

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica, Social y Administrativa
Maestría en Políticas Públicas

La inserción laboral de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja en las edades comprendidas entre 18 a 50 años

*Trabajo de titulación
previa a la obtención del
título de Máster en
Políticas Públicas*

AUTORA:

Mireya Alexandra Rivas Herrera

DIRECTORA:

Ing. María Raquel Alvarado López, Mg.

LOJA – ECUADOR

2022

CERTIFICACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Loja, 11 de abril de 2022

Ing. María Raquel Alvarado López, Mg.

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de titulación: “La inserción laboral de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja en las edades comprendidas entre 18 a 50 años”, de autoría de la estudiante Mireya Alexandra Rivas Herrera previa a la obtención del título de Master en Políticas Públicas, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.



Firmado electrónicamente por:
**MARIA RAQUEL
ALVARADO LOPEZ**

Ing. María Raquel Alvarado López, Mg.

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, Mireya Alexandra Rivas Herrera, declaro ser autora del presente Trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi tesis en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:



Cédula de Identidad: 1104358922

Fecha: 07 de junio de 2022

Correo electrónico: mireya.rivas@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0993860147

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN POR PARTE DEL AUTORA PARA LA CONSULTA DE PRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE TEXTO COMPLETO

Yo Mireya Alexandra Rivas Herrera declaro ser autora del Trabajo de titulación “La inserción laboral de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja en las edades comprendidas entre 18 a 50 años” como requisito para optar el título de Mater en Políticas Públicas autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los siete días del mes de junio del año dos mil veintidós

Firma:



Autora: Mireya Alexandra Rivas Herrera

Cédula: 1104358922

Dirección: Av. Los Paltas y Onas **Correo electrónico:** mireya.rivas@unl.edu.ec

Celular: 0993860147

DATOS COPLEMENTARIOS

Directora de Trabajo de titulación: Ing. María Raquel Alvarado López, Mg.

Tribunal de grado: Econ. José Rafael Alvarado López, Mg. Sc

Econ. José Job Chamba Tandazo Mg. Sc

Ing. Elizabeth Alexandra Lozano Veintimilla Mg. Sc

Dedicatoria

A mis tiernas hijas, Ainara, Daila y Eduarda; fuente de inspiración y orgullo, quienes han aportado a mi crecimiento personal y profesional, a mi familia, quienes me han acompañado en el transcurso de mi vida y han contribuido a mi desarrollo integral.

Mireya Alexandra Rivas Herrera

Agradecimiento

Infinitas gracias a Dios, quien me ha dotado de sabiduría y constancia para alcanzar las metas propuestas.

Dejo constancia de mi imperecedero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, alma mater de gran renombre, que me ha acogido en sus cálidas aulas, donde me han impartido conocimientos valiosos a través de docentes de gran valía y connotada formación académica, pero, sobre todo calidad humana.

Mireya Alexandra Rivas Herrera

Índice de contenidos

Hojas Preliminares

Carátula.....	i
Certificación de Trabajo de titulación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii

Cuerpo del Trabajo de titulación

1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco teórico o Revisión de literatura.....	6
5. Metodología.....	14
6. Resultados.....	16
7. Discusión.....	25
8. Conclusiones.....	28
9. Recomendaciones.....	29
10. Bibliografía.....	30
11. Anexos.....	32

Índice de figuras

Figura 1. Rango de discapacidad	16
Figura 2. Independencia	17
Figura 3. Aceptación familiar	17
Figura 4. Situación económica	18
Figura 5. Aceptación social.....	18
Figura 6. Nivel de instrucción.....	18

Figura 7. Uso de lectores de pantalla.....	20
Figura 8. Uso del sistema de lecto escritura Braille.....	20
Figura 9. Conocimientos informáticos.....	21
Figura 10. Experiencia laboral.....	22
Figura 11. Años de experiencia	23
Figura 12. Ingresos mensuales	23
Figura 13. Derecho a la inserción laboral	24

Índice de anexos

ANEXOS

Anexo 1. Datos estadísticos CONADIS	33
Anexo 2. Encuesta dirigida a personas con discapacidad visual.....	35
Anexo 3. Entrevista dirigida a Jefaturas de Talento Humano	38

1. Título

La inserción laboral de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja en las edades comprendidas entre 18 a 50 años.

2. Resumen

El presente trabajo investigativo recaba un arduo análisis sobre la inequidad laboral existente en la sociedad actual, más aún, si las personas afectadas enfrentan algún tipo de discapacidad. De ahí que se hace necesario establecer que los derechos laborales determinados en nuestra Constitución asisten a todos los ciudadanos de manera igualitaria.

La investigación realizada se enfoca en las personas con discapacidad visual de la ciudad de Loja. Para el desarrollo del presente trabajo de titulación se utilizó un enfoque mixto que conllevó una parte cuantitativa aplicando encuestas a las personas con discapacidad visual de nuestra ciudad, y una cualitativa que permitió a través de entrevistas a los Directores de Talento Humano de algunas instituciones públicas como privadas recabar información de las inserción laboral de este grupo prioritario; sumado a ello, los datos primarios se obtuvieron la página oficial del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

Los resultados obtenidos referentes al entorno familiar, educación e inserción laboral de las personas con discapacidad visual, arrojaron que la mayor parte de ellas no se encuentran laboralmente insertadas en instituciones tanto públicas como privadas, esto debido a que no han podido formarse académicamente en un tercer nivel de educación que les permita acceder a los espacios laborales de entidades tanto públicas como privadas; situación que afecta su entorno social y económico y que les ha impedido tener una verdadera inserción social.

Palabras Claves: inserción laboral, discapacidad visual, derechos.

2.1 Abstract

The present investigative work collects an arduous analysis of the existing labor inequity in today's society, even more, if the affected people face some type of disability. Hence, it is necessary to establish that the labor rights determined in our Constitution assist all citizens equally.

The research carried out focuses on people with visual disabilities in the city of Loja. For the development of this degree work, a mixed approach was used which involved a quantitative part applying surveys to people with visual disabilities in our city, and a qualitative one that allowed through interviews to the Human Talent Managers of some public institutions such as private collect information on the job placement of this priority group; In addition to this, the primary data was obtained from the official page of the National Council for Equality of Disabilities.

The results obtained regarding the family environment, education and employment of people with visual disabilities, showed that most of them are not employed in both public and private institutions, this is due to the fact that they have not been able to train academically in a third party level of education that allows them to access the work spaces of both public and private entities; situation that affects their social and economic environment and that has prevented them from having a true social insertion.

Keywords: employment, visual disability, rights

3. Introducción

Desde los inicios de la humanidad han existido personas con discapacidad, las mismas que conforme ha evolucionado la sociedad han logrado algunas mejoras referentes a su visibilización, siendo así que mediante políticas públicas se ha ido poco a poco mejorando la calidad de vida de este sector, garantizando algunos de sus derechos. Uno de los derechos de las personas con discapacidad es el del trabajo (Hernández ,2015).

En este sentido, la Constitución del Ecuador (2008) en su Art. 330.- reza lo siguiente “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”.

Por otra parte, según el CONADIS (2018) existieron 433.169 personas con discapacidad registradas, de las cuales solo el 15,19% equivalente a 65.804 personas, se encuentran laboralmente activas.

En este sentido, en concordancia, la Ley Orgánica de discapacidades manifiesta en su Art. 45. Derecho al trabajo. “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado” (Ley Orgánica de Discapaciades, 2012).

Asimismo, reza en el Artículo 47.- Inclusión laboral. –“La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades” (Ley Orgánica de Discapaciades, 2012).

Dentro de la Región 7 se encuentra la Provincia de Loja, con sus 16 cantones, siendo el de mayor población el cantón Loja, el presente trabajo centra su atención en la ciudad de Loja, donde las personas con discapacidad visual juegan un rol importante dentro de nuestra sociedad; por ello, la presente investigación pretende aportar con este sector de atención prioritaria para dejar un camino claro de la situación de la inserción laboral de las personas con discapacidad visual ya que este tema hasta el momento se ha convertido en un tabú para la sociedad.

Es importante mencionar que en la ciudad de Loja se evidencia un índice alto de personas con discapacidad tanto visual, mental como física, las mismas que desempeñan actividades laborales de carácter informal. Lo que deja entrever que las políticas públicas implementadas por el Estado ecuatoriano no han tenido una adecuada aplicabilidad (Coronel et al.,2016).

Debido a lo antes expuesto, este estudio plantea como objetivo general investigar la inserción de personas con discapacidad visual al campo laboral en la ciudad de Loja en una edad comprendida entre 18 a 50 años, para su consecución, se han definido los siguientes objetivos específicos: conocer el entorno social y familiar de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja , analizar los niveles de educación de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja y conocer el entorno laboral de las personas con discapacidad visual en instituciones públicas y privadas.

Para lo cual, se plantea utilizar el método cuantitativo que permite obtener información de las personas con discapacidad visual a través de la aplicación de encuestas a 80; así mismo, se emplea el método cualitativo para recabar información en entidades públicas como privadas.

Es importante señalar que este estudio se estructura de varios apartados, en este sentido, en el primer apartado se aborda algunos antecedentes históricos, además de evidencia empírica en lo referente a las personas con discapacidad visual y su inserción laboral; asimismo, en el segundo apartado se detalla la metodología que permite recabar información, para delinear el tercer apartado en el cual se presenta los resultado; concatenado a esto en el cuarto apartado se evidencia la discusión de resultados a través de los cuales se fundamenta el quinto apartado que contiene la conclusiones y finalmente, el sexto apartado en el que se realiza las recomendaciones de la presente investigación.

4. Marco Teórico

4.1. Fundamentos Teóricos

A nivel mundial los gobiernos trabajan en la creación de políticas públicas que permitan atender a la población más vulnerable; dentro de la cual se encuentran las personas con discapacidad, las cuales han tenido que pasar por una serie de barreras, sobre todo sociales, y que desde cada uno de sus frentes han luchado para conseguir ser tratadas como seres humanos dignos.

Según Hernández (2015), a lo largo de la historia se han manejado una serie de criterios frente a la discapacidad, criterios que consideraban a estas personas incapaces para ejercer sus derechos. Estos criterios equívocos no permitieron que la gente de aquel entonces intentara integrar si quiera a estos seres humanos, peor aún que sus derechos sean justamente reconocidos.

Por su parte, Toboso & Arnau (2008) manifiesta que, en los primeros tiempos se consideraba a la discapacidad como un castigo para aquellos padres que hubiesen cometido muchos pecados, por lo que, estas personas eran vistas como una carga a nivel de la sociedad, de ahí que las familias a las que pertenecían intentaban mediante tratos muy crueles hacer que pasen desapercibidos ante la sociedad injusta y llena de prejuicios.

Igualmente, a principios del siglo XIX surge el llamado modelo médico o rehabilitador, y el tercer modelo data en el siglo XX que corresponde a los años sesenta y setentas. A las personas con discapacidad se las consideraba como animales salvajes, pero esto disminuyó en la Edad Media en donde se optó por el abandono de los niños que padecían esta condición (Toboso & Arnau, 2008).

En la tercera y definitiva etapa se considera a las personas con discapacidad como seres humanos, es así que se logra el respeto hacia aquellos individuos. Luego de esta etapa se inicia una reflexión concerniente a la discapacidad (Hernández, 2015).

En la actualidad Urra (2011) manifiesta que se reconoce como discapacidad a aquella dificultad que no permite que una persona desarrolle una o varias actividades.

Sin embargo, es necesario mencionar que, por su parte Seoane (2011) manifiesta que ha sido la forma de pensamiento social y el punto de vista de las personas con discapacidad los que ha

desarrollado un criterio más cercano en cuanto a su definición, aunque, han sido los modelos médico y social los referentes teóricos que han permitido armar una conceptualización formal del término discapacidad.

En lo que se refiere a la clasificación de las discapacidades, se encuentran las siguientes categorías: aquella discapacidad que no permite que una persona maneje sus extremidades superiores e inferiores con facilidad se denomina discapacidad física o motora, discapacidad la constituye la sensorial, que es aquella pérdida del sentido de la vista o el oído lo que dificulta el desempeño habitual de las personas con discapacidad, la discapacidad intelectual es la que limita las habilidades de las personas dificultando su aprendizaje, comprensión y comunicación. Asimismo, la discapacidad psíquica está relacionada con el comportamiento de la persona, es así que cuando un individuo muestra alteraciones en su adaptabilidad se menciona que posee este tipo de discapacidad (Seoane, 2011).

Concatenado a ello, Sánchez (2015) menciona que dentro de las discapacidades sensoriales se encuentra la visual, en la que se ve afectado el sistema de visualización, ya sea en los órganos externos o internos, lo que impide que se tenga contacto con el mundo exterior, pues la visión corresponde a un 80% de este contacto. En el mismo sentido, manifiesta que los niveles de desgaste visual se determinan por la facilidad visual que se posee en cada uno de los ojos. Las otras situaciones que contribuyen a la funcionalidad no son consideradas al momento de valorar los diferentes niveles de dificultad funcional, aunque sí se tienen en cuenta para aspectos más generales, como la obtención de una licencia de conducir.

En el mismo sentido, la discapacidad visual limita las funciones de los ojos, disminuyen la agudeza de visión o el campo visual. Esta discapacidad disminuye las capacidades del individuo que las padece, tanto a nivel de independencia personal como social y económica Clasificación (Internacional de Enfermedades, 2014).

Como señala la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014), la función visual se disgrega en cuatro niveles: visión normal, discapacidad visual moderada, discapacidad visual grave y ceguera. Estos niveles están considerados dentro de la discapacidad visual:

- La ceguera se define como una agudeza visual de presentación inferior a 3/60 (0.05), o una pérdida del campo visual a menos de 10°, en el mejor ojo.
- Discapacidad visual grave se entiende una agudeza visual inferior a 6/60 (0.1) e igual o superior a 3/60 (0.05).

- Discapacidad visual moderada, una agudeza visual de entre menos de 6/18 (0.3) y 6/60 (0.1)

Asimismo, OMS (2014) manifiesta que la discapacidad visual moderada y la discapacidad visual grave se integran bajo el término “baja visión”, la discapacidad visual está representada por la baja visión y la ceguera.

Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente, Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. Es así que la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De igual manera, el acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

De las afirmaciones anteriores, se puede sumar el hecho que, en el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Adicional, es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar (Asamblea Nacional del Ecuador , 2012).

En este sentido, es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición. Por ejemplo, una persona que adquirió discapacidad visual en la edad adulta requiere entrenamiento en cuanto a orientación, movilidad, actividades de la vida diaria, sistemas de comunicación alternativos como el braille, uso de equipos tecnológicos como calculadoras, celulares parlantes, computadores y el bastón que les ofrece independencia y seguridad. Con estos nuevos conocimientos, la persona puede adaptarse al entorno laboral de manera eficiente. Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille de diferentes texturas y colores-, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones (National & Pillars, 2011).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2011), el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. Ecuador, no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo. Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (iluminación, máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws, etc.). A continuación, se indica el marco legal que sustenta la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional:

“Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad es así que se menciona que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se les reconoce a las personas con discapacidad, el derecho al 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”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 47)

“Se garantizará la inserción y accesibilidad (Inserción y accesibilidad van de la mano) 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”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 330)

En nuestro país, se ha creado normas para garantizar que se cumplan los derechos de las personas con discapacidad entre ellas la Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 33 en la que se destaca:

Artículo 33.- Acceso a la Educación. - Acceso a la educación regular en establecimientos públicos y privados, en todos los niveles del sistema educativo nacional, con los apoyos necesarios, o en servicios de educación especial y específica para aquellos que no puedan asistir a establecimientos reglarse de educación, en razón del grado y características de su discapacidad”.

Artículo 45.- Derecho al trabajo. - Las personas con discapacidad con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, Art. 47).

Sin embargo, es necesario que para que las personas con discapacidad tengan oportunidad de ser insertadas en el campo laboral se formen educativamente, por ello, la Asamblea Nacional del Ecuador (2017), con la creación del reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, 2012 en su artículo 9 establece que: “Equipos multidisciplinarios especializados.- La autoridad educativa nacional expedirá la normativa necesaria para determinar la conformación y funcionamiento de los equipos multidisciplinarios especializados, que realizarán las evaluaciones integrales para definir la modalidad de atención educativa y ofrecer la atención complementaria especializada a los estudiantes con discapacidad o condición discapacitante y sus familias”. Tales equipos estarán conformados al menos por una persona con los siguientes perfiles profesionales: psicorehabilitación, psicología educativa y trabajo social; adicionalmente el equipo puede complementarse con un educador especial, un terapeuta de lenguaje o un terapeuta ocupacional, según la discapacidad a ser atendida. En caso de no existir profesionales en esas áreas se podrá incluir a otros especialistas.

Con respecto a la Educación especial, el mismo cuerpo legal manifiesta que: “Educación Especial y Especializada.- La autoridad educativa nacional y la autoridad sanitaria nacional garantizarán que en las unidades educativas de educación especializada se cuente con el equipo multidisciplinarios especializado que requiere esta atención, conformado por: un (1) psicólogo/a educativo/a, un/a psicólogo/a clínico/a, un (1) terapeuta ocupacional, un (1) terapeuta de lenguaje, sin perjuicio de otros técnicos y profesionales que por la especificidad de la atención pueda requerirse”. (Art. 10)

En cuanto a las becas la Ley Orgánica de Discapacidades, 2012 menciona: “Becas de educación superior para estudiantes con discapacidad. - Las instituciones de educación superior establecerán programas de becas completas o su equivalente en ayudas económicas que apoyen a su escolaridad a por lo menos el 10% del número de estudiantes regulares; dentro de este porcentaje obligatoriamente deberán considerarse estudiantes con discapacidad, debidamente acreditados por la autoridad sanitaria nacional”. (Art. 11)

Asimismo, en cuanto a la inclusión laboral esta Ley de Discapacidades menciona:

“Inclusión laboral. - La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. Pasarán a formar parte del porcentaje de inclusión laboral, quienes tengan una discapacidad igual o superior al treinta por ciento...” (Art. 12)

Es necesario destacar que la Constitución de la República del Ecuador, 2008 estipula: “Que el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS será el ente que se encargará de velar por el cumplimiento de la Ley, en consecuencia La Ley Orgánica de Discapacidades establece en su el Art. 6 las FUNCIONES DEL CONADIS.- Compete al CONADIS: a) Formular las políticas nacionales relacionadas con las discapacidades y someterlas para la aprobación del Presidente de la República; b) Planificar acciones que permitan el fortalecimiento de los programas de prevención de discapacidades, atención e integración de las personas con discapacidad; c) Defender jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad; d) Realizar investigaciones y coordinar las acciones que, en relación con las discapacidades, realicen organismos y entidades de los sectores público y privado; y, e) Vigilar por el eficaz cumplimiento de esta ley y exigir la aplicación de la sanción a quienes la incumplan”. (Art. 156)

4.2. Evidencia Empírica

En lo que se refiere a otros estudios Urrea (2011), analiza la inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana en Santiago de Chile y su estudio arroja los siguientes resultados: la inserción laboral de las personas con discapacidad debe ser de interés social, vinculando permanentemente tanto a instituciones públicas como privadas para que se tome en cuenta sus aptitudes, actitudes y destrezas mejorando los resultados en la inserción laboral conllevando de esta manera a un beneficio mutuo entre empleados y empleadores. Estas consideraciones no se llevarían a efecto sin la existencia de políticas públicas que faciliten la interconexión entre las personas con discapacidad visual y su entorno social.

Llama la atención que en la ciudad de Loja según plantean Cuenca & Torre (2014), las personas con discapacidad se encuentran en constante búsqueda de empleo, especialmente a partir de 25 años, siendo uno de los factores más predominante la exclusión laboral, la falta de acceso a educación y el desconocimiento de las leyes que los protegen; por ello el Gobierno debe generar políticas que busquen potenciar las habilidades y destrezas de las personas que conforman este sector de atención prioritaria.

Asimismo, Corrales (2016) hace notar la falta de adaptación al proceso de enseñanza aprendizaje de las personas con discapacidad visual. pues los discentes realizan fuertes críticas hacia los docentes por la falta de preparación para fomentar la educación inclusiva que demanda sus necesidades

En concordancia con los estudios antes descritos, Ambroggio (2017), en su investigación efectuada en Argentina llegan a concluir que es de trascendental importancia conformar empresas inclusivas que permitan la inserción laboral de personas con discapacidad incentivando un clima laboral adecuado, dejando de lado los prejuicios, brindando igualdad de oportunidades para que mencionados individuos puedan acceder a un empleo digno.

Por su parte Espinoza (2018), sostiene en su artículo denominado Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, que las oportunidades para que las personas con discapacidad sean insertadas laboralmente están estrechamente ligadas al nivel educativo y capacitación, elementos que conlleva a desarrollar sus habilidades y destrezas que serán puestas al servicio del sector privado o público, garantizando de esta forma una estabilidad laboral. Es así que la educación ha facilitado a las personas con discapacidad realicen un autoanálisis de su

preparación académica para que estén en la capacidad de enfocar sus expectativas laborales tomando en cuenta sus limitaciones ya sean sensoriales o físicas.

En el mismo sentido, Giovanna Peña (2012) manifiesta que una de las razones con mayor peso para se presente precariedad en las personas con limitaciones visuales es la falta de acceso a la educación que no les permite su preparación profesional generando que accedan a trabajos poco remunerados.

Asimismo, Villar & Pérez (2018) dan a conocer que en el mercado laboral de Colombia se busca la inclusión de las personas con discapacidad con el propósito que estas alcancen un crecimiento y desarrollo sostenible, para lograrlo se hace necesario potenciar sus habilidades buscando un incremento mayor a sus niveles de productividad e innovación en el sector empresarial. Cabe resaltar que una de las estrategias que ponen en marcha los empleadores es vincular a las personas con discapacidad en sus empresas para fomentar el trabajo en equipo y la moral.

Mientras tanto, Peña (2021) en su estudio realizado en Lima- Perú referente a la inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento concluye que las personas con discapacidad en el territorio peruano no se encuentran insertadas laboralmente a pesar de que existe una Ley que respalda sus derechos. Las políticas públicas en Latinoamérica y sobre todo en el Perú según esta síntesis se quedan en meros enunciados, puesto que no existe un poder coercitivo en su legislación para garantizar el cumplimiento de la Ley hacia este sector y garantizar así sus derechos.

En lo que se refiere al entorno familiar de las personas con discapacidad visual, Sisalima & Vanegas (2013), manifiestan que existen varios aspectos que influyen en la vida de las personas con discapacidad visual entre las más destacadas se encuentra una regular situación económica que causan alteraciones en su desarrollo.

5. Metodología

El presente trabajo investigativo ha sido construido mediante la utilización de métodos, técnicas e instrumentos que facilitaron su enfoque y desarrollo.

El método científico permitió el planteamiento de la problemática, dirigió una investigación clara y ordenada, además que facilitó la experimentación y posterior recolección de datos.

Otro de los métodos que se utilizó lo constituye el inductivo- deductivo, el cual permitió analizar información general de la temática para luego realizar acercamientos más particulares que nos permitió establecer conclusiones respecto de esta.

El método analítico – sintético también estuvo presente en este trabajo investigativo, pues nos guio para la realización de un estudio pormenorizado de las variables que conforman el estudio de caso, para su posterior síntesis.

Este trabajo conllevó un enfoque mixto, por un lado, estuvo el cualitativo que se basó en entrevistas y cuantitativo en encuestas y fuentes de información secundaria.

En detalle, la parte cualitativa conllevó a entrevistas estructuradas a las Jefaturas de Talento Humano del sector público tomando como muestra el Gobierno Provincial de Loja, la Gobernación de Loja y, en la parte privada la Industria Lojana de Especerías (ILE), y la empresa de horchatas “La Sureñita”, con la finalidad de recabar información que permitió conocer la inserción laboral, en qué áreas de la institución desempeñan sus funciones, cuáles son los perfiles que necesitan para llenar las vacantes que el caso que existiesen, el nivel de adaptabilidad en el campo laboral, cómo perciben la productividad de las personas con discapacidad visual. Al culminar las entrevistas se procedió a su sistematización para ello se empleó, 5 etapas que propone Mejía- Gil (2017) lectura, establecimiento de preguntas orientadas, categorización, interpretación y estructura del informe.

Según el CONADIS (2018) existen 311 personas con discapacidad visual que habitan en el cantón Loja, de la cual se tomó en consideración 80 personas pertenecientes a la Asociación de invidentes de Loja (AIL), Asociación de personas con discapacidad visual de la Provincia de Loja y la Fundación Tiflológica Ecuatoriana Punto 7, así como personas con discapacidad visual que aún no se encuentran agremiadas.

Las técnicas constituyen las herramientas que ayudan al método a orientarnos a un fin. Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, la misma

que estuvo estructurada de catorce preguntas dirigidas a las personas que conforman la población detallada anteriormente, cabe señalar que esta encuesta se diseñó en el sistema de lecto- escritura Braille, esto debido a las a las características de la población de estudio.

La aplicación de las encuestas permitió conocer aspectos de su entorno social y familiar, su nivel de educación y su situación laboral. Luego de obtener los datos, se procedió a tabularlos y presentar los gráficos correspondientes mediante estadística descriptiva.

La utilización de los métodos y técnicas antes descritas coadyuvaron a alcanzar cada uno de los objetivos planteados en el presente proyecto investigativo.

6. Resultados

6.1. Objetivo Específico 1

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico del trabajo de investigación referente a: **conocer el entorno social y familiar de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja**, se ha realizado la aplicación de una encuesta a una muestra de 80 de personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja en una comprendida entre 18 a 50 años.

El trabajo de campo para la presente investigación ha arrojado los siguientes resultados, en la pregunta número 1 referente a los rangos de discapacidad de las personas encuestadas tenemos, como lo presenta la Figura 1 que el 90 % de los encuestados pertenecen al rango de discapacidad comprendido entre el 75% a 84%; el 6 % pertenecen al rango de 85% a 100%; y el 4 % corresponden al intervalo de 50% a 74%, cabe resaltar que los rangos antes descritos se obtuvieron de la página oficial del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y el Ministerio de Salud Pública es el Órgano encargado de expedir los carnets de discapacidad previo a una valoración que la efectúan un equipo multidisciplinario de profesionales, conformado por un psicólogo, una trabajadora social y el médico especialista.

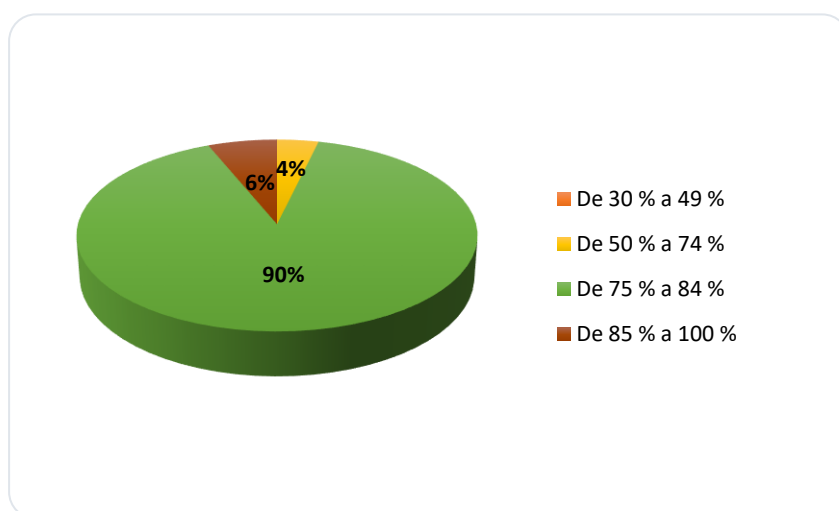


Figura 1. Rango de discapacidad

En la segunda interrogante efectuada a las personas con discapacidad visual, dirigida a determinar la dependencia o independencia se obtiene un resultado que se evidencia en la Figura 2, en la cual se representa que el 72 % de la muestra desarrollan sus actividades de manera autónoma, frente a un 28 % que lo hacen con ayuda, puesto que su círculo familiar ha sido el impedimento constante para que este porcentaje de encuestados no hayan tenido la

rehabilitación plena en los lo que concierne a orientación y movilidad, en consecuencia, no han adquirido destrezas que les permitan un desplazamiento independiente.

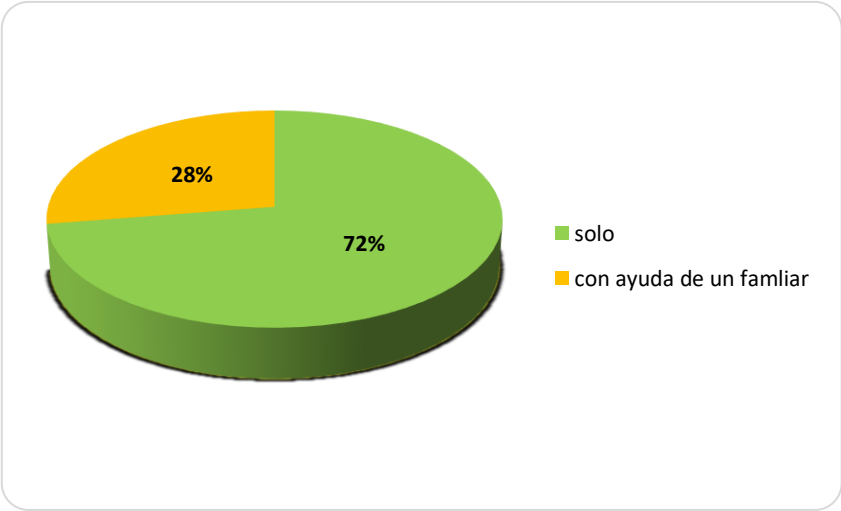


Figura 2. Independencia

Con referencia al nivel de aceptación familiar se puede observar en la Figura 3 que un 73% de los encuestados tienen una aceptación positiva manifiestan que los apoyan para que alcancen un adecuado desenvolvimiento personal y el 27% manifiesta que su familia considera su discapacidad como un problema, lo que incide negativamente en la situación psicológica de las personas con discapacidad.

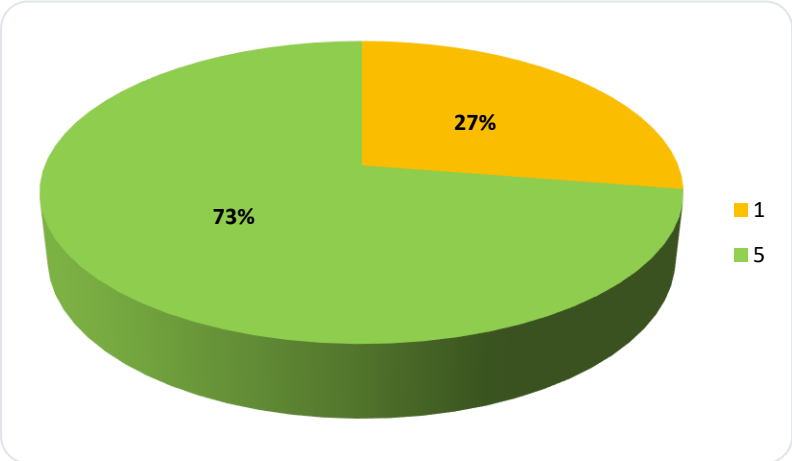


Figura 3. Aceptación familiar

Las encuestas en lo referente al nivel de ingresos económicos de sus familiares se pudo recabar la siguiente información que se grafica en la Figura 4, en la que se puede notar que la gran mayoría de las familias de las personas encuestadas poseen escasos recursos económicos, ya que no poseen un empleo decente, se han visto en la necesidad de desempeñar actividades de comercio informal para subsistir; así mismo se evidencia que un mínimo porcentaje poseen una buena economía que les ha permitido vivir dignamente.

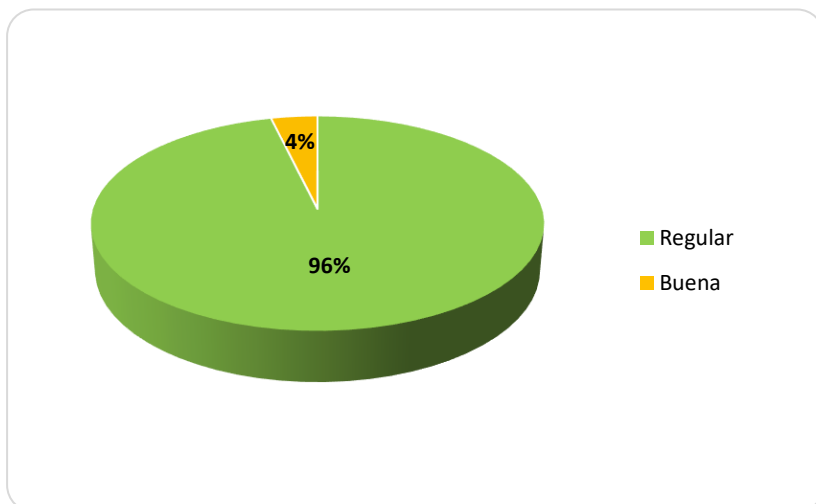


Figura 4. Situación económica

En lo que respecta a la aceptación social se contempla en la Figura 5 que el 100% de personas encuestadas se sienten rechazadas por la sociedad, pues consideran que a pesar de que las políticas públicas los han visibilizado aún existen barreras sociales, como la sobrevaloración, y físicas como la inexistencia de herramientas tecnológicas en las diferentes entidades que les impiden desarrollarse laboralmente en espacios administrativos de mayor jerarquía.

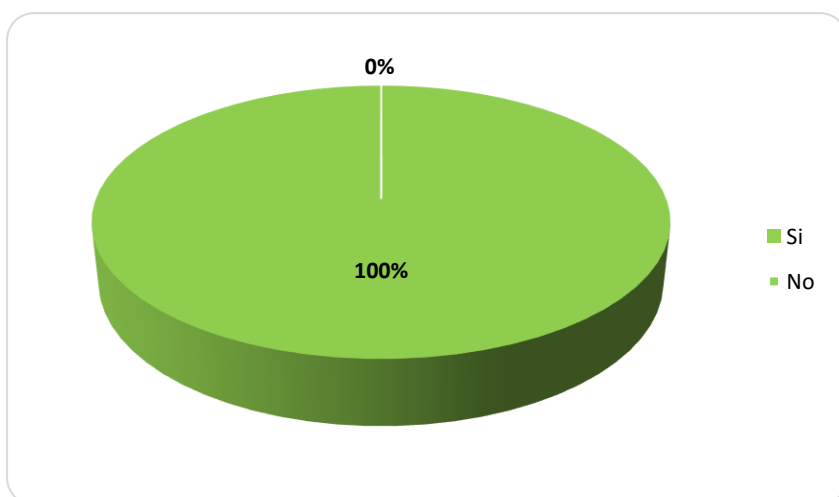


Figura 5. Aceptación social

6.2. Objetivo Específico 2

Haciendo referencia al segundo objetivo de la investigación que es: **analizar los niveles de educación de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja**, algunas interrogantes nos han permitido obtener información referente al tema.

Al indagar sobre el nivel de estudios de las personas con discapacidad visual la Figura 6 nos muestra que el 1% de las personas encuestadas manifiestan que han culminado sus estudios

hasta la primaria debido a las carencias económicas de sus padres, el 91% los han cursado hasta la secundaria puesto que al no existir las herramientas necesarias que coadyuven al proceso de enseñanza-aprendizaje adaptadas a sus necesidades se les ha imposibilitado continuar con sus estudios, mientras que el 6% han terminado sus estudios de tercer nivel con dificultades ya que los docente no cuentan con formación académica para incluir a las personas con discapacidad visual en sus aulas y tan solo el 2% han tenido oportunidad de cursar su cuarto nivel.

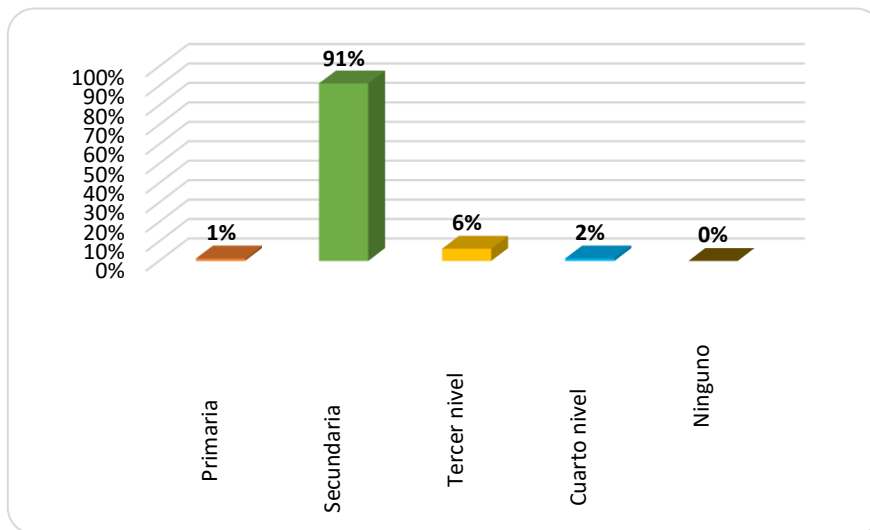


Figura 6. Nivel de instrucción

Por otro lado, acerca de la utilización los lectores de pantalla para computadoras y celulares los resultados de las encuestas muestran que el 76 % que corresponden a 61 personas con discapacidad visual hacen uso de lectores como Jaws y TalkBack, los mismos que les han permitido la accesibilidad a equipos informáticos y telefonía móvil respectivamente, argumentan que, aunque el lector de pantalla JAWS es una herramienta indispensable para el uso del PC su licencia tienen un costo elevado lo que conlleva a que no posean las actualizaciones más avanzadas ya que trabajan con versiones crackeadas y el 24% restante desconocen la existencia de lectores de pantalla, pues manifiestan que en su escolaridad únicamente conocieron la máquina de escribir manual y esta herramienta ya se encuentra descontinuada.

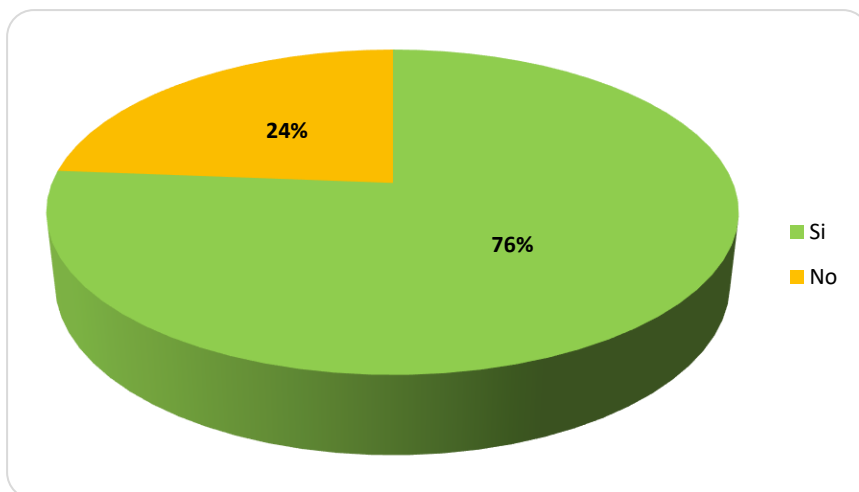


Figura 7. Uso de lectores de pantalla

Asimismo, acerca del uso del sistema de lecto escritura Braille se observa en la Figura 8 que el 26% de los encuestados lo vienen utilizando de una forma continua pues han tenido la oportunidad de estudiar en el Instituto especial Byron Eguiguren y en la Unidad Educativa Especial Luis Braille , este sistema ha sido el único medio de comunicación que les ha facilitado el intercambio información, se convirtió en un apoyo sustancial para extender sus estudios pues sus bajos recursos no les ha permitido hacer uso de las s actuales tecnología y un 74 % no han tenido la oportunidad de aprenderlo y otros lo han olvidado por su falta de práctica.

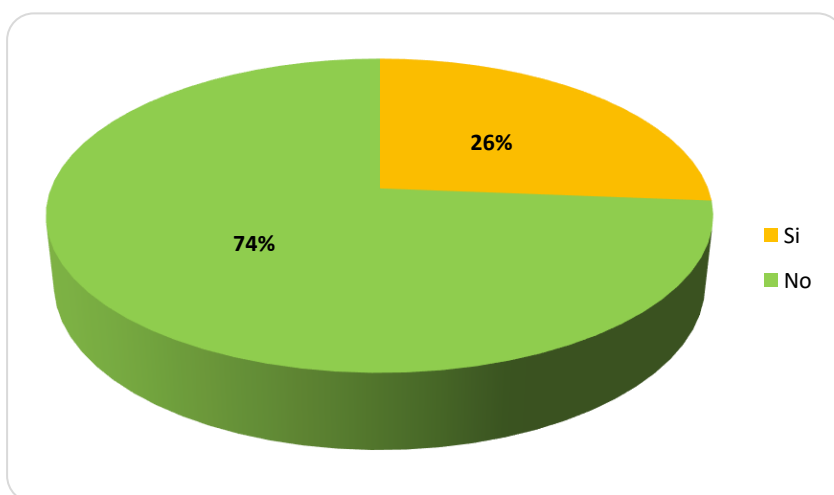


Figura 8. Uso del sistema de lecto escritura Braille

En lo referente a conocimientos informáticos la Figura 9, muestra que el 36 % de los encuestados no poseen conocimientos informáticos debido a que no han podido capacitarse en esta área, un 4% cuentan con conocimientos mínimos puesto que han utilizado un lector de pantalla de manera ocasional, el 50 % se sitúan en un rango intermedio de conocimientos ya que a pesar de su baja economía han podido acceder a un lector de pantalla en sus equipos móvil (TalBack) , el 6 % posee un nivel aceptable debido a que cuentan con equipos informáticos

aunque en su gran mayoría desactualizados pero acceden a ellos con el lector de pantalla JAWS y el restante 4 % tienen un alto nivel de conocimientos informáticos y tecnológicos que se evidencia en el manejo de equipos informáticos en sistemas operativos como Windows con los lectores de pantalla JAWS y NVDA, Mac con su lector de pantalla VoiceOver, Linux con su lector de pantalla Orca.

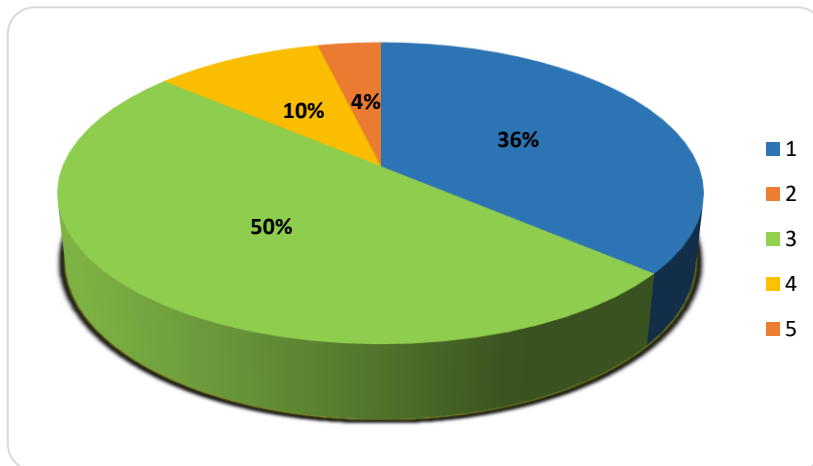


Figura 9. Conocimientos informáticos

6.3. Objetivo Específico 3

En lo que concierne al objetivo 3 de este trabajo investigativo que reza: **conocer el entorno laboral de las personas con discapacidad visual en instituciones públicas y privadas**, se ha logrado entender la realidad de las personas con discapacidad visual analizando las diferentes figuras.

A través de la Figura 10 que corresponde al lugar del trabajo de las personas con discapacidad visual los resultados muestran que un 3% no cuenta con un trabajo debido a que ha sido un obstáculo constante su discapacidad, su falta de habilidades y destrezas, entre otros factores que han influido notablemente para que a pesar de los sus esfuerzos por conseguir una fuente de empleo hasta el momento no se haya concretado, el 9 % se desempeña laboralmente en el sector privado lo que ha servido como ejemplo para sus compañeros con discapacidad visual como para otras empresas que aún no confían en el potencial de las personas con discapacidad visual, el 14 % se desempeña laboralmente en el sector público gracias a que la Ley Orgánica de Discapacidades contempla en su cuerpo legal su inserción laboral de las personas con discapacidad visual, el 18% efectúa actividades de micro emprendimiento ya que estas han representado una fuente de ingresos económicos para aplacar en una mínima parte sus necesidades y las de su familia y finalmente un 56 % desarrollan actividades informales como

venta de tarjetas de simert, confitería, quehaceres domésticos y más, a pesar de que arriesgan sus vidas es la única forma de obtener recursos económicos.

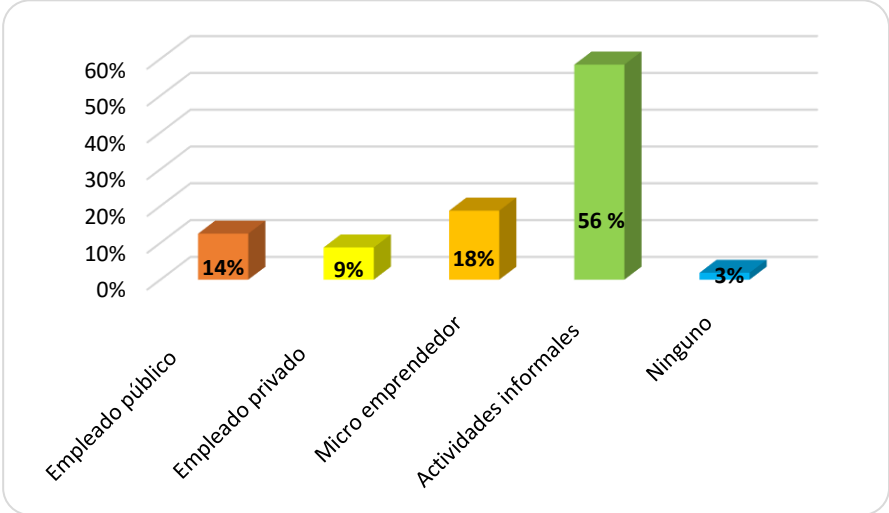


Figura 10. Experiencia laboral

En torno a los años de experticia laboral en la Figura 11 observamos que el 4% de las personas encuestadas no la poseen ya que ni las empresas privadas e instituciones públicas no consideran aptos sus perfiles , un 75 % tienen de 0 a 1 año de experiencia debido a la presión que ejerce la Ley Orgánica de Discapacidades fueron contratados por un determinado tiempo tan solo para que las empresas cumplan momentáneamente el porcentaje exigido , el 2% poseen una experiencia de 1 a 5 años en calidad de auxiliares de servicios generales, mensajeros actividades que poco a poco han ido desempeñando con esmero y así se han ganado la confianza de sus empleadores, el 10 % de 5 a 10 años este segmento ya cuenta con un trabajo estable, muchos de ellos son profesionales en la carrera de Derecho y realizan sus actividades en libre ejercicio , el 5 % posee una experiencia laboral de 10 a 15 años tiempo en cual han logrado mantenerse en su puesto de trabajo realizando esfuerzos para capacitarse y conocer las nuevas tecnologías y un 4 % cuentan con una vasta experiencia laboral, desempeñándose en cargos como docentes, profesionales del Derecho, músicos, comunicadores sociales, empleados públicos y privados.

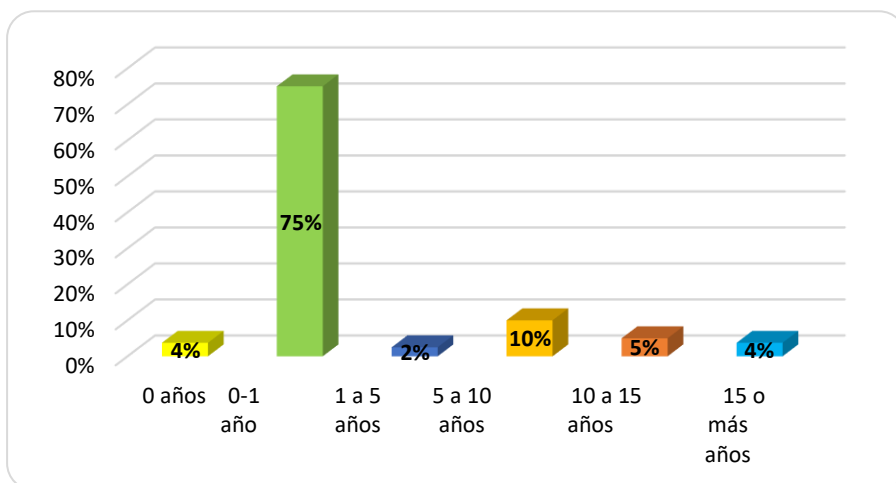


Figura 11. Años de experiencia

En síntesis, se observa en la Figura 12 que corresponde a los ingresos mensuales de las personas con discapacidad visual se distribuyen en los siguientes rangos sin ingresos el 4 % manifiestan que son sus familiares quienes solventan sus necesidades económicas, de 1 a 200 dólares se ubica un 75 % estos recurso los obtienen de actividades netamente informales, de 200 a 400 dólares el 7% son aquellas personas que se encuentran realizando actividades de microemprendimiento o que cuentan con un trabajo estable desde hace pocos años , de 400 a 600 dólares el 5 % este rango lo ocupan aquellas personas con discapacidad visual que poseen un trabajo sobre todo en el sector público y sus estabilidad laboral sobrepasa los 5 años , de 600 a 800 dólares el 6 % que lo integran los profesionales que se dedican a la docencia y de 800 a más un 3 % son los ciudadanos que cuentan con muchos años de desempeño laboral .

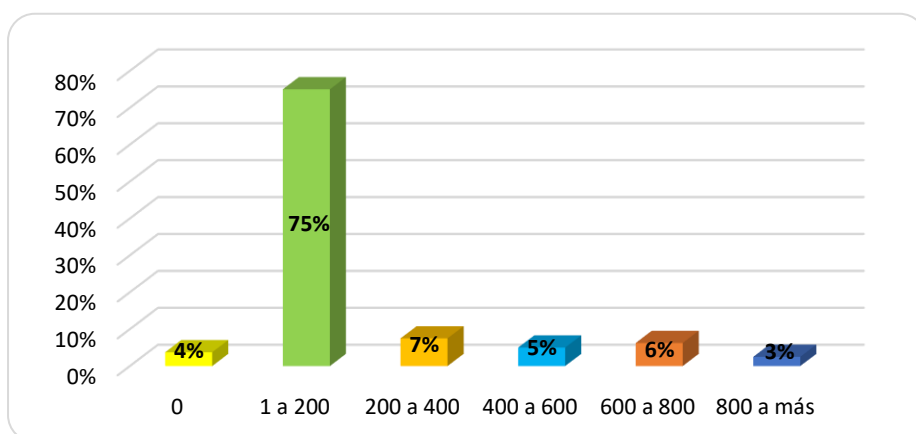


Figura 12. Ingresos mensuales

De las evidencias obtenidas se muestra en la Figura 13 que el 100 % de las personas con discapacidad visual conocen sus derechos contemplados en la Ley Orgánica de Discapacidades en lo referente a la inserción laboral, debido a que en su gran mayoría se encuentran afiliados en organizaciones de y para personas con discapacidad, concatenado a esto se suman los medios

de comunicación públicos y privados que realizan difusiones permanentes de los derechos consagrados en la Ley.

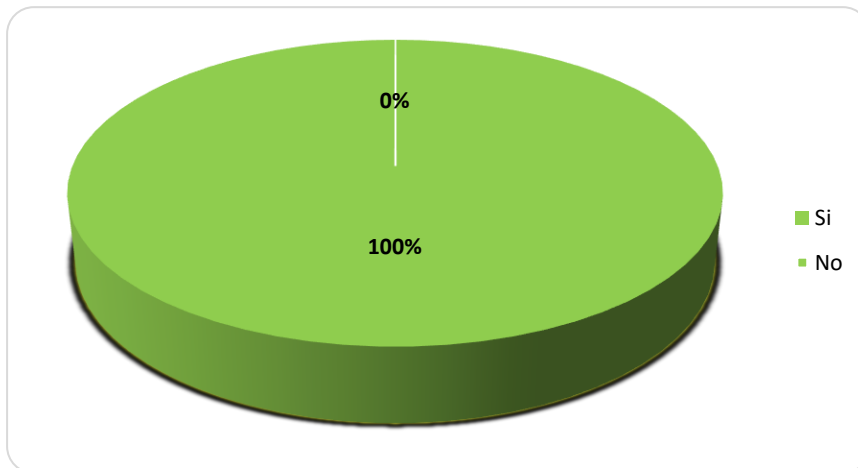


Figura 13. Derechos a la inserción laboral

De la información recabada en las entrevistas a los directores, encargados, jefes y gerentes de Talento Humano de instituciones tanto públicas como privadas podemos concluir que: en las instituciones públicas y privadas se encuentran insertadas laboralmente un porcentaje mínimo de personas con discapacidad visual, pues consideran que la infraestructura física es una limitante para su contratación, se suma a ello la carencia de herramientas informáticas con sistema de lecto escritura que les permita desarrollar sus actividades de manera eficaz, por lo otro lado entre de las aptitudes que requieren están presentes la formación académica en temas inherentes al manejo de herramientas informáticas así como en otras ramas, para que así puedan ser tomados en cuenta en áreas administrativas, financieras, de almacén; se demanda además para su inserción que se encuentren en un rango de discapacidad entre el 50 % al 84% para que puedan tener la posibilidad de movilizarse sin que los obstáculos encontrados en su camino no representen un peligro para su integridad física

Las entrevistas también arrojan que las personas con discapacidad visual que han sido insertadas en estas instituciones han contado con el respectivo proceso de inducción laboral, lo que ha conllevado a su adaptabilidad al clima laboral mencionados empleados y o trabajadores brindan sus aportes relacionados con la informática, centralilla, biblioteca Braille y en el área de limpieza.

7. Discusión

7.1. Objetivo Específico 1

De los resultados obtenidos se conoció que el que entorno familiar en el que las personas con discapacidad visual se desenvuelven es gratificante pues les ha conllevado a la mayoría de ellos convertirse en personas independientes efectuando sus actividades diarias de manera autónoma, aunque él no contar con una relación de dependencia a nivel laboral no les ha facilitado desarrollarse holísticamente.

Por otro lado, en lo referente al nivel de ingresos económicos de sus familiares se pudo recabar la siguiente información que refleja que la gran mayoría de las familias de las personas con discapacidad poseen escasos recursos económicos, ya que no poseen un empleo decente, se han visto en la necesidad de desempeñar actividades de comercio informal para subsistir.

De lo antes descrito, se afianza lo que exteriorizan Sisalima & Vanegas (2013) que existen varios aspectos que influyen en la vida de las personas con discapacidad visual entre las más destacadas se encuentra una regular situación económica que causan alteraciones en su desarrollo.

En lo que se refiere a la aceptación social de este grupo prioritario se evidencia un rechazo por parte de la sociedad pues aún existen barreras sociales y físicas.

Con lo mencionado anteriormente se concuerda con Duarte & Mora (2010), quienes aducen que debido a juicios de valor sociedad otorga poco valor y discriminación a este segmento de la población dejando notar su desprecio hacia ellos.

7.2. Objetivo Específico 2

Se evidencia en el trabajo de campo que las personas con discapacidad visual solamente cuentan con un nivel de estudios secundarios, pues la carencia de herramientas necesarias para su desarrollo en educación se encuentra ausentes en las entidades educativas, además de ello la poca preparación de los maestros se hace cada vez más acentuada para que no se logre una educación de calidad.

Es así que se concuerda con Corrales (2016), que hace notar la falta de adaptación al proceso de enseñanza aprendizaje de las personas con discapacidad visual. pues los discentes realizan fuertes críticas hacia los docentes por la falta de preparación para fomentar la educación inclusiva que demanda sus necesidades

Asimismo, Giovanna Peña (2012) manifiesta que una de las razones con mayor peso para se presente precariedad en las personas con limitaciones visuales es la falta de acceso a la educación que no les permite su preparación profesional generando que accedan a trabajos poco remunerados.

La urgencia de que los Ministerios de educación sobre todo, latinoamericanos inviertan en educación inclusiva se hace cada vez impercedera, pues, como lo manifiesta el autor Espinoza (2018) las oportunidades para que las personas con discapacidad sean insertadas laboralmente están estrechamente ligadas al nivel educativo y capacitación, elementos que conllevan a desarrollar sus habilidades y destrezas que serán puestas al servicio del sector privado o público, garantizando de esta forma una estabilidad laboral.

Por lo descrito en líneas anteriores, se concuerda con los autores Cuenca & Torres (2014) citados en el marco teórico del presente trabajo investigativo al manifestar que el Gobierno debe generar políticas que busquen potenciar las habilidades y destrezas de las personas que conforman este sector de atención prioritaria.

7.3. Objetivo Específico 3

El Estado ecuatoriano garantiza en uno de los apartados de su Constitución la inserción laboral de las personas con discapacidad, mientras que el Código de trabajo, la LOSEP y la Ley de discapacidades se enfocan más específicamente en darnos a conocer los pormenores de cómo se llevará a cabo esta inserción, en fin, estos cuerpos legales se focalizan en que el derecho al trabajo logre cumplirse en los ámbitos público y privado.

En este contexto, y tomando como precedente los resultados obtenidos respecto del trabajo de campo de la presente investigación se pudo determinar que la mayoría de personas con discapacidad visual de la ciudad de Loja no se encuentran insertados no se encuentran insertados laboralmente.

En el mismo sentido un aspecto importante a considerar es la falta de confianza que la mayoría de entidades públicas y privadas depositan en las personas con discapacidad visual, además de no contar con los espacios físicos y tecnológicos requeridos para que ellas puedan desarrollarse eficientemente.

Con los antecedentes antes expuestos se concuerda con Cuenca & Torres (2014) que manifiesta que las personas con discapacidad se encuentran en constante búsqueda de empleo,

especialmente a partir de 25 años, siendo unos de los factores más predominante la exclusión laboral, la falta de acceso a educación y el desconocimiento de las leyes que los protegen; por ello el Gobierno debe generar políticas que busquen potenciar las habilidades y destrezas de las personas que conforman este sector de atención prioritaria.

Sumado a ello, está el desapego a la normativa que regula y garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de este grupo de la sociedad por parte de quienes manejan las entidades públicas y privadas.

Una vez efectuado el trabajo de campo nace la necesidad de evidenciar una verdadera política pública con poder coercitivo que vele el cumplimiento total de lo plasmado en los cuerpos legales vigentes en nuestro país; es así que no se está cumpliendo con una de las metas establecidas en el Plan de Creación de oportunidades 2021-2025, en el que en la parte pertinente reza: “Aumentar el número de personas con discapacidad y/o sustitutos insertados en el sistema laboral de 70.273 a 74.547.

Concatenado a esto tenemos que la educación es otro derecho ineludible plasmado en nuestra Carta Magna sin embargo se ha evidenciado que las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja, en la actualidad en su gran mayoría no cuentan con una educación a nivel superior pues la educación inclusiva planteada por el Estado no termina de garantizar una accesibilidad plena para este sector poblacional.

8. Conclusiones

Después de haber culminado el trabajo investigativo se puede concluir que: El 77% de las personas con discapacidad visual no se encuentran insertadas laboralmente en instituciones públicas ni privadas, pues el contar con un trabajo informal o un microemprendimiento no les garantiza ninguna estabilidad laboral, por lo tanto, con esta premisa se puede verificar el cumplimiento del primer objetivo específico. En lo concerniente al entorno social al que se refiere el segundo objetivo específico se pudo constatar que el 100 % de las personas con discapacidad visual aún se sienten rechazados por la sociedad, pues los estereotipos y prejuicios existentes se han convertido en barreras sociales que impiden su inserción; en cuanto a su entorno familiar al que también hace referencia el segundo objetivo específico, podemos decir que la mayoría proviene de hogares de bajos recursos económicos; y su discapacidad ha sido aceptada, esta conclusión permite verificar el logro del objetivo propuesto. Frente al campo educativo al que se refiere el tercer objetivo específico, concluimos que un alto índice de las personas con discapacidad visual de la ciudad de Loja no cuenta con preparación académica de tercer nivel, de esta manera damos cumplimiento a este tercer objetivo.

Con los argumentos expuestos en líneas anteriores se concluye que aún faltan implementar mecanismos por parte del Gobierno para que las instituciones públicas y privadas estén en la capacidad de ejecutar políticas, que vayan orientadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad visual, contemplados en la Ley Orgánica de Discapacidades, como es el caso de inserción laboral. En lo que se refiere al ámbito educativo se deja notar la falta de preparación académica de las personas con discapacidad visual en lo que concierne al nivel superior, situación que se torna como un obstáculo en el momento de la búsqueda de una oportunidad de trabajo, ya que no cuentan con las habilidades y destrezas que requieren las entidades contratantes, otro factor que impide un adecuado desenvolvimiento es la discriminación social, ya que los consideran inferiores al resto de la población, menospreciando su independencia.

9. Recomendaciones

Frente a las conclusiones se realiza las siguientes recomendaciones: Que el Gobierno ecuatoriano conmine al Ministerio de Trabajo para que se dé un cumplimiento efectivo de lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades respecto de la inserción laboral, además, de considerar dentro del presupuesto general del Estado una asignación de un porcentaje anual, el mismo que debe ser distribuido en las diferentes instituciones públicas para la contratación de personas con discapacidad, especialmente visual, ya que son las más rezagadas, también se sugiere que dentro de este presupuesto se asigne recursos al Ministerio de Educación para la capacitación docente en cuanto a metodología para la educación inclusiva. Otra de las recomendaciones es que el Ministerio de Inclusión Económica y Social pueda realizar estudios de caso para que se acerque a la realidad en la que se desenvuelven las personas con discapacidad visual, concatenado a ello se debería efectuar investigaciones orientadas a la capacitación de los docentes en lo referente a educación especial para que se encuentran preparados, con ello se garantiza una educación inclusiva apegada a la realidad de las personas con discapacidad visual.

10. Bibliografía

- Ambroggio, S. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. *Repositorio Universidad Empresarial*, 2–99. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13105>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. *Registro Oficial Suplemento*, 1–10. www.lexis.com.ec
- Beeken, J. (1991). Const. *Toegepaste Taalwetenschap in Artikelen*, 40, 169–175. <https://doi.org/10.1075/ttwia.40.16bee>
- Corrales, A. (2016). . Angélica Corrales Huenul Valentina Soto Hernández Gabriela Villafañe Hormazábal Revista. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas En Educación,”* 16, 1–29. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44746861005.pdf>
- Cuenca, R., & Torres, G. (2014). *Contexto laboral de las personas con discapacidad de la ciudad de Loja*. 168. <http://dspace.unl.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4343/>
- Empresariales, C. (2021). *La insercion laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento*.
- Espinoza, M. & G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1–13.
- Hernández Ríos, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46–59.
- Sánchez Caballero, M. (2015). Baja visión y tecnología de acceso a la información. *La Ciudad Accesible*, 8, 1–102.
- Seoane, J., & Seoane, J.-A. (2011). ¿Qué es una persona con discapacidad? *Agora: Papeles de Filosofía*, 30(1), 143–161.
- Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Araucaria*, 10(20), 64–94.
- Tribunal Constitucional dela Republica del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. *Registro Oficial*, 726, 1–51.

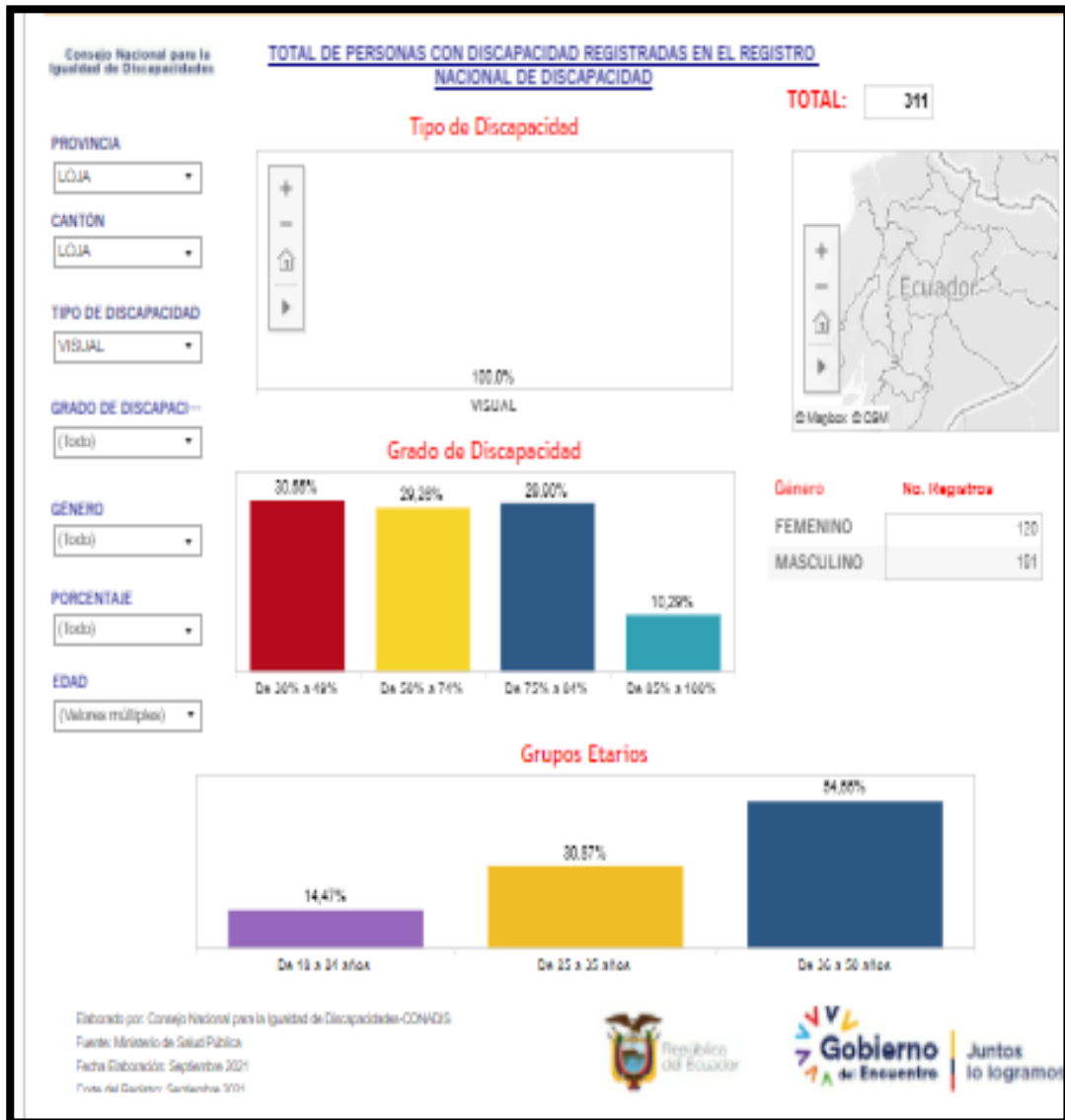
Urta Wachtendorff, F. (2011). *Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana*. 321.

Villar, L., & Pérez, C. (2018). *Informe Mensual Del Mercado Laboral Inclusión Laboral De Las Personas Con Discapacidad*. 12.

<https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>

11. Anexos

Anexo 1. Datos estadísticos CONADIS



PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORALMENTE ACTIVAS

TOTAL: 151

PROVINCIA

LOJA

CANTÓN

LOJA

SECTOR AFILIADOR

(Todo)

PERSONAS ACTIVAS LABORALMENTE

(Todo)

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL

IESS

TIPO DE DISCAPACIDAD

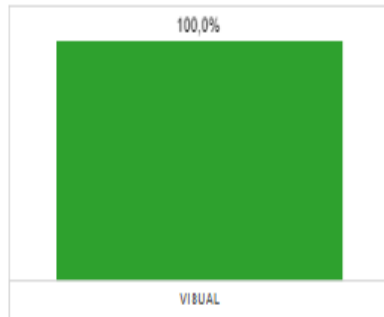
VISUAL

GRADO DE DISCAPACIDAD

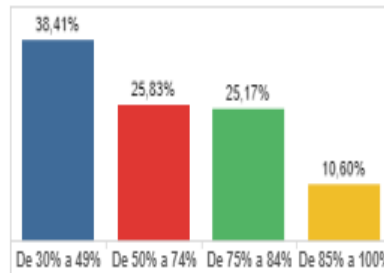
(Todo)

- (Todo)
- De 30% a 49%
- De 50% a 74%
- De 75% a 84%
- De 85% a 100%

TIPO DE DISCAPACIDAD



GRADO DE DISCAPACIDAD



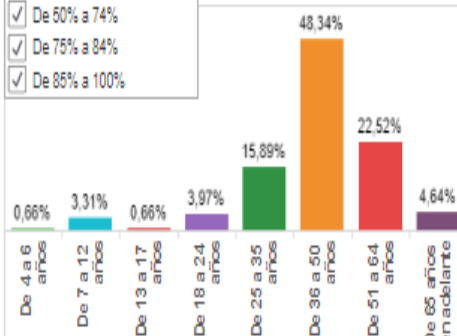
Persona con discapacidad

144

Sustituto de Persona con Discapacidad

7

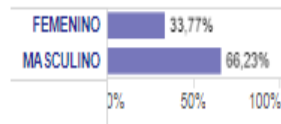
POS ETARIOS



Referencias: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades-CONADIS
Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
Fecha de corte: Septiembre 2021

* Edad de los sustitutos/as corresponden a las personas con Discapacidad a las que representan.

GÉNERO



Buena ()

Muy buena ()

5. ¿Considera usted que en la ciudad de Loja existe discriminación hacia las personas con discapacidad visual?

Si ()

No ()

6. ¿Cuál es su nivel de instrucción?

a. Primaria ()

b. Secundaria ()

c. Tercer nivel ()

d. Cuarto nivel ()

e. Ninguno ()

7. ¿Utiliza usted los lectores de pantalla para computadores y celulares?

Si ()

No ()

¿Cuáles?.....

8. ¿Usted hace uso del sistema de lecto escritura Braille?

Si ()

No ()

9. Califique en una escala del 1 al 5 sus conocimientos informáticos

Donde 1 significa que no conoce nada y 5 que se encuentra preparación tecnológicamente.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5 ()

10. ¿Actualmente en qué trabaja?

Empleado público ()

Empleado privado ()

Micro emprendedor ()

Actividades informales ()

Ninguno

11. ¿Su experiencia laboral es de?

- 0-1 año ()
- 1 a 5 años ()
- 5 a 10 años ()
- 10 a 15 años ()
- 15 o más años ()

12. ¿A cuánto ascienden sus ingresos mensuales?

.....

13. Al momento de buscar empleo ¿Cuál ha sido su principal inconveniente?

.....

.....

14. ¿Conoce sus derechos y obligaciones plasmados en la Ley Orgánica de discapacidades vigente en el Ecuador?

Si ()

No ()

Gracias

.....
.....
6. ¿Cuál sería el rango de discapacidad visual que un empleado y/o trabajador debería tener para ocupar una plaza de trabajo en su institución/ empresa?

De 30 % a 49 % ()

De 50 % a 74 % ()

De 75 % a 84 % ()

De 85 % a 100 % ()

7. ¿Conoce a personas con discapacidad visual fuera de su institución/empresa que se hayan destacado laboralmente?

.....
.....

8. ¿Conoce usted lo referente a la inserción laboral de las personas con discapacidad que reza en la Ley Orgánica de discapacidades vigente en el Ecuador?

.....
.....

Gracias

ENTREVISTAS

Entrevista Directora de Talento Humano del Gobierno Provincial de Loja

- 1. Dentro de la nómina de empleados y/o trabajadores de la institución/empresa que usted dirige están insertas personas con discapacidad visual? ¿Cuántas?**

La institución cuenta con 520 entre empleados y trabajadores aproximadamente de los cuales 4 personas con discapacidad visual se encuentran insertas laboralmente.

- 2. ¿En qué áreas de la institución/empresa se desempeñan las personas con discapacidad visual?**

Tenemos uno en la biblioteca Braille servidor bajo la LOSEP y los otros tres del Código de trabajo, uno en la centralilla y dos conserjes.

- 3. ¿Qué aptitudes la institución/empresa requiere que desarrollen las personas con discapacidad visual?**

Primero bueno hablamos de las actitudes ehhh **conductuales personales, buena actitud para el trabajo, ehh responsabilidad nooo, puntualidad** ese tipo de cosas que son necesarias, al pasar al tema de intelecto no la la la formación académica es importante dependiendo del área que podamos requerir e insertar personas con ese tipo de discapacidad. Creo que ahorita la tecnología les ayuda muchísimo, tengo conocimiento **que hay sistemas de computadoras con audio que les sirve a ellos y deberían estar preparados** porque eso nos ayuda para que puedan laborar no, nosotros estamos abiertos a tener este tipo de personas con discapacidad, pero si ellos vienen con previo conocimiento nos ayudan mucho más.

- 4. Cree usted que las personas con discapacidad visual podrían aportar con sus conocimientos en su institución/empresa?**

Sí, claro que si esteee creo yo pues que más aportarían en las áreas administrativas o las áreas este ehh a lo mejor agregadoras de valor pero no tendrían que salir a campo, hay muchas opciones de poder trabajar en por ejemplo en en las áreas financieras, jurídica, administrativa mismo sin embargo lo que nos haría muchísima falta es disposición de la institución el tema físico de la institución, la infraestructura que no nos ayuda mucho para que se puedan movilizar a lo mejor con facilidad por su misma discapacidad y también la implementación de tecnologías ehh que serían necesarias para que ellos

puedan este trabajar no porque hay que considerar que eh tendríamos que tener impresoras Braille o al mejor temas deeee también de opciones tecnológicas de audio para que ellos puedan este desarrollar su su trabajo.

5. ¿Cuál sería el rango de discapacidad visual que un empleado y/o trabajador debería tener para ocupar una plaza de trabajo en su institución/ empresa?

Considerando un poco las limitaciones de la institución yo creo que lo máximo que podríamos llegar es hasta el rango de 50 % a 74 % para que a lo mejor este no se dificulte también el trabajo de ellos y nosotros también como institución podamos brindar las facilidades que necesitan.

6. ¿Conoce a personas con discapacidad visual fuera de su institución/empresa que se hayan profesionalmente?

Ehh específicamente no aquí en Loja no, a nivel internacional sí algunos más bien ehh músicos noo muy destacados que tienen su dificultad visual sé que desarrollan muchísimo el oído entonces ayuda esto mucho para la música, entiendo además que debe haber muchísimas personas con discapacidad visual que son muy bueno profesionales.

7. ¿Conoce usted lo referente a la inserción laboral de las personas con discapacidad que reza en la Ley Orgánica de discapacidades vigente en el Ecuador?

No tengo mucho conocimiento no.

Entrevista a la Encargada de Talento Humano de la Gobernación de la Provincia de Loja

1. Dentro de la nómina de empleados y/o trabajadores de la institución/empresa que usted dirige están insertas personas con discapacidad visual? ¿Cuántas?

Sí, actualmente contamos únicamente ehhh con un servidor con discapacidad visual dentro de la Gobernación

2. ¿En qué áreas de la institución/empresa se desempeñan las personas con discapacidad visual?

El está dentro del ehhh cargo de conserje, ya dentro de las funciones como le digo no son es él forma parte de la gestión administrativa-financiera pero sus funciones más son de carácter de apoyo ehhh más no administrativas entonces si bien es cierto nos apoya dentro de las actividades que son funciones de limpieza de mantenimiento de la institución ehhh las cuales las hace acertadamente muy bien.

3. ¿Qué aptitudes la institución/empresa requiere que desarrollen las personas con discapacidad visual?

Primero la aptitud ehhh de adaptarse al cambio ehhh, la aptitud más bien de conocimiento aquí no viene hacer muy importante, pero si es la aptitud de flexibilidad ehhh porque si bien es cierto eso aquí funciona dentro de algunas unidades pero que viene hacer importante ehhh el tema de adaptarse in-incluso dentro de los diferentes roles ehh más que todo por el tema de de confianza de algunas Unidades que que también se manejan aquí. Ehhh lo principal es ehhh ehhh simplemente para mí lo más importante el tema de un manejo de herramientas informáticas que si bien es cierto aquí estamos adaptando a el tema de la persona con discapacidad visual, pero si viene ehhh a ser importante de tener un conocimiento general de lo que es la parte técnica y las herramientas tecnológicas.

4. Cree usted que las personas con discapacidad visual podrían aportar con sus conocimientos en su institución/empresa?

Una persona que ya tiene conocimientos sobre todo técnicos en herramientas ofimáticas ya está en la capacidad de involucrarse en cualquier área de aquí porque lo que se necesita básicamente es que conozcan el tema de herramientas entonces estarían en la parte administrativa, en la parte técnica, en el almacén porque como institución siendo muy sincera si le hace falta tener aquí más personas, estamos más bien con un recurso mínimo de este personal y nos viene bien que nos apoyen personas con discapacidad en general.

5. ¿Cuál sería el rango de discapacidad visual que un empleado y/o trabajador debería tener para ocupar una plaza de trabajo en su institución/ empresa?

Bueno estee la verdad que aquí hablamos de rango que de alguna forma enfocarían que persona o no es {útil y para mí la verdad que todas las personas que laboran dentro de la institución ehh son adaptables a las necesidades de la institución porque para ello manejamos ciertos patrones que permiten viabilizar a que unidad sería o correcto para mí una persona que tenga del 85 % al 100 % o del 50 % al 74% está dentro del margen que la institución puede manejar porque para eso tanto la Unidad de Talento Humano como las demás Unidades que incorporan esta institución deben adaptarse a la persona que se incorporaría a la institución.

6. ¿Conoce a personas con discapacidad visual fuera de su institución/empresa que se hayan profesionalmente?

No la verdad que aquí no conozco de una persona con discapacidad visual que se haya destacado laboralmente.

7. ¿Conoce usted lo referente a la inserción laboral de las personas con discapacidad que reza en la Ley Orgánica de discapacidades vigente en el Ecuador?

Sí algunos si conozco porque como aquí tenemos dentro de la institución tenemos 6 compañeros que tienen discapacidad en general o existen los sustitutos entonces nos ha tocado no especializarnos sino conocer a forma general cuales son eh en este caso sus espacios en tema de ubicación del lugar de trabajo. Las instituciones públicas deben tener un 5 % mínimo dentro de la inserción laboral de personas con discapacidad.

EMPRESAS PRIVADAS

Entrevista al Jefe de Talento Humano de la Industria Lojana de especerías ILE C.A

1. Dentro de la nómina de empleados y/o trabajadores de la institución/empresa que usted dirige están insertas personas con discapacidad visual? ¿Cuántas?

Como ILE no tenemos contratada ninguna persona con discapacidad visual, sin embargo, aquí trabaja y ejerce funciones un colaborador que se llama José David Benítez quien tiene discapacidad visual, pero pertenece a la empresa comercializadora.

2. ¿En qué áreas de la institución/empresa se desempeñan las personas con discapacidad visual?

El colaborador con discapacidad visual se desempeña en las áreas de sistemas informáticos y marketing

3. ¿Qué aptitudes la institución/empresa requiere que desarrollen las personas con discapacidad visual?

Bueno las aptitudes que nosotros requerimos primero ver qué formación tienen, si no tiene alguna formación se podría justamente darle algún trabajo o algún cargo que él pueda desempeñar indudablemente en ILE realmente todas las personas que se vinculan tienen un proceso de adaptabilidad y capacitación para que ejerzan sus funciones.

4. Cree usted que las personas con discapacidad visual podrían aportar con sus conocimientos en su institución/empresa?

Nosotros tenemos aquí como mencioné hace un momento a José David Benítez que cuando se vinculó él tenía aptitudes, destrezas y habilidades una de las cuales de él es la parte de sistemas, apoyó justamente en sistemas haciendo cambio de drivers, formateos, haciendo actualización de software sin ningún problema, indudablemente se e daba las herramientas, tenía un equipo humano que lo apoyaba con lo que requería y por habilidades y destrezas particulares de él en temas de negocios y emprendimientos propios él tiene una gran habilidad en tema de radio, tiene voz entonces él actualmente está en el departamento de marketing.

5. **¿Cuál sería el rango de discapacidad visual que un empleado y/o trabajador debería tener para ocupar una plaza de trabajo en su institución/ empresa?**

Realmente todos los rangos se les podría insertar dependiendo la función que iría a cumplir.

6. **¿Conoce a personas con discapacidad visual fuera de su institución/empresa que se hayan profesionalmente?**

No he tenido la oportunidad de conocer.

7. **¿Conoce usted lo referente a la inserción laboral de las personas con discapacidad que reza en la Ley Orgánica de discapacidades vigente en el Ecuador?**

Actualmente claro que sí nosotros estamos justamente siempre pasados con dos personas más que nos exige la Ley que es el 4 %, personas con discapacidad auditiva, física y más.

Entrevista al gerente de la compañía La Sureñita S.A

1. **Dentro de la nómina de empleados y/o trabajadores de la institución/empresa que usted dirige están insertas personas con discapacidad visual? ¿Cuántas?**

Estimado maestrante en mi empresa no se ha contratado personas con discapacidad visual.

2. **Si su respuesta es negativa detalle las razones**

Bueno sabe que no hemos estado contratando este tipo de personas pues que en estos últimos años hemos estado creciendo de a poco, hemos incrementado más maquinaria ehh hemos tratado de optimizar el tema ehh de recurso y más que todo uno de los grandes problemas es que las industrias es un poco más complicado contratar personas con discapacidad visual por el manejo de la maquinaria y tantas cosas no, corren peligro porque ahí tenemos máquinas que incluso que que hay personas que manejan todo tipo

de señalética, instructivos de uso de la maquinaria sin embargo se han cortado los dedos.

3. ¿Qué aptitudes la institución/empresa requiere que desarrollen las personas con discapacidad visual?

Las ganas de trabajar, tampoco es que necesitamos que tengan maestrías ni tampoco que sean titulados sino más bien sería ehh buscarle el el lugar oportuno que esta persona pueda laborar, además que **tengan la capacidad de trasladarse a nuestra fábrica** que queda distanciada de la urbe específicamente en el kilómetro y medio vía a Malacatos.

4. Cree usted que las personas con discapacidad visual podrían aportar con sus conocimientos en su institución/empresa?

Claro que sí pues yo creo que tener una discapacidad visual, auditiva o física no les dificulta para trabajar en ninguna empresa del mundo depende de la calidad moral de los gerentes que puedan ayudarles.

5. ¿Cuál sería el rango de discapacidad visual que un empleado y/o trabajador debería tener para ocupar una plaza de trabajo en su institución/ empresa?

Yo creo que no habría problema en ninguno de los rangos, tendríamos que ver el lugar oportuno, Dios quiera que podamos crecer más.

6. ¿Conoce a personas con discapacidad visual fuera de su institución/empresa que se hayan profesionalmente?

Aquí en Loja no he visto mucho, en otras ciudades como Guayaquil y Quito he observado persona con discapacidad visual en los bancos e incluso haciendo una especie de protocolo.

7. ¿Conoce usted lo referente a la inserción laboral de las personas con discapacidad que reza en la Ley Orgánica de discapacidades vigente en el Ecuador?

Al 100 % no, pero sí sé que cada empresa debe contratar una persona con discapacidad por un cierto número de empleados.

SISTEMATIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

1. **Lectura**
2. **Establecimiento de preguntas**

GUIÓN PARA LA ENTREVISTA DE JEFES DE TALENTO HUMANO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

1. Dentro de la nómina de empleados y/o trabajadores de la institución/empresa que usted dirige están insertas personas con discapacidad visual? ¿Cuántas?
2. Si su respuesta es negativa detalle las razones
3. ¿En qué áreas de la institución/empresa se desempeñan las personas con discapacidad visual?
4. ¿Qué aptitudes la institución/empresa requiere que desarrollen las personas con discapacidad visual?
5. Cree usted que las personas con discapacidad visual podrían aportar con sus conocimientos en su institución/empresa?
6. ¿Cuál sería el rango de discapacidad visual que un empleado y/o trabajador debería tener para ocupar una plaza de trabajo en su institución/ empresa?
De 30 % a 49 % ()
De 50 % a 74 % ()
De 75 % a 84 % ()
De 85 % a 100 % ()
7. ¿Conoce a personas con discapacidad visual fuera de su institución/empresa que se hayan profesionalmente?
8. ¿Conoce usted lo referente a la inserción laboral de las personas con discapacidad que reza en la Ley Orgánica de discapacidades vigente en el Ecuador?

3. Codificación o categorización

Categoría	Código
Inserción laboral de personas con discapacidad	rojo
Aptitudes requeridas	azul
Aportes institucionales	verde

Rango de discapacidad aceptable para ejercer trabajo	anaranjado
--	-------------------

4. Informe de la entrevista

De la información recabada en las entrevistas a los directores, encargados, jefes y gerentes de Talento Humano de instituciones tanto públicas como privadas podemos concluir que: en las instituciones públicas y privadas se encuentran insertadas laboralmente un porcentaje mínimo de personas con discapacidad visual, pues consideran que la infraestructura física es una limitante para su contratación, se suma a ello la carencia de herramientas informáticas con sistema de lecto escritura que les permita desarrollar sus actividades de manera eficaz, por lo otro lado entre de las aptitudes que requieren están presentes la formación académica en temas inherentes al manejo de herramientas informáticas así como en otras ramas, para que así puedan ser tomados en cuenta en áreas administrativas, financieras, de almacén; se demanda además para su inserción que se encuentren en un rango de discapacidad entre el 50 % al 84% para que puedan tener la posibilidad de movilizarse sin que los obstáculos encontrados en su camino no representen un peligro para su integridad física

Las entrevistas también arrojan que las personas con discapacidad visual que han sido insertadas en estas instituciones han contado con el respectivo proceso de inducción laboral, lo que ha conllevado a su adaptabilidad al clima laboral. Mencionados empleados y o trabajadores brindan sus aportes relacionados con la informática, centralilla, biblioteca Braille y en el área de limpieza.

Anexo 4. Certificación de traducción del abstract

Carlos Rivas

**LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE
IDIOMA INGLÉS**

CERTIFICO:

Haber realizado la traducción del Abstract del Trabajo de titulación de la Maestría en Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Loja denominado **“La inserción laboral de las personas con discapacidad visual en la ciudad de Loja en las edades comprendidas entre 18 a 50 años”** de la Ing. Mireya Alexandra Rivas Herrera con cédula de identidad 1104358922.

Esto es todo puedo certificar en honor a la verdad, autorizo a la interesada hacer uso del presente documento en lo que estime conveniente.

Loja, 16 de mayo de 2022

Atentamente,



Lcdo. Carlos Rivas

CI: 1104239148

Registro Senescyt: 1008-13-1195857

Quito, 15/05/2022

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que RIVAS HERRERA CARLOS ALBERTO, con documento de identificación número 1104239148, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: RIVAS HERRERA CARLOS ALBERTO
Número de documento de identificación: 1104239148
Nacionalidad: Ecuador
Género: MASCULINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1008-13-1195857
Institución de origen	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION EN LA ESPECIALIDAD DE IDIOMA INGLES
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2013-02-19
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados tanto nacionales como extranjero han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento de la emisión de la titulación.
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 126 y 129 de la Ley Orgánica de Educación Superior y 56 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada de titulaciones nacionales, se recomienda solicitar a la institución de educación superior nacional que emitió el título, la rectificación correspondiente y de ser una titulación extranjera solicitar la rectificación a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:

MARIA JOSÉ RODRÍGUEZ V.

María José Rodríguez Villota
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 15/05/2022 5.44 PM