las personas con discapacidad y se promulgó a través de Decreto Ejecutivo 338 denominado Programa Ecuador sin barreras, a través de este programa, “se elevó a política de Estado la protección de las PCD y cada proyecto de este programa se convertiría en una política pública en particular” (Soto Alvarado 2023, 62).

Las principales acciones realizadas en el marco de este programa fueron: guías para implementar normas básicas de accesibilidad, eliminación de barreras físicas, registro laboral de PCD, entrega de ayudas técnicas, implementación de mecanismos de atención sanitaria para PCD con déficit de movilidad. El Programa Ecuador sin barreras levantó línea diagnóstica de la situación de la discapacidad en el país y fue la base para la implementación de las siguientes intervenciones (Camacho 2013, 104-6):

1. Misión Solidaria Manuel Espejo: La cual, generó un estudio biopsicosocial clínico genético para georreferenciar a todas las personas con discapacidad en el país. En el ámbito de inclusión laboral, se incorporó laboralmente a 55 000 PCD.
2. Programa Joaquín Gallegos Lara: Creado para la atención de la discapacidad severa particularmente intelectual o física o con multidiscapacidad y que se encuentren en extrema pobreza. Bajo este programa, los cuidadores/as de las PCD recibían una compensación económica para el cuidado de la PCD. Según los registros del CONADIS, a septiembre del 2025, 44 654 personas cobran este Bono, de estas, 13 763 personas tienen discapacidad visual y son usuarios de bonos y/o pensiones por su discapacidad.
3. Secretaría Técnica de Discapacidades: A través de Decreto Ejecutivo se creó esta Cartera de Estado en el año 2013, para la coordinación intersectorial de la implementación y ejecución de políticas públicas de discapacidad.

En el marco de política pública es importante destacar la modificación del Código de Trabajo en el año 2006, el cual, introdujo el concepto de *cuota laboral*, que consiste

en la obligación de las empresas con 25 o más trabajadores de contratar un número específico de PCD. En el año 2006, la obligación correspondía a al menos 1 PCD hasta llegar a un 4 % en el año 2012 para el sector privado y en el 2013 para el sector público. Adicionalmente, la reforma tributaria del año 2007 promulgó el empleo de PCD autorizando la deducción del impuesto a la renta del 150 % de los aportes al IESS correspondientes a remuneraciones y beneficios sociales de PCD o familiares que tengan un conyugue o hijos con discapacidad dependiente (BM 2013, num. 114).

5. Gestión de la diversidad e inclusión laboral

La gestión de la diversidad organizacional hace referencia a la variedad de grupos poblacionales que trabajan en una organización, concepto que surgió en los años 70, en un principio ligado únicamente a la inclusión del género femenino en el mercado laboral, hoy este enfoque, apoya a la erradicación de todo tipo de exclusión social y crea oportunidades laborales para varios grupos como: población con discapacidad, personas LGTBIQ+, mujeres excluidas por violencia de género, personas extranjeras, entre otras. La gestión de la diversidad es una estrategia que busca la inclusión de perfiles profesionales para optimizar la eficiencia y eficacia empresarial y mejorar el clima laboral, así se reconocen a las diferencias como un valor agregado, enfoque centrado a las capacidades particulares de los empleados (Sánchez y Sánchez 2021, 96-9).

La inclusión laboral le permite a la PCD ejercer su derecho al trabajo y al acceso a la protección social y deriva en el reconocimiento de otros derechos subyacentes, según el PNUD (2011, num. 23): “La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las PCD, dejando atrás la discriminación e intentando que la vida de trabajadores se normalice. La participación en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario en la acción encaminada a la búsqueda de oportunidades”.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, ha fomentado una política para la gestión de la diversidad e inclusión en las empresas como una medida para afrontar a la discriminación social, así como parte de su política reconocen a “la diversidad como la valoración de las diferencias y a la inclusión como las formas concretas que permiten integrar esas diferencias individuales en los equipos de trabajo...” (Perú Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo 2024, párr. 4).

Parte de esta política establece una serie de herramientas para gestionar esta diversidad, herramientas que van desde: el contar con instrumentos de verificación del entorno laboral inclusivo, para identificar barreras y acciones de mejora, pasando por

procesos de sensibilización y capacitación en temas relacionados a discapacidad hasta la incorporación de aspectos de diversidad e inclusión en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal.

Por otra parte, Moreno Rodríguez (2016, 17-9) considera que no se puede confrontar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin tomar en cuenta que tipo de capacidades se necesita para desarrollar las funciones de diferentes puestos de trabajo, “no podemos entender que una persona que se ha roto un brazo sea un brazo roto”.

Para, Rodríguez Eduardo (2016, 141-3), los retos de la inclusión laboral en el empleo ordinario de las personas con discapacidad se centran en los siguientes aspectos: la formación de la persona con discapacidad, adecuación al entorno, apoyo a la iniciativa emprendedora, orientación laboral e intermediación, las condiciones de contratación, pero sobre todo el superar las barreras a la contratación.

[...] Y la principal barrera es que la discapacidad a nivel laboral se contempla como una realidad invisible. Muchas empresas no la consideran como una alternativa, ni como una posibilidad, revelando una clara ausencia de necesidad. Por otro lado, el desconocimiento y la desinformación sobre el mundo de la discapacidad en general y los tipos, los requerimientos de adaptación en la empresa, sobre a quién acudir para contratar: hay muchas entidades que desconocen que existen asociaciones, bolsas de empleo y también desconocimiento de la exigencia legal [...]

En el Ecuador, la Red Ecuatoriana de Empresas Solidarias generó un manual de buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, detectando acciones que pueden servir de guía para otras empresas. Entre las medidas se destacan: accesibilidad al entorno físico, adaptación y readaptación de puestos, sistemas tecnológicos en apoyo al empleo, acompañamiento y plan de carrera (Ecuador Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021, 38).

Capítulo segundo

Estudio de caso: Proyecto Ecosistema Empresarial Inclusivo para personas con discapacidad visual en Ecuador. Análisis de la inclusión laboral

Una vez en la entrevista final entre dos candidatos con discapacidad ya que el cargo era para el tema de discapacidad me dijeron “qué lástima, no se nota mucho tu discapacidad”, luego me enteré de que, la persona que escogieron tenía discapacidad física y usa silla de ruedas.
(Herdoiza 2025)

En el presente capítulo, se examinará la data recopilada a través de las encuestas aplicadas con la utilización de un formulario accesible de Google Forms y las entrevistas semiestructuradas. Estos datos se conectan con el propósito central y con los objetivos previamente establecidos, enfocados en analizar los factores que influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual.

1. Proyecto ecosistema empresarial inclusivo para personas con discapacidad visual en Ecuador (FY19_US)

Considerando la situación laboral de las PCDV, la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), aprobó la financiación del Proyecto “Inclusive Entrepreneurial Ecosystem for People with Visual Disabilities in Ecuador”, con código FY19_US, diseñado y ejecutado por Fundación CODESPA.²¹ Dicho proyecto tuvo un presupuesto de USD 700 000,00, una duración de 36 meses, desde junio del 2021 a diciembre de 2023 y tuvo como coejecutor a la Fundación FOAL para América Latina²² y a la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE). FENCE, fue la organización de máxima representación de la sociedad civil de los ciegos en Ecuador, estuvo

²¹ ONG de cooperación al desarrollo internacional con una misión que se fundamenta en el valor y respeto de la dignidad de las personas, desde 1985 se ha desempeñado en el ámbito de la Cooperación Internacional con más de 750 proyectos en 36 países de América Latina, Asia y África beneficiando a más de 5 millones de personas. En Ecuador tiene presencia desde el año 2001 y sus principales enfoques de trabajo son: Microfinanzas Verdes, Bioemprendimientos, Metodología de Cadenas de Valor Agro productivas, Turismo Sostenible.

²² Organización de cooperación que trabaja en la integración educativa, social y laboral de personas con discapacidad visual en América Latina. Creada por la ONCE en 1998.

conformada por treinta y ocho (38) asociaciones de PCDV en todo el territorio ecuatoriano. Desde enero de 2022, no tiene una directiva electa y reconocida por el órgano competente (MIES), razón por la que, en el mes de junio del año 2022 se suspendió la participación de FENCE en la ejecución de este proyecto.

Como parte inicial de la ejecución del proyecto en estudio, se realizó un levantamiento de información asociativo e individual a nivel nacional de las entidades afiliadas a FENCE y las personas beneficiarias de base vinculadas al movimiento asociativo, ya que, hasta la fecha de inicio de ejecución del proyecto, no se disponía de una base de datos actualizada. En el Anexo 3, se presenta una tabla resumen de las Asociaciones Filiales a FENCE. En total el movimiento asociativo afiliado a FENCE se compone de 38 Asociaciones y 1000 socios, de los cuales, 500 se encuentra en estado activo.

A continuación, se destacan algunos indicadores importantes alcanzados por el proyecto en mención:

1. 4 programas desarrollados para el fortalecimiento institucional de las Asociaciones de PCDV.
2. Dos cursos de capacitación profesional de la cartera del SECAP son accesibles a la discapacidad visual²³.
3. 325 PCDV han participado en talleres de habilidades para la vida en inserción laboral de PCDV.
4. 234 perfiles profesionales levantados de PCDV.
5. 800 funcionarios públicos sensibilizados, a través de la estrategia: *Discapacidad, una mirada hacia la inclusión*.
6. 16 emprendimientos asociativos han recibido capital semilla para el fortalecimiento de su emprendimiento.
7. 57 emprendimientos individuales han recibido capital semilla para el fortalecimiento de su emprendimiento.
8. 12 PCDV vinculadas a un empleo formal.

A continuación, se detallan los empleos de las 12 PCDV que se vincularon a un empleo formal en el marco del proyecto “Ecosistema Empresarial Inclusivo para PCDV en Ecuador”:

²³ Fuerza de ventas y competitividad empresarial/Atención y Servicio al cliente.

Tabla 8
Empleos generados por el proyecto

No.	Edad	Nivel de instrucción	Cargo Actual
1	43	Colegio Terminado	Auxiliar de limpieza con discapacidad
2	56	Licenciada en trabajo social	Auxiliar de limpieza con discapacidad
3	31	Licenciado en trabajo social	Auxiliar administrativo con discapacidad
4	32	Tecnólogo en sistemas eléctricos	Auxiliar de servicios generales(discapacidad)
5	32	Bachiller en Ciencias	Auxiliar administrativo con discapacidad
6	51	Bachiller en Ciencias	Auxiliar de servicios generales - persona con discapacidad
7	32	Psicólogo Clínico	Auxiliar de servicios generales(discapacidad)
8	53	Bachiller	Auxiliar de limpieza con discapacidad
9	42	Licenciada en Fisioterapia	Tecnólogo médico de rehabilitación y terapia física 3
10	57	Ingeniero	Técnico de control alimentario
11	38	Ingeniera	Asesor comercial
12	52	Colegio Terminado	Auxiliar de servicios generales(discapacidad)

Fuente: Informe de Seguimiento -Ministerio de Trabajo (2023)
 Elaboración propia

2. Enfoque de la investigación

Este trabajo fue realizado con base a un estudio de tipo descriptivo con un enfoque mixto a través del método de estudio de caso de tipo interpretativo. La investigación utiliza información primaria levantada a través de la encuesta “Análisis de la inclusión laboral de las PCDV” aplicada a una muestra de 174 individuos y de entrevistas semiestructuradas realizadas a profesionales expertos en la temática de discapacidad e inclusión laboral. Adicionalmente, se basó en la información histórica de estudios y publicaciones del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), CONADIS, Ministerio de Trabajo, entre otras, sobre estadísticas actuales de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual y fuentes secundarias en lo que respecta a la recopilación de literatura relevante concerniente a la discapacidad visual e inclusión laboral. Se buscó analizar con la recolección de datos obtenidos los factores que influyen en una plena inclusión laboral formal de las personas con discapacidad visual beneficiarios del proyecto “Ecosistema Empresarial Inclusivo para personas con discapacidad visual en Ecuador”, para con los resultados obtenidos recomendar estrategias que mejoren esta inclusión.

2.1 Población-muestra y recolección de información

Como parte de la intervención inicial de Fundación CODESPA en el marco del proyecto FY19_US, se levantó información de los socios y se construyó una base de datos, los socios activos de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador son 500 PCDV, de los cuales, el 58,40 % son hombres y 41,60 % con mujeres. En el Anexo 4 se presenta un cuadro que refleja la distribución de los socios por provincia.

Tomando en consideración que la población de socios activos de FENCE es 500 personas, se realizó el cálculo de la muestra utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

<p>n = Tamaño de muestra buscado</p> <p>N = Tamaño de la Población o Universo</p> <p>z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)</p>	<p>e = Error de estimación máximo aceptado</p> <p>p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)</p> <p>q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado</p>
--	--

Figura 9. Cálculo de la muestra

Fuente: QuestionPro

Una vez aplicada la fórmula descrita, la muestra corresponde a 176 PCDV, muestra que considera un margen de error de 5 % y un nivel de confianza del 90 %:

$$n = \frac{500 * 1,645^2 * 0,50 * 1 - 0,50}{0,05^2 * (500 - 1) + 1,645^2 * 0,50 * (1 - 0,50)} = 175,81$$

Con respecto a la recolección de información, se utilizó la técnica de encuesta para la recopilación de información a la muestra establecida. El cuestionario utilizado se encuentra en el Anexo 5, el mismo que fue realizado en Google Forms respetando criterios universales de accesibilidad a la discapacidad visual. La validación de la accesibilidad del cuestionario fue realizada por una persona con baja visión y una persona con ceguera total, quienes fueron docentes instructores de NVDA²⁴ en los cursos dictados por el proyecto FY19_US. Adicionalmente, se realizaron entrevistas semiestructuradas a

²⁴ Lector de pantalla gratuito y de código abierto que permite a personas ciegas o con discapacidad visual interactuar con ordenadores que ejecutan el sistema operativo Windows. Este software lee en voz alta el texto que aparece en pantalla, los menús, botones, y otra información de la interfaz, utilizando una voz sintética o enviando la información a una pantalla braille (AccesiBe 2025, párr. 1).

tres personas: 1. Carlos Palacios, Experto en Discapacidad; 2. Magno Novillo, Especialista de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo; 3. Estefanía Mirpuri, directora general de FOAL (ver Anexo 6).

Los resultados cuantitativos se analizaron utilizando estadística descriptiva y análisis de frecuencias para identificar patrones, relacionando los resultados obtenidos con el capítulo primero de la presente investigación. Los resultados cualitativos fueron analizados identificando categorías y realizando comparaciones entre las respuestas.

2.2 Análisis de Resultados de la Encuesta

En el siguiente acápite, se realiza el análisis de la data recopilada, estos datos se interconectan con el propósito de abordar los objetivos iniciales del estudio, enfocados en analizar los factores que influyen en la inclusión laboral de las PCDV. La encuesta fue estructurada para identificar los factores de éxito de las PCDV que a la fecha se encuentra empleadas, así como, las barreras principales que las PCDV desempleadas han encontrado en la búsqueda de empleo.

2.2.1 Datos Generales de los encuestados

Con respecto al perfil sociodemográfico de los encuestados, se presenta la siguiente información:

Tabla 9
Distribución por sexo y género

Sexo	Frecuencia	%
Hombre	105	59,66%
Mujer	71	40,34%
Total	176	100,00%

Género	Frecuencia	%
Femenino	72	40,91%
Masculino	104	59,09%
Total	176	100,00%

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

Existe una mayor participación de hombres y del género masculino con un 59,66 % y 59,09 %, respectivamente, lo cual, concuerda con: 1. La tasa de participación masculina de los socios activos de FENCE (población), el 58,40 % de los socios activos

son hombres y el 41,60 % 2. La PCDV registrada en el CONADIS, de los cuales, 58,8 % son hombres y el 41,18 % son mujeres.

El rango de edad de los encuestados se concentra en los 35 a 50 años con un 43,75 %, ubicándose en una edad productiva, lo cual, es importante para analizar su inclusión laboral. El 10 % de los encuestados se ubica en edad juvenil (18 a 29 años), lo que demuestra que los jóvenes con discapacidad visual no se asocian, hasta estar en una edad adulta.

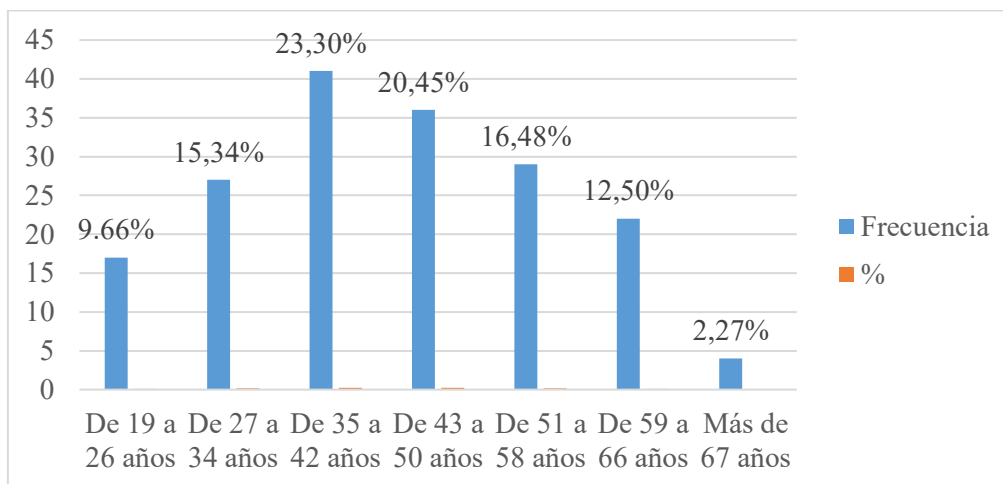


Figura 10. Rango de Edad

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

El 55,68 % de los encuestados presenta ceguera total, mientras que, el 50,57 % nació con la discapacidad visual o la obtuvo durante los primeros años de vida. Cuando la discapacidad no es *notoria*, como en varios casos de personas con baja visión suelen presentarse más barreras al momento de la inclusión laboral: “Una vez en la entrevista final entre dos candidatos con discapacidad ya que el cargo era para el tema de discapacidad me dijeron ‘qué lástima, no se nota mucho tu discapacidad’, luego me enteré de que, la persona que escogieron tenía discapacidad física y usa silla de ruedas” (2025, encuesta personal). “La baja visión impide desarrollar las tareas laborales con rapidez eso puede incomodar al empleador” (2025, encuesta personal).

Con respecto a la discapacidad adquirida, el 44,83 % la obtuvo por un accidente de tránsito, un 5,75 % por negligencia médica y un 49,43 % por una enfermedad, siendo las más comunes: glaucoma, diabetes y lupus. Cabe destacar que, la pérdida de visión ligada a estas enfermedades se puede prevenir mediante una detección temprana, exámenes oftalmológicos, estilo de vida saludable y un tratamiento oportuno.

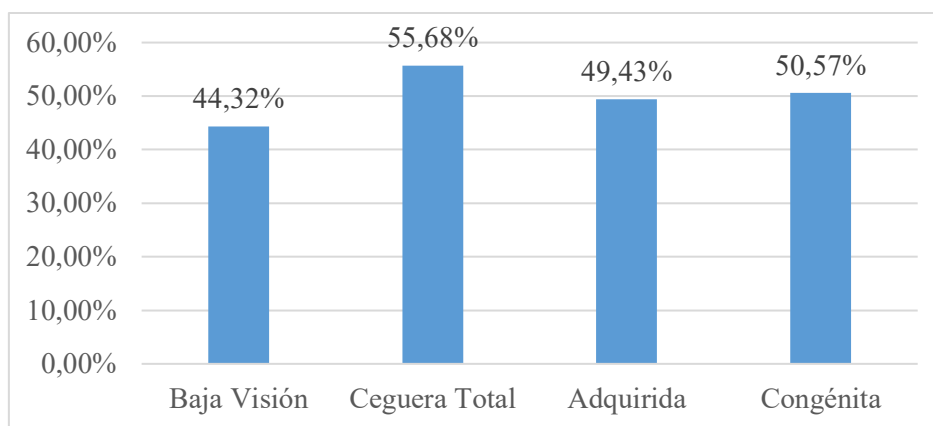


Figura 11. Tipo de discapacidad visual

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

El 51,70 % de los encuestados presentan una discapacidad muy grave (75 % a 84 %), al contrario, el 10,23 % presenta una discapacidad moderada. (30 % a 49 %). “Una PCDV grave tiene una agudeza visual inferior a 6/60, una moderada una agudeza visual inferior a 6/18, una muy grave una agudeza visual inferior a 3/60 y una PCDV severa una agudeza visual inferior a 6/60 y el campo visual es extremadamente restringido” (Maita 2025, párr. 3). La PCDV moderada tiene una visión reducida que interfiere en sus actividades diarias y no puede corregirse por completo con gafas o cirugía. La PCDV muy grave tiene una visión muy limitada, afectando de manera severa su capacidad para realizar actividades de la vida cotidiana. La PCDV severa presenta dificultades para realizar actividades de la vida diaria incluso con apoyo técnico (gafas, lentes) (Maita 2025, párr. 3).

Tabla 10
Grado de discapacidad

Grado de discapacidad	Frecuencia	%
Moderada: De 30% a 49%	18	10,23%
Grave: De 50% a 74%	25	14,20%
Muy Grave: De 75% a 84%	91	51,70%
Severa: De 85% a 100%	42	23,86%
Total	176	100,00%

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

El 75 % de los encuestados han asistido a centros de rehabilitación, de este porcentaje, el 50,57 % son hombres, por el contrario, del 25 % de PCDV que no han asistido a centros de rehabilitación, la mayoría son mujeres, pudiendo evidenciarse un desfase de género en lo referente al acceso de PCDV a Centros de Rehabilitación.

Del 100 % de encuestados que han asistido a Centros de Rehabilitación, el 77 % ha tomado servicios de entrenamiento para la vida diaria y movilidad, seguida de un 16 % que han cursado estudios en braille, un 4 % capacitaciones en tecnología asistida y un 2 % inserción laboral.

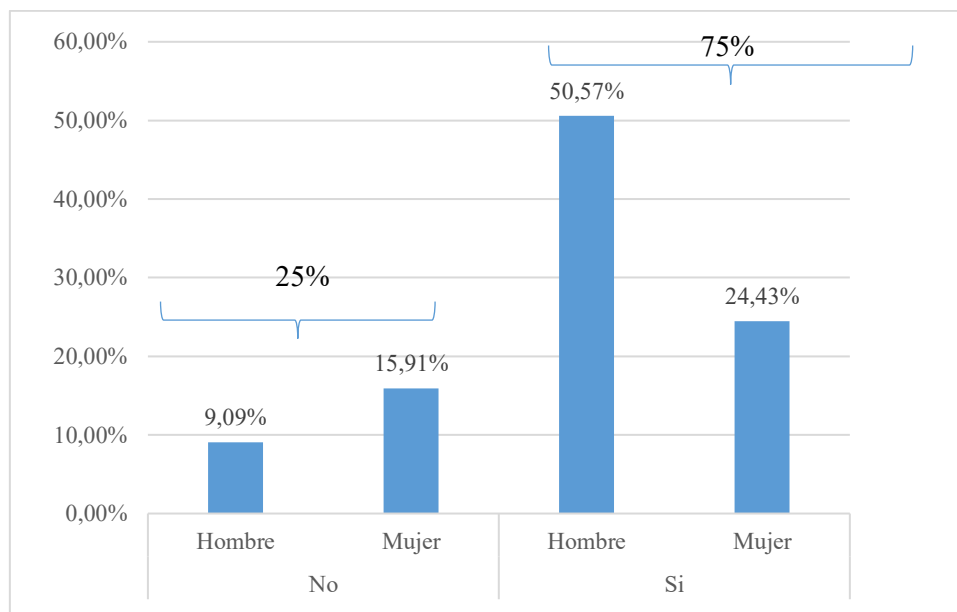


Figura 12. Asistencia Centros de Rehabilitación
Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

Cerca del 55,9 % de encuestados residen en las provincias de Pichincha, Guayas y Manabí. Cabe resaltar que en estas provincias radican las Asociaciones de PCDV más numerosas, mientras que, el 78,98 % vive en sectores urbanos.

Tabla 11
Provincia de Residencia

Provincia de Residencia	%
Pichincha	25,00%
Guayas	21,02%
Manabí	9,09%
Orellana	7,39%
Santo Domingo	6,25%
Napo	5,11%
Chimborazo	4,55%
Imbabura	4,55%
Santa Elena	3,98%
Cañar	2,27%
Morona Santiago	2,27%
El Oro	1,70%
Tungurahua	1,70%

Carchi	1,14%
Cotopaxi	1,14%
Zamora Chinchipe	1,14%
Azuay	0,57%
Bolívar	0,57%
Pastaza	0,57%
Total	100,00%

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

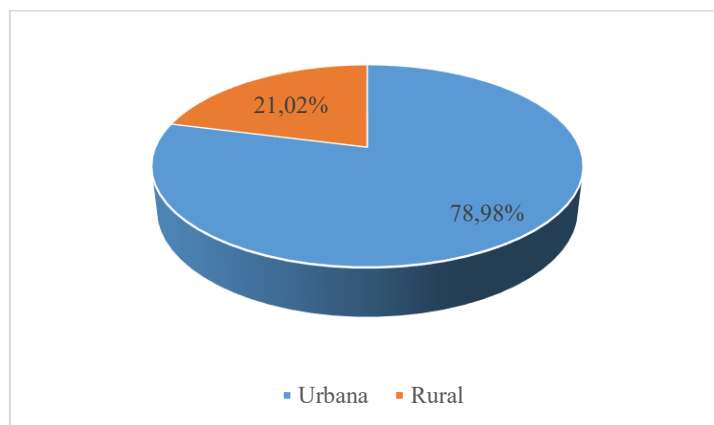


Figura 13. Zona de Residencia

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

El 94,89 % de encuestados tiene carnet de discapacidad, frente a un 5,11 % que no lo posee.

Con respecto al nivel de estudios, se evidencia que el 46,03 % de encuestados tiene un título de tercer nivel o posgrado, frente a un 32,39 % que ha logrado terminar la educación secundaria y a un 14,20 % que sólo terminó la educación básica. Con respecto a la distribución por sexo, de las personas que tienen título de tercer nivel, el 62,75 % son hombres, reflejando una brecha de género significativa. En lo referente al área de estudios, el 33,33 % pertenece a Ciencias de la Educación, el 13,58 % a Ciencias Administrativas, el 12,35 % al área de Derecho y el 11,11 % al área de Psicología.

Con respecto al rango de la edad de obtención del título universitario, la mayoría de encuestados obtuvo su título universitario en un rango de 35 a 42 años, siendo notablemente superior al rango de edad de una persona sin discapacidad (22 y 25 años).

Tabla 12
Nivel de estudios

Nivel de Estudios	Frecuencia	%
Colegio (Secundaria)	57	32,39%
Universidad Completa	38	21,59%
Posgrado	30	17,05%
Escuela (Primaria)	25	14,20%
Técnico/Tecnológico (Tercer Nivel)	13	7,39%
Universidad Incompleta	13	7,39%
Total	176	100,00%

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
 Elaboración propia

2.2.2 Situación laboral actual

Al observar la figura 14, referente a la situación laboral, se puede apreciar que el 37,50 % de los encuestados, actualmente, está desempleado; el 27,84 % tiene un empleo; 10,80 % registra tener un emprendimiento y el 13,64 % tiene un trabajo independiente.

De las personas empleadas, el 14,77 % son hombres y el 13,07 % son mujeres. De las personas desempleadas, el 23,30 % son hombres y el 14,20 % son mujeres.

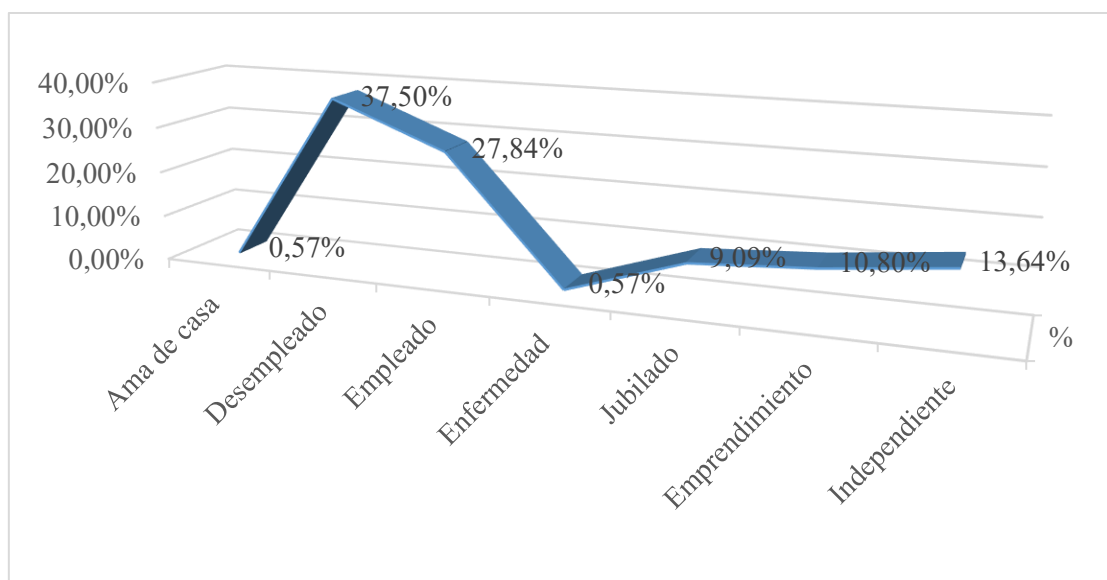


Figura 14. Situación Laboral Actual

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
 Elaboración propia

La tabla 13 presenta datos para el análisis de indicadores y para realizar comparaciones con las estadísticas nacionales expuestas en el capítulo primero.

Tabla 13

Situación laboral actual	
Situación Laboral	Frecuencia
Ama de casa	1
Desempleado	66
Empleado	49
Enfermedad	1
Jubilado	16
Emprendimiento	19
Independiente	24
Total	176

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

Si tomamos como referencia la tasa de desempleo a nivel nacional a diciembre del año 2024 según datos del INEC (Tabla 1) la cual fue de 2,70 % frente a una tasa de desempleo calculada con los datos de la muestra de 37,50 %, la tasa de desempleo en PCDV es 13,89 veces mayor que la tasa nacional reflejando la realidad compleja de las PCDV en términos laborales.

Tabla 14

Análisis comparativo	
Variable	Valor
PEA	160 ²⁵
Tasa de Empleo	57.5 % ²⁶
Tasa de Desempleo	37.50 % ²⁷
Tasa de Empleo Adecuado	30.62 % ²⁸
Tasa de Empleo Informal	26.87 % ²⁹

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV
Elaboración propia

En la Figura 15 se visualiza que el 61,22 % de PCDV empleadas tienen un salario mensual promedio en una escala de USD 471,00 a USD 1000,00, el 8,16 % no gana un salario básico, por lo que, se catalogarían como subempleados.

²⁵ 176 personas (Muestra) - 16 personas (Jubilados).

²⁶ $49+19+24$ (Empleado+Emprendimiento+Independiente) / PEA.

²⁷ $66 / 176$ (37.50%) (figura 14).

²⁸ $49 / 160$ (Empleado) / PEA.

²⁹ $19+24$ (Emprendimiento+Independiente) / PEA.

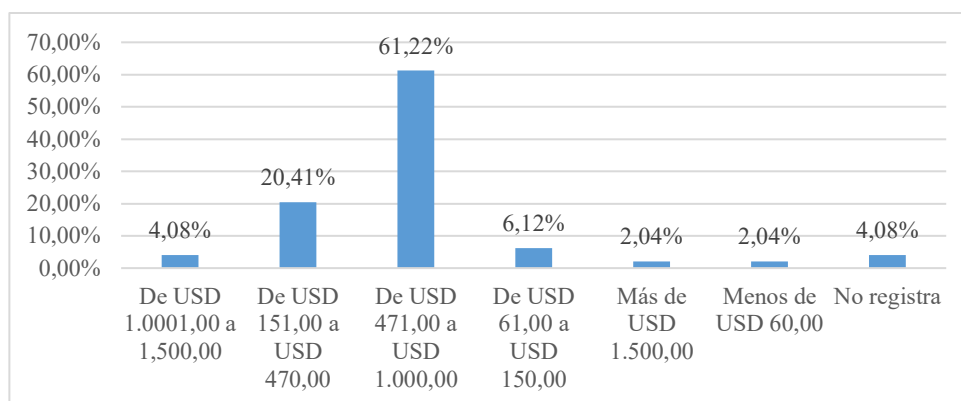


Figura 15. Rango Salarial Empleado
Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

Con respecto a los emprendedores y trabajadores independientes, la figura 16 indica que el 62,79 % no gana un salario básico, para el caso de las PCDV que se catalogan como *emprendedores o trabajadores independientes* su actividad económica se centra en negocios de subsistencia como: cantantes, animadores, venta de ropa usada, elaboración y venta de guaipe, limpieza de casas, venta de aguas y snacks, por lo que, se catalogarían como trabajadores informales.

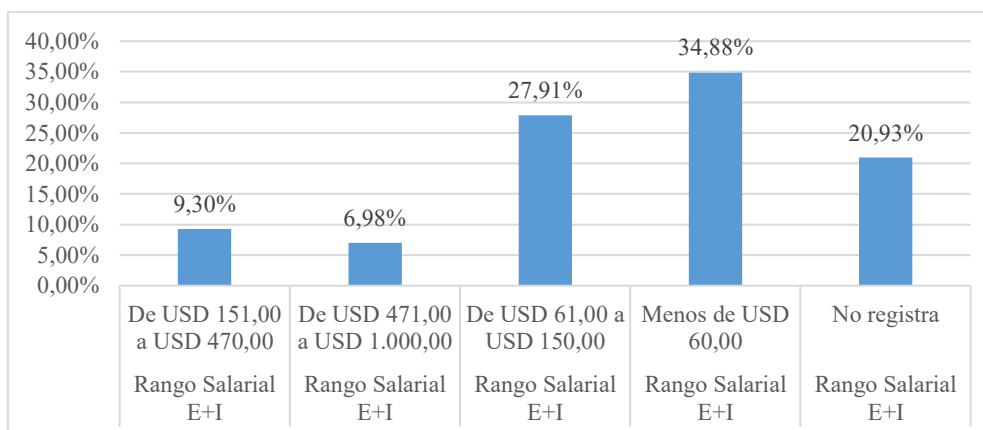


Figura 16. Rango Salarial Emprendedor y Trabajador independiente (E+I).
Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

El 93,88 % de empleados se encuentran afiliados a la seguridad social (Figura 17), contrario al 60,47 % de emprendedores y trabajadores independientes que no se encuentran afiliados a la seguridad social, ratificando, la informalidad de este grupo (Figura 18).

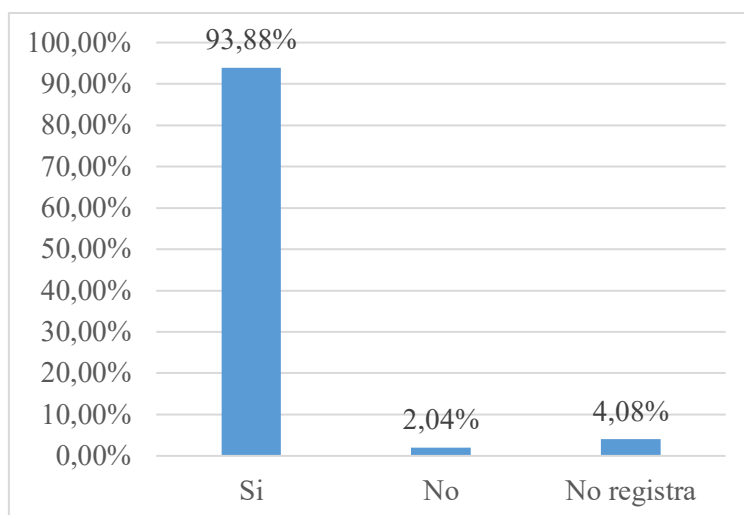


Figura 17. Afiliación a la seguridad social PCDV empleadas
 Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
 Elaboración propia

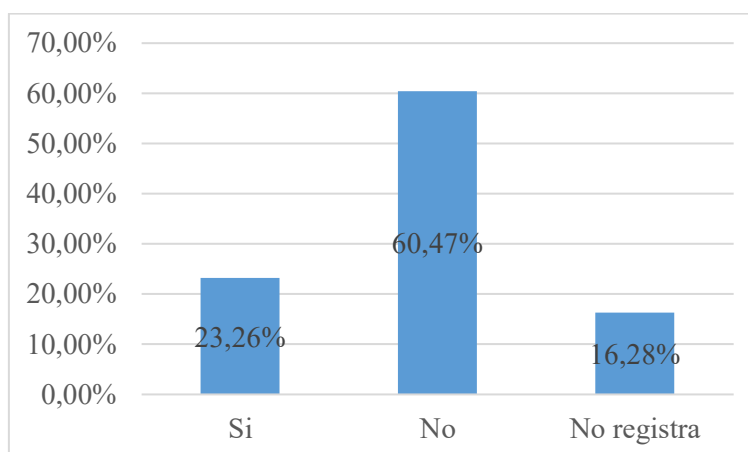


Figura 18. Afiliación a la seguridad social emprendedores y trabajadores independientes
 Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
 Elaboración propia

En la figura 19, se puede observar que el 71,43 % de PCDV empleadas, han asistido a centros de rehabilitación, contrario al el 28,57 %.

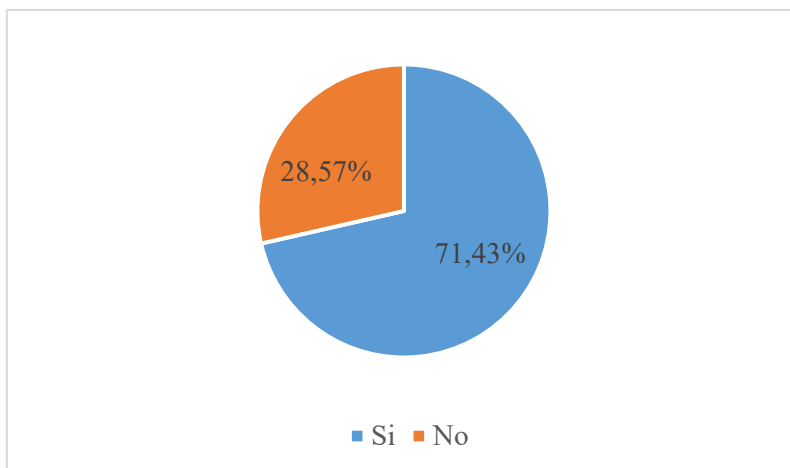


Figura 19. Asistencia a Centros de Rehabilitación Empleados

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

La Figura 20 manifiesta el porcentaje de PCDV desempleadas que han asistido a centros de rehabilitación, porcentaje similar al de las PCDV empleadas, 75,76 %. Cabe resaltar que, a la fecha no existen Centros de Rehabilitación para PCDV en el país.

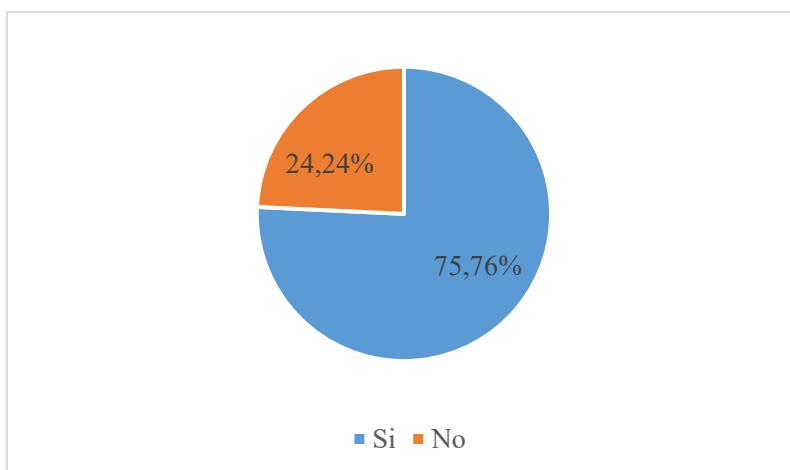


Figura 20. Asistencia a Centros de Rehabilitación Desempleados

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

La figura 21 nos indica que el 54,55 % de PCDV desempleadas tienen ceguera total y el 45,45 % baja visión.

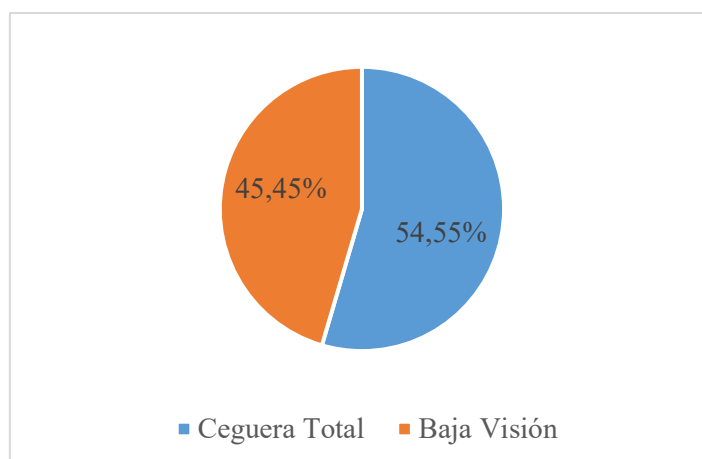


Figura 21. Tipo de Discapacidad visual y desempleo
 Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
 Elaboración propia

Por otro lado, la figura 22 demuestra que el 60,61 % de PCDV desempleadas nacieron con discapacidad, mientras que, el 39,39 % adquirió la discapacidad en el transcurso de su vida. Cabe resaltar que, como se indicó en la figura 11, el 49,43 % de PCDV adquirió la discapacidad por enfermedades que se podrían prevenir.

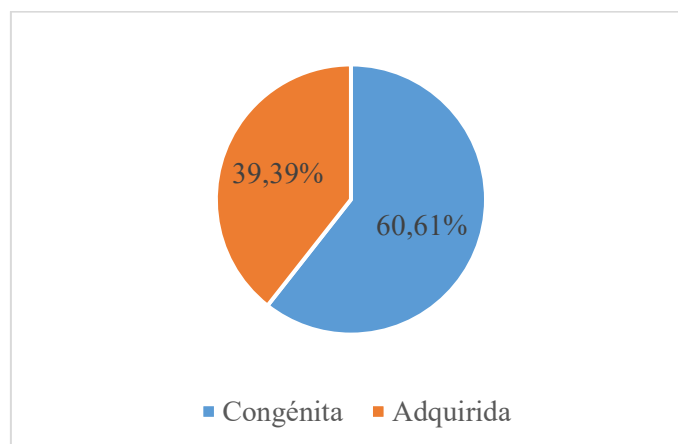


Figura 22. Origen de Discapacidad visual y desempleo
 Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
 Elaboración propia

2.3.3 Características de empleo de las PCDV

Del total de personas empleadas, el 75,51 % tienen título de tercer nivel como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 15
Nivel de Estudios de las PCDV empleadas

Nivel de estudios	Frecuencia	%
Colegio (Secundaria)	8	16,33%
Posgrado	17	34,69%
Técnico/Tecnológico (Tercer Nivel)	7	14,29%
Universidad Completa	13	26,53%
Universidad Incompleta	4	8,16%
Total	49	100,00%

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
 Elaboración propia

Del total de personas empleadas, el 61,22 % están en un rango de edad de 43 a 52 años, tan sólo un 2,04 % se clasificaría como empleo joven. Cabe indicar que, según datos de la ENEMDU, la edad promedio de las personas empleadas en Ecuador es de 38,6 años (Ecuador Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2025,12), por el contrario, la edad promedio de las PCDV con empleo es de 46,34 registrando una brecha de 7,74 años, lo cual, tendría relación con la edad promedio en que una PCDV obtiene su título de tercer nivel. (Rango de 35 a 42 años).

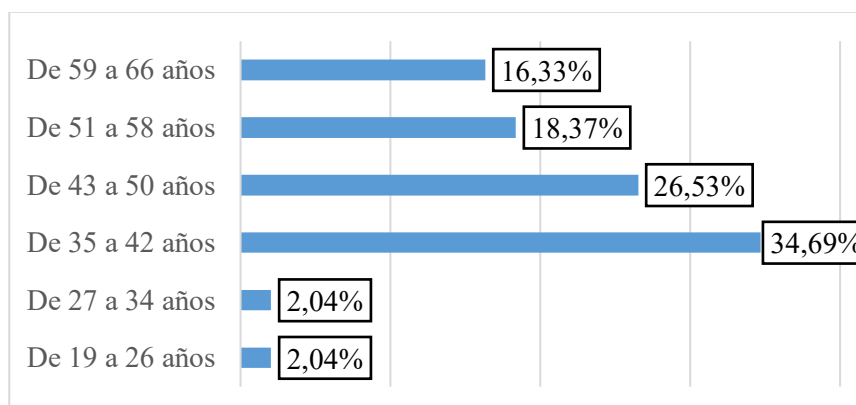


Figura 23. Rango de edad personas empleadas
 Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
 Elaboración propia

En referencia a los resultados de la figura 24, el 65,31 % de PCDV empleadas laboran el sector público, en el área de educación (48,98 %), el sector público es el principal empleador de las PCDV, contrario a lo establecido en el capítulo primero de este documento (Mercado Laboral Ecuatoriano), en dónde se establece que el sector privado tiene mayor participación en el mercado laboral ecuatoriano. El 83,67 % labora en modalidad presencial, apenas un 4,08 % teletrabaja.

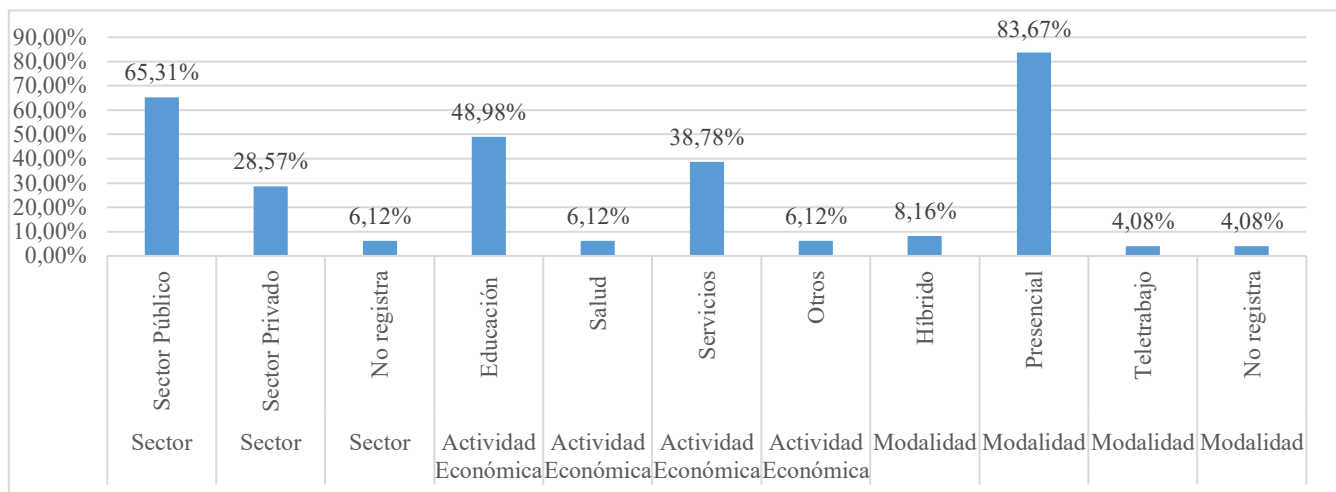


Figura 24. Sector/Actividad Económica/Modalidad PCDV empleadas
Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

En la Figura 25 se puede observar que 85,71 % labora a tiempo completo, el 100 % de PCDV que contestaron trabajar a medio tiempo o por horas estarían dispuestas a trabajar a tiempo completo. Cabe indicar que según el artículo 52 de la reformada LOD el trabajo en jornada parcial se considera únicamente en casos excepcionales. El 53,06 % de PCDV presenta estabilidad laboral, cabe indicar que las PCD gozan de estabilidad especial en el trabajo, conforme lo establece el art. 56 de la LOD. En la última reforma a esta Ley, “la estabilidad laboral se extiende a los contratos ocasionales celebrados entre una PCD y el servicio público que hayan durado más de un año” (Ecuador 2025, art.56), por lo que, 11 PCDV que se encuentran bajo este régimen laboral podrían tener mayor estabilidad (Como se observa en la figura 25, el 38,77 % de PCDV encuestadas manifestaron tener un contrato temporal/provisional de trabajo).

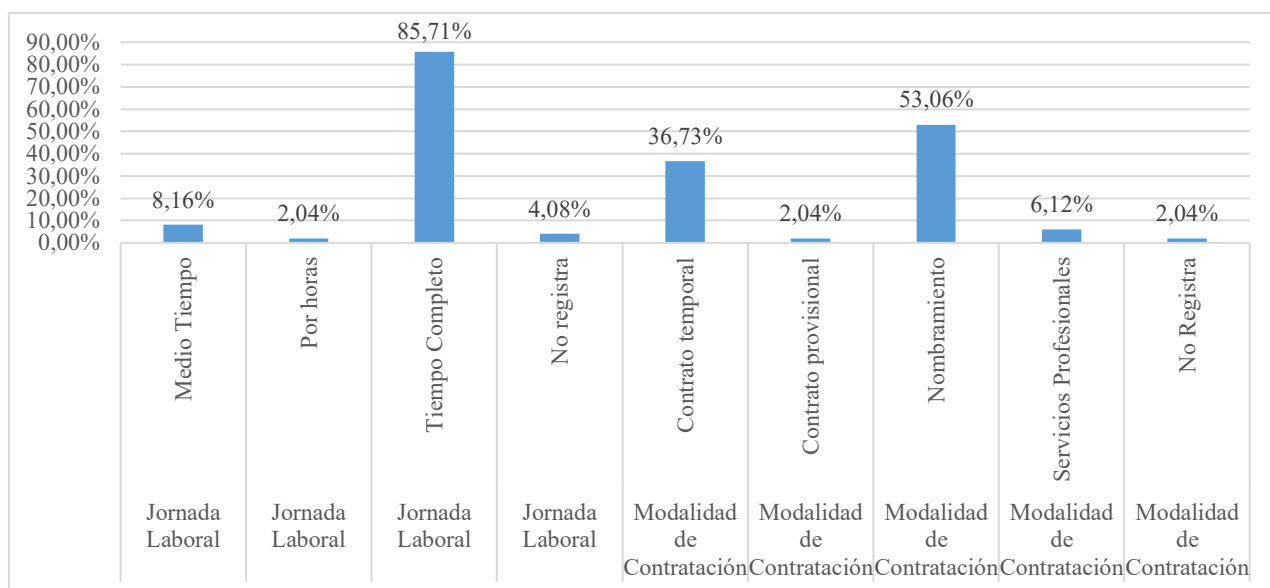


Figura 25. Jornada Laboral/ Modalidad de contratación PCDV empleadas

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

La tabla 16 indica que el 32,45 % obtuvo su empleo a través de un concurso méritos y oposición y sólo un 12,24 % a través de cuota laboral, por lo que, el sistema de cuotas no es el principal mecanismo de acceso al empleo de las PCDV. La reforma realizada a la LOD en el artículo 52 establece que se debe considerar la diversidad de capacidades, esta reforma beneficiaría a las PCDV.

Tabla 16
Vinculación Laboral

Vinculación Laboral	Frecuencia	%
Concurso de méritos	16	32,65 %
Cuota laboral	6	12,24 %
Gestión de una organización o asociación	11	22,45 %
Recomendación laboral	14	28,57 %
Otros	2	4,08 %
Total	49	100,00 %

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV

Elaboración propia

2.3.3.1 Accesibilidad y ajustes razonables en el lugar de trabajo

La Figura 26 muestra que solo el 26,53 % de PCDV empleadas considera tener ajustes suficientes en su puesto de trabajo, mientras que el 63,26 % reporta ajustes insuficientes o inexistentes, reafirmando la brecha existente entre lo dispuesto en la LOD artículo 51 y la realidad laboral. Los ajustes razonables actuales no provienen de los empleadores (como lo determina la normativa reformulada), el 59,18 % de PCDV

empleadas realizan sus propios ajustes. La mayoría de PCDV empleadas utilizan softwares lectores de pantalla para la realización de sus actividades laborales, siendo los más utilizados NVDA y JAWS.

Existen empresas o instituciones que a la fecha se encuentran cumpliendo el artículo 51 de la LOD, así lo expresa una PCDV encuestada:

La institución educativa Aída Gallegos de Moncayo, cumple con la Inclusión y los derechos humanos aquí saben que yo debo tener las mismas oportunidades que todos; además respetaron la jornada laboral estoy en la matutina y no en la vespertina, porque saben que viajo todos los días desde Cotogchoa a Quitumbe y está lejitos, me esfuerzo madrugando para llegar puntual, investigo para desempeñar mi trabajo con responsabilidad, tomo cursos en Mecapacito para ayudarme; Y conforme lo menciono están las adaptaciones y ajustes por mi condición.

Por el contrario, varias PCDV encuestadas que consideran que no disponen de ajustes razonables, manifestaron: “Aún faltan cosas por hacer, en la mayoría de los casos sobre todo en lo arquitectónico nunca se piensa en la accesibilidad” (2025, encuesta personal). “Hay muchas actividades que puedo realizar sin ayuda, pero los documentos y las plataformas informáticas son inaccesibles para los lectores de pantalla” (2025, encuesta personal).

Con respecto a la infraestructura del lugar del trabajo, el 36,73 % de PCDV empleadas califican a la accesibilidad como buena, un 32,65 % como regular, un 12,24 % como muy buena y un 10,20 % como mala. La accesibilidad a la tecnología es calificada como: buena (38,78 %), regular (22,45 %), mala (18,37 %), muy buena (10,20 %). Cabe resaltar que como se expuso en la figura 22 la mayoría de PCDV empleadas realizan por cuenta propia los ajustes razonables en sus lugares de trabajo.

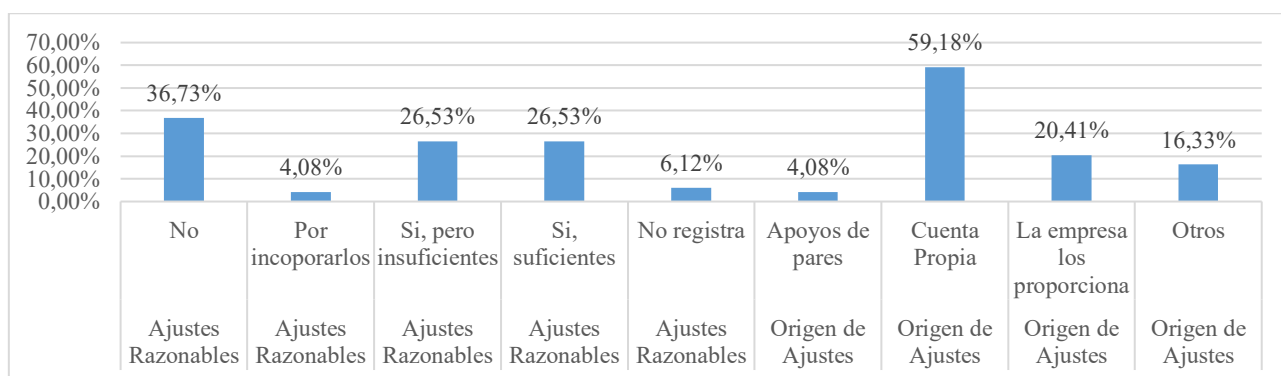


Figura 26. Ajustes razonables en el lugar de trabajo / Procedencia de los Ajustes Razonables

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

La Figura 27 indica que el 46,94 % de PCDV empleadas han recibido capacitaciones o programas de formación sin accesibilidad y un 22,45 % no se capacita,

evidenciando que, en sus lugares de trabajo, no existe un trato igualitario, contraponiendo lo establecido en el literal d) de la CDPD.

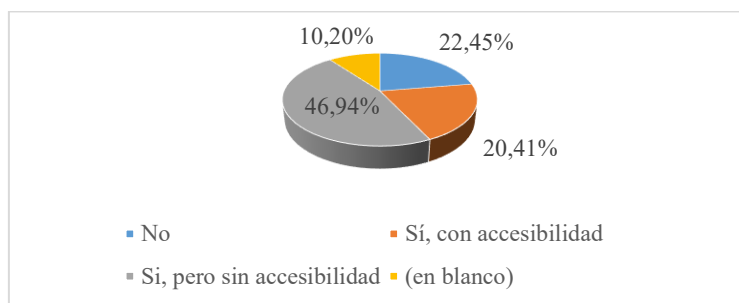


Figura 27. Capacitaciones accesibles de las personas empleadas

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

La mayoría de PCDV empleadas (40,82 %) asiste a su lugar de trabajo utilizando transporte público, el 18,37 % toma taxi, el 16,33 % camina para llegar a su lugar de trabajo y el 10,20 % se acompaña por un familiar. El 59,18 % no considera que las dificultades presentadas en el transporte hacia su lugar de trabajo hayan interferido en su rendimiento laboral, mientras que, el 32,65 % considera lo contrario.

2.3.3.2 Percepciones y traje justo

La Figura 28 demuestra que el 42,86 % de PCDV empleadas considera que no tiene las mismas oportunidades laborales (crecimiento laboral, ascensos, etc.) que sus compañeros de trabajo que no tienen discapacidad, contraponiendo lo establecido en el literal b) de la CDPD.

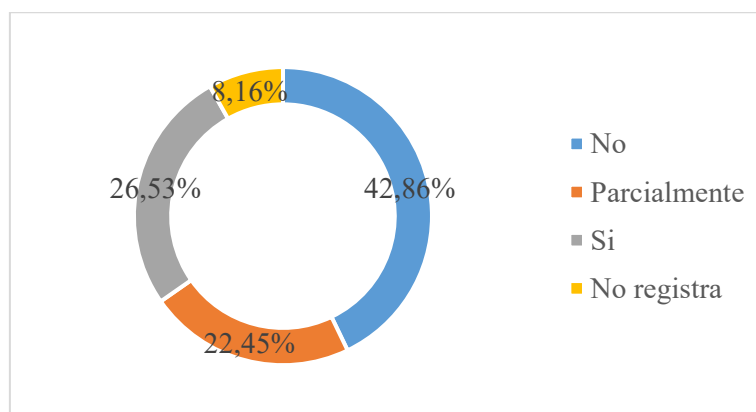


Figura 28. Oportunidades Laborales Igualitarias

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

Con respecto a la percepción las PCDV empleadas sobre si en la organización en dónde laboran existen políticas de inclusión laboral para PCD, el 36,73 % contestó que

no existen y el 20,41 % manifestó desconocer, por lo que, se puede deducir que, en el 57,14 % de lugares en donde laboran las PCDV de este estudio no existen políticas laborales inclusivas.

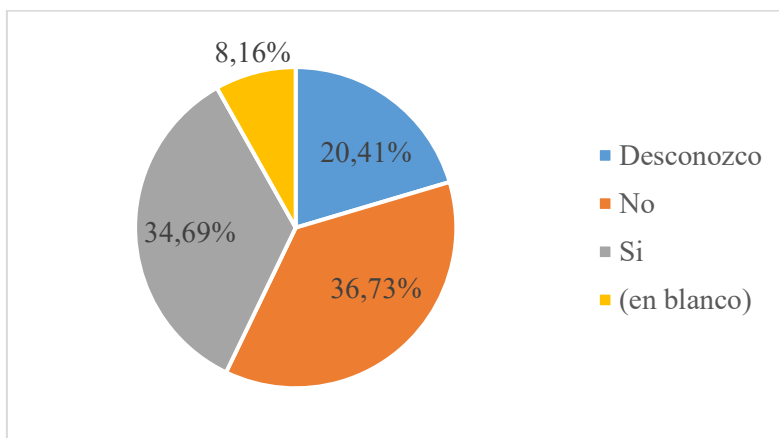


Figura 29. Políticas de inclusión laboral
Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

El 44,90 % de las personas encuestadas percibe un trato inclusivo de sus compañeros y superiores en su lugar de trabajo, mientras que, el 40,82 % percibe un trato poco inclusivo y un 4,08 % un trato discriminatorio.

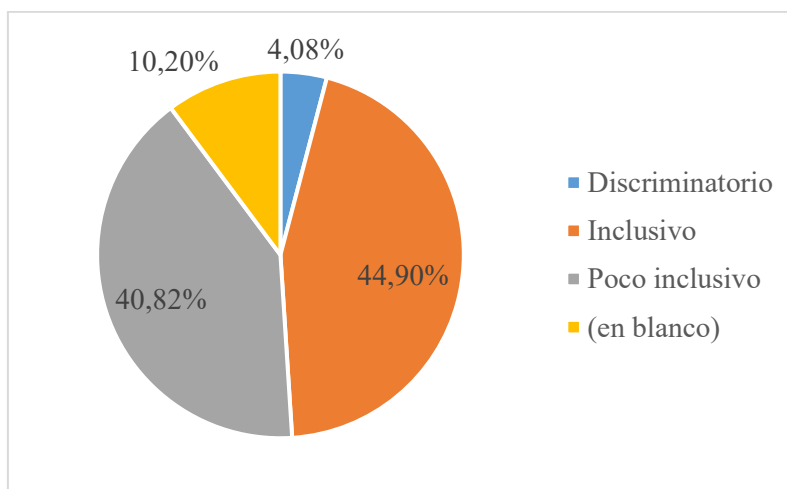


Figura 30. Trato en el trabajo
Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

Las PCDV que participaron en este estudio consideran que sus factores de éxito para conseguir un empleo siendo una persona con discapacidad fueron principalmente los siguientes: en primer lugar: su formación académica y, en segundo lugar: haber recibido capacitación en tecnologías accesibles. Las respuestas que menos prevalecieron fueron:

Políticas Públicas de inclusión laboral (Ley de Cuotas, incentivos tributarios, proyectos estatales) y Apoyo Institucional.

2.3.4 Situación de las personas desempleadas

La figura 31 refleja que el 45,45 % de PCDV desempleadas tienen título de bachiller, frente a un 34,85 % que tiene título de tercer nivel. Estos datos ratifican lo expresado por las PCDV empleadas en cuanto a que su principal factor de éxito para obtener un empleo es su formación académica. En referencia al rango de edad de las PCDV desempleadas el 77,28 % se encuentra en edad productiva. (Desde los 19 años hasta los 50 años).

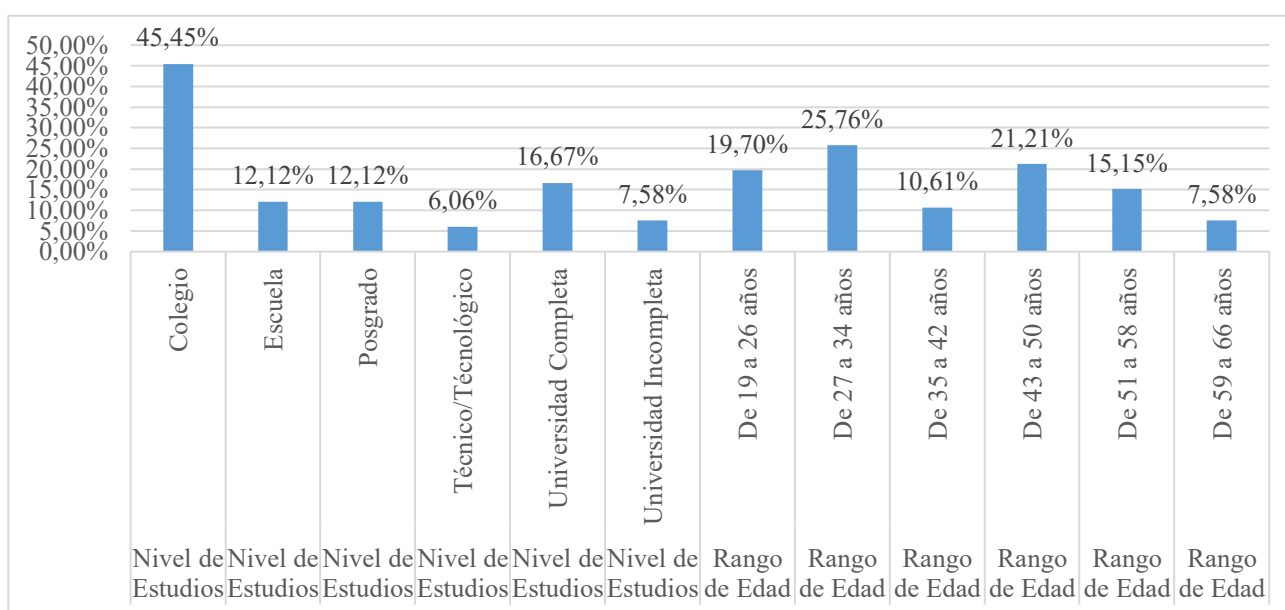


Figura 31. Nivel de Estudios vs Edad

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

El 62,12 % de PCDV desempleadas manifiestan haber trabajado alguna vez, frente a un 31,82 % que no ha trabajado nunca, de este porcentaje, el 28,57 % tienen título de tercer nivel. Según una publicación realizada por la Revista Primicias, el 36 % de las personas en desempleo en Ecuador nunca ha trabajado. (González 2025, párr.1)

La figura 32 refleja los años de desempleo que experimentan las PCDV, el 34,15 % lleva más de 7 años en el desempleo, de esta proporción, el 100 % se encuentra en edad productiva, reflejando un desempleo a largo plazo o estructural.

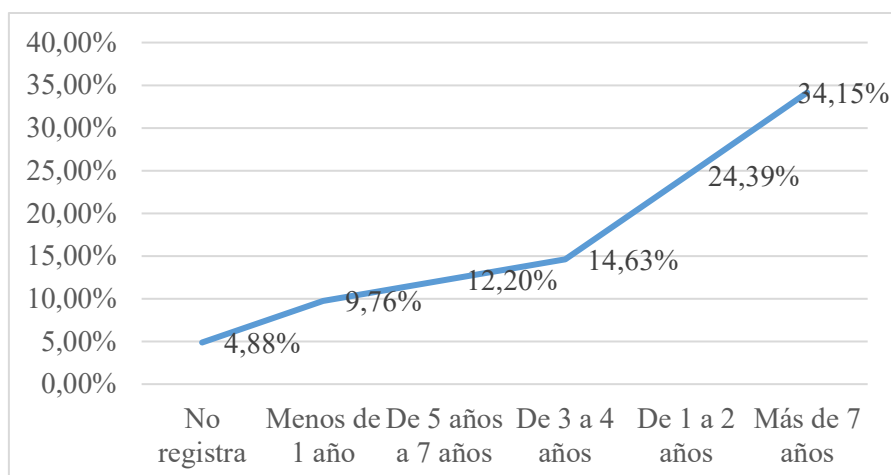


Figura 32. Años de desempleo

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

En la Figura 33 se visualiza que, el 65,15 % ha buscado empleo en los últimos 12 meses, confirmando disposición laboral, los medios más usados para búsqueda de empleo fueron: Plataforma Encuentra Empleo, Redes Sociales y el Servicio de Integración Laboral (FENEDIF). El 25,76 % que no ha buscado empleo demuestra desánimo por experiencias negativas anteriores, de este porcentaje únicamente el 5,88 % tiene título de tercer nivel: “Él bulin por mí discapacidad” (2025, encuesta personal). “En algunas ocasiones el alcalde me engañó nunca me dio la oportunidad” (2025, encuesta personal). “Cuando beian mi cedula que tenía discapacidad hacían gestos y solo me decían ya le comunicamos y nunca se comunicaban” (2025, encuesta personal). “Cuando ya se dan cuenta que tengo discapacidad, me indican: bueno, por ahora no contamos procesos para personas con discapacidad” (2025, encuesta personal).

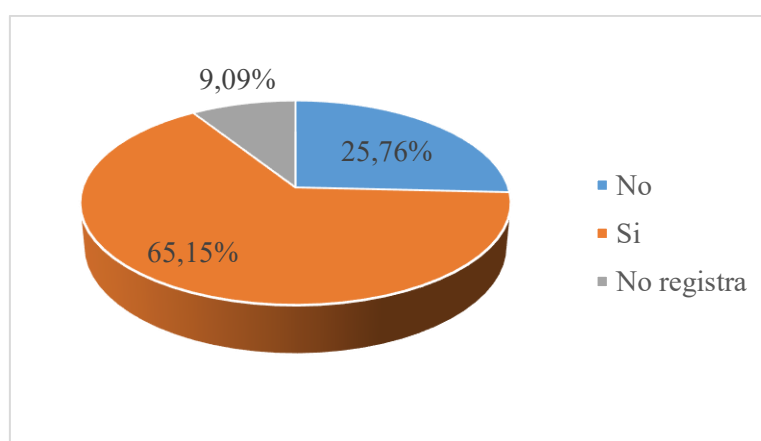


Figura 33. Búsqueda de empleo

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

La figura 34 indica que el 73,46 % de PCDV desempleadas que han buscado un empleo se enfrentaron a medios de búsqueda de empleo inaccesibles y al 73,46 % no le ofrecieron ajustes razonables en su proceso de postulación, demostrando que es un reto para los empleadores el cumplimiento del artículo 51 de la reformulada LOD.

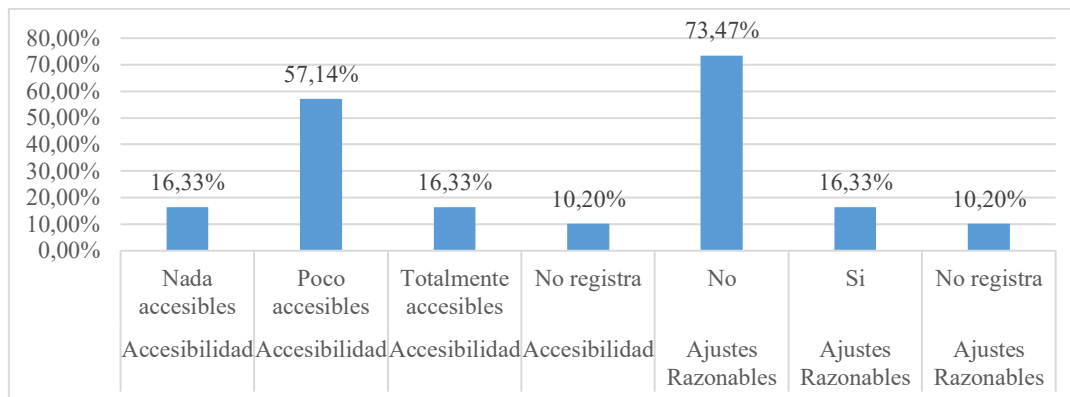


Figura 34. Accesibilidad vs Ajustes Razonables
Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

En la figura 35 se puede observar que el 43,94 % de PCDV no percibe ningún ingreso económico, del 39,39 % de PCDV desempleadas que perciben un ingreso económico mensual, este valor es en su mayoría de 50,00 a 100,00 mensuales y proviene mayoritariamente de un bono asignado por el Estado. Estos datos indican que el 29,03 % de PCDV desempleadas serían pobres extremos, ya que su ingreso per cápita mensual es menor a USD 51,83 y el 61,29 % son pobres ya que su ingreso per cápita mensual es menor a USD 91,98.

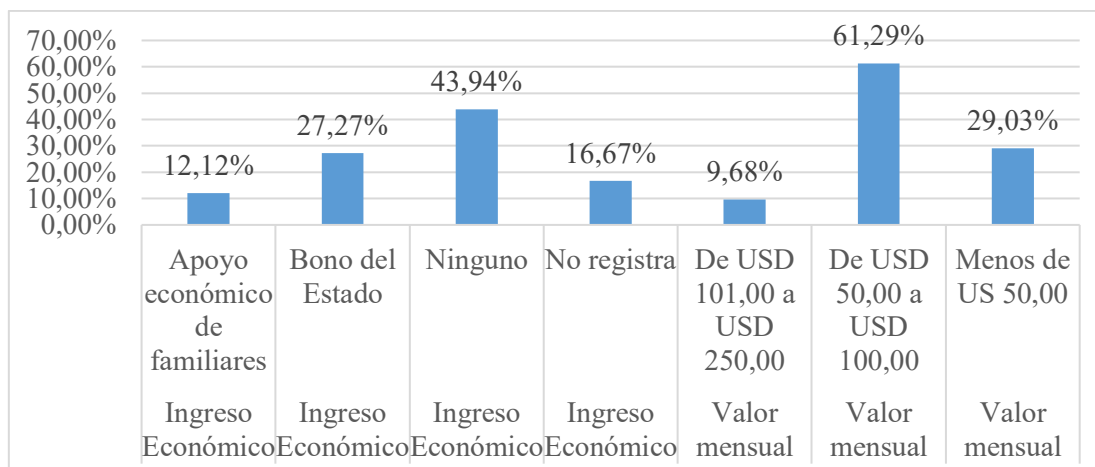


Figura 35. Ingreso Económico de las PCDV desempleadas
Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

La tabla 17 refleja las principales dificultades que las PCDV desempleadas experimentan al buscar un empleo. La pregunta fue de opción múltiple e indica que la principal barrera es de carácter actitudinal pues, se relaciona directamente con la discriminación por parte de los empleadores hacia las PCD, la segunda barrera identificada es la insuficiente aplicación de las políticas públicas de inclusión laboral, ligada a la aplicación del sistema de cuotas. La tercera barrera es la escasa accesibilidad en los procesos de selección, respuesta que se vincula directamente con lo manifestado por los encuestados y que se refleja en la figura 34.

Tabla 17
Principales Dificultades para acceder a un empleo

Principales dificultades	%
Prejuicios y discriminación por parte de los empleadores	49,06%
Insuficiente aplicación de políticas públicas de inclusión laboral	37,74%
Escasa accesibilidad en los procesos de selección	32,08%
Nivel de formación académica	20,75%
Experiencia Laboral Previa	16,98%
Falta de adaptaciones tecnológicas	15,09%
Dificultad de movilidad y transporte para llegar al lugar de trabajo	9,43%
Falta de adaptaciones de infraestructura	1,89%

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

El 71,70 % de las PCDV desempleadas afirman haber experimentado algún tipo de discriminación en la búsqueda de empleo. Los tipos de discriminación recibidos se reflejan en la tabla 18 y provienen de un análisis cualitativo de las respuestas otorgadas.

Tabla 18
Tipos de discriminación

Categoría	Respuesta Asociada
Discriminación y Rechazo	1. En 2023 postule en una empresa en la cual se solicitaba personal para el puesto de recepción, al dirigirme a la empresa <i>no se me recibió</i> por tener discapacidad visual 2.-No tomar en cuenta en las vacantes por la discapacidad visual, <i>tratos despotas</i> por algunos compañeros de trabajo. 3.-Cuando veían mi cedula que tenía discapacidad <i>asian gestos</i> y solo me decían ya le comunicamos y nunca se comunicaban 4.-Una vez hasta me <i>insultaron</i> , me dijeron que no iba a ser capaz, era una empresa privada, quise demandar pero no tuve dinero
Desconocimientos y estereotipos	1.-Ignorancia en las <i>capacidades</i> que tienen las personas con discapacidad visual. 2.-Piensan que por no ver <i>no podríamos</i> hacer las cosas 3.-por tener discapacidad visual, pensaron que <i>no podría trabajar</i> en un medio de comunicación y rechazaron mi trabajo 4.-La gente <i>no cree que yo sea panadero</i> , nadie me cree, solo me creen cuando ven que estoy haciendo el pan y van a mi casa, no tienen la confianza en que un ciego pueda hacer las cosas.
Procesos de selección y contratación inaccesibles	1.-No existen <i>empleos accesibles</i> para personas con discapacidad, no sé los contrata. 2.-En las oficinas de encuentra empleo me dijeron que <i>acceda a la página</i> y que <i>vea opciones</i> , pero <i>yo no veo</i> y no manejo lectores de pantalla recién estoy aprendiendo
Preferencia por otra discapacidad	1.-Una vez en la entrevista final entre dos candidatos con discapacidad ya que el cargo era para el tema de discapacidad me dijeron " <i>que lastima no se nota mucho tu discapacidad</i> ", luego me enteré de que, la persona que escogieron tenía discapacidad física y usa silla de ruedas 2.- <i>preferencia</i> por una determinada <i>discapacidad</i> , ejm física motriz 3.-Qué necesitan personas con <i>otro tipo de discapacidades</i> porque los ciegos somos muy dependientes de otras personas

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

En relación con las estrategias para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, en la tabla 19 se puede evidenciar que el total de la muestra determinó como primordial: 1. La implementación de políticas públicas más efectivas y 2. Procesos de sensibilización a empleadores y compañeros de trabajo. Si bien el *incremento de la cuota laboral* obtuvo un 10,80 % de votación se podría considerar como parte de las políticas públicas más efectivas.

Tabla 19
Estrategias para mejorar la inclusión laboral

Estrategias	%
Políticas públicas más efectivas	27,27%
Sensibilización a empleadores y compañeros del trabajo	27,27%
Programas de capacitación y formación accesibles	19,89%
Uso de tecnologías accesibles en el trabajo	14,77%
Incremento del porcentaje de a cuota laboral	10,80%
Total	100,00%

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

La tabla 20 muestra una comparación entre la situación laboral de las PCDV por área geográfica, en el área rural el 54,05 % de PCDV están desempleadas, mientras que en el área urbana este porcentaje llega a 34,53 %, esto refleja que las PCDV que residen en el área rural tienen 1,56 veces más probabilidades de estar desempleadas que las PCDV que viven en la zona urbana, por el contrario, las PCDV que residen en la zona urbana tienen 2,34 veces más probabilidades de estar empleadas que las PCDV que viven en el área rural.

Tabla 20
Barreras geográficas PCDV

Situación Laboral	Rural	Urbana
	%	%
Desempleado	54,05%	34,53%
Empleado	13,51%	31,65%
Jubilado	5,41%	10,07%
Tengo un emprendimiento	13,51%	10,07%
Trabajador Independiente	13,51%	13,67%
Total	100,00%	100,00%

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV
Elaboración propia

2.4 Análisis de resultados de las entrevistas

Se realizaron tres entrevistas semiestructuradas a profesionales del ámbito público y privado conocedores de la realidad y los desafíos que presentan las personas con discapacidad al buscar un empleo. Los resultados de estas entrevistas pretenden ser un complemento a la información levantada en el acápite 2.3 de esta investigación. En la tabla 21 se presentan los datos de las personas entrevistadas y su experiencia profesional. En el Anexo 6 se presenta las preguntas realizadas, la transcripción de las entrevistas y el sistema de codificación generado a través de MAXQDA.

Tabla 21
Perfil de los entrevistados

Nombres y Apellidos	Experiencia
Carlos Renán Palacios	Abogado. Se desempeñó como director de Discapacidades del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), hoy, Ministerio de Desarrollo Humano. Ha trabajado en proyectos ligados a favorecer la inclusión laboral de la PCD como: IPC de atención integral a PCDV, programa Ágora, programa DECSEDIV.
Magno Josafat Novillo	Psicólogo. Se desempeña como Analista de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo desde el año 2011.

	Ha trabajado en proyectos ligados a favorecer la inclusión laboral de la PCD como: programa Ágora y Servicio de Integración Laboral (SIL)
Estefanía Mirpuri	Licenciada en Derecho. Actual directora de FOAL. Su trayectoria profesional ha estado vinculada al ámbito de los servicios sociales para PCDV. Ha desempeñado diferentes funciones dentro de ONCE. Actualmente, es directora ejecutiva de FOAL.

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

La codificación de las entrevistas se agrupó en tres grupos de análisis: 1. Factores que inciden en la inclusión laboral, 2. Programas y proyectos que favorecieron la inclusión laboral de personas con discapacidad visual y 3. Barreras para el empleo formal.

A continuación, se presenta un análisis por cada grupo identificado:

2.4.1 Factores que inciden en la inclusión laboral

2.4.1.1 Centros de rehabilitación

La inclusión laboral debe ser vista de manera integral, no puede haber inclusión laboral sino existe primero inclusión social, sobre todo, en personas que adquieren la discapacidad en edad adulta. El cierre definitivo de varios centros de rehabilitación en el Ecuador ha causado que varias PCDV carezcan de conocimientos básicos como: orientación y movilidad, braille, actividades de la vida diaria (aseo y cuidado personal), tecnología asistida, lo que dificulta su inclusión laboral.

Tomando como referencia el modelo social de la discapacidad, sería necesario la reapertura de estos centros cambiando su denominación de *Centro de Rehabilitación* (ya que estaría ligado con el modelo rehabilitador) por *Centros de Integración Social*.

Cabe resaltar que el 28,57 % y el 24,24 % de PCDV empleadas y desempleadas, respectivamente, manifestó no haber asistido a Centros de Rehabilitación.

2.4.1.2 Organizaciones de la Sociedad Civil como agentes de cambio

Las últimas reformas realizadas a la LOD, en el artículo 51, establecen la obligatoriedad del empleador de realizar *ajustes razonables* a fin de vigilar el bienestar de las PCD (Ecuador 2025, art. 51), si bien, esta reforma a la normativa presenta una ventana de oportunidad para una mayor inclusión laboral, existe el desconocimiento del sector empresarial, CONADIS y Ministerio de Trabajo del procedimiento a seguir para

implementar estos ajustes, por lo que, las Organizaciones de la Sociedad Civil de personas ciegas al contar con la capacidad instalada y el conocimiento necesario podrían generar instructivos y capacitar sobre la implementación de ajustes razonables en ceguera total y baja visión.

2.4.1.3 Políticas Públicas Efectivas

El establecimiento de la cuota laboral y la reforma al código de trabajo en el año 2006, representaron el hito más relevante en la inclusión laboral de PCD (Ecuador 2005, art. 33). A decir de Carlos Palacios, se generó un retroceso en el año 2013 con la reforma a la normativa vigente y con la incorporación de la figura de *sustitutos*, disminuyendo directamente la contratación de PCDV e incrementando la contratación de sustitos de personas con otro tipo de discapacidad, sobre todo, discapacidad física.

2.4.1.4 Sensibilización

El 49,06 % de PCDV desempleadas manifestaron que su principal dificultad para conseguir un empleo han sido los prejuicios y discriminación por parte de los empleadores, por lo que, los entrevistados coincidieron en que la principal acción para eliminar las barreras actitudinales del sector empresarial, son procesos de sensibilización y concienciación que logren cambios de paradigmas asociados a la DV y en dónde se resalte que “el cumplimiento del 4 % de cuota de laboral no es un techo, sino, un mínimo” (Ecuador 2005, art. 33). Adicionalmente, se recalcó que estos procesos de sensibilización deben ser permanentes y sostenibles hasta que se genere una cultura inclusiva en el sector empresarial.

2.4.2 Programas y proyectos que favorecieron la inclusión laboral de PCDV

Es necesario resaltar a tres proyectos que en un tiempo determinado favorecieron la inclusión laboral de PCDV: *IPC de atención integral*, *DECSEDIV* y *Programa Ágora*. El proyecto *DECSEDIV* se enfocó principalmente en generar procesos de rehabilitación, alfabetización y aprendizaje en orientación y movilidad. Adicionalmente, se suscribió un convenio con el Ministerio de Educación y varias PCDV fueron asignados a centros de rehabilitación en calidad de docentes, esto explica el porqué, de las PCDV empleadas el 48.98 % labora en el área de educación (Figura 23).

El proyecto *IPC de atención integral* a PCDV formó a PCDV como promotores para generar un impacto positivo en la inclusión social de PCDV.

El proyecto más relevante y de mayor impacto fue el *Programa Ágora*, el cual, se empezó a implementar cuando se aprobó la creación del sistema de cuotas para PCD. Este programa no pretendía ser una red paralela al servicio público de empleo, más bien, buscaban ser un facilitador para que el servicio público sea inclusivo y accesible. Uno de los entrevistados (Carlos Palacios) fue crítico con este proyecto y mencionó que una vez establecido se enmarcó en el paradigma de las profesiones ligados a la DV. (Masajes y Call Center, principalmente).

Los tres proyectos mencionados no fueron sostenibles en el tiempo y no se lograron institucionalizar.

2.4.3 Barreras para el empleo formal

2.4.3.1 Barreras educativas

Tal como lo expresaron las PCDV empleadas, el principal factor de éxito para conseguir un empleo formal fue su formación profesional. En las entrevistas realizadas se refuerza esta idea y se resalta la falta de educación inclusiva y una persistente formación segregada que a futuro genera desempleo en las PCDV.

Ligada a la formación profesional, se mencionó un criterio adicional: el desarrollo de *habilidades blandas* de las PCDV, las cuales, a decir de uno de los entrevistados no estarían en sintonía con lo solicitado y requerido por el sector empleador, en la actualidad.

2.4.3.2 Barreras actitudinales

La principal barrera para la inclusión social y laboral de las PCDV son de tipo actitudinal principalmente del sector empleador y los estereotipos asignados a ciertas profesiones que se consideran de carácter exclusivo de las PCDV (Masajes, Call Center, principalmente). Los empleadores se enfocan más en las limitaciones que en las capacidades de las PCDV, en muchos casos, sin importar la formación profesional.

Cabe resaltar que conforme se indicó en la tabla 19, las PCDV encuestadas consideran como principal estrategia para mejorar la inclusión laboral a la sensibilización a empleadores y compañeros de trabajo.

2.4.3.3 Barreras institucionales

Una amenaza de carácter institucional que afecta la inclusión laboral de la PCDV es el debilitamiento del principal movimiento asociativo de PCDV en el país (FENCE).

Sin un movimiento asociativo líder no existe la incidencia de la sociedad en la generación de políticas públicas.

Adicionalmente, se menciona a la figura del *inspector de trabajo*, recalcando que cumple con funciones de carácter netamente administrativa, es decir, su función es revisar que se cumpla el porcentaje de la cuota laboral, no existe una revisión de la distribución equitativa de la cuota laboral entre diferentes discapacidades, así como, el cumplimiento de la equidad territorial, existiendo el vacío legal de qué institución debe supervisar el cumplimiento del artículo 52 de la reformulada LOD.

2.4.3.4 Barreras geográficas

Los entrevistados concuerdan que existen barreras geográficas entre los sectores urbanos y rurales. No es lo mismo ser una persona con discapacidad en la zona urbana que en la zona rural, ya que, en la zona rural se presentan más barreras sobre todo de carácter físico y tecnológico.

Conforme lo establece la tabla 20, las PCDV que residen en el área rural tienen 1,56 veces más probabilidades de estar desempleadas que las PCDV que viven en la zona urbana.

2.4.3.5 Barreras tiftotecnológicas

Existe un desconocimiento en la aplicación de ajustes razonables para favorecer la inclusión laboral de las PCDV. Debe ser responsabilidad del Ministerio de Trabajo proveer los ajustes razonables al sector empresarial diferenciando entre ajustes razonables a la baja visión y ajustes razonables a la ceguera total.

Con respecto al art. 51 de la reformulada LOD, se considera que existe una oportunidad para que sea el movimiento asociativo de PCDV sea quién lidere la obligatoriedad de la implementación de los ajustes razonables, cumpliendo con el postulado principal de la Convención de Derechos de PCDV: “nada de nosotros sin nosotros”.

En conclusión, del análisis de las tres entrevistas realizadas se deduce que, el país carece de una educación inclusiva en todos sus niveles, no existe en la actualidad un sistema de rehabilitación social para PCDV, el debilitamiento del movimiento asociativo de PCDV complica la inclusión social y laboral, si bien existe normativa que favorece la inclusión laboral del colectivo, esta no se cumple a cabalidad y no existe un seguimiento por parte del ente rector, la barrera que más persiste e impide la inclusión laboral es de

tipo actitudinal por parte del sector empleador e implica un fuerte trabajo en procesos de sensibilización de carácter permanente.

Capítulo tercero

Estrategias para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad visual

Nada de nosotros sin nosotros.
(Convención de las Naciones Unidas sobre los
Derechos de las PCD 2006)

Como resultado de los hallazgos del apartado que antecede, en este capítulo se ha diseñado una estrategia que busca mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual y se centra en la principal problemática identificada que son las barreras actitudinales del sector empresarial, planteando como soluciones centrales los siguientes ejes estratégicos: 1. Sensibilización y formación permanente al empleador; 2. Implementación de ajustes razonables; 3. Reforzamiento de la cuota laboral.

1. Estrategia integral para abordar barreras actitudinales por parte de los empleadores

Como resultado del capítulo segundo, en el cual, se recabó información sobre los factores positivos y negativos que impulsan y limitan el acceso al *trabajo decente* de las PCDV, la estrategia que aquí se ha diseñado, considera los principales factores positivos (con énfasis en el acceso a Tiflotecnología) y negativos identificados:

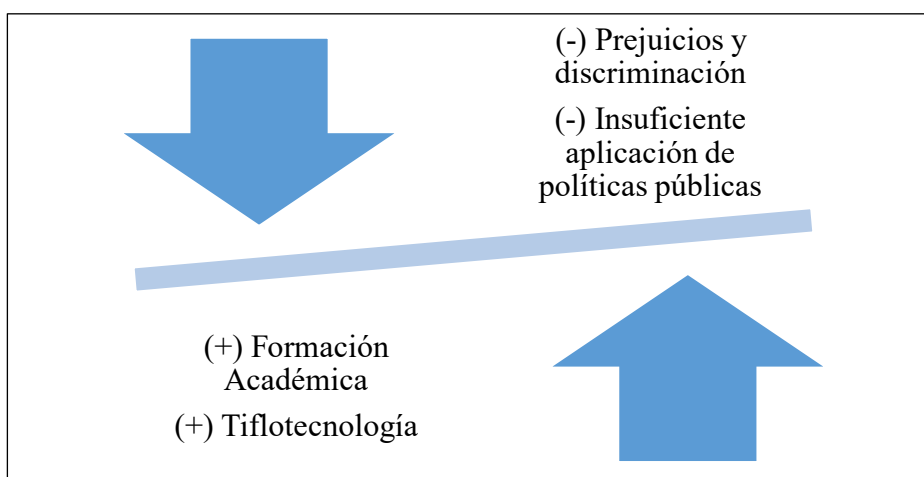


Figura 32. Factores Positivos vs Factores Negativos
Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)
Elaboración propia

Como se explicó en tabla 18, el 71,70 % de PCDV desempleadas afirman haber experimentado algún tipo de discriminación en la búsqueda de empleo, prejuicios que se relacionan con estereotipos y estigmas que rodean a la discapacidad visual y que están ligados a un modelo de prescindencia más que a un modelo social y se contraponen totalmente con la CDPD art. 3 lit. b. Allport (1954) conceptualiza al *prejuicio* como una actitud hostil hacia una persona simplemente porque pertenece a un grupo, presentándose dos ingredientes esenciales: 1. una actitud favorable o desfavorable (actitud) 2. esta actitud está vinculada a una creencia generalizada y errónea (creencia) (Zimbrón y Ojeda 2021, 20-1).

Para complementar lo mencionado, los tres entrevistados concluyeron que esta barrera de tipo actitudinal es el principal obstáculo para un pleno empleo y que es indispensable trabajar estrategias de sensibilización de carácter permanente.

La tabla 23 presenta el diseño de la estrategia.

Tabla 23
Diseño de la Estrategia

<p>Estrategia Integral para abordar barreras actitudinales por parte de los empleadores hacia la DV.</p> <p>Enfoque Conceptual: Modelo social de la discapacidad: Las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, más bien son sociales, por la manera en la que se encuentra diseñada la sociedad. La discapacidad se interpreta como el resultado de barreras sociales y de las relaciones de poder.</p>	<p>Problema</p> <p>-El 37,50 % de las PCDV actualmente está desempleado y el 24,44 % tiene un trabajo independiente que recae en la informalidad. -La tasa de desempleo en PCDV es 12,13 veces mayor a la tasa de desempleo a nivel nacional. -El 49,06 % de las PCDV desempleadas manifiestan haber enfrentado prejuicios y discriminación por parte de los empleadores. -Las PCDV que residen en el área rural tienen 1,56 veces más probabilidades de estar desempleadas.</p>	<p>Ejes Estratégicos</p> <p>1.-Sensibilización y Formación permanente al empleador.</p> <p>2.-Implementación de ajustes razonables</p> <p>3.-Reforzamiento de la cuota laboral.</p>
	<p>Objetivo</p> <p>-Reducir las prácticas discriminatorias de los empleadores hacia las PCDV a través de la sensibilización y formación permanente, implementación de ajustes razonables y el reforzamiento de la cuota laboral.</p>	
	<p>Contexto</p> <p>Prejuicios Explícitos</p> <p>-Una vez hasta me <i>insultaron</i>, me dijeron que no iba a ser capaz, era una empresa privada - <i>Tratos despotas</i> por algunos compañeros de trabajo. -Cuando veían mi cedula que tenia discapacidad <i>asian gestos</i> - al dirigirme a la empresa <i>no se me recibió</i> por tener discapacidad visual</p>	

	<p>Prejuicios Implícitos</p> <ul style="list-style-type: none">-Ignorancia en las <i>capacidades</i> que tienen las personas con discapacidad visual.- Piensan que por no ver <i>no podríamos</i> hacer las cosas-La gente <i>no cree que yo sea panadero</i>, nadie me cree- En las oficinas de encuentra empleo me dijeron que <i>acceda a la página</i> y que <i>vea opciones</i>, pero <i>yo no veo</i>	
--	--	--

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

En la siguiente tabla se presenta una matriz FODA de la estrategia para abordar barreras actitudinales por parte de los empleadores:

Tabla 24
Matriz FODA de la Estrategia

<p style="text-align: center;">Fortalezas (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ecuador ratificó la CDPD en el año 2008, comprometiéndose a promover y proteger los derechos de las PCD y cumplir con el principio de <i>no discriminación</i>. • Las recientes reformas a la LOD fortalecen la contratación obligatoria, la protección laboral, equidad en el cumplimiento de la cuota laboral e incluye la obligatoriedad de la aplicación de ajustes razonables en entornos laborales. • Las Asociaciones de PCDV cuentan con personal calificado para brindar procesos de sensibilización y adaptación de ajustes razonables. • El lector de pantalla NVDA es accesible al sector empresarial al ser gratuito, de código abierto y compatible con sistemas Windows. La mayoría de PCDV empleadas utilizan softwares lectores de pantalla para la realización de sus actividades laborales, siendo los más utilizados NVDA y JAWS. 	<p style="text-align: center;">Oportunidades (+)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualmente, existe empresas que se encuentran comprometidas con la inclusión laboral de PCD en el Ecuador y que participan activamente en programas como la <i>Red de Empresas y discapacidad (RED)</i>³⁰ y el <i>Foro por Talento Ecuador</i>³¹. • Fundación FOAL, líder en inclusión transversal de la PCDV a nivel mundial, ofrece asesoría gratuita al sector público y privado para fortalecer procesos de inclusión laboral. • En el año 2022, el Ministerio de Trabajo expidió el Acuerdo No. MDT-2022-237, que regula el teletrabajo como una modalidad válida, la cual, mitiga la existencia de barreras arquitectónicas, físicas y de transporte a las PCDV. • Existe una tendencia creciente en las empresas ecuatorianas que buscan certificaciones de responsabilidad social empresarial (RSE), siendo la vinculación laboral de PCD una oportunidad para mejorar su reputación social e inclusiva. (Certificación Huella Social³², Sello inclusivo³³). • El techo establecido para la contratación de sustitutos en la reforma actual a la LOD (25% de la cuota laboral) abre la posibilidad a que las empresas contraten a personas con discapacidad visual.
<p style="text-align: center;">Debilidades (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualmente, en el Ecuador no existe una organización de primer nivel que represente, defienda y promueva la inclusión laboral de las PCDV, dada la paralización de FENCE desde el año 2022. 	<p style="text-align: center;">Amenazas (-)</p> <ul style="list-style-type: none"> • El empleo adecuado en el Ecuador registra una tendencia decreciente, lo que complica la contratación de grupos históricamente excluidos como las PCDV.

³⁰ Liderada por Fundación RETT (Organización sin fines de lucro), plataforma de articulación que reúne a organizaciones comprometidas con transformar entornos laborales de las PCD. (EC Fundación RETT, párr.1)

³¹ Iniciativa regional impulsada por BID LAB y Fundación ONCE, en este foro las empresas se unen para potenciar el empleo de PCD. Algunos grupos empresarios que son parte del foro: MabelGroup, Corporación Favorita, Farmaenlace, El Ordeño, Diners club, Latam. (EC Fundación RETT, párr. 2)

³² Distintivo otorgado por el MDH, que reconoce a instituciones por su compromiso con la responsabilidad social hacia grupos de atención prioritaria.

³³ Distintivo otorgado por el GAD Municipal de Quito a instituciones por sus buenas prácticas en inclusión y responsabilidad social.

<ul style="list-style-type: none">• A pesar de que el artículo 51 de la LOD, establece la obligatoriedad de la implementación de ajustes razonables, desde el Ministerio de Trabajo no se han dictado lineamientos para el cumplimiento de esta obligación y se desconoce de la temática.• Los inspectores de trabajo cumplen funciones netamente administrativas y no existe en el Ministerio de Trabajo una figura que vigile el cumplimiento de la cuota laboral, en cuanto a la diversidad de discapacidades y diversidad geográfica.• En la actualidad, los procesos de selección de personal carecen de accesibilidad y dotación de ajustes razonables a la discapacidad visual.	<ul style="list-style-type: none">• La mayoría de las instituciones de Educación Superior no implementan políticas de educación inclusiva, diseño universal del aprendizaje y accesibilidad en los procesos de admisión, lo que imposibilita que las PCDV puedan acceder a un título universitario.• En el Ecuador, la accesibilidad física de la infraestructura y transporte para todas las discapacidades es insuficiente, lo que complica la inclusión laboral de PCDV.• Existe el criterio erróneo de que el único ajuste razonable para las PCDV en entornos laborales es el lenguaje braille, el cual representaría un costo significativo para el empleador, este desconocimiento generalizado impide la inclusión laboral de PCDV.
--	---

Fuente: Encuesta sobre inclusión laboral de PCDV (2025)

Elaboración propia

2. Ejes estratégicos derivados del FODA

Las principales actividades para realizarse dentro de cada eje estratégico son las siguientes:

Sensibilización y formación permanente al empleador

1. Desarrollo de un programa de sensibilización al empleador: El Ministerio de Trabajo en coordinación con los empleadores y con las Asociaciones de PCDV dictarán talleres de sensibilización vivenciales, teniendo como protagonistas a PCDV, quiénes, expondrán su historia de vida, casos exitosos de vinculación laboral y los desafíos que experimenta una PCDV en la búsqueda de empleo. En estos talleres se deberá dar un enfoque especial en el cambio de paradigma del empleador en lo referente a que cuándo contrate a una PCDV no lo haga por la discapacidad como tal (para cumplimiento de la cuota laboral) sino por el perfil profesional. El Empleador deberá establecer este procedimiento como una política institucional.
2. El Ministerio de Trabajo con el apoyo de las Asociaciones de PCDV emitirán un Manual de lenguaje inclusivo y buen trato hacia las PCDV. Será responsabilidad de los empleadores la difusión y puesta en práctica.
3. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el CONADIS y con la participación de las Asociaciones de PCDV realizarán campañas comunicacionales en dónde 1. Concienticen al sector empleador sobre los prejuicios que enfrenta una PCDV en la búsqueda de empleo 2. Habilidades duras y blandas que tiene una PCDV.

Implementación de ajustes razonables

1. Las Asociaciones de PCDV serán las encargadas de elaborar una Guía de implementación de ajustes razonables para la DV, distinguiendo los ajustes necesarios para la Ceguera Total y para la Baja Visión. Los empleadores podrán contratar a estas asociaciones para que dicten talleres de capacitación sobre el documento generado.
2. Las Asociaciones de PCDV realizarán diagnósticos de accesibilidad de documentos generados electrónicamente, páginas web, sistemas informáticos y realizarán propuestas de mejora de accesibilidad a la DV.

3. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el CONADIS, formularán una normativa que obligue al sector empleador público y privado la instalación del lector de pantalla NVDA en el 25 % de equipos de computación de las empresas, este porcentaje irá en aumento hasta que en un término de dos años de expedida la normativa se logre que el 100 % de equipos de computación tengan instalado el lector.
4. Las Asociaciones de PDCV dictarán talleres de uso básico de NVDA y manejo de teclado al sector empresarial.
5. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el CONADIS podrán plantear una propuesta de reforma a la normativa vigente que considere un incentivo adicional como un porcentaje mayor de deducción al impuesto a la renta a las empresas que cumplan con los ejes estratégicos 1 y 2.

Aprovechamiento de la cuota laboral

1. Dentro de los talleres de sensibilización del eje estratégico 1, se realizará un énfasis especial en el cumplimiento de la acción afirmativa de la cuota laboral, que tiene como finalidad romper discriminaciones históricas, recalcando que el porcentaje de la normativa actual (4 %) es un mínimo y no un techo.
2. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el CONADIS podrán plantear una propuesta de reforma a la normativa vigente que considere un incentivo adicional como un porcentaje mayor de deducción al impuesto a la renta a las empresas que superen el 4 % de contratación de PCD, tomando en consideración la diversidad equitativa en la vinculación laboral de todas las discapacidades.
3. El Ministerio de Trabajo podrá plantear una reforma al artículo 52 de la LOD (que menciona que “para el porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente” (Ecuador 2025, art. 52)) permitiendo que para el cálculo de la cuota laboral se incluyan los contratos de carácter no permanente, esto permitirá aumentar la cantidad de PCD vinculadas por esta acción afirmativa, con especial énfasis en empleos en el sector público.
4. El Ministerio de Trabajo deberá diseñar un programa para el fortalecimiento de la figura de *Inspectores de Trabajo*, de tal manera, que sus funciones vayan más allá de una revisión ligera del cumplimiento de la cuota laboral y se

enfoquen en garantizar la contratación equitativa de todas las discapacidades y una distribución territorial equitativa.

Conclusiones

El desempleo es un problema estructural a nivel mundial, en lo que va del año 2025 la tasa de desempleo a nivel mundial alcanzó el 5 %, sin lograr una reducción significativa de los déficits del trabajo decente que persiste en el mundo.

Los modelos para tratar a la discapacidad han evolucionado desde un modelo de prescindencia, modelo totalmente discriminatorio a un modelo social enfocado en los derechos humanos, bajo este modelo toma relevancia términos como: *adaptación y ajustes razonables*.

Existieron tres proyectos que facilitaron la inclusión laboral de PCDV en años anteriores: 1. DECSSEDIV, 2. IPC de atención integral, 3. Ágora. Los tres proyectos no fueron sostenibles en el tiempo y no se lograron institucionalizar.

Según estadísticas oficiales del CONADIS, en el Ecuador existen 487 542 personas con discapacidad, opuesto a este dato, el Censo Nacional de Población y Vivienda 2022 arrojó que existe 1 009 435 personas con discapacidad, existiendo una brecha significativa.

Un lineamiento estratégico primordial para la Agenda Nacional para la igualdad de discapacidades (ANDI) debería ser clarificar el número de personas con discapacidad que viven en el Ecuador, se complica generar política pública sin conocer el número real de beneficiarios de las políticas generadas.

En el Ecuador, la tasa de desempleo a diciembre de 2024 es de 2,70 %, registrando una leve mejoría con respecto al año 2023 de 0,70 puntos porcentuales, el subempleo, otro empleo no pleno y empleo no remunerado, se ubicó en 24,50 %, 28,80 % y 9,50 %, respectivamente.

El 45,45 % de PCDV desempleadas que participaron en este estudio tienen título de bachiller, frente a un 34,85% que tiene título de tercer nivel. Estos datos ratifican lo expresado por las PCDV empleadas en cuánto a que su principal factor de éxito para obtener un empleo es su formación académica.

El 73,46 % de PCDV desempleadas que han buscado un empleo se encontraron con medios de búsqueda de empleo inaccesibles y el empleador no les brindó ajustes razonables en su proceso de postulación, demostrando que es un reto para el empleador el cumplimiento del artículo 51 de la LOD.

El 29,03 % de PCDV desempleadas que participaron en el estudio se catalogarían como *pobres extremos*, ya que su ingreso per cápita mensual es menor a USD 91,98.

No es lo mismo ser una persona con discapacidad visual en contextos urbanos que en contextos rurales, en el área rural 54,05 % de PCDV están desempleadas versus un 34,53 % en el área urbana, lo que genera una doble y hasta triple vulnerabilidad, si la PCDV pertenece a un pueblo o nacionalidad.

En la última reforma a la LOD, se menciona que las PCD gozan de estabilidad especial en el trabajo, esta estabilidad “se extiende a los contratos ocasionales celebrados entre una PCD y el servicio público que hayan durado más de un año” (Ecuador 2025, art.56), por lo que, 11 PCDV que se encuentran bajo este régimen laboral podrían tener mayor estabilidad (Como se observa en la figura 25, el 38,77 % de PCDV encuestadas manifestaron tener un contrato temporal/provisional de trabajo).

Un hito histórico que favoreció la inclusión laboral de personas con discapacidad visual fue la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) que estableció la obligatoriedad de la cuota laboral del 4 %.

Los factores de éxito que facilitan la inclusión laboral de personas con discapacidad visual es la: 1. La formación académica y 2. Acceso a Tiflotecnología, por el contrario, los factores que inciden en una baja inclusión laboral son: 1. Los prejuicios y discriminación de los empleadores 2. Insuficiente aplicación de políticas públicas.

Este estudio demostró que el principal factor de éxito para que una persona con discapacidad visual tenga un empleo es la formación académica, por lo que, es indispensable que las Instituciones de Educación Superior tengan como política institucional una educación inclusiva en todos los niveles, siendo estas las pioneras en la implementación de ajustes razonables y accesibilidad en todos sus procesos académicos, administrativos, financieros, entre otros.

Las reformas recientes a la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad establecen un límite en la contratación de la figura de sustitutos, lo cual, puede representar una ventana de oportunidad para la contratación de Personas con Discapacidad Visual.

A pesar de que las reformas a la Ley Orgánica de Personas con discapacidad del año 2025, establece la obligatoriedad en la implementación de ajustes razonables, existe un desconocimiento generalizado del procedimiento a seguir para cumplir con este postulado.

La estrategia diseñada en este estudio que busca mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual se ha centrado en la principal problemática identificada que es una barrera de tipo actitudinal por parte del sector empresarial.

La estrategia plantea tres soluciones centrales: 1. Sensibilización y formación permanente al empleador; 2. Implementación de ajustes razonables; 3. Reforzamiento de la cuota laboral.

La figura de *inspectores de trabajo* realiza funciones netamente administrativas al vigilar el cumplimiento del 4 % de la cuota laboral. No existe al momento un perfil profesional que realice la constatación que se cumpla con la contratación de diversas discapacidades y con una equitativa distribución territorial.

No existe inclusión laboral sin una verdadera inclusión social, el cierre definitivo de varios centros de rehabilitación en el Ecuador ha causado que varias PCDV carezcan de conocimientos básicos como: orientación y movilidad, braille, actividades de la vida diaria (aseo y cuidado personal), tecnología asistida, lo que dificulta su inclusión laboral.

Una amenaza de carácter institucional que afecta la inclusión laboral de la PCDV es el debilitamiento del principal movimiento asociativo de PCDV en el país (FENCE). Sin un movimiento asociativo líder no existe la incidencia de la sociedad en la generación de políticas públicas que favorezcan esta inclusión.

Una estrategia de sensibilización permanente puede marcar la diferencia en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad visual ya que fomenta una cultura de respeto a la diversidad, rompe estereotipos y sesgos vinculados a la discapacidad visual y crea un entorno de trabajo inclusivo que beneficia a toda la empresa.

El Ministerio de Trabajo en coordinación con el CONADIS y con el apoyo activo de las Asociaciones de Personas con Discapacidad Visual deberán establecer lineamientos claros que permitan al sector empresarial realizar ajustes razonables transversales, diferenciando las barreras de la Ceguera Total y Baja Visión.

Toda estrategia de sensibilización hacia el sector empresarial que busque impulsar la contratación de personas con discapacidad visual debe tener como punto principal de partida la aclaración de que el porcentaje del 4 % de cuota laboral es un mínimo y no un techo y que la contratación debe enfocarse en el perfil profesional de las personas y no en su discapacidad, alineados con los postulados del modelo social de la discapacidad.

El rompimiento del máximo movimiento asociativo representativo de la discapacidad visual (Federación Nacional de Ciegos del Ecuador) complica la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, las asociaciones existentes y que son

miembros activos de esta Federación deberían autoconvocarse para nombrar una directiva y legalizarla ante el órgano competente.

Obras citadas

- AccessiBe. 2025. “NVDA”. *AccessiBe*. 02 de octubre.
<https://accessibe.com/glossary/nvda>.
- Argoti, Ana Cristina. 2011. “Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana”. *Tendencias* 2 (12): 35-57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3854586>.
- BVS Honduras. 2015 “Agudeza Visual”. *BHS Honduras*. 10 de junio.
<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/Servicio.Social/Presentaci%C3%B3n.Agudeza.Visual.pdf>.
- BM. 2013. “Políticas de discapacidad en Ecuador”. *Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, Ecuador*. 15 de septiembre.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56294.pdf>.
- BM. 2021. “Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible”. *Banco Mundial, Estados Unidos*. 10 de junio.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf>.
- Bogani, Esteban. 2021. “El empleo productivo como instrumento de crecimiento e integración social”. *El País*. 26 de septiembre.
<https://www.pagina12.com.ar/369892-el-empleo-productivo-como-instrumento-de-crecimiento-e-integ#:~:text=El%20empleo%20productivo%20es%20aquel,l>.
- Camacho, Alex, Galo Fraga, Fernando Jácome y Diana A. 2013. “Política de atención a personas con discapacidad en el Ecuador: hacia un modelo de exportación”. *Línea Sur* 6: 95-110.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/70F424D8CE43CB5505257F11007460B5/\\$FILE/politica_de_atencion_a_personas_con_discapacidad_ecuador.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/70F424D8CE43CB5505257F11007460B5/$FILE/politica_de_atencion_a_personas_con_discapacidad_ecuador.pdf).
- Campoy, Ignacio, Alberto Durán, Antonio Pérez, Rafael de Asís, José García, David Giménez, Christian Courtis, María Santos, Agustina Palacios, Rafael de Lorenzo, Aurelio Fernández, Fernando Pindado, Encarnación Blando, Luis Pérez, Emilio Sáez, Javier Romañach. 2004. *Los derechos de las personas con discapacidad:*

- Perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*. Madrid: Editorial Dykinson.
- CCQ. 2024. “Análisis del mercado laboral en Ecuador: Tendencias, retos y realidades”. *Agenda del socio*. 10 de junio. <https://ccq.ec/analisis-del-mercado-laboral-en-ecuador-tendencias-retos-y-realidades/>.
- CEPAL. 2011. “La calidad del empleo en América Latina”. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, Chile. Abril del 2011. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/55b691be-a837-44f2-94cd-db8b5a53194d/content>
- CONADIS. 2024. “Total de personas con discapacidad registradas en el registro nacional de discapacidad”. 10 de junio. <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>.
- Colegio Oficial de Ópticos-Optometristas de Andalucía. 2017. “Alteraciones del Campo Visual”. *COOOA Colegio Oficial de Ópticos-Optometristas de Andalucía*. Accedido 10 de junio. <https://www.tuoptometrista.com/deteccion/alteraciones-del-campo-visual/>.
- Delgado, Dilmar, y Katherine Alvear. 2025. “El Mercado Laboral Ecuatoriano y su relación con el PIB Per cápita”. *Compendium* 1 (12): 15-16. <https://doi.org/10.46677/compendium.v12i1.1302>.
- Delgado, María. 2023. “Desempleo en Ecuador: Análisis de la última década”. *Redilat* 2 (IV): 4-5. DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.931>
- Díaz, Miriam, Manuel Sánchez y Ricardo Moreno. 2016. *Discapacidad vs empleo: Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*. Madrid: Editorial DYKINSON.
- Duque, Marta Quintero y Patricia González. 2016. “Sobre la protección en el trabajo para las con discapacidad”. *Revista de Derecho* 45 (1): 59-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85144617004>.
- Ecuador Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades. 2021a. *Derechos humanos, inclusión laboral y buenas prácticas para las personas con discapacidad*. Quito: Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades.
- . 2021b. *Agenda Nacional para la igualdad de discapacidades 2021-2025*. Quito. Consejo Nacional para la igualdad de discapacidades.
- Ecuador Fundación RETT. s.f. “Foro Por Talento”. *Fundación RETT*. Accedido 30 de noviembre 2025. <https://fundacionrett.com/foro-por-talento/>

- . s.f. “Red Ecuatoriana de Empresas y discapacidad”. *Fundación RETT*. Accedido 30 de noviembre 2025. <https://fundacionrett.com/red-ecuatoriana-de-empresas-y-discapacidad/>.
- Ecuador Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. 2024a. “En el Ecuador 7 de cada 100 personas tienen dificultad funcional para hacer alguna actividad cotidiana”. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Ecuador*. 10 de junio. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/en-el-ecuador-7-de-cada-100-personas-tienen-dificultad-funcional-para-hacer-alguna-actividadcotidiana/#:~:text=EN%20EL%20ECUADOR%207%20DE%20CADA%20100,46.4%25%20son%20hombres%20y%2053.6%25%20son%20mujeres>
- . 2025b. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo”. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Ecuador*. Accedido 08 de junio. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWVlY2JiMWUzM2YyYjdliiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMTNDQwNi0iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9>.
- . 2025c. “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Anual 2024”. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. 18 de junio: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2024/anual/Boletin_tecnico_anual_enero-diciembre_2024.pdf.
- . 2025d. “Metodología de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021-2025”. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. 18 de junio: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2025/Trimestre_I/2025_I_Metodologia_ENEMDU.pdf.
- . 2025e. “Registro Estadístico de Empresas 2023”. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Ecuador*. 18 de junio: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2024/Semestre_I/Principales_Resultados_REEM_2023.pdf.
- Ecuador Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. 2007a. *Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2010*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo
- . 2009b. *Plan Nacional para el buen vivir 2009 – 2013*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- . 2013c. *Plan Nacional del buen vivir 2013 – 2017*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

- . 2017d. *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- . 2021e. *Plan de creación de oportunidades 2021 – 2025*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación.
- . 2025f. *Plan Nacional de Desarrollo 2025 – 2029*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación.
- Ecuador. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre.
- . 2020. *Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial 294, 09 de diciembre.
- . 2005. *Código del Trabajo-Codificación No. 2005-017*. Registro Oficial 167, 04 de noviembre.
- . 2025. *Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad*. Registro Oficial 73, 03 de julio.
- Estados Unidos Questionpro. “Tamaño de Muestra”. Questionpro. Accedido 10 de octubre. <https://www.questionpro.com/es/tama%C3%B1o-de-la-muestra.html>.
- Fernández, Rosa. 2024. “Número de personas desempleadas a nivel mundial desde el 2008 hasta el 2025”. *Statista*. 26 de febrero. <https://es.statista.com/estadisticas/635582/personas-desempleadas-en-todo-el-mundo/>.
- González, Patricia. 2025. “El 36% de las personas en el desempleo en Ecuador nunca ha tenido un trabajo”. *Primicias*. 21 de julio. <https://www.primicias.ec/economia/desempleo-ecuador-trabajo-jovenes-101128/>.
- Maita, Luis. 2025. “Discapacidad visual: causas, diagnóstico y prevención”. *Discapnet*. 02 de abril. <https://www.discalpnet.es/discapacidad/tipos-de-discapacidad/discapacidad-sensorial/discapacidad-visual>.
- Nations, United. s. f. “La Declaración Universal de los Derechos Humanos”. *Naciones Unidas*. Accedido 27 de mayo de 2025. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
- OEA Asamblea General. 1999. *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. 7 de junio. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-eliminacion-discriminacion-discapacidad.pdf>.

- Organización Internacional del Trabajo Conferencia General. 1983a. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). 1 de junio. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304.
- . 2004b. “¿Qué es el trabajo decente?”. 9 de agosto. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente#:~:text=El%20Tesauro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos>.
- . 2014c. *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf.
- . 2025d. “Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo. Tendencias 2025”. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. 16 de enero. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_ExecSum_ES.pdf.
- OMS. 2011a. “Informe Mundial sobre Discapacidad”. Organización Mundial de la Salud, Malta. 10 de junio. <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/disabilities>.
- . 2023b. “10 datos sobre la discapacidad”. Centro de Prensa. 10 de junio. <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/disabilities>.
- . 2023c. “Ceguera y Discapacidad Visual”. Organización Mundial de la Salud, Malta. 10 de junio. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/blindness-and-visual-impairment>.
- ONCE Organización Nacional de Ciegos Españoles. 2025. “La discapacidad visual”. Organización Nacional de Ciegos Españoles. Accedido 10 de junio. <https://www.once.es/dejanos-ayudarte/la-discapacidad-visual>.
- ONU Asamblea General. 1948a. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. 10 de diciembre.
- . 2006b. *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 13 de diciembre. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.
- . 2012c. *Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad*. 17 de diciembre. A/HRC/22/25-

- . 2015d. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. 21 de octubre. A/RES/70/1.
- Organización Panamericana de la Salud. 2023. “Discapacidad”. *Organización Panamericana de la Salud*. Accedido el 10 de junio. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>.
- Palacios, Agustina. 2008. *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Grupo Editorial CINCA.
- Perú Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2024. “Gestión de la diversidad e inclusión”. *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Accedido 01 de febrero. <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/gestion-del-servicio-empleo/gestion-de-la-diversidad-e-inclusion/>.
- PNUD. 2011. “Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad”. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, República Dominicana. 20 de junio. <https://files.acquia.undp.org/public/migration/do/Empresas-digital.pdf>.
- Quinn Gerard y Theresia Degener. 2002. *Derechos humanos y discapacidad. Uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la discapacidad*. Ginebra: Publicación de las Naciones Unidas.
- Sánchez, José Luis y Diana Sánchez. 2021. “La gestión de la diversidad en las organizaciones como factor de innovación: una aproximación teórica”. *Revista Colombiana de Contabilidad*. 18 (9): <https://ojs.asfacop.org.co/index.php/asfacop/article/view/asf.v9n18.214>
- Sen, Amartya. 1999. *Desarrollo y Libertad*. Bogotá: Editorial Planeta Colombiana, S.A.
- Soto Alvarado, Fernanda Katherine. 2023. “Una mirada a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Análisis de la Implementación de la Política de Inclusión laboral de personas con discapacidad 2006-2017”. Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO, Sede Ecuador. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/19031/2/TFLACSO-2023FKSA.pdf>.
- Velarde, Valentina. 2011. “Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico”. *Empresa y Humanismo* 1 (XV): 9-10. <https://dadun.unav.edu/server/api/core/bitstreams/c73f0908-0fff-4bdb-bc7031d6ec73da80/content>.

- Youtopia. 2024. “Solo un 34,5% de las personas con discapacidad tiene empleo”.
Youtopia. 03 de octubre. <https://youtopiaecuador.com/ecuador-discapacidad-empleo-cifras-mercado-laboral/>.
- . 2025. “Así cambian los derechos laborales en la nueva Ley de Discapacidades”.
Youtopia. 07 de julio. <https://youtopiaecuador.com/asi-cambian-derechos-laborales-nueva-ley-discapacidades-ecuador/?ref=youtopia-rett-newsletter>.
- Zimbrón, Guadalupe, y Ruth Ojeda. 2021. “Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano”. *Trascender, Contabilidad y Gestión* 19 (7): 16-36. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>.

Anexos

Anexo 1: Políticas públicas vinculadas al eje de trabajo y empleo según la ANID

Eje:	1. Promover la inclusión laboral de PCD. 2. Fomentar la capacitación de las PCD para mejorar las condiciones laborales. agenda nacional para la igualdad de discapacidades		
Propuesta de Política Pública	Lineamientos para cierre de brechas ³⁴	Indicador	Meta 2025
1.Promover la inclusión laboral de PCD y sustitutos en el sector público y privado.	Aumentar el número de inspecciones laborales que se realizan en el año.	Número de PCD discapacidad incluidas laboralmente (LB 2021 ³⁵ : 62.298)	65 641
	Fortalecer la Plataforma “Encuentra Empleo” incluyendo los parámetros sobre tipo de discapacidad, grado y ayudas técnicas.	Número de personas sustitutas incluidas laboralmente. (LB 2021: 6.603)	8 906
	Verificar las acciones afirmativas en los concursos de méritos y oposición.	Número de informes sobre la caracterización de la Población Económicamente Activa-PEA de personas con discapacidad. (LB 2021: Sin línea base)	Generar línea base
	Realizar un estudio para determinar el número de plazas de trabajo disponible para las PCD.	Porcentaje de empresas que han pagado multas por incumplir con la	Generar línea base

³⁴ Se colocan los lineamientos más relevantes y acordes con el objetivo de esta investigación.

³⁵ Línea base

		cuota de inclusión laboral en el sector privado. (LB: Sin línea base)	
2. Fomentar la capacitación de las personas con discapacidad para mejorar las condiciones laborales.	<p>Determinar los perfiles laborales y puestos de trabajo que pueden ser ocupados por las personas con discapacidad</p> <p>Fomentar alianzas para la capacitación y formación de las personas con discapacidad</p>	Número de personas capacitadas en Derechos Laborales de personas con discapacidad. (LB: 1939)	4 878

Fuente: LOD

Elaboración propia

Anexo 2: Políticas públicas relacionadas al empleo de las PCD

Plan Nacional de Desarrollo	Objetivo	Problema	Política	Meta
Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010 Planificación para la Revolución Ciudadana	Garantizar el trabajo estable, justo y digno	El problema de la situación laboral de los discapacitados ³⁶ es importante. No existe una encuesta que localice a los discapacitados o que entregue información referente al tipo de discapacidad	Incentivar la inserción laboral de personas con discapacidad Estrategia: Fomento a la inserción laboral de personas discapacitadas en empresas públicas y privadas través de incentivos generados por el Estado para las empresas.	Meta 6.9: Capacitar a 300.000 personas con alguna discapacidad para su inserción laboral. Indicador: % de personas con alguna discapacidad que trabajan en el sector público (5.50%)
Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013	Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad		Promover la inclusión social y económica con enfoque de género, intercultural e intergeneracional para generar condiciones de equidad.	Alcanzar el 40% en la tasa de ocupación plena en personas con discapacidad hasta 2013.
Plan Nacional del Buen Vivir 2013 al 2017	Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad	Menos de la mitad de las PCD (44%) reportan que sí han trabajado alguna vez, pero apenas la cuarta parte (25%) de PCD y limitación grave, reportan estar trabajando: 1 659 personas lo hacen en un empleo especial protegido y 444, en empleo regular con apoyo.	Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia. Estrategia: Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como	

³⁶ El término discapacitados es inadecuado, el término correcto es “persona con discapacidad”

			privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades.	
Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021	Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas	En agosto de 2017 el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) reportó un total de 425 877 personas con discapacidad, del cual el 19,47% presenta un grado de discapacidad mayor al 75% y el 13,7% se encuentra laboralmente activo.	Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones.	Aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral a 2021.
Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025	Incrementar y fomentar de manera inclusiva las oportunidades de empleo y las condiciones laborales	Efectos de exclusión social: Además, alrededor de 5.772 personas con discapacidad fueron desvinculados de sus trabajos.	Crear nuevas oportunidades laborales dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de las modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+. Lineamiento Territorial: Crear redes de empleo, priorizando el acceso a grupos excluidos y vulnerables, con enfoque de plurinacionalidad e interculturalidad.	Aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral de 70.273 a 74.547.
Plan Nacional de Desarrollo 2025-2029 ³⁷	Impulsar el desarrollo económico que genere empleo de calidad y finanzas públicas,	En este sentido, en Ecuador la pobreza genera brechas estructurales que afectan sobre todo a la niñez, personas con	Promover el acceso de la población a un empleo adecuado, con énfasis en la inserción laboral de los	Incrementar la tasa de empleo adecuado (15 y más años) de 35,88% en el 2024 a 37,53% al 2029.

³⁷ Cabe resaltar que no se registra en este plan una política y/o meta vinculada directamente al empleo de PCD.

	<p>sostenibles, inclusivas y equitativas.</p>	<p>discapacidad, pueblos y nacionalidades indígenas y población rural. La inclusión económica y social en Ecuador sigue siendo una prioridad del Estado frente a condiciones estructurales de desigualdad y exclusión que afectan especialmente a los grupos vulnerables. Los avances institucionales aún no logran superar las brechas persistentes en acceso a ingresos, servicios y protección social.</p>	<p>jóvenes, disminuyendo el trabajo infantil, asegurando la igualdad de oportunidades y condiciones entre hombres y mujeres.</p>	<p>Indicador: Tasa de empleo adecuado (15 años y más)</p>
--	---	---	--	--

Fuente: Planes Nacionales de Desarrollo 2007-2029
Elaboración propia

Anexo 3: Asociaciones de PCDV filiales a FENCE

No.	Asociación	Provincia	Cantón	Asociaciones Activas
1	Sociedad de no videntes del Azuay "SONVA"	Azuay	Cuenca	Si
2	Asociación Casa de Luz y Esperanza para el Ciego "CALEPCI"	Azuay	Gualaceo	Si
3	Asociación de discapacitados visuales del Cañar, "ADIVIC"	Cañar	Tambo	Si
4	Asociación de No Videntes de la zona Sur del Cañar, ANVIZSUC	Cañar	Azogues	Si
5	Asociación de No Videntes del Carchi "HORIZONTES DE LUZ".	Carchi	Montúfar	Si
6	Asociación de no videntes y baja visión de Cotopaxi-ANOVIC	Cotopaxi	Latacunga	Si
7	Asociación de no videntes progresista del Cantón La Maná-18 de Mayo	Cotopaxi	La Maná	Si
8	Asociación provincial de discapacitados visuales del Chimborazo "APRODVICH"	Chimborazo	Riobamba	Si
9	Asociación de Personas con Discapacidad Visual Luz y Vida "ALUVI"	Esmeraldas	Esmeraldas	Sin registro
10	Asociación de Ciegos y Amigos de los Ciegos del Guayas -ACACIG	Guayas	Guayaquil	Si
11	Asociación de Ciegos de Milagro-ACIM	Guayas	Milagro	Si
12	Asociación de Personas Con Discapacidad Visual - ASODIV	Guayas	Playas	Si
13	Asociación de Ciegos del cantón El Empalme Familiares y amigos - ACEMFA	Guayas	El Empalme	Si
14	Asociación de no videntes de Imbabura	Imbabura	Ibarra	Si
15	Asociación de invidentes de Loja "AIL"	Loja	Loja	Si
16	Asociación de Ciegos de Manabí-ASCIMA	Manabí	Portoviejo	Si
17	Asociación de Invidentes San Pablo de Manta	Manabí	Manta	Si

18	Asociación de impedidos visuales "Amigo Leal" de la parroquia Río Chico.	Manabí	Portoviejo	Sin registro
19	Asociación de Ciegos San Agustín de Calceta	Manabí	Bolívar	Sin registro
20	Asociación de impedidos visual "Edgar Vicente Cedeño Goye"	Manabí	Chone	Si
21	Asociación cantonal de invidentes y amigos de Machala "ACINAM"	El Oro	Machala	Si
22	Asociación de niños, adolescentes y mayores de edad con discapacidad visual de la parte alta de la provincia de el oro, "APIPORZA".	El Oro	Zaruma	Si
23	Asociación de persona con discapacidad visual y sus familias del cantón Pasaje-ASOVIPA	El Oro	Pasaje	Si
24	Asociación de No Videntes de la Provincia de El Oro - ANAPO	El Oro	Machala	Sin registro
25	Asociación de personas con discapacidad visual y familiares de la provincia de Los Ríos APRODVIFAR	Los Ríos	Urdaneta	Si
26	Asociación de no videntes de Pastaza, ANOVIPA	Pastaza	Puyo	
27	Asociación de no videntes "Dios con Nosotros"	Sucumbíos	Lago Agrio	Sin Registro
28	Asociación de Telefonistas "9 de Marzo"	Pichincha	Quito	Sin registro
29	Asociación de invidentes "Milton Vedado"	Pichincha	Quito	Si
30	Asociación de Ciegos de Pichincha "ASOCIP"	Pichincha	Quito	Sin registro
31	Asociación Provincial de personas con discapacidad visual "Luz y Sombra"-APPDIVILUSO	Santo Domingo	Santo Domingo	Si
32	Asociación de trabajadores no videntes de Tungurahua, ATANOVT	Tungurahua	Ambato	Si
33	Asociación de personas con discapacidad visual de la provincia de Santa Elena "5 de febrero".	Santa Elena	Salinas	Si
34	Asociación no videntes provincia de Santa Elena-ANPROSE	Santa Elena	Santa Elena	Si

35	Asociación de Personas con Discapacidad Visual de Napo "APRODISNAVIN".	Napo	Tena	Si
36	Asociación Provincial de personas con Discapacidad Visual de Morona Santiago APROPDVISMOS	Morona Santiago	Morona	Si
37	Asociación de personas con Discapacidad Visual de la Provincia de Orellana	Orellana	Orellana	Si
38	Asociación Provincial de Ciegos y Amigos de los Ciegos de Zamora Chinchipe	Zamora Chinchipe	Zamora	Sin registro

Fuente: Informe Final de Ejecución del Proyecto FY19_US (2023)

Elaboración propia

Anexo 4: Socios activos de FENCE

Provincia	Socios
Cañar	48
Carchi	11
Cotopaxi	28
El Oro	12
Esmeraldas	22
Guayas	159
Loja	21
Los Ríos	23
Manabí	27
Morona Santiago	26
Napo	30
Pichincha	6
Santa Elena	38
Santo Domingo de los Tsáchilas	29
Sucumbíos	3
Tungurahua	17
Total general	500

Fuente: Informe Final de Ejecución del Proyecto FY19_US (2023)
Elaboración propia

Anexo 5: Encuesta aplicada a la muestra establecida

En este anexo, se presentan las preguntas realizadas en la encuesta identificada por secciones.

<p>Sección A. Datos Generales</p> <p>1: Edad 2: Sexo 3.-Género 4.-Nivel de estudios alcanzado 5.-Si terminaste la universidad (Pregrado): ¿Qué título obtuviste? 6.-¿A qué edad obtuviste tu título universitario (Pregrado)? 7.-Tipo de discapacidad visual 8.-¿Cómo adquiriste la discapacidad? 9.-Si adquiriste la discapacidad, me podrías comentar en un corto párrafo: ¿Cómo la adquiriste? ¿Cuánto tiempo llevas con ella? 10.-¿Cuál es tu grado de discapacidad? 11.-¿Has asistido a centros de rehabilitación para personas con discapacidad visual? 12.-Si tu respuesta a la pregunta número 11 fue "SI" , ¿Qué servicios te ofrecieron los centros de rehabilitación? (Puedes señalar hasta dos opciones, las que consideres más importantes) 13.-¿Cuál es tu provincia y ciudad de residencia? 14.-¿En qué zona vives actualmente? 15.-¿Tienes carnet de discapacidad?</p>	<p>Sección B: Experiencia Laboral</p> <p>16.-¿Cuál es tu situación laboral actual? 17.-Si tu respuesta a la pregunta 16 fue "empleado" ¿Cuál fue el tiempo promedio de búsqueda de empleo hasta conseguir tu empleo actual? 18.-¿Cuál es tu ingreso mensual? 19.-Si tu respuesta a la pregunta "16" fue "trabajador independiente" o "tengo un emprendimiento", ¿podrías detallar que actividad específica realizas? 20.-¿En qué sector laboras? 21.-¿A qué actividad económica pertenece la empresa en la que laboras? 22.-¿Qué puesto/cargo desempeñas? (Por ejemplo: Coordinador, asistente, etc) 23.-¿Consideras que el puesto/cargo que ocupas está acorde con tu nivel de estudios? 24.-Si tu respuesta a la pregunta anterior fue "no", ¿consideras que tu discapacidad ha influido en que no desempeñes un cargo conforme a tu nivel de estudios? 25.-¿Cuál es tu modalidad de trabajo actual? 26.-¿Cuál es tu jornada laboral? 27.-Si tu respuesta a la pregunta 26 fue "medio tiempo" o "por horas" ¿Estarías dispuesto a trabajar tiempo completo? 28.-¿Cuál es tu modalidad de contratación? 29.-¿Estás cubierto por la seguridad social (IESS, Seguro social campesino)? 30.-¿Cuál es la antigüedad en tu empleo actual? (Años/meses) 31.-¿Cómo conseguiste tu empleo actual?</p>
<p>Sección C: Condiciones Laborales e Inclusión</p> <p>Esta sección no debe ser completada por las personas que a la fecha estén desempleados o desempleadas.</p> <p>32.-¿Tu actual lugar de trabajo realiza adaptaciones/ajustes razonables para personas con discapacidad visual?</p>	<p>Sección D: Barreras y Desafíos</p> <p>Esta sección debe ser completada por aquellas personas que a la fecha estén desempleadas.</p> <p>47.-¿Alguna vez estuviste empleado? 48.-¿Si tu respuesta a la pregunta 47 fue "si", hace cuánto tiempo estuviste empleado (años/meses)?</p>

<p>33.-Si tu respuesta a la anterior pregunta, fue "si, suficientes" ó "si, pero insuficientes" en un corto párrafo detalla la razón de tu respuesta.</p> <p>34.-¿Que apoyos utilizas principalmente en tu trabajo? (Puedes escoger hasta dos opciones)</p> <p>35.-¿De dónde provienen los apoyos que utilizas actualmente en tu trabajo?</p> <p>36.-¿Cómo calificas la accesibilidad de la infraestructura de tu lugar de trabajo?</p> <p>37.-¿Cómo calificas la accesibilidad de la tecnología de tu lugar de trabajo?</p> <p>38.-¿Qué tecnología de apoyo utilizas en tu trabajo? (Puedes escoger hasta dos opciones)</p> <p>39.-¿Has recibido capacitaciones o programas de formación dentro de su trabajo?</p> <p>40.-¿Consideras que tienes las mismas oportunidades profesionales (crecimiento laboral, ascensos, etc) que tus compañeros de trabajo sin discapacidad?</p> <p>41.-¿Consideras que la organización en dónde laboras tiene políticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad?</p> <p>42.-¿Cuál es el medio de transporte que utilizas para llegar a tu trabajo actual?</p> <p>43.-¿Consideras que las dificultades en el transporte han afectado tu rendimiento laboral?</p> <p>44.-¿Cómo percibes el trato de tus compañeros de trabajo?</p> <p>45.-¿Cómo percibes el trato de tus jefes y/o jefas?</p> <p>46.-Actualmente, en el Ecuador es un reto para una persona con discapacidad conseguir un empleo: ¿Cuáles consideras que han sido tus factores de éxito para conseguir un empleo (puedes señalar hasta dos opciones)?</p>	<p>49.-En los últimos 12 meses, ¿buscaste empleo?</p> <p>50.-Si la respuesta a la pregunta 49 fue si, ¿a través de que medio buscaste empleo? (Señala hasta dos opciones)</p> <p>51.-¿Qué tan accesibles fueron los medios por los que buscaste empleo?</p> <p>52.-¿Te ofrecieron ajustes razonables en tu proceso de postulación?</p> <p>53.-¿Percibes algún ingreso económico?</p> <p>54.-¿Cuál es el valor del ingreso económico mensual que recibes?</p> <p>55.-¿Cuál consideras han sido las principales dificultades para acceder a un empleo. (Señala hasta dos opciones)</p> <p>56.-¿Has experimentado algún tipo de discriminación en la búsqueda de empleo?</p> <p>57.-¿Si la respuesta a la pregunta 56, fue "si", en un corto párrafo podrías explicar la discriminación que has experimentado.</p> <p>Sección E: Propuestas y Percepciones Esta sección es de respuesta obligatoria para todas las personas que participen en la encuesta.</p> <p>58.-¿Qué tan satisfecho estás con tu actual situación laboral?</p> <p>59.-¿Qué estrategia consideras necesaria para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual (Señala la que consideres más importante)?</p> <p>60.-¿Cuáles consideras son los principales factores que influyen positivamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?</p> <p>61.-¿Cuál consideras son los principales factores que influyen negativamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?</p> <p>62.-Si perteneces a alguna Asociación de Personas con discapacidad visual, detalla el nombre de la Asociación.</p> <p>63.-Si gustas, puedes detallar tu correo electrónico.</p>
---	--

Anexo 6: Entrevistas aplicadas**Entrevista No. 1**

Realizada a: Carlos Palacios
Profesional Experto en Discapacidad en Ecuador

Pregunta 1	¿Trayectoria profesional y su relación con la discapacidad, específicamente con la discapacidad visual?
Pregunta 2	¿Desde su experiencia profesional, en qué sectores de la economía ecuatoriana existen mayores oportunidades para las personas con discapacidad visual?
Pregunta 3	¿Desde su experiencia profesional, cuál cree que ha sido la política pública que más ha favorecido la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?
Pregunta 4	Consideras que ¿Los centros de rehabilitación para las personas con discapacidad visual juegan un papel importante en mejorar su inclusión laboral?
Pregunta 5	¿Cuáles cree que son las barreras principales que impiden que las PCDV tengan un empleo formal?
Pregunta 6	¿Cuáles cree que son los principales factores positivos que influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?
Pregunta 7	¿Considera que las últimas reformas a la normativa vigente en Ecuador aportarán a la mejora de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?
Pregunta 8	Si actualmente, ¿usted fuera presidente del Ecuador, que política aplicaría de manera inmediata para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?

Gracias

Entrevista a Carlos Palacios
Discapacidad Visual e Inclusión Laboral en Ecuador
Fecha: 7 de octubre de 2025

Trayectoria profesional

Entrevistador: Me gustaría que me cuentes y comentarme un poco sobre tu trayectoria profesional y la relación que has tenido con la discapacidad, haciendo un énfasis en la discapacidad visual.

Carlos Palacios: Bueno, soy Carlos Palacios, mi profesión es abogado. En mi trayectoria profesional básicamente fui funcionario del Ministerio de Inclusión Económica y Social, actual Ministerio de Desarrollo Humano, creo que le cambiaron el nombre.

Trabajé muchos años ahí, fui en la Dirección de Discapacidades, fui Director de Discapacidades en varios periodos, aproximadamente cuatro años en esas funciones, también Director de Protección Especial y Dirección de Protección Familiar, también la Dirección de Familia.

De ahí en el ámbito de la relación, obviamente se trabajaba con todas las discapacidades, pero se tuvo una relación bastante especial con la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador, que fue la vinculación con el ámbito de la discapacidad visual. Anteriormente la Federación de Ciegos generalmente era el paradigma en el ámbito de las discapacidades, una organización muy potente que gestionaba muchos proyectos de beneficio de la inclusión laboral, la inclusión educativa de personas con discapacidad y a través de las funciones del Ministerio se financiaban muchas de esas actividades, entonces se desarrolló una relación bastante cordial con los directivos de esa época de la Fundación, con las filiales y los proyectos que se desarrollaron.

Oportunidades económicas

Entrevistador: Desde su experiencia profesional, ¿en qué sectores de la economía ecuatoriana existen mayores oportunidades para las personas con discapacidad visual?

Carlos: Yo creo que en el tema de servicios, en el tema, por ejemplo, basándonos un poco en la experiencia, tú conoces, existía antes la imprenta Braille, que era manejada por la Federación de Ciegos y realmente era una fuente de ingresos a la Federación de Ciegos, que antes no teníamos elecciones tan seguidas, si tuviera este momento la imprenta, realmente la Federación de Ciegos estaría muy parada, sin embargo es un tema en el que las economías de escalas no tienen una incidencia, es decir, por ejemplo, lamentablemente cuando se pone en este tema de emprendimientos de generación de materia prima, realmente el tema de los costos, como son con funciones mínimas, no pueden competir con las empresas grandes, entonces no se garantiza la sostenibilidad, sin embargo el tema de servicios es un tema de que son cosas especializadas que les pueden darle, que me parece que es el ámbito donde más pueden desarrollarse las personas con discapacidad visual.

Entrevistador: Ya, o sea, en el área de servicios, ¿en cualquier ámbito?

Carlos: Claro, en cualquier ámbito, tú sabes que con el tema de contar con las adecuadas ayudas técnicas, puede reemplazarse el tema de la deficiencia visual.

Políticas Públicas más Efectivas

Entrevistador: Y desde tu experiencia profesional, ¿cuál cree que ha sido la política pública que más ha favorecido la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, desde tu experiencia, en todo este tiempo que has estado trabajando en temas de discapacidad?

Carlos: Bueno, *no se puede negar que el tema del sistema de cuotas en el año 2006, en la reforma del Código de Trabajo, realmente marcó un hito*, realmente permitió la inclusión de muchas personas con discapacidad en esa oportunidad, creo que ahí sí se llegó al pleno empleo en los años 2006 al 2008, que las empresas demandaban a personas con discapacidad a fin de cumplir, creo que ese fue el hecho más relevante.

Como ministerio también se procuró desarrollar el tema de emprendimientos asociativos, siempre se buscó fomentar esto para generar el autoempleo y el apoyo mutuo, y también sí ha habido apoyo de los gobiernos locales, sin embargo, como el tema de, como te mencionaba, las economías de escala, todo, es un poco más difícil garantizar la sostenibilidad.

Entrevistador: Ya, entonces, creo que el tema del establecimiento de cuotas marcó un antes y un después, dices tú, ¿no?

Carlos: Sí. En el tema de inclusión para todas las discapacidades.

Más bien, *ahí diría que ha habido prácticamente un pequeño retroceso en el año 2013, cuando hubo la reforma a la Ley de Discapacidades, en que se implementó el tema de los cuidadores o los tutores*, que pueden usar el centro de estima de cuota, que hay especialmente en el ámbito de las personas con discapacidad visual, realmente fue perjudicial, porque desplazaron a muchas personas con discapacidad visual, y no se consideraron una discapacidad grave y no han podido utilizar ese tema, el porcentaje de los padres de niños con discapacidad visual.

O sea, esta, al hacerse esa reforma en el año 2013, tal vez favoreció a las otras discapacidades, especialmente la discapacidad intelectual y la física, que son las que tienen, son catalogadas generalmente como discapacidades graves y les permite acceder al sistema de tutores.

Centros de rehabilitación

Entrevistador: ¿Consideras que los centros de rehabilitación para las personas con discapacidad visual juegan un papel importante en mejorar la inclusión laboral?

Carlos: *Es que el tema de enfoque del centro de rehabilitación está dentro del modelo médico rehabilitador*. O sea, tengo que rehabilitar. Recordemos que ahora estamos en un *modelo social* que es un tema de que debe promoverse más bien la inclusión dentro de los institutos regulares para todas las personas en cuales tengan las adaptaciones que permitan la participación.

Entonces, un centro de rehabilitación como tal está pensado para personas con discapacidad, de modelo de enfermedad, de rehabilitación. Entonces, no creo que sea el más adecuado, sino un tema de una plena inclusión en todos los niveles de educación. Obviamente que hay muchas barreras, porque también son pretextos de la inclusión, entre comillas, incluyes a la, a esas que sí está la persona con discapacidad visual, *pero no da las adaptaciones y el pobre pasa los años, pero sin aprender que es lo que ha pasado en muchos, a personas con discapacidad*.

Tienen su título, pero realmente no han tenido la habilitación de suficientes destrezas y capacidades por las fallas del sistema, no de ellos.

Entrevistador: Ya. Y de pronto, para el tema de la discapacidad adquirida. O sea, cuando tú adquieres la discapacidad a cierta edad y entonces tienes obviamente que aprender desde cero, no a movilizarse en este, en este mundo de la discapacidad y no encuentras un centro de rehabilitación en donde puedas aprender desde movilidad. ¿Tú crees que eso también puede influir en la inclusión laboral o dependería del?

Carlos: Claro, obviamente es el tema de la discapacidad sobrevenida. Entonces, en ese sentido, sí, realmente hace mucha falta de lo que antes era el proyecto de EXEDIF, que tenía centros a nivel de casi de todo el país.

Justamente el primer tema, cuando tú adquieres la discapacidad visual es el tema de actividades de la vida diaria, orientación, movilidad, braille, ábaco, todas esas cosas. Y realmente en este momento en el país no, no desconozco de algún sitio que sé que varios profesionales por cuenta propia hacen ese tipo de orientación, pero como política de Estado, como servicio no les conozco. Y realmente, claro, es una necesidad.

Nadie está libre de adquirir una discapacidad, una diabetes, una caída o todos podemos quedarnos ciegos. Y realmente sí es una necesidad.

El Proyecto EXEDIF

Entrevistador: ¿Y me puedes comentar algo más del proyecto de este, del EXEDIF?

Carlos: Ya, el proyecto del EXEDIF fue un proyecto que manejaba la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador. Me parece que empezó en el año 2004. Era el primero con el apoyo de la Agencia Central de Impedidos Visuales de Finlandia. Y eso fue justamente lo que permitió implementar primeramente la imprenta braille.

Porque antes los ciegos del Ecuador aprendían con textos en braille, pero de otros países. Entonces, aprendías la historia de Uruguay, básicamente, que era donde había donaciones de libros y textos. Entonces, permitió que los ciegos aprendan con ya textos preparados en base a las necesidades de información del Ecuador.

Adicionalmente, *se logró un convenio con el Ministerio de Educación que permitió que se destinen por parte del Ministerio de Educación muchas partidas de, en ese tiempo se llamaba de bonificados, y que se fueron adjudicadas a personas ciegas que ya habían tenido procesos de rehabilitación.* Con los cuales, en convenio con los gobiernos locales, se implementaba lo que se llamaba los centros de EXEDIF. En los cuales, justamente, se daba orientación, movilidad, actividades de la vida diaria, enseñanza de ábaco, matemáticas para personas con discapacidad y temas de alfabetización.

Entonces, era justamente este primer paso que te permitía, en el caso de las personas con discapacidad sobrevenida, adaptarse a su nueva realidad o en los casos en los que había personas con discapacidad congénita, pero que no habían recibido ningún proceso de rehabilitación, los padres los tenían encerrados en las casas y todo, puedan adquirir ese tema de destrezas y, posteriormente, vincularles a otros servicios de las asociaciones por estado sustentados en las asociaciones de personas con discapacidad visual.

Realmente, fue una experiencia muy buena, porque, en primer lugar, te permitía que las personas ciegas que trabajaban como bonificados puedan obtener una oportunidad laboral. Incluso muchos de ellos, con los que construyó el proyecto de EXEDIF, fueron ya vinculados definitivamente al Ministerio de Educación.

Entonces, están laborando ahí. Lo lamentable es que, al ser vinculados a ellas en otro tipo de servicios, pero, como tal, y lo que era el objetivo de EXEDIF ya no terminó. Eso terminó en el año 2020, me parece, cuando el Ministerio de Educación decidió dar por terminado el proyecto.

Entrevistador: ¿Quién financiaba? ¿Era un financiamiento estatal para el proyecto? Tenía bastante iniciativa de la Federación de Ciegos, por ejemplo.

Carlos: O sea, el Ministerio de Educación le financiaba los docentes, el sueldo de los docentes. Pero, por ejemplo, la Generación de Materiales lo generaba, financiaba la Agencia Central de Niveles Visuales de Finlandia en la primera etapa.

También, como mismos presentaban proyectos, nosotros financiábamos cursos que hacía EXEDIF en muchos temas de crianza de especies menores, agricultura, así que es lo que se buscaba, es darles más herramientas para que puedan emprender. Entonces, hacía proyectos específicos que eran financiados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Después hubo una vinculación, y cuando se creó el tema de Ágora, entonces había una articulación entre EXEDIF y Ágora. El ideal hubiera sido que EXEDIF haga la fase inicial de la rehabilitación, como tú lo mencionas, todo este proceso, y ahora, posteriormente, el tema de la inclusión. Pero, lamentablemente, hay una especie de

superposición de funciones que nunca se llevó a esa complementariedad, por el tema de que tenían que tener altos sistemas de reporte de cuotas. Entonces, se empezó a duplicar un poco las actividades que hacía EXEDIF en Ágora.

Y eso creo que fue una de las áreas, porque conceptualmente era perfecto.

Barreras actuales al empleo formal

Entrevistador: Gracias, Carlitos. ¿Cuál, actualmente, cuál crees que son las barreras principales que impiden que las personas con discapacidad visual tengan un empleo formal? Hablando solo de empleo formal, como tú.

Carlos: *Bueno, la pregunta es el tema de la situación económica del país, es decir, personas sin discapacidad realmente no tienen*, tú sabes, los porcentajes de personas sin discapacidad que están subempleadas o desempleadas. Entonces, obviamente eso se repercute y se magnifica en el tema de las personas con discapacidades, ¿no? Entonces, realmente hay falta de empleo en el país.

El otro tema es un, lo que te diría es, hemos perdido bastante el tema de la *incidencia del movimiento asociativo de las personas con discapacidad*, está bastante atomizado, disperso. Entonces, no permite fomentar proyectos grandes que permitan agrupar al colectivo como tal.

El otro tema es la falta de herramientas por parte de la sociedad, es decir, como te comentaba, muchos de personas con discapacidad, su pretexto de la inclusión, ingresar a un sistema de educación, pero no tenían los docentes, las adecuadas herramientas para trabajar con ellos y a fin de evitarse problemas, los iban promoviendo año tras año, pero realmente no es que tienen las herramientas como tales.

Servicios como el SECAP o la capacitación profesional también no tienen herramientas ni mecanismos para fortalecer y ampliar las capacidades de las personas con discapacidad. Entonces, eso te genera una gran brecha, entonces, crisis económica, tienes una ausencia de servicios especializados, un tema de, y ya lamentablemente como que se fue cerrando el tema del sistema de cuotas, es decir, ya las empresas ya tienen las personas o en su defecto y ahora los completan con el sistema, con los padres o con los cuidadores. Entonces, ya no tienes la demanda que existía anteriormente.

Todo ese conjunto de factores están incidiendo en que haya una alta desocupación de personas con discapacidad visual.

Debate sobre las cuotas laborales

Entrevistador: Carlitos, y tú mencionas bastante el tema de cuotas. ¿Crees tú que sería una buena política que la cuota se incremente? Que ya no sea obligatorio solo el 4%, sino que se incremente. ¿Podría eso favorecer? Y que tal vez se haga, hablando de discapacidad visual, de cómo insertamos a personas con discapacidad visual en el sistema laboral. Y que de pronto pueda ser una diferenciación también, para que en este tema de cuotas pueda haber una diferenciación por discapacidad y se pueda hacer un conteo, de manera de que todas las discapacidades se beneficien. Y no únicamente las físicas, que sabemos que obviamente por presentar menos barreras, pueden ser las que aprovechan más, digamos, del tema de este beneficio de cuotas directamente, no hablando de sustitutos.

Carlos: Claro, bueno, en el tema de las cuotas, el tema del 4% es *que debería ser el mínimo, no el techo*. Lamentablemente muchas empresas ya consiguen el 4% y hasta conseguir y no quiere ser nada más que una discapacidad. Entonces, más que una reforma legal como tal, es un tema que el trabajo en concienciación, motivación, en todo a fin de, tengo las cuotas, perfecto, tengo el cumplido con el 4% porque la empresa puede rendir mucho más.

Porque a buen nivel internacional casi el promedio es de ese, de cada 25 personas, una persona con discapacidad. *Y creo que existiría mucha resistencia, recuerden en el*

año 2006, cuando se expidió la reforma a la ley, hubo mucha resistencia por parte del sistema empresarial, incluso se pretendió declarar inconstitucional la ley y toda esa serie de cosas. Entonces, en este momento no creo que sería tan viable incrementar el porcentaje como tal, sino más bien es un trabajo, ya te digo, de concienciación, todo de cambiar el paradigma que no es el techo, sino es el piso, el 4%.

Factores de éxito en la inclusión laboral

Entrevistador: Ya, Carlitos. ¿Cuáles crees que son los principales factores positivos que influyen que las personas, que algunas personas con discapacidad visual que tú conoces en los proyectos que has trabajado, sí tengan un empleo formal?

Carlos: Básicamente es el tema, en primer lugar, *el tema personal. Es decir, el empoderamiento, la automotivación que tengan.* Y un poco dejar ese mecanismo, diríamos, de... Muchas personas se han acomodado, por ejemplo, el tema del efecto sombra que tienen los bonos o transferencias condicionadas a las personas con discapacidad. Entonces, me inmovilizo, soy el pobrecito y no quiero trabajo, porque si cojo trabajo voy a perder el bono, que también es una de las anclas que existen ahí.

Entonces, bueno, en primer lugar es un tema personal, *pero para llegar a eso tienes que haber tenido una familia que te apoye,* tienes que haber tenido instituciones que te brindaron oportunidades de realmente aprender. Tienes que tener un sistema productivo que te hayan dado la oportunidad. Muchos se lograron emplear en el Estado.

Pero son un conjunto de factores personales, familiares, educativos y también de la coyuntura en la ciudad en la que estás, en el medio que te desenvuelves. Por ejemplo, en Quito tienes más facilidades porque es una ciudad altamente burocrática para enrolarte al Estado, pero en ciudades pequeñas es así, entonces es mucho más complejo tratar de vincularse a empresas grandes o instituciones públicas grandes, entonces hay muchas más limitaciones.

Si tú te fijas, de las personas con discapacidad empleadas, el mayor porcentaje corresponden a Quito o Guayaquil. Sí, o sea, no es lo mismo tener discapacidad visual en Quito que tener discapacidad visual en Morona Santiago o en Taisha.

Entrevistador: Claro. Tienes muchas más barreras.

Carlos: Exactamente. O sea, no hay empresas grandes para el tema de cuotas. ¿Qué empresa te cumple? ¿Habría uno o dos?

Reformas recientes a la normativa

Entrevistador: Carlitos, ¿consideras que las últimas reformas que han existido a la normativa vigente en Ecuador aportarán actualmente a la inclusión laboral de personas con discapacidad visual mejor?

Carlos: *Realmente creo que fueron más declarativas.* O sea, se hizo un énfasis en el tema de la formación, en la educación y todo, pero realmente si no le das herramientas a los docentes es mucho más complejo. Realmente no lo veo como un tema que pueda incidir genuinamente, ya te digo.

Me parece que es fundamental aprovechar las capacidades instaladas de muchas personas con discapacidad visual que sí podrían ser vinculadas al sistema educativo o a servicios como el SECAP, sí. Daría mucho mayor resultado porque tiene un efecto demostrativo de las capacidades que tienen ellos y también pueden trascender, motivar, porque te digo.

Si yo soy una persona con discapacidad visual relegado, escondido por la familia, que tengo miedo de salir, todo, y de pronto me encuentro con una persona que está trabajando, que es instructor, todo, me va a cambiar el paradigma ante mí, ante la familia, de las cosas que se pueden hacer.

Proyecto IPC de Atención Integral

Un proyecto bastante interesante que una vez se desarrolló con la Federación de Ciegos, se llamaba la *IPC de Atención Integral a Personas con Discapacidad Visual*. *Un poco de la idea ahí era contratar a personas con discapacidad visual que eran promotores, pero ellos hacían un tema de búsqueda activa*, es decir, en los cantones en los que se trabajaba identificaban a personas con discapacidad visual, pero que no pertenecían a organizaciones y nada.

Entonces iban y trabajaban con la familia, entonces la familia se asombraba que llegaba el ceguito con el bastón, venga a buscarle a tal y tal, ¿cómo se puede hacer esto? Sí, justamente en el tema de, por un lado, vincularlos, motivarlos a la persona, y de ahí el otro, y articularlos a EXEDIF y Ágora como tal. Y también la idea era que puedan desarrollar emprendimientos y todo.

Fue bastante interesante, pero lamentablemente con cambio de autoridades duró dos años y de ahí se terminó. Pero te cuento que varias veces me fueron a visitar varios de los supervisores que tenían ahí, de los técnicos que trabajaron ahí, que fue una de las mejores experiencias de su vida, de desarrollarse, sentir el trabajo, incluso permitió que después sean vinculados en los gastos, porque justamente pudieron visualizar el tema de las capacidades que tenían.

Análisis de ajustes razonables

Entrevistador: Ya, Carlitos, sí, porque una de las reformas que se hace en esta nueva ley del 2025 nos habla también de que es responsabilidad de los empleadores realizar los ajustes razonables necesarios a fin de vigilar el bienestar de las personas con discapacidad. En general, no, obviamente no nos habla específicamente de la discapacidad. Y también que la cuota laboral se aplicará a labores profesionalizantes y no profesionalizantes, aplicándose en forma obligatoria a los principios de equidad de género y de diversidad de discapacidades.

Entonces, fueron algunos de los criterios que a mí me parecieron interesantes de todas estas reformas, pero sí me quedo con la duda todavía del tema de ajustes razonables, porque nos dice en la normativa, pero no, no hay una instrucción específica que entiendo que lo deberán sacar a través de reglamentos específicos para cada discapacidad, porque si no, también queda todo eso como que muy abierto, que es un ajuste razonable para una persona con ceguera total, para una persona que tiene una discapacidad adquirida, que no es, pero que tiene resto visual, etcétera.

Carlos: Es que ahora es el tema de los porcentajes, que hoy están en la ley del 2012. El tema ahí se hablaba de que tiene que haber equidad de género, tiene que haber equidad territorial, que tiene que haber equidad en los distintos tipos de discapacidad, pero realmente, ¿quién vigila que se cumpla eso?

En el otro tema, igual, o sea, lamentablemente sí se le pone como obligación, pero el empleador, ¿cómo lo va a hacer? O sea, ahí realmente si bien la política pública nos sigue en la ventana de oportunidades de que personas con discapacidad, y eso es lo que conocemos, que tienen esta capacidad, podrían dar un tema de un sistema de asesoría a las empresas para poder dar cumplimiento.

Tú sabes que a veces no es un tema de costos, se tiene miedo el tema de la asesoría, pensando que se me va a llevar un montón de costos. *Solamente son, en muchas ocasiones, programas o paquetes informáticos, incluso gratuitos, como el NVDA*, que se pueden ser utilizados. Sin embargo, el tema es, ¿quién va a dar esa información?

Debería ser el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, pero sin embargo es una unidad pequeña que no se abasta, no solo maneja el tema de discapacidades, maneja el tema de género, diversidad sexual, muchas cosas que les imposibilita.

Entonces nos decimos, sería importante y tal vez una alianza entre el Ministerio y si hubiera un ente representativo, lo que era la Federación de Ciegos ahí, para poder justamente ofertar un servicio de asistencia técnica a todas las empresas grandes y todo, entonces de esa manera se podría lograr, por un lado, que las personas ciegas y que tienen capacidad, puedan ofertar sus servicios, muchos jóvenes brillantes que hay con discapacidad que podrían tranquilamente asesorar.

Pero en los tenemos a ellos subutilizados, las empresas necesitadas, no hay quien controle, no se establece un tipo de multa, cuál va a ser por el incumplimiento. Y además pensemos que existen tantos tipos de discapacidades que realmente tendría que poner unos estándares un poco mínimos, entendería que pondrían para que puedas atender y tener ajustes para todos los tipos de discapacidades.

Pero yo sí le veo, considerando todo el potencial que tiene, *si hubiera un movimiento asociativo fuerte y una unión con el Ministerio de Trabajo*, sería una oportunidad para poder dar un tema de servicios de asistencia, metido a todas las empresas sobre los requerimientos que se quieren y puedan cumplir con la ley, de paso, generaría empleo para ellos en el momento que dan la asistencia y para posteriormente cuando la persona con discapacidad sea incluida, ya no tenga las barreras.

Programa Ágora

Entrevistador: Carlitos, tú también trabajaste, estuviste, bueno, no sé si trabajaste directamente, pero estuviste también y conocías del tema de Ágora, ¿no? Entonces, tal vez nos podrías comentar en base a tu experiencia o lo que escuchaste sobre este programa que hubo aquí en el país, cómo, cuáles son las ventajas y qué ventajas trajeron también para específicamente la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual.

Carlos: Claro, Ágora se empezó a implementar, tuvo la ventaja que se empezó a implementar justamente cuando hubo el tema de la reforma a la ley y se implementó el sistema de cuotas. Entonces, realmente sí permitió un buen trabajo en el hecho de que como las empresas requerían a personas con discapacidad para incluirles, justamente Ágora, como tenía la vinculación con EXEDIF y todo, empezó a identificar los perfiles de las personas con discapacidad y remitirlos a las empresas como tales.

Entonces, realmente el momento que se implementó Ágora con la ley fue bastante bueno. Fue una ventaja de oportunidades y un match que permitió una buena inclusión laboral.

Posteriormente, una vez cumplida esa fase, se dedicaron a temas de capacitación y creo que fue un poco, se apegaron al paradigma, ¿no? *Que las personas con discapacidad visual son buenos masajistas y damos capacitación en masajes*. Que las personas con discapacidad son buenos para el call center y nos capacitamos para call centers, pero con los recursos que tenía, pienso que hubiera sido una buena oportunidad más bien el tema, más que de implementar los servicios por parte de Ágora, más bien ampliar las capacidades hubiera sido bueno aprovechando sus talentos en el SECAP, con brindar asistencias a universidades, así, para promover justamente el inclusión de las personas con discapacidad, dando las herramientas para que puedan ser atendidos de mejor manera.

Ahí creo que fue un poco la falla de, tal vez, centrarse en el paradigma de que hacen ese tipo de cosas y desarrollar. Lo malo de los proyectos, así, a nivel internacional, es cuando tú te cierras, tú mismo lo implementas, mientras dura el financiamiento, ya, pero ¿qué pasa? Después se acaba el proyecto y no queda ninguna capacidad instalada.

Entonces, siempre hay que tratar de instalar capacidades en instituciones de carácter permanente.

Propuesta de Política Pública

Entrevistador: Gracias, Carlitos. Y la última pregunta, si actualmente fueras el presidente del Ecuador, ¿qué política aplicarías de manera inmediata para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?

Carlos: Interesante la pregunta. Lo primero lo que haría es un tema, un proyecto con las organizaciones, con personas ciegas asociadas, en el tema de que se haga un tema de asesoría financiado por el Estado, pero para todas las empresas.

Entonces, vamos a capacitarse, tiene, de acuerdo a lo que se pone en la ley, tiene que tener, implementar todos los ajustes razonables para las personas con discapacidad. ¿Cuáles son estos tal, tal, tal, tal? No le cuesta a la empresa o podría ser un costo mínimo, pero ya tienes de riesgo un montón de trabajo a personas con discapacidad en todo el país.

Segundo, tendría un efecto demostrativo porque la empresa no le tendría miedo a la discapacidad visual. Son autónomos, los costos son bajos y todo. Y tercero, en función de eso, se identifican los nichos laborales. Sí, aquí están los perfiles, en estas ciudades mínimas tenemos tantas personas con discapacidad y nuestras empresas pueden desarrollar. Por ahí podría ser una actividad específica para personas con discapacidad.

Entrevistador: Listo, Carlitos. ¿Tal vez tienes algún otro comentario o realimentación sobre las preguntas?

Carlos: No, no, básicamente eso es lo principal, lo que te podría comentar.

Entrevistador: Listo, Carlitos. Muchísimas gracias por tu tiempo.

Carlos: Gracias a ti también.

Entrevistador: Gracias, Carlitos.

Entrevista No. 2

Realizada

a: Magno Novillo

Funcionario de la Dirección de Grupos Prioritarios
del Ministerio de Trabajo

Pregunta 1	¿Trayectoria profesional y su relación con la discapacidad, específicamente con la discapacidad visual?
Pregunta 2	¿Podría explicarnos, ¿cuál es el rol que cumple la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio de Trabajo en la inclusión laboral de las PCDV?
Pregunta 3	¿Desde su experiencia profesional, en qué sectores de la economía ecuatoriana existen mayores oportunidades para las personas con discapacidad visual?
Pregunta 4	¿Desde su experiencia profesional, cuál cree que ha sido la política pública que más ha favorecido la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?
Pregunta 5	¿Desde su experiencia profesional, cuál cree que es la situación actual en el ámbito laboral de las Personas con Discapacidad visual en Ecuador?
Pregunta 6	¿Actualmente y según su experiencia profesional, cuál es la actitud de las empresas para contratar a personas con discapacidad visual?

Pregunta 7	¿Cuáles cree que son las barreras principales que impiden que las PCDV tengan un empleo formal?
Pregunta 8	¿Cuáles cree que son los principales factores positivos que influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?
Pregunta 9	¿Considera que las Oficinas de Encuentra Empleo y el navegador para búsqueda de empleo, es totalmente accesible a la discapacidad visual?
Pregunta 10	Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el cumplimiento de la normativa vigente en relación con la cuota laboral para la contratación de personas con discapacidad?
Pregunta 11	¿Qué buenas prácticas institucionales o empresariales destaca en materia de inclusión laboral de las PCDV?
Pregunta 12	¿Qué tipo de capacitación y/o formación se necesita implementar con las empresas para mejorar la inclusión laboral de PCDV?
Pregunta 13	¿Considera que las últimas reformas a la normativa vigente en Ecuador aportarán a la mejora de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?
Pregunta 14	Si actualmente, fuera presidente del Ecuador, ¿qué política aplicaría de manera inmediata para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?

Gracias

Entrevistado: Magno Novillo

Cargo: Experto de Grupos de Atención Prioritaria

Institución: Dirección de Atención a Grupos Prioritarios - Ministerio del Trabajo del Ecuador

Fecha: 8 de octubre de 2025

Modalidad: Virtual

Trayectoria profesional y relación con la discapacidad visual

Entrevistadora: Quisiera, por favor, como primera pregunta, que me ayude comentándome su nombre, su trayectoria profesional y cuál es su relación con la discapacidad, específicamente con la discapacidad visual.

Magnito: Hola, Pau, muchísimas gracias por la invitación. Sí, bueno, al momento yo desempeño la función de experto de grupos de atención prioritaria en la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo. Esta función la vengo realizando desde el 2011.

Y bueno, la trayectoria relacionada al tema de discapacidades, tuve la oportunidad de involucrarme desde el año 2006, iniciando justamente a través de un proyecto financiado por USAID sobre exigibilidad de derechos de personas con discapacidad. Y fuimos prácticamente un grupo, un equipo de, digamos, de colegas que fuimos

contratados para desarrollar justamente un servicio que sea específico como bolsa de empleo para personas con discapacidad.

Y claro, ahí se atendían todos los tipos de discapacidad. Y con la discapacidad visual también, de alguna manera, se ha tenido bastante relación con el proyecto Ágora, que incluso físicamente se ubicaba al lado de nuestras oficinas, las aulas de formación, de capacitación del proyecto Ágora, respaldado obviamente por FENASEC. No, perdón, por FENSE, perdón, sí, me equivoqué con la Federación de Personas con Discapacidad Auditiva. Por FENSE, sí.

Y bueno, en ese entonces recuerdo que también estaban apoyados por Fundación ONCE, ¿no?

Sectores económicos con mayores oportunidades para personas con discapacidad visual

Entrevistadora: Sí, veremos con la siguiente pregunta. Desde su experiencia profesional a lo largo de todo este tiempo en temática de discapacidad, ¿en qué sectores de la economía ecuatoriana existen mayores oportunidades para las personas con discapacidad visual?

Magnito: Ya, bueno, nosotros, sin que sea parte de nuestra competencia, el generar, digamos, datos estadísticos del cumplimiento de la norma de contratación de personas con discapacidad. El Ministerio del Trabajo, a través del consumo de varias bases de datos, entre ellas, pues, de afiliados a la Seguridad Social, al distributivo del Ministerio de Finanzas. Bueno, procedemos a generar estadísticas de inclusión laboral, ya que, claro, o sea, la competencia directa del Ministerio del Trabajo, y que a veces se la confunde, es que es verificar, es la verificación, no generar, digamos, esta estadística, ¿no? No la tienen los inspectores del trabajo y a veces se confunde, pero sin embargo, bueno, a través de una área del Ministerio del Trabajo, que es una dirección donde existen colegas estadísticos, ellos generan esta información con estos sistemas que te acabo de mencionar.

Entonces, hemos notado, sí, se ha evidenciado que se hace, pues, un análisis sobre las actividades económicas en donde las personas con discapacidad se van ubicando de manera prioritaria.

Y en este sentido, pues, las personas con discapacidad visual generalmente son contratadas en actividades de tipo administrativas, ¿no? Apoyándose, claro, con la tecnología, con la instalación de los lectores de pantalla, el JAWS, el NVDA, ¿no es así?

Ellos, bueno, logran, pues, insertarse en actividades como hacen análisis de diálogos, por ejemplo, que se mantienen en actividades como cobranzas, como de telefonía, de ventas de crédito, de levantamiento de información de clientes. Les contratan generalmente para que hagan estos análisis de los diálogos, hagan una evaluación y, obviamente, también brindan estos servicios.

En su tiempo fue un boom, digamos, también, que Ágora, pues, logró insertar muchas personas con discapacidad visual en call centers fuertes del país, ¿no? En cadenas fuertes del país.

Entonces, también hemos notado que las personas con discapacidad visual han logrado, pues, formarse y también son, ocupan, pues, puestos en la administración pública, como es en la función judicial, ¿no? Muchos de, muchas personas con discapacidad visual han optado por profesionalizarse en el ámbito legal. Tenemos abogados, también, que se desempeñan, justamente, en la función judicial.

Otros, pues, obviamente, aprovechando también sus habilidades manuales, hacen labores, digamos, manuales, ¿no? De apoyo, de líneas operativas, como de control de calidad, tal vez, de, de, en las líneas de producción de textileras, por ejemplo. Entonces,

en el ámbito, también, en la actividad económica de textiles, también, hemos notado que se van ubicando.

Y, por ahí, también, actividades como de relajación, de, de, de, cómo es, de masajes, también, en ciertos hoteles de, digamos, de alta categoría de la ciudad, del país, también, sabemos que se han ido ubicando los compañeros con discapacidad visual.

Disponibilidad de estadísticas

Entrevistadora: Ya, Magnito, ¿y estas estadísticas que ustedes, bueno, generan, las visibilizan, son públicas, están en alguna página del ministerio para acceso de todos o son ya política interna?

Magnito: No, no, no son públicas, todavía. Pero, bueno, sin embargo, nosotros, sí, es el caso que tú necesites. Cuando le guste, te podríamos compartir. Tenemos última estadística con corte a junio del 2025. ¿Sí?

Entrevistadora: Ya.

Magnito: Claro, sí, hemos una desagregación por género, por tipos de discapacidad, por grados de discapacidad, por el grupo etario, por actividad económica y, bueno, algunas variables que, que podrían resultar interesantes, ¿no?

Entrevistadora: Ya, sí, Magnito, esta solicitud la puedo hacer por correo, directamente a su correo.

Magnito: Sí, sí, sí, claro que sí, con gusto.

Entrevistadora: Chévere, chévere, Magnito, muchas gracias, sí, súper interesante.

Políticas públicas que más han favorecido la inclusión laboral

Entrevistadora: Desde su experiencia profesional, ¿cuál crees que ha sido la política pública que más ha favorecido la inclusión laboral de personas con discapacidad y un poquito más enfocados en el tema de discapacidad visual?

Magnito: Bueno, sí, desde, desde un poco la trayectoria, sí, motivó realmente a un cambio radical en el país para que se, se visibilice, pues, justamente a las personas con discapacidad dentro de las áreas productivas.

Fue la, el Código del Trabajo, en el 2006, que estableció, pues, justamente la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad, ¿no? En el año 2006, y luego, en un par de años se incluye en la Ley del Servicio Público también, en concordancia, se incluye también la contratación de personas con discapacidad en el sector público.

Y en 2012, pues, se fortalece con una ley específica e igual orgánica, en la ley de, ley orgánica de personas con discapacidad.

Y ahora, pues, esta ley ya derogada y actualizada el 3 de julio, con la nueva ley orgánica de las personas con discapacidad, donde también sí se rescatan muchos aspectos de la ley anterior, pero también se fortalecen aspectos de sustitutos y, bueno, y demás consideraciones, también otras figuras que se está incluyendo también dentro del proceso de inclusión laboral.

En el ámbito de la discapacidad visual, hemos visto, pues, siempre iniciativas desde las mismas asociaciones de personas con discapacidad visual que, pues, forman alianzas con cooperantes externos para poder, justamente, unificar acciones y actividades que permitan fortalecer la inclusión laboral, ¿no?

Es lo que he notado y, bueno, esas iniciativas son muy válidas, así como las mesas de trabajo también que se conforman justamente con instituciones públicas, con organizaciones de la sociedad civil relacionadas a esta discapacidad y, bueno, ahí se va generando, justamente, política que podría resultar bastante interesante, pues, desde las mismas necesidades que plantean las personas con discapacidad visual, ¿no?

El seguimiento también a presunción de vulneración de derechos laborales, en este sentido, claro que nos atañe a nosotros, ¿no?, como Ministerio del Trabajo. Entonces, creo que ha sido una dinámica interesante que, bueno, pues, desde estas mesas de trabajo

también creo que es valiosa, ¿no?, la relacionar también de los grupos, ¿no?, y la participación.

Entrevistadora: En la sociedad civil.

Magnito: Así es.

Importancia de los centros de rehabilitación

Entrevistadora: ¿Considera que los centros de rehabilitación para las personas con discapacidad visual juegan un papel importante en mejorar, digamos, la inclusión laboral?

Magnito: Sí, sí, sí, Pau. Sabes que nosotros hemos tenido la oportunidad, desde el proceso de inclusión laboral, desde las bolsas de empleo, fuimos notando que se iban incorporando, pues, usuarios, ¿no?, que iban adquiriendo la discapacidad visual, y muchos de ellos, pues, de frente a una situación tan, digamos, inesperada, súbita, pues, se les remitía, pues, a los centros de rehabilitación, de tal forma que íbamos notando, pues, su desarrollo, ¿no?, y su aceptación también a la discapacidad de otra forma, ¿no?, como ya desarrollando habilidades, pues, en este sentido, blandas y técnicas como es el conocimiento del braille, el uso del bastón y otras herramientas, pues, ha sido siempre importante que esto, pues, justamente genera un impacto, digamos, positivo en las personas con discapacidad visual, ¿no?, que obviamente se acuden a estos centros, ¿no?

Lastimosamente creo que el MIES, ahora Ministerio de Desarrollo Humano, me parece que cerró uno de los centros más importantes acá en Quito, lamentablemente, y bueno, ahora no sé, tal vez me parece que hay centros que tienen costos, no son privados, entonces, eso va un poco, sí va dificultando tal vez el acceso a desarrollar estas habilidades que son necesarias para la vida diaria, ¿no?

Entrevistadora: Claro.

Magnito: Pero sí son importantes, son importantes.

Barreras para el empleo formal

Entrevistadora: ¿Cuáles cree que son las barreras principales que impiden con las personas, que las personas ciegas tengan un empleo formal?

Magnito: Bueno, digamos, se repite, ¿no?, en las discapacidades, justamente es una, es un tema de limitación.

Ahora las empresas, pues, valoran mucho el tema de las habilidades blandas, ¿no?, para contratar personal como sin discapacidad, incluso muchas de ellas están valorando más que las habilidades técnicas. *Entonces, si notamos que ese puede ser una barrera en las personas con discapacidad visual, aquellas que de pronto todavía adolecen del desarrollo de habilidades blandas, ¿no? Ese sería, digamos, un factor.*

De ahí, obviamente, el ámbito laboral siempre será exigente y competitivo en cuanto a la formación, ¿no? *Entonces, los perfiles solicitados desde el sector empleador, pues, son muy exigentes en cuanto al nivel de formación y eso también va, pues, afectando tal vez la inclusión laboral.*

De otra parte, también es importante el aspecto, *la barrera actitudinal desde el sector empleador cuando desconoce justamente, digamos, las potencialidades que tienen las personas con discapacidad visual, solo sea a veces se enfocan específicamente en las limitaciones tal vez de la condición de salud, ¿no?*

Entonces, eso también es una barrera justamente que se ve necesario justamente efectuar acciones sobre sensibilización, talleres de sensibilización a las áreas de talento humano o a las autoridades de las empresas del sector empleador, ¿no? Siempre tratando de motivar y promover la contratación de personas con discapacidad.

Es esta mirada positiva, ¿no? *Positiva sobre darse la oportunidad justamente de ir más allá de la contratación, del cumplimiento de la cuota y poder más bien darse la oportunidad de la convivencia, ¿no? De compartir justamente con pares, digamos, de trabajadores con discapacidad, en este caso visual, ¿no?*

Factores positivos para la empleabilidad

Entrevistadora: Listo. ¿Cuáles creen que son los principales factores positivos que influyen en que una persona ciega tenga un empleo, logre un empleo formal? Tenga un trabajo estable.

Magnito: Ya, sí, bueno, hemos notado justamente que existen buenos casos, buenas historias de personas con discapacidad visual que se mantienen en sus puestos de *trabajo y es justamente lo que comentábamos, ¿no? Porque han logrado justamente desarrollar habilidades blandas.*

Este relacionamiento con compañeros, con pares, respetando las autoridades, justamente cumpliendo con las obligaciones establecidas en la norma, ¿no? Que nos corresponde también a los trabajadores, ¿no? Cumplirlas.

Estos conocimientos justamente sobre la normativa que se han ido ellos involucrando les permite tener esa ventaja, ¿no? ¿Sí? No aquellos que de pronto no desconocen sobre sus obligaciones y justamente eso puede generar una rotación de personal con discapacidad visual.

Creo que es uno de los factores muy importantes de este empoderamiento de las normas, ¿no? Que se manejan justamente en el ámbito laboral.

Reformas a la normativa vigente (ley 2025)

Entrevistadora: Listo. ¿Considera que las últimas reformas de la normativa vigente en Ecuador aportarán a la mejora de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?

Magnito: Sí, o sea, siempre los aportes que vienen justamente de las organizaciones de la sociedad civil, de las mismas personas con discapacidad que han hecho aportes a la última normativa, yo creo que es fundamental, necesaria, porque tiene que ir respondiendo al contexto del tiempo, ¿no? Las normas tienen que irse adaptando en el tiempo.

Y ya, claro, 2012 al 2025 son 13 años y era necesario y justo que se vaya actualizando la normativa en función también a las experiencias que en el camino se fueron mirando, ¿no? Y que había que mejorarlas, ¿no?

Entonces sí, sí, sí, es valioso el aporte que se ha hecho y creo que también el sector empleador mira, ellos también les interesa estar al día y al tanto con las normativas. Entonces creo que es una dinámica interesante, ¿no? De ir construyendo mutuamente porque hemos recibido consultas acá en el ministerio, dudas y bueno, ahí se va justamente aprovechando para que se vaya entendiendo de mejor manera la propuesta de norma, ¿no? Que se ha desarrollado.

Equidad de género y diversidad de discapacidades

Entrevistadora: Magnito, y en estas nuevas modificaciones a la norma que usted mencionaba, ahí hablan ya de que se va a vigilar, digamos, el tema de que haya también el cumplimiento en equilibrio de género y de diversidad de las discapacidades también. Entonces lo que podríamos entender esto es que obviamente las personas con discapacidad física son las que menos barreras presentan y por lo general pueden estar más empleadas, ¿no? En los temas formales. Eso se va a controlar de alguna manera, de que quizás de la cuota de las 25 personas, no sé, de 25 personas con discapacidad que están en una empresa grande, tal vez el 30% sea con discapacidad física, el 30% con discapacidad visual o no va a estar ya esa parte de la normativa.

Magnito: Sí, o sea, la norma desde un principio ha planteado que sea justamente la contratación en función a las habilidades de la persona, al perfil de la persona, que tenga también todo su entorno adecuado según su tipo de discapacidad, valorando también sus habilidades. Y que también sea la contratación de manera desconcentrada, que no solo sea, digamos, en plantas centrales, sino también a nivel provincial.

Bueno, desde nuestra experiencia como Ministerio del Trabajo, *obviamente el inspector del trabajo cumple una función bastante administrativa que está delimitada en una norma*, sus funciones. Entonces, prácticamente la norma lo que hace es otorgarles la autoridad para que ellos verifiquen que se cumpla la contratación de personas con discapacidad.

No tienen los inspectores, digamos, como esta función adicional, tal vez de hacer un cálculo diferenciado o verificar de manera discrecional, tal vez por tipos de discapacidad. Entonces, no va por ahí el tema, más bien desde nuestra área, digamos, siendo el área social de acá, del Ministerio, si abordamos justamente talleres de sensibilización, por ejemplo, donde se pueda motivar la contratación de otros tipos de discapacidad.

Se puede incrementar. Hay demandas desde el sector del autismo, por ejemplo, hay demandas del sector visual, obviamente, desde el intelectual, desde las ONGs que están al frente de estas discapacidades. Siempre habrá esta necesidad, digamos, de fortalecer o de equilibrar.

Todo depende también justamente de la organización, de las organizaciones de la sociedad civil que promuevan, tal vez, estrategias para motivar la contratación, como se ha escuchado en otros países. Por ejemplo, si contratas a alguien con discapacidad intelectual, más que el 1% te puede valer algo más. O sea, como que buscar ese tipo de enganches, creo yo, pueden ser valiosos, pero siempre será bajo también el empoderamiento de los mismos grupos.

Sí, o sea, el tema de la inclusión laboral, como te había comentado hace un momento, Paulita, la inclusión, claro, es diferenciada también porque viene de la proporcionalidad también de la calificación de la discapacidad. Hay un mayor número de personas con discapacidad física. Entonces, habiendo pues un universo más amplio, entiendo yo que el empleador de ahí tal vez puede encontrar más opciones de contratación.

Y así va disminuyendo también cada tipo de discapacidad dentro del Registro Nacional de Personas con Discapacidad de Salud. Entonces, también responde a esa dinámica también de la cantidad de personas, creo yo. No justifico, porque siempre será justo, digamos, que se equiparen ahí las condiciones por tipos de discapacidad, ¿no?

Ajustes razonables

Entrevistadora: Ya, y Magnito en la parte también habla de los ajustes razonables, de que será ya responsabilidad de los empleadores el tema de los ajustes razonables. Para el tema de discapacidad visual, no sabemos que un ajuste razonable quizás no es el mismo para una persona con discapacidad con ceguera total que con baja visión. Se va a generar tal vez algún tipo de instructivo o guía para los empleadores para que tengan idea de cómo hacer, porque nosotros sabemos, porque estamos, digamos, en el mundo de la discapacidad, pero un empleador quizás ligue a la discapacidad con tema braille, diga, no, pues voy a tener que traducir todo a braille y eso es carísimo, es costoso. ¿Cómo se tiene planeado, digamos, el tema de ajustes razonables? Que me parece algo importante también en la normativa, pero ¿quién se encargará, digamos, de fomentar este tema de indicarle al empleador que el ajuste razonable puede ser NVDA nada más o ¿cómo lo tienen planteado eso? O ¿ya depende realmente de cada empresa?

Magnito: A ver, ¿sabes que ese fue un punto de discusión en unas mesas de trabajo convocadas por el CONADIS con la intención de desarrollar una propuesta de reglamento a la nueva ley orgánica de las personas con discapacidad de julio? Entonces, inmediatamente nos convocaron, hicimos, participamos en las mesas en cada capítulo, trabajo, seguridad social, ¿no?

Entonces, y sí, es un punto álgido de discusión porque realmente *el tema de ajustes razonables en el país se desconoce totalmente, se desconoce muchísimo.*

Incluso el CONADIS planteaba, decía, bueno, ¿quién va a liderar? ¿Cuáles serán los expertos? Conformemos una comisión justamente para ir desarrollando el tema de ajustes razonables, ¿no? Entonces, ¿sabes que quedó ahí la tarea realmente pendiente?

Sé que se va a retomar este tema, nos toca, porque está planteado en la misma ley. Nos dispone que desarrollemos justamente algún manual, algún instructivo. Sí, es la inquietud desde las áreas técnicas de las instituciones vinculadas a la discapacidad y creo que es una tarea que está pendiente, pero sí, sí, sí es necesaria y sí se la va a trabajar.

Entrevistadora: Ya, listo, Magnitos. El Ministerio de Trabajo, digamos, se encarga de ese manual, de ese reglamento, de ese paso a paso, ¿no?

Magnito: Eso sería, creo, importante y, claro, ayer me mencionaron en otra entrevista que sería muy, muy chévere que las mismas personas con discapacidad, *si tuviéramos un movimiento asociativo como FENSE, que no está, que no existe al momento, pero que quizás se les pueda considerar a ellos mismos para que ellos mismos pudieran generar estos instructivos* y, obviamente, ahí también puedan tener un ingreso y, obviamente, favorecer también así la inclusión, pero también tenemos la debilidad de que el movimiento asociativo fuerte de la discapacidad visual sigue la Federación Acephal y eso creo que es también un inconveniente fuerte porque usted en su entrevista menciona organización de la sociedad civil a cada momento y si no hay una representante fuerte, como es la Federación Nacional de Ciegos, es muy, muy complicado.

Magnito: *Sí, sí, sí, no se mueven las cosas, es que no se presiona desde la sociedad civil.*

Propuesta de política pública prioritaria

Entrevistadora: Listo, y la última pregunta, si actualmente fuera presidente del Ecuador, ¿qué política aplicaría de manera inmediata para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?

Magnito: Buena pregunta, en Curva no la voy a revisar, pero sí, o sea, yo pues sí generaría un sistema, una tabla tal vez de incentivos para el sector empleador, ¿no?

Y claro, por cada tipo de discapacidad podría ser interesante que, dependiendo del giro de negocio, de la actividad económica, pueda notar los empleadores para que puedan contratarse y se inclinen por algún tipo de discapacidad. Entonces me parecería interesante hacer una propuesta en ese sentido.

Siempre el empleador, obviamente, tú sabes, tiene esta mirada del negocio, de la rentabilidad y siempre se quejan, o sea, de que lastimosamente el país no está brindando algún tipo de incentivo, ¿no? Ya sea un sello o de pronto, no sé, algo tributario, sí, adicional, porque claro, es una limitante que se viene arrastrando el tema presupuestario, ¿no?, del Estado.

Entrevistadora: Listo, Magnito. Esos quizás más incentivos también.

Magnito: Sí.

Entrevistadora: Gracias, Magnito. Eso sería todo por el momento.

Magnito: Ya. Qué gusto. Magnito, yo sí le voy a molestar.

Fin de la entrevista

Entrevista No. 3

Realizada

a: Estefanía Mirpuri

Directora Ejecutiva de FOAL

Pregunta 1	Trayectoria profesional y su relación con la discapacidad, específicamente con la discapacidad visual en Ecuador?
Pregunta 2	¿Podría explicarnos, ¿cuál es el rol que cumple la
Pregunta 3	¿Desde su experiencia profesional, en qué sectores de la economía ecuatoriana existen mayores oportunidades para las personas con discapacidad visual?
Pregunta 4	¿Desde su experiencia profesional, cuál cree que ha sido la política pública que más ha favorecido la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?
Pregunta 5	¿Desde su experiencia profesional, cuál cree que es la situación actual en el ámbito laboral de las Personas con Discapacidad visual en Ecuador?
Pregunta 6	¿Actualmente y según su experiencia profesional, cuál es la actitud de las empresas para contratar a personas con discapacidad visual?
Pregunta 7	¿Cuáles cree que son las barreras principales que impiden que las PCDV tengan un empleo formal?
Pregunta 8	¿Cuáles cree que son los principales factores positivos que influyen en la inclusión laboral de personas con discapacidad visual?
Pregunta 9	¿Considera que las Oficinas de Encuentra Empleo y el navegador para búsqueda de empleo, es totalmente accesible a la discapacidad visual?
Pregunta 10	Desde su experiencia profesional, ¿Cómo evalúa el cumplimiento de la normativa vigente en relación con la cuota laboral para la contratación de personas con discapacidad?
Pregunta 11	¿Qué buenas prácticas institucionales o empresariales destaca en materia de inclusión laboral de las PCDV?
Pregunta 12	¿Qué tipo de capacitación y/o formación se necesita implementar con las empresas para mejorar la inclusión laboral de PCDV?
Pregunta 13	¿Considera que las últimas reformas a la normativa vigente en Ecuador aportarán a la mejora de la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?
Pregunta 14	Si actualmente, fuera presidente del Ecuador, ¿qué política aplicaría de manera inmediata para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?

Gracias

Entrevistada: Estefanía Mirpuri
 Cargo: Directora Ejecutiva de FOAL
 Fecha: 14 de octubre de 2025
 Modalidad: Virtual

Trayectoria profesional y relación con la discapacidad visual

Entrevistadora: Muchísimas gracias, buenos días. Entonces voy a iniciar la entrevista. Por favor, nos podrías comentar sobre tu trayectoria profesional, tu relación con la discapacidad, específicamente con la discapacidad visual aquí en el Ecuador.

Estefanía: Bueno, pues la verdad es que mi trayectoria profesional ha sido bastante variada. Es verdad que siempre vinculada al ámbito de los servicios sociales para personas con discapacidad visual grave, es decir, personas ciegas o con baja visión, tal y como se conoce en América Latina, pero como digo, ha sido bastante variada. Comencé en el área de proyectos europeos, en el grupo empresarial que la Organización Nacional de Ciegos de España tenía en su momento y que en aquel momento se denominaba CEOSA.

De allí pasé a gestionar o a trabajar, colaborar en el departamento de empleo y adaptaciones al puesto de trabajo de la propia ONCE. De ahí estuve cinco años vinculada a la dirección de la Oficina de Asuntos Europeos que tenía también la ONCE, cuya finalidad fundamental era el seguimiento de la política europea en todo lo que podía afectar a personas con discapacidad. De ahí, durante ocho años dirigí la Organización de Ciegos de España de mi comunidad autónoma, de La Rioja, y ahí un poco lideraba tanto la representación de lo que es la ONCE en ese área geográfica, como también los equipos encargados de prestar servicios sociales, de gestionar la propia financiación de la organización en ese área, etcétera.

Por último, en los últimos siete años vengo desempeñándome como directora de la Fundación ONCE para la solidaridad con personas ciegas de América Latina y, por tanto, en estos siete años, desde esta dirección general, pues lidero todo el trabajo que, en favor de la inclusión social, nuestra fundación realiza en los 19 países de América Latina y uno de esos países es Ecuador, en materias como la educación, el empleo, la rehabilitación, el fortalecimiento de organizaciones, etcétera.

Rol de FOAL

Entrevistadora: Listo, Stefi, muchas gracias. Bueno, algo de la siguiente pregunta ya me comentaste, es cuál es el rol que cumple FOAL para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en América Latina.

Estefanía: Bueno, pues sí, te lo mencionaba en la anterior pregunta, toda esta inclusión social, bueno, pues nosotros procuramos darle cumplimiento a través de nuestras cinco líneas fundacionales, que verás, una vez que las vuelva a nombrar, verás que lo que procuran estas cinco líneas, sobre todo cuatro de ellas, porque la quinta es mucho más transversal, es una atención integral de la persona con discapacidad visual, ¿no?, ya que, bueno, pues trabajamos en favor de la educación, siempre entendida como una educación inclusiva y creativa y de calidad. Trabajamos, en este caso, con esta línea, lo que perseguimos es que el mayor número de estudiantes con ceguera o con baja visión pueda acceder a la educación en cualquiera de las modalidades, preferentemente regular, pero también trabajamos bajo la modalidad especial. Y FOAL lo que hace es prestar apoyos tanto a los docentes, a las propias familias, a los propios estudiantes con ceguera, etcétera.

Trabajamos también la inclusión laboral a través de nuestro programa Ágora, que está presente en 15 de los 19 países, y este programa lo que viene a facilitar es todo un itinerario de intermediación laboral con ajustes en todas las fases de ese itinerario, desde

la identificación de la persona ciega que busca empleo, hasta proveer del ajuste razonable que cada persona precisen para su puesto de trabajo. Y luego, la tercera línea es la rehabilitación y habilitación, que viene a proveer de la autonomía personal que la persona requiere para realizar cualquier actividad de la vida diaria. La cuarta línea es todo lo vinculado con el acceso a la cultura, el ocio y el deporte, siempre bajo una perspectiva de accesibilidad.

Y esa quinta línea, que te decía que es mucho más transversal, es todo el trabajo que realizamos con las organizaciones que representan a las personas ciegas o con baja visión a todos los niveles, desde el ámbito más local, pasando por el nacional, y también a nivel latinoamericano, pues con organizaciones como la Unión Latinoamericana de Ciegos o la propia ICEBI Latinoamérica, el Consejo Internacional para la Educación de Niños y Niñas con Discapacidad Visual, pues tratando de fortalecer estas organizaciones, de que los miembros puedan estar capacitados, formados y, en definitiva, empoderados, para que puedan ser garantes de sus propios derechos.

Programa ágora en Ecuador

Entrevistadora: Gracias, Estefi. ¿Qué programas para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual han implementado en Ecuador y por qué actualmente ya no están en el país?

Estefanía: Bueno, hasta el año 18 implementamos el programa Ágora, que, como te decía, pues es... bueno, creo que con la explicación de la anterior pregunta, si necesitas que te profundice algo sobre este programa, me indicas, ¿vale? Al final, el objetivo fundamental es que la persona con discapacidad visual encuentre un empleo.

No pretendemos ser una red paralela del servicio público de empleo, sino que lo que procuramos es acompañar la labor que hace el público de empleo y facilitar todos esos apoyos que puedan necesitar para que ese servicio público de empleo sea totalmente inclusivo y totalmente accesible. Desde el año 18, pues tuvimos una cierta paralización, ya que tuvimos que suspender el programa, bueno, pues por algunos ajustes que requería. En América Latina algo que nos ocurre en ocasiones es que, dada la inestabilidad que sufren los países, bien por el contexto político, bien por las propias organizaciones de personas ciegas que participan en nuestros proyectos, bueno, pues a veces no se dan las condiciones más favorables para poderlo seguir implementando, ¿no?

Entonces, eso motivó que lo tuviéramos que paralizar durante unos años y tratamos de retomarlo, y yo creo que lo conseguimos, a través de dos proyectos, bueno, un proyecto cofinanciado a través de USAID, que lo ejecutamos con CODESPA, y luego un proyecto que, si bien no era exactamente de empleo, sí acompañaba muy bien el área de empleo, ya que era un proyecto de rehabilitación que era un proyecto cofinanciado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, y en el cual participaron diferentes ministerios del Ecuador.

Ambos proyectos tuvieron muy buenos resultados y, sobre todo, el proyecto de USAID, lo que buscábamos era que pudiera sentar las bases para volver a implementar el programa Ágora de nuevo, pero, lamentablemente, bueno, pues de momento no ha sido posible, ya que la organización que vive el movimiento de personas ciegas, a través de la federación ecuatoriana, de la Federación Nacional de Ciegos del Ecuador, de la FENCE, pues, bueno, no ha sido reconocida por la autoridad competente del país, y eso nos está limitando el poder incorporarlos a un futuro programa Ágora, ¿no?

Entrevistadora: ¿Cómo estuvo cuando estuvo funcionando aquí en Ecuador, estructurado Ágora? Tú me dices que no pretenden nunca hacer una competencia o cumplir al servicio público de empleo, que en este caso lo lidera el Ministerio de Trabajo, pero, ¿cómo estuvo estructurado? O sea, ¿cuál era su estructura, un coordinador, un técnico de inclusión?

Estefanía: Generalmente, bueno, generalmente no, siempre el programa tiene estructura propia. Estructura propia quiere decir, o sea, no quiere decir que sean trabajadores que pertenezcan a la fundación, sino que son contratados por el socio local del país, donde se ejecuta el programa. Y FOAL casi siempre lo que hace es contribuir, entre otras cuestiones, con el abono de sus salarios, y suele tener un coordinador y uno o dos técnicos, un técnico de formación y un técnico de empleo.

Damos siempre participación a la organización representativa de personas ciegas del país, porque todos nuestros proyectos se ejecutan con esta participación, haciendo extensible el lema de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Nada para las personas con discapacidad, sin las propias personas con discapacidad. Y siempre que es posible, procuramos anclarlo a la autoridad pública competente en materia de empleo.

¿Para qué? Para tratar de que se vayan apropiando y vayan consiguiendo que la política pública de empleo sea una política pública verdaderamente inclusiva.

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo estuvieron últimamente aquí en el país como ÁGORA?

Estefanía: Hasta el 2018. Lo que no recuerdo es desde qué fecha, eso te lo tendría que verificar.

Evaluación del mercado laboral ecuatoriano para personas con discapacidad visual

Entrevistadora: Desde la perspectiva de FOAL, ¿cómo evalúan la situación de las personas con discapacidad visual en el mercado laboral ecuatoriano? En base a la experiencia y a los proyectos que han realizado acá.

Estefanía: Es una situación bien difícil. Es una situación bien difícil *en primer lugar porque las propias personas ciegas afrontan muchas carencias educativas y de rehabilitación.*

El acceso a la educación para la discapacidad visual no es generalizado y el acceso a los servicios de rehabilitación tampoco. Lo que suele ocurrir es que no existe un modelo nacional de rehabilitación y *cuando existe prácticamente queda relegado a que solo las personas de núcleos urbanos puedan acceder. Por tanto, a personas que viven en entornos rurales les es mucho más difícil.*

De hecho, ese proyecto que te comentaba, cofinanciado por la Agencia Andaluza, venía un poco a tratar de precisamente que Ecuador pudiera tener un modelo nacional de rehabilitación y que además fuera generalizado para todas las personas. Que pudiera estar asumido por la propia autoridad pública. Claro, esas carencias de rehabilitación y carencias educativas limitan también mucho el tipo de empleo al que la persona puede acceder.

Y luego es verdad que la discapacidad visual es una de las discapacidades más castigadas. ¿Por qué? Sobre todo a nivel de empresa privada. Cuesta mucho sensibilizar de que las personas ciegas pueden acceder a un empleo en el entorno privado.

No se conoce qué pueden realizar las personas con discapacidad visual. Hay mucho miedo a que se puedan lastimar. Se entiende que hay que incorporar muchas medidas de accesibilidad para que las personas puedan incorporarse al mercado laboral.

A nivel del emprendimiento, casi siempre suele ser un emprendimiento informal, aunque esto no es diferente a lo que ocurre con personas sin ningún tipo de discapacidad. Les cuesta mucho legalizar su empleo porque las barreras administrativas, incluso económicas, que tienen que afrontar son dificultosas. Les cuesta acceder a ayudas tipo capital semilla, ayudas que les supongan un azicate en esos primeros años donde todos conocemos que el emprendimiento es más duro, si cabe.

Entonces, esos fueron casi siempre los principales retos y casi siempre donde nuestro programa Ágora suele incidir para eliminar o al menos para aminorar esas dificultades.

Barreras para el empleo formal

Entrevistadora: Gracias, Stefi. ¿Cuáles considera que son las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad visual para acceder a un empleo, para acceder y mantenerse a un empleo formal aquí en el país?

Estefanía Bueno, yo creo que son las que te he comentado.

A nivel de emprendimiento, el que el emprendimiento sea un medio de subsistencia y no un empleo legalmente conformado, donde no solo haya un espíritu emprendedor, sino también haya una correcta administrativa, una correcta gestión administrativa del negocio. Y a nivel de empresa privada hay mucho desconocimiento, falta de formación y sensibilización por parte del sector privado. *Y mucho miedo, mucho miedo también por esa falta de conocimiento.*

Casi siempre se suele relegar a las personas ciegas a dos, tres profesiones. Pues emprendimientos de panadería, que luego se comercializa, productos aromáticos, masajes y de ahí ya no se piensa en una persona ciega como abogado, como administrativo, como contable, como fisioterapeuta, como docente. En referencia a las barreras para acceder a la universidad.

Sí, eso está ligado totalmente aquí en el país.

Comparación con otros países de América Latina

Entrevistadora: En referencia a la inclusión laboral, ¿qué diferencias o similitudes ha identificado en comparación con otros países de la región, de aquí de América Latina?

Estefanía: *Bueno, el colectivo de personas con discapacidad visual en prácticamente todos los países de América Latina es uno de los colectivos más difíciles con respecto a la inclusión laboral. Esa puede ser una de las similitudes.*

Otra de las similitudes también puede ser las... con carácter general, porque hay países que están un poquito mejor en este sentido. El acceso a la educación, el acceso a la universidad, el acceso a la rehabilitación, esas también son similitudes. Y luego, evidentemente, hay una cuestión que también es general, pero que puede agravarse y es la siguiente.

La discapacidad genera pobreza y viceversa. En países donde la situación económica es más difícil, pues las personas con discapacidad afrontan una mayor discriminación. Totalmente proporcional ahí.

Buenas prácticas y casos de éxito en América Latina

Entrevistadora: Sí. ¿Podrías citar ejemplos de buenas prácticas o lecciones aprendidas de inclusión laboral de personas con discapacidad visual impulsadas por FOAL en América Latina?

Estefanía: Sí, tenemos, mira, tenemos varios ejemplos de inclusiones laborales en empresas, en grandes empresas. Por ejemplo, tenemos la experiencia de Scotiabank en Perú, que también se ha podido extender a otros países de América Latina gracias a la excelente experiencia de Perú.

Tenemos también la experiencia de Ternium en Guatemala, donde gracias a la sensibilización de Ágora, en un principio el grupo Ternium dijo no, *no podemos incluir laboralmente a personas ciegas por una enorme resistencia del Departamento de Recursos Humanos, del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Pero gracias a ese trabajo conjunto que se hizo, conseguimos sensibilizar, darles a conocer la discapacidad visual y hoy en día tienen un grupo de inclusiones laborales, muchos de ellos ciegos totales, también bastante novedoso.*

En Colombia tenemos alguna experiencia de empleos formalizados gracias a un programa que tiene el gobierno colombiano, al cual han podido acceder personas con discapacidad visual para legalizar ese emprendimiento, porque ofrecen todo un acompañamiento en esa legalización y para obtener capital semilla.

Y luego, bueno, pues en países como Paraguay tenemos muy buenas prácticas en empleo público. Ahí hay un alto nivel de, por ejemplo, en el campo de la docencia, de personas con discapacidad visual que acceden a ese empleo público.

Caso Paraguay - factores de éxito en empleo público

Entrevistadora: Y me llama la atención el tema de Paraguay, ¿qué fue el marcador, qué marcó la diferencia ahí, por ejemplo, para que puedan acceder acá al empleo público? Porque yo creo que uno de los grandes campos aquí en el país que se puede aprovechar y contratar más personas con discapacidad en general y visual es justamente el sector público. ¿Qué hicieron más o menos ahí en Paraguay? Si me puedes comentar un poquito más.

Estefanía: Bueno, en Paraguay tenemos una situación que es verdad que también se da en otros países, pero que también tienes que contar con la apertura de las autoridades gubernamentales. Ahí desarrollamos trabajo en educación y en empleo de la mano del Ministerio de Educación y del Ministerio de Trabajo.

Por lo tanto, hay una relación muy estrecha desde hace muchos años. Conocen muy bien el trabajo que hace FOAL para personas con discapacidad visual y ha habido esa relación de confianza y de fiabilidad. Y luego esa confianza y fiabilidad nos ha permitido adaptar muy bien las pruebas de acceso y adaptar muy bien el puesto de trabajo.

Y una vez que eso se realiza y que se ve que es posible, pues ya el convencimiento viene por sí solo.

Ajustes razonables

Entrevistadora: Gracias, Steffi. Justamente aquí en el país, en el 2025, en julio del 2025, se realizaron reformas a la Ley Orgánica de Personas con Discapacidad y se incluye ya el tema de ajustes razonables. Se incluye que todos los empleadores deben hacer el tema de ajustes razonables a la discapacidad. Ya aparece, digamos, en la normativa. Pero si hay todavía un reto en el Ministerio de Trabajo, porque claro, cuando les consulté, justamente tuve una entrevista con ellos, cómo se tiene previsto hacer este tema de ajustes razonables. Porque obviamente todas las discapacidades es diferente, pero la ceguera total y baja visión es diferente. Entonces, todavía hay como ese vacío. ¿Qué recomendaciones tú nos darías de cómo podría implementarse ese procedimiento de ajustes razonables para personas con discapacidad visual? Si bien la ley no está especificado quién lo tiene que hacer, cómo lo van a hacer a través de un instructivo, de un manual, todavía no tenemos eso claro.

Estefanía: *Algo también muy importante es una ley de cuotas. Que haya una reserva de plazas de empleo público para personas con discapacidad.* Porque al igual que una ley de cuotas en el empleo también ayuda, pues para el empleo público también es una medida muy válida.

Yo te diría que *los ajustes razonables deben ser provistos por la autoridad pública.* Porque ellos trabajan para que todas las personas tengan o no tengan discapacidad accedan a un empleo. Por lo tanto, los responsables y los garantes de esos ajustes razonables son ellos.

Organizaciones como la nuestra, con mucho gusto puede brindarles asesoramiento. Pero también hay otras ONGD. *Incluso hay ya capacidad instalada por las propias organizaciones de personas ciegas en los países.*

Ya hay mucha. Que con mucho gusto les van a brindar todo ese asesoramiento que se precisa. Algo también muy importante es que den participación a las personas con discapacidad.

Que hagan procesos consultivos para que haya una creación colaborativa de esos manuales. Porque nada mejor que las propias personas con discapacidad. Quienes mejor conocen cuáles son esos ajustes razonables.

Entrevistadora: Eso justamente se planteaba desde otra entrevista que me dijeron que sería una excelente oportunidad para que las mismas personas ciegas puedan hacer esos ajustes y puedan tener un recurso adicional. En este caso las asociaciones. Porque como tú conoces federación, no tenemos todavía en el país personas con discapacidad visual.

Estefanía: (Asiente)

Programas de formación y acompañamiento efectivos

Entrevistadora: ¿Qué tipo de programas de formación o acompañamiento considera más efectivos para que las personas con discapacidad visual logren y puedan mantener un empleo formal? ¿Qué tipo de programas de formación o acompañamiento considera más efectivos para que las personas con discapacidad visual logren esta inclusión laboral y se mantengan? Sobre todo que es otro reto.

Estefanía: Claramente. Primero tiene que haber un marco. No es ni un único programa ni una única acción. Yo creo que tiene que haber acciones en varias líneas. Por un lado, tiene que haber un marco normativo adecuado y favorecedor del acceso al empleo para personas con discapacidad.

Y además ese marco normativo se debe cumplir. Porque a veces lo que ocurre es que existe un marco normativo, no se cumple y no pasa nada. Esa sería la primera de las acciones.

La segunda de las acciones es que tiene que haber *una labor de sensibilización y de concientización adecuada y hoy por hoy permanente. Llegar a un momento en el que esa permanencia no sea necesaria, pero hoy por hoy permanente.* ¿Por qué? Porque algo que también nos ocurre muchas veces es que sensibilizamos, formamos a los servidores públicos, pero esa autoridad pública no se preocupa de que esa formación se replique.

Y cuando hay cambio de autoridades, ese conocimiento se pierde. Y eso también es muy importante. Todos los servicios de empleo deben ser accesibles y, por tanto, inclusivos.

Si yo necesito acceder a un portal para dar media alta como demandante, ese portal tiene que ser accesible. La formación orientada al empleo que ofrecen las entidades formativas públicas y que es una formación certificada tiene que ser inclusiva y, por tanto, accesible. Los docentes tienen que contar con las estrategias pedagógicas para poder impartir esas formaciones y los contenidos también tienen que ser accesibles.

No es válida una formación segregada. Es un comienzo, mejor eso que nada. Pero la formación tiene que ser inclusiva.

Es decir, las personas con discapacidad se tienen que englobar en grupos de formación con personas sin ningún tipo de discapacidad. Y la oferta formativa no tiene que ser sesgada. Hay que empezar por algo.

No podemos hacer accesible todo. Pero debería llegar un momento en el que la oferta formativa sea, como mínimo, amplia. Habrá formaciones y, por tanto, empleos que sean accesibles para un tipo de discapacidad y no para otros.

Por lo tanto, toda la oferta formativa no es válida para todo tipo de discapacidades. Y luego, todo esto puede ser perfectamente acompañado por organizaciones que tienen programas de inclusión laboral, como es FOAL, para una o varios tipos de discapacidad.

Por ejemplo, FOAL tiene conocimiento y experiencia en discapacidad visual y el programa que ofrece va destinado a esta discapacidad visual.

Estos programas ofrecen todo ese asesoramiento, todo ese apoyo y, por ejemplo, en el caso de FOAL es totalmente gratuito. A veces, algo que nos ocurre es que las empresas pagan por servicios donde otras organizaciones los estamos prestando absolutamente de modo gratuito y con una enorme calidad y con un conocimiento y experiencia de más de 80 años. Porque también hay una falsa creencia de que por lo que uno paga tiene mucha más calidad y más valor.

Y eso no siempre es cierto.

Propuesta de política pública prioritaria

Entrevistadora: Listo, Stephanie. Y la última pregunta. Si actualmente fuera Presidenta del Ecuador, ¿qué política aplicaría de manera inmediata para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual?

Estefanía: Pues mira, si fuera Presidenta del Ecuador, trabajaría la discapacidad de un modo transversal y, por tanto, favorecería la inclusión social de todas las personas con discapacidad haciendo o realizando todas las implementaciones que fueran necesarias en todos los ámbitos. Específicamente en el apartado de inclusión laboral, regresaría al *marco normativo*, como decía, para que fuera un marco normativo favorecedor. Sé que hay ya algunas cuestiones implementadas, pero lo que ocurre es lo que te decía con anterioridad.

No se cumple y no ocurre nada. Por ejemplo, si existe una ley de cuotas donde las empresas de más de X número de trabajadores tienen que contratar a personas con discapacidad y no se hace, pues no existe ninguna medida coercitiva para la empresa. Y, por tanto, pues ven que no pasa nada y no le dan importancia a ese tema.

Me preocuparía mucho de tener a todo mi personal perfectamente formado y sensibilizado para con la discapacidad, para poder atender en excelentes condiciones a cualquier persona que busque empleo, tenga o no tenga discapacidad. Trabajaría fuertemente con las entidades formativas que certifican esa formación para que fueran inclusivas y hubiera una oferta formativa amplia. Y me aseguraría que los ajustes razonables que exige la Convención se implementan correctamente.

Entrevistadora: Listo, Steffi. Eso sería todo. Muchísimas gracias. Voy a detener la grabación.

Informe de Codificación MAXQDA

Lista de documentos

No.	Documento	Creado por
1	Entrevista a Carlos Palacios	Paola Andrea Ortiz P
2	Entrevista Estefanía Mirpuri	Paola Andrea Ortiz P
3	Entrevista Magno Novillo	Paola Andrea Ortiz P

2. FACTORES QUE INCIDEN EN LA INCLUSIÓN LABORAL

2.1. Centro de rehabilitación

1.

"Es que el tema de enfoque del centro de rehabilitación está dentro del modelo médico rehabilitador"

Código: ● Centro de rehabilitación Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 25 - 25

Creado: 04/12/2025 12:10 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:10 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 98 0.36%

2.

"que iban adquiriendo la discapacidad visual, y muchos de ellos, pues, de frente a una situación tan, digamos, inesperada, súbita, pues, se les remitía, pues, a los centros de rehabilitación, de tal forma que íbamos notando, pues, su desarrollo, ¿no?, y su aceptación también a la discapacidad de otra forma,"

Código: ● Centro de rehabilitación Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 47 - 47

Creado: 07/12/2025 09:22 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:22 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 307 1.38%

3.

"MIES, ahora Ministerio de Desarrollo Humano, me parece que cerró uno de los centros más importantes acá en Qui"

Código: ● Centro de rehabilitación Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 48 - 48

Creado: 07/12/2025 09:22 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:22 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 110 0.49%

2.2. Oportunidad de Política

1.

"La primerito lo que haría es un tema, un proyecto con las organizaciones, con personas ciegas asociadas, en el tema de que se haga un tema de asesoría financiado por el Estado, pero para todas las empresas."

Código: ● oportunidad de política Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 92 - 92

Creado: 04/12/2025 12:21 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:21 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 206 0.75%

2.

"Incluso hay ya capacidad instalada por las propias organizaciones de personas ciegas en los países. Ya hay mucha. Que con mucho gusto les van a brindar todo ese asesoramiento que se precisa. Algo también muy importante es que den participación a las personas con discapacidad."

Código: ● oportunidad de política Peso: 0

Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 63 - 64

Creado: 07/12/2025 09:39 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:39 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 276 1.16%

3.

"muy chévere que las mismas personas con discapacidad, si tuviéramos un movimiento asociativo como FENSE, que no está, que no existe al momento, pero que quizás se les pueda considerar a ellos mismos para que ellos mismos pudieran generar estos instructivos"

Código: ● oportunidad de política Peso: 0
 ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 91 - 91
 Creado: 07/12/2025 09:31 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:31 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 256 1.15%

2.3. Políticas públicas efectivas

1.

"no se puede negar que el tema del sistema de cuotas en el año 2006, en la reforma del Código de Trabajo, realmente marcó un hito,"

Código: ● políticas publicas efectivas Peso: 0
 Entrevista a Carlos Palacios limpia, 17 - 17
 Creado: 04/12/2025 12:02 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 10:09 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 129 0.47%

2.

"Algo también muy importante es una ley de cuotas. Que haya una reserva de plazas de empleo público para personas con discapacidad."

Código: ● políticas publicas efectivas Peso: 0
 Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 61 - 61
 Creado: 07/12/2025 09:38 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:38 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 130 0.55%

3.

"Fue la, el Código del Trabajo, en el 2006, que estableció, pues, justamente la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad, ¿no? En el año 2006, y luego, en un par de años se incluye en la Ley del Servicio Público también, en concordancia, se incluye también la contratación de personas con discapacidad en el sector público"

Código: ● políticas publicas efectivas Peso: 0
 ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 36 - 36
 Creado: 07/12/2025 09:20 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:20 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 334 1.50%

2.4. Sensibilización

1.

"ya te digo, de concienciación, todo de cambiar el paradigma que no es el techo, sino es el piso, el 4%."

Código: ● sensibilización Peso: 0
 Entrevista a Carlos Palacios limpia, 55 - 55
 Creado: 04/12/2025 12:16 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:16 a. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 103 0.38%

2.

"el grupo Ternium dijo no, no podemos incluir laboralmente a personas ciegas por una enorme resistencia del Departamento de Recursos Humanos, del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Pero gracias a ese trabajo conjunto que se hizo, conseguimos sensibilizar, darles a conocer la discapacidad visual y hoy en día tienen un grupo de inclusiones laborales, muchos de ellos ciegos totales, también bastante novedoso."

Código: ● sensibilización Peso: 0
 Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 50 - 50
 Creado: 07/12/2025 09:37 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:37 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 422 1.78%

3.

"una labor de sensibilización y de concientización adecuada y hoy por hoy permanente. Llegar a un momento en el que esa permanencia no sea necesaria, pero hoy por hoy permanente. ¿Por qué? Porque algo que también nos ocurre muchas veces es que sensibilizamos, formamos a los servidores públicos, pero esa autoridad pública no se preocupa de que esa formación se replique."

Código: ● sensibilización Peso: 0

Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 72 - 72

Creado: 07/12/2025 09:40 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:40 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 370 1.56%

4.

"Me preocuparía mucho de tener a todo mi personal perfectamente formado y sensibilizado para con la discapacidad, para poder atender en excelentes condiciones a cualquier persona que busque empleo, tenga o no tenga discapacidad."

Código: ● sensibilización Peso: 0

Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 85 - 85

Creado: 07/12/2025 09:41 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:41 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 227 0.96%

5.

"acciones sobre sensibilización, talleres de sensibilización a las áreas de talento humano o a las autoridades de las empresas del sector empleador, ¿no? Siempre tratando de motivar y promover la contratación de personas con discapacidad."

Código: ● sensibilización Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 58 - 58

Creado: 07/12/2025 09:24 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:24 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 237 1.06%

2.5. Factores exitosos

1.

"el tema personal. Es decir, el empoderamiento, la automotivación que tengan."

Código: ● factores exitosos Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 58 - 58

Creado: 04/12/2025 12:16 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:16 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 76 0.28%

2.

"pero para llegar a eso tienes que haber tenido una familia que te apoye,"

Código: ● factores exitosos Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 59 - 59

Creado: 04/12/2025 12:17 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:17 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 72 0.26%

3.

"trabajo y es justamente lo que comentábamos, ¿no? Porque han logrado justamente desarrollar habilidades blandas."

Código: ● factores exitosos Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 63 - 63

Creado: 07/12/2025 09:25 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:25 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 112 0.50%

4.

"Este relacionamiento con compañeros, con pares, respetando las autoridades, justamente cumpliendo con las obligaciones establecidas en la norma,"

Código: ● factores exitosos Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 64 - 64

Creado: 07/12/2025 09:25 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:25 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 144 0.65%

3. PROGRAMAS Y PROYECTOS EXITOSOS

3.1. Proyectos exitosos

1.

"Después hubo una vinculación, y cuando se creó el tema de Ágora, entonces había una articulación entre EXEDIF y Ágora. El ideal hubiera sido que EXEDIF haga la fase inicial de la rehabilitación, como tú lo mencionas, todo este proceso, y ahora, posteriormente, el tema de la inclusión."

Código: ● proyectos exitosos Peso: 0
 Entrevista a Carlos Palacios limpia, 43 - 43
 Creado: 04/12/2025 12:12 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:12 a. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 285 1.04%

2.

"IPC de Atención Integral a Personas con Discapacidad Visual. Un poco de la idea ahí era contratar a personas con discapacidad visual que eran promotores, pero ellos hacían un tema de búsqueda activa,"

Código: ● proyectos exitosos Peso: 0
 Entrevista a Carlos Palacios limpia, 70 - 70
 Creado: 04/12/2025 12:18 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:18 a. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 199 0.73%

3.2. Programa ágora

1.

"Claro, Ágora se empezó a implementar, tuvo la ventaja que se empezó a implementar justamente cuando hubo el tema de la reforma a la ley y se implementó el sistema de cuotas. Entonces, realmente sí permitió un buen trabajo en el hecho de que como las empresas requerían a personas con discapacidad para incluir"

Código: ● programa ágora Peso: 0
 Entrevista a Carlos Palacios limpia, 85 - 85
 Creado: 04/12/2025 12:19 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:19 a. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 309 1.13%

2.

"No pretendemos ser una red paralela del servicio público de empleo, sino que lo que procuramos es acompañar la labor que hace el público de empleo y facilitar todos esos apoyos que puedan necesitar para que ese servicio público de empleo sea totalmente inclusivo y totalmente accesible"

Código: ● programa ágora Peso: 0
 Entrevista Estefanía Mirpuri limpia vf, 18 - 18
 Creado: 07/12/2025 09:32 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:32 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 285 1.20%

3.

"que Ágora, pues, logró insertar muchas personas con discapacidad visual en call centers fuertes del país, ¿no? En cadenas fuertes del país."

Código: ● programa ágora Peso: 0
 ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 19 - 19
 Creado: 07/12/2025 09:18 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:18 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 139 0.62%

4. BARRERAS PARA EL EMPLEO FORMAL

4.1. Barrera educativa

1.

"pero no da las adaptaciones y el pobre pasa los años, pero sin aprender que es lo que ha pasado en muchos, a personas con discapacidad. Tienen su título, pero realmente no han tenido la habilitación de suficientes destrezas y capacidades por las fallas del sistema, no de ellos."

Código: ● barrera educativa Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 26 - 27

Creado: 04/12/2025 12:10 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:10 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 278 1.02%

2.

"pero no tenían los docentes, las adecuadas herramientas para trabajar con ellos y a fin de evitarse problemas, los iban promoviendo año tras año, pero realmente no es que tienen las herramientas como tales."

Código: ● barrera educativa Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 49 - 49

Creado: 04/12/2025 12:14 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:14 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 206 0.75%

3.

"Es una situación bien difícil. Es una situación bien difícil en primer lugar porque las propias personas ciegas afrontan muchas carencias educativas y de rehabilitación. El acceso a la educación para la discapacidad visual no es generalizado y el acceso a los servicios de rehabilitación tampoco"

Código: ● barrera educativa Peso: 0

Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 29 - 30

Creado: 07/12/2025 09:34 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:34 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 295 1.24%

4.

"habilidades blandas, ¿no?, para contratar personal como sin discapacidad, incluso muchas de ellas están valorando más que las habilidades técnicas. Entonces, sí notamos que ese puede ser una barrera en las personas con discapacidad visual, aquellas que de pronto todavía adolecen del desarrollo de habilidades blandas, ¿no? Ese sería, digamos, un factor."

Código: ● barrera educativa Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 55 - 55

Creado: 07/12/2025 09:23 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:23 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 354 1.59%

5.

"Entonces, los perfiles solicitados desde el sector empleador, pues, son muy exigentes en cuanto al nivel de formación y eso también va, pues, afectando tal vez la inclusión laboral."

Código: ● barrera educativa Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 56 - 56

Creado: 07/12/2025 09:23 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:23 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 181 0.81%

4.2. Barrera actitudinal

1.

"Y creo que existiría mucha resistencia, recuerden en el año 2006, cuando se expidió la reforma a la ley, hubo mucha resistencia por parte del sistema empresarial, incluso se pretendió declarar inconstitucional la ley y toda esa serie de cosas"

Código: ● barrera actitudinal Peso: 0
Entrevista a Carlos Palacios limpia, 55 - 55
Creado: 04/12/2025 12:15 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:15 a. m. por Paola Andrea Ortiz P
Área: 242 0.89%

2.

"Posteriormente, una vez cumplida esa fase, se dedicaron a temas de capacitación y creo que fue un poco, se apegaron al paradigma, ¿no? Que las personas con discapacidad visual son buenos masajistas y damos capacitación en masajes."

Código: ● barrera actitudinal Peso: 0
Entrevista a Carlos Palacios limpia, 87 - 87
Creado: 04/12/2025 12:20 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:20 a. m. por Paola Andrea Ortiz P
Área: 230 0.84%

3.

"Segundo, tendría un efecto demostrativo porque la empresa no le tendría miedo a la discapacidad visual. Son autónomos, los costos son bajos y todo."

Código: ● barrera actitudinal Peso: 0
Entrevista a Carlos Palacios limpia, 94 - 94
Creado: 04/12/2025 12:20 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:20 a. m. por Paola Andrea Ortiz P
Área: 147 0.54%

4.

"Y luego es verdad que la discapacidad visual es una de las discapacidades más castigadas. ¿Por qué? Sobre todo a nivel de empresa privada. Cuesta mucho sensibilizar de que las personas ciegas pueden acceder a un empleo en el entorno privado."

Código: ● barrera actitudinal Peso: 0
Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 32 - 32
Creado: 07/12/2025 09:35 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:35 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
Área: 241 1.02%

5.

"No se conoce qué pueden realizar las personas con discapacidad visual. Hay mucho miedo a que se puedan lastimar. Se entiende que hay que incorporar muchas medidas de accesibilidad para que las personas puedan incorporarse al mercado laboral."

Código: ● barrera actitudinal Peso: 0
Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 33 - 33
Creado: 07/12/2025 09:35 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:35 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
Área: 241 1.02%

6.

"Casi siempre se suele relegar a las personas ciegas a dos, tres profesiones. Pues emprendimientos de panadería, que luego se comercializa, productos aromáticos, masajes y de ahí ya no se piensa en una persona ciega como abogado, como administrativo, como contable, como fisioterapeuta, como docente."

Código: ● barrera actitudinal Peso: 0
Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 40 - 40
Creado: 07/12/2025 09:36 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:36 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
Área: 299 1.26%

7.

"por ejemplo, que se mantienen en actividades como cobranzas, como de telefonía, de ventas de crédito, de levantamiento de información de clientes."

Código: ● barrera actitudinal Peso: 0
ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 18 - 18

Creado: 07/12/2025 09:18 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:18 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 146 0.65%

8.

"la barrera atitudinal desde el sector empleador cuando desconoce justamente, digamos, las potencialidades que tienen las personas con discapacidad visual, solo sea a veces se enfocan específicamente en las limitaciones"

Código: ● barrera atitudinal Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 57 - 57

Creado: 07/12/2025 09:23 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:23 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 218 0.98%

9.

"Sí, o sea, la norma desde un principio ha planteado que sea justamente la contratación en función a las habilidades de la persona, al perfil de la persona, que tenga también todo su entorno adecuado"

Código: ● barrera atitudinal Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 76 - 76

Creado: 07/12/2025 09:27 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:27 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 198 0.89%

4.3. Barrera institucional

1.

"Bueno, la pregunta es el tema de la situación económica del país, es decir, personas sin discapacidad realmente no tienen"

Código: ● barrera institucional Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 47 - 47

Creado: 04/12/2025 12:13 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:13 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 121 0.44%

2.

"hemos perdido bastante el tema de la incidencia del movimiento asociativo de las personas con discapacidad, está bastante atomizado, disperso."

Código: ● barrera institucional Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 48 - 48

Creado: 04/12/2025 12:14 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:14 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 142 0.52%

3.

"si hubiera un movimiento asociativo fuerte y una unión con el Ministerio de Trabajo, sería una oportunidad para poder dar un tema de servicios de asistencia"

Código: ● barrera institucional Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 82 - 82

Creado: 04/12/2025 12:19 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:19 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 156 0.57%

4.

"Ahí creo que fue un poco la falla de, tal vez, centrarse en el paradigma de que hacen ese tipo de cosas y desarrollar. Lo malo de los proyectos, así, a nivel internacional, es cuando tú te cierras, tú mismo lo implementas, mientras dura el financiamiento, ya, pero ¿qué pasa? Después se acaba el proyecto y no queda ninguna capacidad instalada."

Código: ● barrera institucional Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 88 - 88

Creado: 04/12/2025 12:20 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:20 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 344 1.26%

5.

"En América Latina algo que nos ocurre en ocasiones es que, dada la inestabilidad que sufren los países, bien por el contexto político, bien por las propias organizaciones de personas ciegas que participan en nuestros proyectos, bueno, pues a veces no se dan las condiciones más favorables para poderlo seguir implementando, ¿no?"

Código: ● barrera institucional Peso: 0

Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 18 - 18

Creado: 07/12/2025 09:33 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:33 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 328 1.38%

6.

"sas iniciativas son muy válidas, así como las mesas de trabajo también que se conforman justamente con instituciones públicas, con organizaciones de la sociedad civil relacionadas a esta discapacidad y, bueno, ahí se va generando, justamente, política que podría resultar bastante interesan"

Código: ● barrera institucional Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 40 - 40

Creado: 07/12/2025 09:21 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:21 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 290 1.30%

7.

"obviamente el inspector del trabajo cumple una función bastante administrativa que está delimitada en una norma, sus funciones. Entonces, prácticamente la norma lo que hace es otorgarles la autoridad para que ellos verifiquen que se cumpla la contratación de personas con discapacidad."

Código: ● barrera institucional Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 77 - 77

Creado: 07/12/2025 09:28 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:28 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 285 1.28%

8.

"A ver, ¿sabes que ese fue un punto de discusión en unas mesas de trabajo convocadas por el CONADIS con la intención de desarrollar una propuesta de reglamento a la nueva ley orgánica de las personas con discapacidad de julio?"

Código: ● barrera institucional Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 86 - 86

Creado: 07/12/2025 09:29 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:29 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 225 1.01%

9.

"Entonces, y sí, es un punto álgido de discusión porque realmente el tema de ajustes razonables en el país se desconoce totalmente, se desconoce muchísimo."

Código: ● barrera institucional Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 87 - 87

Creado: 07/12/2025 09:30 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:30 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 154 0.69%

4.4. Barrera geográfica

1.

"Por ejemplo, en Quito tienes más facilidades porque es una ciudad altamente burocrática para enrolarte al Estado, pero en ciudades pequeñas es así, entonces es mucho más complejo tratar de vincularse a empresas grandes o instituciones públicas grandes, entonces hay muchas más limitaciones."

Código: ● barrera geográfica Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 60 - 60

Creado: 04/12/2025 12:17 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:17 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 290 1.06%

2.

"queda relegado a que solo las personas de núcleos urbanos puedan acceder. Por tanto, a personas que viven en entornos rurales les es mucho más difícil."

Código: ● barrera geográfica Peso: 0

Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 30 - 30

Creado: 07/12/2025 09:34 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:34 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 151 0.64%

4.5. Barrera Tiflotecnológica

1.

"Solamente son, en muchas ocasiones, programas o paquetes informáticos, incluso gratuitos, como el NVDA, que se pueden ser utilizados. Sin embargo, el tema es, ¿quién va a dar esa información?"

Código: ● barrera tiflotecnológica Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 78 - 78

Creado: 04/12/2025 12:19 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:19 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 191 0.70%

2.

"Y en este sentido, pues, las personas con discapacidad visual generalmente son contratadas en actividades de tipo administrativas, ¿no? Apoyándose, claro, con la tecnología, con la instalación de los lectores de pantalla, el JAWS, el NVDA, ¿no es así?"

Código: ● barrera tiflotecnológica Peso: 0

ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 17 - 17

Creado: 07/12/2025 09:17 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:17 p. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 251 1.13%

4.6. Barrera jurídica

1.

"un pequeño retroceso en el año 2013, cuando hubo la reforma a la Ley de Discapacidades,"

Código: ● barrera jurídica Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 21 - 21

Creado: 04/12/2025 12:03 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:03 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 87 0.32%

2.

"realmente fue perjudicial, porque desplazaron a muchas personas con discapacidad visual,"

Código: ● barrera jurídica Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 21 - 21

Creado: 04/12/2025 12:04 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:04 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 88 0.32%

3.

"en el tema de las cuotas, el tema del 4% es que debería ser el mínimo, no el techo. Lamentablemente muchas empresas ya consiguen el 4% y hasta conseguir y no quiere ser nada más que una discapacidad"

Código: ● barrera jurídica Peso: 0

Entrevista a Carlos Palacios limpia, 54 - 54

Creado: 04/12/2025 12:15 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:15 a. m. por Paola Andrea Ortiz P

Área: 198 0.72%

4.

"Realmente creo que fueron más declarativas"

Código: ● barrera jurídica Peso: 0
 Entrevista a Carlos Palacios limpia, 66 - 66
 Creado: 04/12/2025 12:17 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:17 a. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 42 0.15%

5.

"tiene que haber equidad territorial, que tiene que haber equidad en los distintos tipos de discapacidad, pero realmente, ¿quién vigila que se cumpla eso?"

Código: ● barrera jurídica Peso: 0
 Entrevista a Carlos Palacios limpia, 76 - 76
 Creado: 04/12/2025 12:18 a. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 04/12/2025 12:18 a. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 153 0.56%

6.

"Yo te diría que los ajustes razonables deben ser provistos por la autoridad pública. Porque ellos trabajan para que todas las personas tengan o no tengan discapacidad accedan a un empleo. Por lo tanto, los responsables y los garantes de esos ajustes razonables son ellos."

Código: ● barrera jurídica Peso: 0
 Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 62 - 62
 Creado: 07/12/2025 09:38 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:38 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 271 1.14%

7.

"Y además ese marco normativo se debe cumplir. Porque a veces lo que ocurre es que existe un marco normativo, no se cumple y no pasa nada. Esa sería la primera de las acciones."

Código: ● barrera jurídica Peso: 0
 Entrevista Estefania Mirpuri limpia vf, 71 - 71
 Creado: 07/12/2025 09:40 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:40 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 175 0.74%

8.

"Positiva sobre darse la oportunidad justamente de ir más allá de la contratación, del cumplimiento de la cuota y poder más bien darse la oportunidad de la convivencia, ¿no? De compartir justamente con pare"

Código: ● barrera jurídica Peso: 0
 ENTREVISTA_Magno Novillo limpia, 59 - 59
 Creado: 07/12/2025 09:25 p. m. por Paola Andrea Ortiz P, Cambiado: 07/12/2025 09:25 p. m. por Paola Andrea Ortiz P
 Área: 205 0.92%