



**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS**

**SEMINARIO DE GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO DE  
LICENCIATURA EN LA CARRERA DE COMUNICACIÓN PARA EL  
DESARROLLO**

**Tema**

**Perspectivas de inserción laboral en las instituciones públicas y privadas para las personas con discapacidad visual en el departamento de Managua durante el primer semestre del año 2020.**

**Carrera: Comunicación para el Desarrollo**

**TUTOR:**

**MSc. Milán Prado**

**AUTOR:**

**Br. Oliver David Rocha Urbina**

**Managua, diciembre del 2021**

## **DEDICATORIA:**

**Mi trabajo investigativo, lo dedico a mis padres: Jenny Urbina, quien fue mi guía para el cumplimiento de mi asistencia a clases y trabajos de campo durante mis estudios universitarios. Luis Rocha, quien en todo momento de mis estudios me brindó fuerzas para superar los momentos difíciles vividos en los años de mi carrera universitaria.**

**Br. Oliver David Rocha Urbina.**

## **AGRADECIMIENTO:**

**A Dios de los cielos, quien me protegió día a día mi salida y regreso a casa, en mis años de estudios universitarios.**

**A los docentes del ALMA MATER, por apoyar mi interés de superación con mucho cariño y dedicación.**

**Al docente de educación incluyente Francisco Fonseca Campos, quien aportó al desarrollo de mi trabajo sin límite de tiempo, ni costo económico.**

**A David Lòpez presidente de la Organización de Ciegos “Maricela Toledo” quien me brindó los recursos humanos y materiales para el desarrollo de mi trabajo investigativo.,**

**Br. Oliver David Rocha Urbina.**

## INDICE

|   |    |
|---|----|
| I. INTRODUCCION.....  | 1  |
| II. ANTECEDENTES .....  | 3  |
| III. Justificación .....  | 5  |
| IV. Planteamiento de problemas .....  | 7  |
| Preguntas de investigación:.....  | 8  |
| V. Objetivos .....  | 9  |
| Objetivo general: .....   | 9  |
| Objetivos específicos: .....  | 9  |
| VI. Marco teórico.....  | 10 |
| 6.1 Universidad Empleo y Discapacidad.....  | 10 |
| 6.2 Dificultades de Acceso al Empleo.....   | 10 |
| 6.3 La Inserción Laboral.....   | 13 |
| 6.4 Definición de Discapacidad.....   | 14 |
| 6.5 Tipos de Discapacidad.....  | 15 |
| 6.6 La Inserción Laboral para Personas con Discapacidad Visual en el Departamento de Managua..... | 17 |
| VII. Diseño Metodológico .....  | 19 |
| 7.1 Enfoque de investigación .....  | 19 |
| 7.2 Alcance de la investigación.....  | 19 |
| 7.3 Investigación de corte transversal.....   | 19 |
| 7.4 Población:.....   | 20 |
| 7.5 Muestra.....  | 20 |
| Unidades de análisis de la investigación:.....  | 20 |
| Técnicas e instrumentos de la investigación: .....  | 20 |
| Procesamiento de la información de la investigación:.....   | 21 |
| VIII. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS... 22                       |    |

|                        |    |
|------------------------|----|
| IX. CONCLUSIONES ..... | 27 |
| X RECOMENDACIONE.....  | 28 |
| XI. Referencias. ....  | 29 |
| Anexos: .....          | 31 |

## I. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral es un proceso integral en el que interviene varios factores para su realización se toman en cuenta de las características físicas, emocionales, habilidades y destrezas que presenta en las personas y las oportunidades que brinda el Mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la inviabilidad y la ocupabilidad. Bisquera (1992).

En Nicaragua, podemos decir que la inserción laboral de manera formal para personas ciegas, inició en los años 80, ya que las empresas como Eskimo, Bimbo, y la fosforera, entre otras emplearon a muchas personas con discapacidad visual. Años después la Organización de ciegos Marisela Toledo por medio de convenios con organizaciones homologas de Noruega, iniciaron proyectos de talleres de hamacas, escobas y otros productos artesanales confeccionados con la técnica de macramé. También, implementaron las granjas porcinas en los patios de sus miembros, con el objetivo de que sus afiliados obtuvieran ingresos económicos para ellos, o bien, para aportar al hogar.

En Estelí la alcaldía de este departamento ha tratado de establecer acuerdos con las fábricas tabacaleras desde 2005, y en 2011 fue aprobada la ley 763 leyes sobre los derechos, de las personas con discapacidad, este fue un paso importante para el gremio, ya que esta ley vino a respaldar los derechos de las personas con discapacidad.

En Managua, las personas con discapacidad visual luchan diariamente por un puesto laboral sin obtener una oportunidad, por esta razón, es importante que las personas con discapacidad visual puedan lograr superarse, teniendo en cuenta la ley 763, que establece que al menos 2 de cada 100 empleados deben ser personas con discapacidad, no obstante, el gran problema son las pocas oportunidades que brindan las instituciones al gremio con discapacidad visual.

Por esta razón, durante el desarrollo del presente trabajo vamos a analizar la inserción laboral para personas con discapacidad visual en Managua. Asimismo, tomaremos en

cuenta la labor realizada por instituciones públicas y privadas, que velan por los derechos de las personas con discapacidad.

Ahora bien, el presente trabajo se dividirá en dos partes, la parte teórica, la cual nos permitirá conocer el contexto histórico y social de la problemática que estamos abordando, así mismo podremos analizar de forma multidimensional la problemática. La otra parte consiste en el marco metodológico, el cual nos permitirá afirmar o descartar las interrogantes que surgen con la investigación por medio de las técnicas que utilizaremos durante el proceso.

## II. ANTECEDENTES

En la búsqueda de información para dar validez al trabajo investigativo, se consultaron varias tesis relacionadas con la inserción laboral de las personas con alguna limitante en el departamento de Managua, durante el primer semestre del 2020, encontrándose algunas investigaciones que guardan cierta relación, pero cada una con un enfoque diferente al abordar el tema presentado.

Existe una tesis de licenciatura en derecho de la UNAN –León presentada por López, N (2012) que aborda el tema “estudio comparativo de la ley 202, ley de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad ley 763, ley de los derechos de personas con discapacidad, esta investigación determina como benefician las leyes en Nicaragua a las personas con discapacidad dentro de la sociedad.

Asimismo, en la Universidad Centroamericana se encuentra una monografía de Comunicación Social realizada por Tijerino, C., (2013), cuyo tema es Reportaje Tejedores de sueños, historia de dos personas con discapacidad del Centro social Tío Antonio, en Granada, Nicaragua. En este estudio se demuestra que las personas con discapacidad en Nicaragua todavía enfrentan barreras laborales, debido a la falta de apertura que les dan las empresas.

En este mismo orden, se encontró una consultoría realizada por Jica ( 2014) en el que se presenta un análisis de un “Estudio diagnóstico de las personas con discapacidad en la República de Nicaragua”, a través de la agencia de cooperación japonesa con Nicaragua, aquí se destaca el problema de la pobreza, el aislamiento social, la indiferencia social y la discriminación, donde se consideran a las personas con discapacidad como enfermos, como una carga y no como seres que pueden participar en la vida social y aportar en el desarrollo económico del país.

Igualmente, se consultó una tesis de postgrado de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, realizado por Ponce, E (2014), cuyo tema es “ Estudio actual del proceso de inserción laboral de personas con deficiencia visual en el cantón Jipijapa y propuesta del programa de vinculación con la colectividad para los jóvenes de la escuela de Educación

especial “Ana Luz Solís”, en este estudio se demuestra que los problemas más frecuentes en el Ecuador es la inserción laboral de alumnos, el que se debe a la falta de conciencia de las personas dueños de empresas y por desconocimiento de las leyes que amparan a las personas con discapacidad visual.

Finalmente, en la UNAN-Farem, Matagalpa, se encuentra la tesis de licenciatura en trabajo social presentada por Mejía, K (2015) en la que aborda La situación de la niñez con discapacidad, de las comunidades rurales del municipio de San Ramón, segundo Semestre 2015. Esta tesis determina el tipo de discapacidad, la situación económica y la integración escolar de la niñez con discapacidad.

Las investigaciones consultadas anteriormente, abordan diferentes aspectos sobre las problemáticas que presentan las personas con discapacidad, pero ninguna hace alusión a la inserción laboral para personas con discapacidad visual en el departamento de Managua, durante el primer semestre del año 2020, por tanto, se puede afirmar que sería el primer trabajo de tesis de la carrera Comunicación para el Desarrollo que presenta esta temática.

### **III. Justificación**

Lo que motivó la realización de estudio fue la intención de abordar el problema que representa las escasas oportunidades de inserción laboral para personas con alguna limitante en el departamento de Managua. No obstante, la inserción laboral para personas con alguna limitante visual tiene gran importancia, porque les permite mejorar su nivel de vida, además que contribuye al desarrollo del país.

En este sentido, la inserción laboral consiste en ofrecer acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral, por tanto, este estudio pretende revelar cuáles son las dificultades u obstáculos que tienen las personas con discapacidad visual al optar a un empleo en el departamento de Managua. Asimismo, esta investigación pretende a través del análisis de entrevistas a representantes de instituciones públicas y privadas, y a personas con discapacidad conocer las destrezas y habilidades que presenta las personas con discapacidad visual al desempeñar cualquier función laboral en igualdad de condiciones al resto de trabajadores.

Asimismo, esta investigación será de gran beneficio para las personas con discapacidad, porque podrán conocer los parámetros que establecen los empleadores, para contratarlos en sus empresas e instituciones y al mismo aprovechar sus fortalezas, destrezas habilidades para prepararse de la mejor manera y enfrentar el mundo laboral.

Igualmente, este trabajo investigativo tiene como fin pertinente resolver el mito que tiene la sociedad que las personas con discapacidad visual no pueden desempeñarse laboralmente, porque son considerados como incompetentes en mundo laboral, y esto se soluciona brindándoles oportunidades para demostrar sus capacidades intelectuales, aptitudes y habilidades, por tanto, este estudio es importante y emergente, porque abre un espacio de toma de conciencia para resolver esta problemática.

Por último, el tema de la inserción laboral de personas con discapacidad visual, permitirá a los profesionales de la carrera de comunicación para el desarrollo, tener el compromiso

social de ser gestores de conciencia social, para que las instituciones y empresa públicas y privadas accedan a insertar laboralmente a personas con discapacidad visual en el departamento de Managua, no por ser objeto de lastima, sino por su nivel de desempeño, conocimiento y formación profesional.

#### **IV. Planteamiento de problemas**

La inserción laboral para las personas con discapacidad ha sido y seguirá siendo una tarea ardua, pero muy compleja de cumplir, en Nicaragua, porque muchas personas con discapacidad visual están en desempleo, situación que se agudiza día a día, por el desconocimiento que tienen los propietarios o representantes de empresas públicas y privadas sobre ley 763, ley de los derechos de personas con discapacidad, que refiere a que el 2 % de los trabajadores debe ser personas con discapacidad.

En la ciudad de Managua, la inclusión laboral es un problema latente por las pocas oportunidades de acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil.

Las personas con discapacidad visual presentan mayores obstáculos al solicitar un empleo, por la asignación social, por falta de accesibilidad en el entorno que les rodea, que tiene ver con el desplazamiento, el uso de plataformas compatibles con lectores de pantallas, el desconocimiento de signos de comunicación con personas ciegas que obstaculizan el desarrollo óptimo y adecuado del desempeño laboral de las personas con esta limitante.

Otra situación que agrava la inserción laboral de las personas con discapacidad visual, es que los empleadores no toman cuenta las fortalezas, habilidades y destrezas, que poseen, por ende en las empresas pierden la oportunidad de obtener beneficios de los aportes que puedan brindar a la sociedad y la economía del país estas personas, que a pesar de ser un segmento minoritario poseen un potencial humano y laboral, porque aunque tienen limitante visual han desarrollado otros sentidos para enfrentarse y adaptarse a las situaciones adversas presentes en su vida.

Otro problema laboral para personas con discapacidad visual lo constituyen las condiciones o requisitos que establecen las empresas para contratar su personal, porque no tienen un plan diseñado para que las personas con discapacidad desempeñen sus funciones en los centros laborales.

**Preguntas de investigación:**

- ¿Cómo se da la inserción laboral en las instituciones públicas y privadas para las personas con discapacidad visual en el departamento de Managua?
- ¿Qué dificultades de inserción laboral presentan las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas en el departamento de Managua?
- ¿Cuáles son las principales fortalezas, habilidades y destrezas que permiten la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en el departamento de Managua?
- ¿Qué condiciones presentan las empresas públicas y privadas para la inserción laboral de personas con discapacidad visual ?

## V. Objetivos

Objetivo general:

- Analizar la inserción laboral en las instituciones públicas y privadas para las personas con discapacidad visual en el departamento de Managua, durante el primer semestre del año 2020.

Objetivos específicos:

- Identificar las dificultades de inserción laboral para las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas en el departamento de Managua, durante el primer semestre del año 2020.
- Enumerar las principales fortalezas, habilidades y destrezas que permiten la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en el departamento de Managua, durante el primer semestre del año 2020.
- Determinar las condiciones que presentan las empresas públicas y privadas para la inserción laboral de personas con discapacidad.

## **VI. Marco teórico**

### **6.1 Universidad, Empleo y Discapacidad.**

Existen publicaciones en las que se narran experiencias de integración social y educativa de los discapacitados en los niveles de primaria y enseñanza secundaria (Alcantud, 1995; Miñana y Vallés, 1998), no obstante, mayor dificultad encontrar publicaciones sobre la problemática de las personas con discapacidades sensoriales en los estudios superiores. Entre los escasos trabajos realizados podemos encontrar los que se centran en conocer los tipos de discapacidades que, con mayor frecuencia, presentan los estudiantes al acceder a la universidad, siendo estos tipos los siguientes: deficiencia sensorial (auditiva y visual), deficiencia motórica y de desplazamiento, enfermedades de larga duración y/o especial tratamiento (Alcantud, 1995).

### **6.2 Dificultades de Acceso al Empleo.**

Se aluden a causas de tipo general que pueden contribuir a explicar la escasa incorporación del colectivo objeto de estudio al mercado de trabajo formal. Se trata de un resumen de las aportaciones que se han encontrado en la bibliografía disponible (Campoy y Pantoja, 2003; Cantalejo, 2000; Crudden, 2002; Mon, 1996; Moore & Cavenaught, 2003; Nagle, 2003; Pereda, de Prada y Walter, 1998; Williamson, Albrecht, Shauder & Bow, 2001).

#### 3.1. Capacitación – Técnicas

La visión juega un papel de gran trascendencia en el aprendizaje de las habilidades relacionadas con la autonomía de las personas. Los niños con problemas visuales parten de una situación desfavorable en la adquisición de hábitos relativos a su autonomía personal, destrezas relativas al desplazamiento independiente (orientación y movilidad) y al desempeño de tareas de la vida diaria (hábitos de la vida diaria) (Cantalejo, 2000). Quizá uno de los aprendizajes más complejos para un niño ciego o deficiente visual sea conocer el espacio que le rodea y moverse por el de forma autónoma. Los sistemas sensoriales que puede utilizar son, indudablemente, menos apropiados que la visión para el conocimiento del espacio y la movilidad. Sin embargo, si se pretende conseguir la integración social real de una persona afectada por deficiencia visual en las diferentes etapas de su ciclo vital (infancia, adolescencia y también edad adulta), es necesario que esta pueda desplazarse de forma autónoma y eficaz. Por consiguiente, dichas habilidades

constituyen áreas básicas de trabajo en el campo de la deficiencia visual, en la medida en que pueden constituir barreras de inserción socio laboral. En esta línea destaca el empleo de las Nuevas Tecnologías, pues su uso repercute en el desarrollo de una vida más activa y autónoma, aumentando así la propia valoración. Las tecnologías representan un medio para la integración en la sociedad como miembros de pleno derecho, puesto que favorecen la igualdad de oportunidades (López Justicia y Chacón, 2004).

3.2. Educativas Los estudios consultados (Barrueco, 1993; Castellano, Delgado y Delgado, 1995; Crudden, 2002; García, 1996) consideran que la escasa formación académica de las personas con discapacidad es otro factor decisivo para explicar su reducida incorporación al mercado de trabajo. En este ámbito, especial mención merece la lectoescritura. El sistema de lectoescritura que utilizan las personas ciegas y las que tienen deficiencias visuales muy graves, es el Braille.

- **Psicológicas**

Existen numerosas investigaciones que ponen en evidencia que el desarrollo social de las personas sin deficiencia visual, y los factores que producen esas diferencias son diversos y complejos (Warren, 1987) pues es destacada la dificultad que tienen las personas deficientes visuales para adquirir un repertorio adecuado de habilidades interpersonales (Farkas et al., 1981; Miller y Miller, 1976; Scott, 1969; Van Masselt et al., 1983, citado en Vallés, 1999). Estas dificultades están mediatizadas por la naturaleza de las relaciones establecidas en el seno de la familia, por las limitaciones del aprendizaje de los indicadores visuales, el modelado, la retroalimentación, de tal modo que dichas habilidades interfieren obstaculizando la integración sociolaboral (Miñana y Vallés, 1998; Verdugo y Caballo, 1995). En opinión de Verdugo y Caballo (1995) los comportamientos diferenciales más sobresalientes en ciegos y deficientes visuales, en relación con este ámbito son los siguientes: - Lagunas en madurez social y menos contactos sociales. - Déficit en componentes verbales (utilización de menor número de preguntas abiertas, mayor duración y latencia del discurso y mayores perturbaciones del habla) y no verbales (postura inadecuada, dificultad en la utilización de gestos adecuados, menor número de sonrisas). - Dependencia y pasividad. Los sujetos con deficiencia visual se muestran demasiado pasivos o demasiado agresivos en sus interacciones sociales, ello se debe a que presentan

dificultades en habilidades de comunicación efectivas que les permitan ser asertivos en las relaciones interpersonales

- **Sociales**

Es apreciable como la discapacidad se transforma en minusvalía cuando la actitud social tiene componentes que actúan negativamente sobre la persona (Amengual, 1995). En el contexto educativo las actitudes constituyen una de las variables que afectan al comportamiento intelectual, influyendo sobre el comportamiento que los estudiantes mantienen durante la instrucción, relacionándose con la perseverancia en el trabajo, pensamientos que generan sobre sí mismos y posición que adoptan frente a las tareas, a través de las que aprenden (Justicia y Cano, 1996).

- **Físicas**

Para que las personas con discapacidad se puedan integrar y normalizar en su grupo de pertenencia o elección no deben existir barreras, es decir algo que impida o dificulte el desarrollo de una o varias actividades. La barrera física es toda estructura del entorno que se opone a la independencia y el auto valimiento de la persona con o sin discapacidad (Amengual, 1995). Para que no existan limitaciones o imposibilidades, el entorno no debería presentar barreras físicas, es decir:

- Barreras arquitectónicas en edificios públicos y privados como lugar de acceso ocasional, puesto de trabajo, vivienda o recreación.
- Barreras urbanísticas en la estructura y mobiliario urbano, sitios históricos y espacios libres de dominio público y privado.
- Barreras en el transporte en el sistema de movilidad mecanizada pública y privada.
- Barreras en la comunicación en los sistemas televisivos, telefónicos, informáticos y de señalización.

### 6.3 La Inserción Laboral.

La inserción laboral es determinante para que las personas accedan a un empleo, este en sentido amplio, Pelayo (citando a Bisquerra, 1992) la define como:

“Un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.” (p.70)

Cuando se habla de inserción laboral se hace alusión a la accesibilidad a un empleo, es decir, el ofrecimiento de trabajo a personas de forma activa y para que tengan la oportunidad de realizar diversas funciones o tareas requeridas en una institución o empresa.

En este mismo sentido, la inserción laboral se relaciona con la empleabilidad que se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, (Orgemer, 2002, p.65).

Por otra parte, “la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la aceptabilidad está enfocada al contexto” (Blanco, 2005, p. 207).

En este mismo orden Romero *et al.* (citado por Ormer, 2004) elaboran un esquema de los factores que condicionan la inserción, en el que integra los factores de ocupabilidad y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente.

A como podemos observar, la inserción laboral se relaciona con la empleabilidad y con la ocupabilidad, porque estos conceptos remiten siempre al acceso de personas a un empleo o

trabajo, también son factores de inserción laboral los elementos educativos, sociales, personales y políticos que conllevan a la contratación de personas a un puesto laboral.

Finalmente, Fournet (1993), considera a la inserción laboral no como la simple descripción del momento en que se toma la decisión de entrar a la vida activa y el primer oficio; sino como la realización de un proyecto en cierta medida lento (p. 205). Este autor precisa que para que una persona sea insertada laboralmente deberá recorrer un amplio camino de experiencias previas que le permita acceder a un empleo.

#### **6.4 Definición de Discapacidad.**

La OMS (2020) define la discapacidad como “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (p.60). Igualmente, La OMS (ídem) explica que más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento.

En este sentido, las discapacidades son las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que presenta alguna persona que afectan su desempeño dentro del contexto familiar, social, económico, educativo y laboral, porque requieren de un mayor esfuerzo en su vida. También se puede interpretar que la discapacidad es la condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

## 6.5 Tipos de Discapacidades.

Existen varios tipos de discapacidades que afectan a un sinnúmero de personas y varían según las características particularidades de quienes la padecen.

Según Romano (2006.p.87) los tipos de discapacidad son:

- Física
- Auditiva
- Intelectual
- Mental
- Daño cerebral adquirido
- Autismo o Asperger
- Visual

**Discapacidad Física:** La característica común de la discapacidad física es que se ve afectado algún aspecto del funcionamiento físico de una persona, por lo general su movilidad, destreza o resistencia. Las personas con discapacidad física suelen ser expertas en sus propias necesidades, y comprenderán el impacto de su discapacidad.

**Discapacidad Auditiva:** Consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de oír (sordera parcial o total, dificultades para hablar).

**Discapacidad Intelectual:** Consiste en limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas.

**Discapacidad Mental:** Consiste en alteraciones o deficiencias en las funciones mentales, específicamente en el pensar, sentir y relacionarse. Es conocido también bajo el término de “Discapacidad psicosocial”.

**Daño Cerebral Adquirido:** se refiere a cualquier tipo de daño cerebral que ocurre después del nacimiento. La lesión puede ocurrir debido a una infección, enfermedad, falta de oxígeno o un traumatismo en la cabeza.

Autismo o Asperger: El autismo es una descripción general que incluye el trastorno autista, el síndrome de Asperger y el autismo atípico. El autismo afecta a la forma en que la información es tomada y almacenada en el cerebro. Las personas con autismo suelen tener dificultades en la comunicación verbal y no verbal, en las interacciones sociales y en otras actividades.

Discapacidad Visual: Consiste en el deterioro o falta de la función sensorial de ver (visión disminuida, ceguera). Así pues, la discapacidad visual es la limitante de ver, existen dos categorías: la primera, son los ciegos totales, es decir, aquellas personas que no logran visualizar absolutamente nada, esto son conocidos por acompañarse por un bastón que sirve para orientar y prevenir accidentes; y la segunda, son los débiles visuales, estos tienen restos visuales y pueden leer letras grandes y ver la claridad.

Para Callejas (2002. p.78) las dificultades y habilidades de las personas con discapacidad visual pueden ser:

**Dificultades:**

- Dificultades de percepción que le permitan identificar personas, objetos, espacios, etc. de forma visual.
- Dificultad para leer textos que no tengan tipografía adecuada (de gran tamaño y con un color con contraste en el fondo), transcripción al braille o con información sonora adicional.
- Dificultades para detectar obstáculos.
- Dificultad de orientación en nuevos espacios.

**Habilidades:**

- Localización: Casual o intencionalmente hallar un objeto.
- Exploración: Mover la mano sobre algo para obtener información de sus cualidades táctiles.
- Manipulación: Mover intencionalmente un objeto.
- Reconocimiento: Asociar un objeto con lo que se recuerda acerca del mismo.
- Comparación: Descubrir parecidos, diferencias y preferencias.
- Comunicación: Usar objetos para pedir, rechazar, comentar o preguntar.
- Organización: Encontrar objetos y retornarlos a su lugar de costumbre, separar o categorizar objetos en diferentes sitios, recolectar materiales para una tarea, etcétera

## **6.6 La Inserción Laboral para Personas con Discapacidad Visual en la Ciudad de Managua.**

La inserción laboral para personas con discapacidad visual se da en Nicaragua en el año 2005, en el departamento de Estelí con la iniciativa de la alcaldía local que creó un convenio con las empresas tabacaleras y en la actualidad tiene mucho éxito acompañada de la aprobación de la convención para personas con discapacidad visual y la ley 763 que establece el entendimiento entre el estado y las instituciones en los años 2005 y 2011 respectivamente.

Según un ensayo sobre la inserción laboral y emprendimiento de las personas ciegas en Nicaragua, Fonseca F. (2019), y los datos brindados por David López, presidente de la Organización de Ciegos de Nicaragua Maricela Toledo Ascencio (OCN-MTA), más el análisis de la base de datos brindada por Juan Sevilla, encargado de inserción Laboral de las personas con discapacidad visual por el proyecto ÁGORA, para Centro América, se determina que la inserción Laboral para las personas con discapacidad surgió en los años 80. Desde ese momento se puede catalogar el nacimiento de la inserción laboral para personas con discapacidad en Nicaragua, puesto que, las personas ciegas cotizaban seguro social

Asimismo, surgió el centro de rehabilitación dónde los ciegos tenían empleos como instructores de Braille de manualidades etc. Pero con el triunfo de Violeta Barrios, viuda de Chamorro, esto se fue al suelo ya que empezó la privatización y los planes de compactaciones, lo cual provocó que estas empresas cerraran y los principales afectados fueron las personas con discapacidad visual que laboraban en estas Empresas.

Años después la organización de ciegos de Nicaragua Marisela Toledo Ascencio (OCN-MTA), empezó a buscar alternativas de empleo ya que contaba con la ayuda de Noruega, dónde lograron proyectos de fabricación de escobas y granjas, pero por la poca capacitación de cómo administrar estos negocios, no tuvieron mucho éxito.

Años más tarde, la lotería nacional, integro a las personas con discapacidad visual en la venta del juego llamado raspadita, aunque no era un trabajo formal, constituía una alternativa de ingresos para las personas ciegas y con visión reducida, esto se dio en el departamento de Managua y en la actualidad es el departamento con mayor población.

Las dificultades de inserción laboral que presentan las personas con discapacidad visual, es la falta de oportunidades y poca confianza de los empresarios, y que no consideran capaces a estas personas de desempeñarse de gran forma y aportar al desarrollo de las empresas.

Sería muy importante dar a conocer las fortalezas, habilidades y destrezas que poseen las personas con discapacidad visual, como la responsabilidad, el desarrollo de los sentidos el tacto, el gusto, el oído y también la adaptación al uso de la tecnología auxiliándose de lectores de pantallas para utilizar computadoras y dispositivos móviles, sobre todo lo mejor las ganas y deseos de demostrar que proponiéndose se puede triunfar en la vida.

Las empresas e instituciones en la actualidad son pocas las que brindan oportunidades laborales a personas con discapacidad visual, además tienen problemas con como la inaccesibilidad de las áreas de desplazamiento y la incompatibilidad de las plataformas con los lectores de pantalla para ciegos.

En Managua, hay poca consciencia de la importancia que tienen las personas con diversas discapacidades dentro del funcionamiento de una empresa, ya que solo valoran sus limitantes. La inserción laboral es una tarea muy difícil de cumplir, pero realizando un esfuerzo en conjunto se puede lograr la inclusión para las personas con discapacidad visual.

## **VII. Diseño Metodológico**

### **7.1 Enfoque de investigación.**

“El enfoque cualitativo puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia los fenómenos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen)” Hernández (2006).

Por consiguiente, el presente trabajo se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, ya que este mecanismo nos permitió dar un enfoque completo, complementario y coherente a nuestro planteamiento. No obstante, tomando en cuenta la población a entrevistar se requirió la recolección de datos estadísticos como la edad, esto con el fin de caracterizar al grupo meta y complementar con datos testimoniales.

### **7.2 Alcance de la investigación.**

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o a investigar.

Tomando en cuenta que no existen investigaciones que anteceden a ésta en otros entornos y que la intención fue analizar la inserción laboral para las personas con discapacidad en Managua, este estudio es de orden descriptivo y de análisis asociado a lo comprensivo, pues se obtuvieron valoraciones y vivencias de las personas objetos del estudio.

### **7.3 Investigación de corte transversal.**

La investigación es de corte transversal debido a que se delimitó en los meses de marzo a junio del 2020, orientándose en ese periodo por formar parte de la culminación de la

asignatura investigación aplicada, la cual es parte del proceso de formación de los estudiantes de la Carrera de Comunicación para el Desarrollo.

#### **7.4 Población:**

La Población se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios. Por tanto, la población de la presente investigación estará conformada principalmente por personas con discapacidad visual, entre las edades laborales de la ciudad de Managua.

#### **7.5 Muestra:**

La Muestra es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio. Por tanto, se tomará como muestra Cuatro personas con discapacidad visual afiliadas a la organización de ciegos, Maricela Toledo, Al presidente de organización de ciegos y cuatro representantes de instituciones o empresas

#### **7.6 Unidades de análisis de la investigación:**

Las unidades de análisis son:

- Personas con discapacidad.
- Instituciones públicas y privadas, que trabajan en pro de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

#### **7.7 Técnicas e instrumentos de la investigación:**

Se realizaron 6 entrevistas, los cuales se aplicarán a personas con discapacidad y a instituciones que trabajan por la inserción laboral de las PCV.

### **7.8 Procesamiento de la información de la investigación:**

Para procesar la información utilizamos Microsoft Word y grabadoras para la aplicación de las entrevistas.

## VIII. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS

### CAPITULO I: Inserción laboral en las instituciones públicas y privadas para las personas con discapacidad visual en el departamento de Managua

| Informante                     | Reflexión a fondo   |
|--------------------------------|---|
| Juan Luis Sevilla Iglesias     | <i>Por porcentaje no existen datos, dado que el programa ÁGORA atiende a todas las personas con discapacidad distintamente de si están organizados o no, tomando en cuenta que el programa todos con voz “ existen en el país, 17000 personas con discapacidad visual” pero de estos ,solo 3000, están organizados en las distintas asociaciones de personas con discapacidad visual (...) Las personas con baja visión tiene mayores oportunidades de empleo en el departamento de Managua, dado que son muy frecuentes los mitos que la sociedad presenta con relación a las personas con discapacidad visual (comunicación telefónica 5 noviembre, 2020)</i>   |
| David Bismark López Ordoñez    | <i>“En Managua el 1% de las personas ciegas trabajan en instituciones del Estado, es decir, que son 5 personas de 430 afiliados, así mismo, en las instituciones privadas se encuentran 22 personas que son el 5.5% de los miembros, en total, el 6.5% de personas con discapacidad visual son 27 protagonistas afiliados a la organización de ciegos “Maricela Toledo”, cuentan con un trabajo formal, estable tiene garantizado la seguridad social y otros servicios”, además agrega que “En la actualidad, las personas que tienen acceso o mayores posibilidades de ingresar a un empleo, son las personas que presentan baja visión, por distintos factores. Por ejemplo: Facilidad de desplazarse, desarrollo de habilidades y destreza con mayor rapidez. (comunicación personal, noviembre 2020)</i> |
| Franklin Javier Martínez Gómez | Las personas con baja visión tienen mejores oportunidades.  |
| Herty Ismael García            | Considero que la baja visión.   |
| Danny Martínez                 | Consideraría que las personas con baja visión.  |
| Marilen Lidia Castillo Ruiz    | Considero que la baja visión por diferentes motivos la movilidad entre otros.   |

Tabla No.1

Es muy importante conocer el contexto en que se desenvuelve las personas con discapacidad visual y también es bueno saber si son requeridas y aceptadas, si reciben estímulo, apoyo y oportunidades para ser incluido socialmente. La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral es provocada por inobservancia de las disposiciones contenidas en las leyes, y demás aspectos infra estructurales y

constitucionales que, otorgan los derechos de las personas con discapacidad, además se debe señalar que hay un elevado porcentaje de desconocimiento sobre la inserción laboral de personas con discapacidad visual que actualmente estén laborando, estas se invisibilizan y no gozan de reconocimiento e igualdad de oportunidades, pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección concurre un cierto grado de discriminación, no se considera sus conocimientos y destrezas.

## **CAPITULO II Dificultades de inserción laboral para las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas en el departamento de Managua.**

| Informante                     | Reflexión a fondo   |
|--------------------------------|---|
| Juan Luis Sevilla Iglesias     | <i>“Los mitos que la sociedad se ha planteado, representa la principal barrera, es decir esta, es una barrera actitudinal, que le impide a los empleadores dar a las personas con discapacidad visual, obtener la oportunidad de contar con un espacio, en el que puedan demostrar a los empleadores sus méritos, capacidades, o habilidades”</i> |
| David Bismark López Ordoñez    | <i>“Poca capacitación desde la educación primaria, hasta una formación profesional, presentando así desventaja hacia los demás que no tienen limitaciones”.</i>   |
| Franklin Javier Martínez Gómez | <i>“Lamentablemente es por lo general es en sectores como las de empaque o mejor conocidas como el área de producción y bodega, pero no en oficina por lo antes mencionado”.</i>  |
| Herty Ismael García            | <i>“Considero que en locución animación, ya que las personas con discapacidad visual somos expresivas. En lo personal en mercadeo y salud como masajista o médico quiropráctico”.</i>   |
| Danny Martínez                 | <i>“Creo que estamos aptos en todas aquellas áreas en que la visión no es un requisito, y halla la accesibilidad correspondiente”.</i>  |
| Marilen Lidia Castillo Ruiz    | <i>“Las pocas oportunidades no hay confianza de los empresarios o representantes de instituciones, consideran a las personas con limitante visual incapaz de desempeñarse exitosamente y aportar al desarrollo de la institución además la Infra estructura y el transporte es fundamental para las personas ciegas”.</i>                         |

Tabla No. 2

La mayoría de los entrevistados habla sobre cualquier obstáculo que se ha encontrado en el camino, por lo cual se insiste en la necesidad de saber cuáles problemas respecto a las Dificultades de inserción laboral para las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas en el departamento de Managua los que contestaron sus

testimonios, ya que quedo claro que todas las personas, cuando se dirige a personas invidente lo deben hacer con naturalidad, hablándole para que sepa de su presencia.

### **CAPITULO III: Fortalezas, habilidades y destrezas que permiten la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en el departamento de Managua.**

| Informante                     | Reflexión a fondo  |
|--------------------------------|--|
| Juan Luis Sevilla Iglesias     | <i>“A decir de la experiencia en el trabajo en la inclusión laboral para personas con discapacidad visual, se puede decir, que las personas ciegas o baja visión, han demostrado sus habilidades como trabajadores de zonas francas, en actividades de empaque, como masajistas, en el sector tabaco, en empresas de laboratorio, ejerciendo docencia universitaria, en instrucción cultural como facilitadores de música o canto, como promotores sociales, en el área de formulación, evaluación y seguimiento de proyectos sociales y financiero, en el área de tele ventas, en gestión de cartera y cobro, entre otros”.</i> |
| David Bismark López Ordoñez    | <i>Actualmente, las áreas institucionales en donde se pueden desempeñar las personas ciegas son: Deporte, cultura, divulgación, docencia, conserjería, mensajería y servicio de call center en instituciones públicas.</i>   |
| Franklin Javier Martínez Gómez | <i>En trabajado como masajista en clínicas privadas además labore en una clínica privada en tele ventas al inicio no tenían parámetros de accesibilidad fui yo quien busque plataformas compatibles con lectores de pantalla para ciegos.</i>  |
| Herty Ismael García            | <i>“Considero que en locución animación, ya que las personas con discapacidad visual somos expresivas. En lo personal en mercadeo y salud como masajista o médico quiropráctico” y también “Lo que nunca olvido fue lo de 2012, me fui a Chinandega al IRO y el director dijo que porque en mi currículum no aparecía que era ciego y no me quería dejar impartir el curso de computación, yo les dije, mi discapacidad es una de mis capacidades, costo que me diera la oportunidad y logré impartir el curso de computación”.</i>  |
| Danny Martínez                 | <i>“No he tenido oportunidad de empleo”.</i>   |
| Marilen Lidia Castillo Ruiz    | <i>“En el empleo que me desempeño sería acomodando productos ya que se me facilita aún más que hacer pan”, además “En Walmart ingrese como cajera, pero como yo soy baja visión, me dejaron en la noche y se me dificultaba mucho pedí el traslado a panadería, ya que tenía experiencia y mamá me enseñó hacer pan, aproveche a ponerlo en práctica me capacitaron y hasta la fecha llevo 3 años laborando, ahora yo capacito a las personas que no tienen experiencia y quiere ingresar a laborar a Walmart e integrarse a la área correspondiente”</i>  |

Tabla No. 3

La Ley para Personas con Discapacidades exige que los empleadores realicen inclusión razonable de las limitaciones que conllevan la discapacidad física o mental de una persona. Según Cáceres (2011) las personas con discapacidad visual son un objetivo básico en la atención de la gran variedad humana existente y es muy importante valorar las habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para la inserción laboral, por eso y teniendo como referentes que las personas ciegas, dada su discapacidad, se ven limitadas (no impedidas) en el manejo independiente de su vida cotidiana, se puede observar que todas las opiniones coinciden en que de alguna manera, todos los informantes a excepción de uno, han tenido su oportunidad laboral gracias a la triangulación de esfuerzos tanto de la asociación junto a patrocinadores externos (AGORA).

**CAPITULO IV: Condiciones que presentan las empresas públicas y privadas para la inserción laboral de personas discapacidad.**

| Informante                  | Reflexión a fondo  |
|-----------------------------|--|
| Juan Luis Sevilla Iglesias  | <i>“La organización de ciegos Maricela Toledo, administra o ejecuta el programa ÁGORA, desde 2018, actualmente, se establecen diferentes coordinaciones, tanto con el sector privado, como con instituciones de estado y de gobierno, a fin de concientizar a los empleadores, o tomadores de decisiones, en la importancia que tiene, el contratar a personas con discapacidad visual, a fin de que puedan avanzar en una restitución más de derecho”</i>   |
| David Bismark López Ordoñez | <i>“Las acciones que realiza la organización para la mejora de inserción laboral son: La constante coordinación con las diferentes instituciones al renovar personal por diferentes motivos, para que así puedan ser tomadas en cuenta las personas con discapacidad visual. También, se crea la coordinación con instituciones formadoras para capacitar a personas ciegas, así mismo, formar a la niñez en todas las etapas hasta llegar a ser profesional, para optar a un empleo, como última acción, dar motivación a la membrecía para seguirse formando y a los empleadores para seguir brindando oportunidades de trabajo a personas con alguna limitante visual”.</i> |

Tabla No. 4

No son pocos los actores requeridos para resolver el problema de calificación e inserción laboral de trabajadores con discapacidad visual. En esta reflexión se observa la opinión del director y del encargado de inserción laboral de personas ciegas quienes coinciden en que tanto la participación del gobierno y las empresas privadas, deben velar por la oportunidad que se les brinda a todas las personas a través de una estrategia de responsabilidad compartida.

## IX. CONCLUSIONES

En las últimas décadas, las instituciones de personas ciegas y el gobierno de Nicaragua, han logrado importantes transformaciones en el marco jurídico relacionado a la formación integral e inclusión de las personas con discapacidad a las actividades sociales en general. Lo que falta es mucha intención por parte de la sociedad nicaragüense y representantes de las instituciones públicas y privadas para el cumplimiento de los acuerdos jurídicos.

-La inserción laboral de las personas con discapacidad visual, es un tema de interés de todos los actores de la sociedad, especialmente para los involucrados de forma directa en dicho proceso: Gobierno, familia, docentes y empresarios. Lo cual permitirá el cumplimiento de la Ley 763: Capítulo IV, artículo 34. Del derecho a trabajar en igualdad de condiciones. Para alcanzar la armonía de la empleabilidad y ocupabilidad.

-Cuando las personas afectadas se plantean en qué pueden trabajar, se interrogan acerca de su propio ser, de su vocación, su formación y sus habilidades para sus posibilidades de competir en el mercado laboral, y así, alcanzar lo que la sociedad denomina éxito. Cuando los empleadores se plantean el ámbito de empleo de una persona con discapacidad visual, es necesario que recurran a amplios conocimientos de las habilidades manuales, autonomía personal y capacidad cognitiva de la persona con discapacidad visual, para el desempeño en el puesto laboral

-El proceso de inclusión de las personas con discapacidad visual al mercado laboral, es a menudo difícil, por las barreras sociales, físicas, formativas y otras; que deben superarse para lograr su inserción en cada una de las actividades sociales.

-La existencia de barreras, físicas y actitudinales en el camino de la inserción laboral de las personas con discapacidad visual, no significa que sea una meta imposible, es importante clarificar cuales son los factores de influencia diferencial para poder emitir las acciones oportunas y así, contribuir a la formación de una sociedad más justa.

## **X. RECOMENDACIONES.**

-Para brindar mayor oportunidad de inserción laboral a las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas y privadas, las asociaciones y organizaciones de ciegos, en conjunto con la defensoría de los derechos de las personas con discapacidad, deben de desarrollar presentaciones audiovisuales en diferentes locales donde se demuestren las distintas habilidades y destrezas que puede adquirir la persona ciega o con baja visión, para su inclusión en el mercado laboral.

- Las instituciones gremiales de personas ciegas, deben de organizar foros dirigidos a los representantes de las instituciones gubernamentales y privadas, con temáticas de inserción laboral para sus agremiados; con el fin de buscar nuevas alternativas y estrategias de empleo en dichas instituciones.

-El ministerio de Educación, por medio del departamento de Educación Especial, debe de involucrar de forma directa y permanente a los padres de familias para el desarrollo de la autonomía personal del educando, al igual que las habilidades en Orientación y Movilidad, con el propósito de adquirir mayor dominio de las técnicas para el uso y manejo del bastón blanco, desde temprana edad

-El Estado de Nicaragua, debe de velar por el cumplimiento de la Ley 763, Capítulo IV, DE LOS DERECHOS LABORALES y sus artículos, para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

## XI. Referencias:

- Bathyany, K. y Cabrera M. (coordinadoras) (2011) Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial. Universidad de la República Uruguay, Montevideo.
  
- Fournet , T(1993), liberación de capital laboral. 5 ed. Trilla: México
  
- Yuni, J. A. y Urbano, C.A. (2014). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. Córdoba: Brujas.
  
- López D. (2020) presidente de la Organización de Ciegos de Nicaragua Maricela Toledo Ascencio.
  
- Fonseca F. (2020) docentes del Programa de Educación Incluyente del Ministerio de Educación, para el educando con Discapacidad Visual en el Departamento de Managua.
  
- Orgemer, 2002, trabajo y capital, recuperado el 18 de septiembre del 2020. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>
  
- Blanco, (2005) la inserción laboral en un mundo globalizado,3 ed. Grao: España
  
- Sevilla J. (2020) encargado de inserción laboral, a través del programa Ágora.
  
- Ley No 763. La Gaceta Diario Oficial, Managua, Nicaragua, 01-02 de agosto del 2011. Recuperado de:<http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/b92aaea87dac762406257265005d21f7/c9379d54ccde27400625791200572c84?OpenDocument>
  
- Agurcia D. Chavarría K. (2016), Nicaragua tiene alto porcentaje en personas con discapacidad, El Nuevo Diario. Recuperado de: <https://www.elnuevodiario.com.ni/nacionales/402391-nicaragua-tiene-alto-porcentaje-personas-discapacidad>

- Nicaragua: la discapacidad en cifras – La Prensa – Noticias de Nicaragua y el mundo. Recuperado IIIde: <https://www.laprensa.com.ni>

-

- Pelayo capital social y competencias personales, recuperado 19 de septiembre del 2020. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html>

**Anexos:**

Los presentes instrumentos, son una herramienta para la recolección de datos, por lo que, responde a la necesidad de información de las personas en situación de discapacidad. Es por ello que se ha trabajado desde un enfoque de derecho y de género, incluyendo el tema de la inserción laboral como un derecho de las personas con discapacidad visual, para sondear o conocer su realidad y el aporte que están brindando las instituciones públicas y privadas, para reconocer los derechos laborales de este sector social.



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-Managua

Facultad de humanidades y ciencias jurídicas

Comunicación Para el Desarrollo

Entrevista dirigida a representantes y representados de la Organización de ciegos

Maricela Toledo

Objetivo: obtener información relacionada a la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas del departamento de Managua.

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Nivel académico: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_ organización a la que pertenece: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Categoría visual: \_\_\_\_\_

Tiene trabajo formal: \_\_\_\_\_

1-¿Cuál es el porcentaje de miembros que labora actualmente en las instituciones del departamento de Managua?

2-¿En el mercado laboral del departamento de Managua, quienes tienen mayor oportunidad laboral, las personas ciegas o las con baja visión?

3-¿Cuáles son los motivos, por los cuales las personas con discapacidad visual no tienen acceso al mercado laboral en las instituciones del departamento de Managua?

4-¿Actualmente, en que área pueden tener mayor desempeño las personas con discapacidad visual en las instituciones ubicadas en el departamento de Managua?

5- ¿Qué acciones realiza la Organización Maricela Toledo, para una mayor inserción laboral de las personas con discapacidad visual en el departamento de Managua?



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

Facultad de humanidades y ciencias jurídicas

Comunicación Para el Desarrollo

Asignatura:

Seminario de Graduación

Docente:

Milán Prado

Integrantes:

Br. Oliver David Rocha Urbina

## **TRANSCRIPCIONES DE ENTREVISTAS REALIZADAS**

### **Entrevista dirigida a representantes y representados de la Organización de ciegos Maricela Toledo**

Objetivo:

Obtener información relacionada a la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas del Departamento de Managua.

Nombre: Juan Luis Sevilla Iglesias

Edad: 30

Sexo: Masculino

Nivel Académico: Profesional

Ocupación: Técnico de formación y gestión de empleos

Organización a la que pertenece: Programa ÁGORA Nicaragua

Cargo: Técnico de formación y gestión de empleo

Categoría Visual: Ciego total

Trabajo formal: Si

1-¿Cuál es el porcentaje de miembros que labora actualmente en las instituciones del Departamento de Managua?

Por porcentaje no existen datos, dado que el programa ÁGORA atiende a todas las personas con discapacidad distintamente de si están organizados o no, tomando en cuenta que el programa todos con voz “existen en el país, 17000 personas con discapacidad visual” pero de estos, solo 3000, están organizados en las distintas asociaciones de personas con discapacidad visual, por consiguiente, tenemos de personas con discapacidad visual aproximadamente 20, entre los que cuentan con un empleo formal, y los que están laborando en la modalidad de autoempleo, es importante destacar además, que dentro de quienes cuentan con una plaza de trabajo, están los que por mayor oportunidad laboral han tenido que migrar del departamento de Managua a la ciudad de Estelí, que se ha convertido en el departamento que más empleabilidad ha logrado para personas con discapacidad visual, conocida por algunas personas con discapacidad visual, como la capital laboral de personas ciegas en Nicaragua, de estos, aproximadamente 8, están laborando en la ciudad de Managua, entre empleo formal y autoempleo, los restantes, son del departamento de Managua, pero están trabajando en Estelí

2-¿En el mercado laboral del departamento de Managua quienes tiene mayor oportunidad laboral, las personas ciegas o las con baja visión?

Las personas con baja visión tiene mayores oportunidades de empleo en el departamento de Managua, dado que son muy frecuentes los mitos que la

sociedad presenta con relación a las personas con discapacidad visual, son improductivas en muchos casos, las empresas suelen aceptar contratar a personas con discapacidad visual pero hacen énfasis en que estas personas sean personas con “Discapacidad Leve”, haciendo referencia a la contratación de personas con baja visión, aunque las personas baja visión tienen mejores oportunidades que las personas ciegas totales, podemos decir, que de todas las discapacidades, la discapacidad visual en los dos sectores que lo integran, es decir, ciegos totales y baja visión, resulta ser la discapacidad más compleja para lograr espacios de inclusión laboral, las discapacidades intelectuales en los últimos años han venido obteniendo mayores oportunidades laborales, de igual manera, otras discapacidades sensoriales como la auditivas han tenido aceptación, tanto por empresas que trabajan en el sector comercio, como por los mismos clientes de estos establecimientos, es importante aclarar que desde el programa ÁGORA, en todas las visitas a las empresas hacemos énfasis en avanzar con el proceso de contratación, partiendo del enfoque de derecho y no desde la perspectiva de la conmiseración o lástima, o porque la ley 763, en su artículo 36, establece el sistema de cuotas, que determina la cantidad de personas con discapacidad que cada empresa debe contratar, porque lo ideal sería desaparecer el sistema de cuotas, sin embargo no podemos eliminarlo, en tanto la sociedad, no obtenga un grado de concientización necesario como para que contraten a las personas viendo sus capacidades y no poniendo por encima el tema de la discapacidad, porque además, el empleo es un derecho al cual todos los ciudadanos debemos acceder, tenemos como desafío también, reducir la brecha de profesionales con discapacidad visual en puestos laborales formales, situación que ha ido mejorando de manera paulatina

3-¿Cuáles son los motivos por los cuales las personas con discapacidad visual no tienen acceso al mercado laboral en las instituciones del Departamento de Managua?

Los mitos que la sociedad se ha planteado, representa la principal barrera, es decir esta, es una barrera actitudinal, que le impide a los empleadores dar a las personas con discapacidad visual, obtener la oportunidad de contar con un espacio, en el que puedan demostrar a los empleadores sus méritos, capacidades, o habilidades, dado que como tienen preestablecidos prejuicios,

no les dan el espacio a las personas con discapacidad visual, inclusive, se encuentran con obstáculos para poder hacer sus prácticas, los estudiantes universitarios con discapacidad visual, que generalmente cursan carreras de ciencias sociales, que se supone deberían ser estas, áreas con más niveles de conciencia, para avanzar en la consecución de nuevos espacios, que se conviertan en alternativas de inclusión laboral para personas con discapacidad visual, que vaya más allá de las actividades de economía creativa, o como popularmente lo conocemos, que son los emprendimientos

4-¿Actualmente en que área pueden tener mayor desempeño las personas con Discapacidad visual en las instituciones ubicadas en el Departamento de Managua?

El Departamento de Managua, se caracteriza por presentar, la mayor cantidad de empresas, la mayor población de personas con discapacidad, paradójicamente, es uno de los departamentos que menos ha avanzado en la contratación de personas con discapacidad, si tomamos en cuenta el índice de personas empleadas por cada mil potenciales trabajadores con discapacidad visual, es decir, personas ciegas o baja visión, que están dentro de la población económicamente activa, y que manifiestan su disposición para trabajar, o que están habilitados para obtener un empleo.

A decir de la experiencia en el trabajo en la inclusión laboral para personas con discapacidad visual, se puede decir, que las personas ciegas o baja visión, han demostrado sus habilidades como trabajadores de zonas francas, en actividades de empaque, como masajistas, en el sector tabaco, en empresas de laboratorio, ejerciendo docencia universitaria, en instrucción cultural como facilitadores de música o canto, como promotores sociales, en el área de formulación, evaluación y seguimiento de proyectos sociales y financiero, en el área de tele ventas, en gestión de cartera y cobro, entre otros

5-¿Qué acciones realiza la Organización Maricela Toledo, para una mayor inserción laboral de las personas con discapacidad visual en el Departamento de Managua?

La organización de ciegos Maricela Toledo, administra o ejecuta el programa ÁGORA, desde 2018, actualmente, se establecen diferentes coordinaciones, tanto con el sector privado, como con instituciones de estado y de gobierno, a fin de concientizar a los empleadores, o tomadores de decisiones, en la importancia que tiene, el contratar a personas con discapacidad visual, a fin de que puedan avanzar en una restitución más de derecho, y hacerles ver a estos sectores, que en la medida que se avance en la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, se avanzará en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, en la cual, todo ciudadano, pueda ejercer sus derechos, incluidos sus derechos económicos, los cuales, se consiguen de forma más digna, obteniendo un empleo, que le permita a la persona ciega o baja visión, cumplir con sus responsabilidades personales, familiares, individuales o colectivas.

Además, como parte de la federación de organizaciones de personas con discapacidad, se articulan esfuerzos con instituciones de estado, como es el ministerio del trabajo, instancia facultada por la ley 763, ley de los derechos de las personas con discapacidad, tal

es el caso de la reciente construcción del manual orientador para la inclusión para personas con discapacidad, que permite hablar en lenguaje claro, sencillo y adecuado a los empleadores, para evitar que cuando una persona con discapacidad visual, por ejemplo, recurra a él para solicitar un empleo, no aduzca desconocimiento de las áreas en las cuales la persona con discapacidad pueda desempeñarse



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

## Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-Managua

Facultad de humanidades y ciencias jurídicas

Comunicación Para el Desarrollo

Entrevista dirigida a representantes y representados de la Organización de ciegos

Maricela Toledo

### Objetivo:

Obtener información, relacionada a la inserción laboral de las personas con Discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas del departamento de Managua.

Nombre: David Bismark López Ordoñez

Edad: 44

Sexo: Masculino

Nivel académico: Licenciado en Derecho

Ocupación: Prometería Social

Organización a la que pertenece: Maricela Toledo

Cargo: Presidente Nacional

Categoría visual: Ciego Total

Trabajo formal: Si

1- ¿Cuál es el porcentaje de miembros que labora actualmente en las instituciones del Departamento de Managua?

En Managua el 1% de las personas ciegas trabajan en instituciones del estado, es decir, que son 5 personas de 430 afiliados, así mismo, en las instituciones privadas se encuentran 22 personas que son el 5.5% de los miembros, en total, el 6.5% de personas con discapacidad visual son 27 protagonistas afiliados a la organización de ciegos “Maricela Toledo”, cuentan con un trabajo formal, estable tiene garantizado la seguridad social y otros servicios.

2- ¿En el mercado laboral del departamento de Managua quienes tienen mayor Oportunidad laboral las personas ciegas o las con baja visión?

En la actualidad, las personas que tienen acceso o mayores posibilidades de ingresar a un empleo, son las personas que presentan baja visión, por distintos factores. Por ejemplo: Facilidad de desplazarse, desarrollo de habilidades y destreza con mayor rapidez. También, los empleadores no implementan los ajustes razonables que les permita a las personas ciegas tener un óptimo desarrollo laboral, creando así barreras o limitantes al ciego total

3- ¿Cuáles son los motivos por los cuales las personas con discapacidad visual no tienen Acceso al mercado laboral en las instituciones del departamento de Managua?

Poca capacitación desde la educación primaria, hasta una formación profesional, presentando así desventaja hacia los demás que no tienen limitaciones.

Las personas ciegas no presentan los requisitos suficientes que demanda el mercado laboral.

No hay interacción entre la persona ciega con el empleador, ya que existe el mito que la ceguera es sinónimo de ignorancia.

Algunas personas ciegas que se forman profesionalmente auxiliándose de la tecnología, no dominan una excelente redacción y ortografía, presentando deficiencia en un posible desempeño.

4- ¿Actualmente en que área pueden tener mayor desempeño las personas con Discapacidad visual en las instituciones ubicadas en el Departamento de Managua?

Actualmente, las áreas institucionales en donde se pueden desempeñar las personas ciegas son: Deporte, cultura, divulgación, docencia, conserjería, mensajería y servicio de call center en instituciones públicas.

5- ¿Qué acciones realiza la Organización Maricela Toledo, para una mayor inserción laboral de las personas con discapacidad visual en el Departamento de Managua?

Las acciones que realiza la organización para la mejora de inserción laboral son: La constante coordinación con las diferentes instituciones al renovar personal por diferentes motivos, para que así puedan ser tomadas en cuenta las personas con discapacidad visual. También, se crea la coordinación con instituciones formadoras para capacitar a personas ciegas, así mismo, formar a la niñez en todas las etapas hasta llegar a ser profesional, para optar a un empleo, como última acción, dar motivación a la membrecía para seguirse formando y a los empleadores para seguir brindando oportunidades de trabajo a personas con alguna limitante visual.



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-Managua

Facultad de humanidades y ciencias jurídicas

Comunicación Para el Desarrollo

Entrevista dirigida a representantes y representados de la Organización de ciegos

Maricela Toledo

**Objetivo:**

Obtener información relacionada a la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas del departamento de Managua.

Nombre: Franklin Javier Martínez Gómez.

Edad: 30.

Sexo: masculino.

Nivel Académico: bachiller.

Ocupación: Masajista Terapéutico.

Organización a la que pertenece: OCN/MT organización de ciegos de Nicaragua.

Cargo Miembro activo afiliado.

Categoría visual: Ciego total B1

Tiene Trabajo formal: No trabaja

¿En el mercado laboral del departamento de Managua quienes tienen mayor oportunidad laboral, las personas ciegas o las con baja visión?

Las personas con baja visión tienen mejores oportunidades.

2-¿Cuáles son los motivos por los cuales las personas con discapacidad visual no tienen acceso al mercado laboral en las instituciones del departamento de Managua?

Porque la mayoría de las empresas que pueden ofrecer un puesto estable a una persona con discapacidad visual, sus plataformas con las que interactúan sus colaboradores son inaccesibles.

3-¿Actualmente, en qué área pueden tener mayor desempeño las personas con discapacidad visual en las instituciones ubicadas en el departamento de Managua?

Lamentablemente es por lo general es en sectores como las de empaque o mejor conocidas como el área de producción y bodega, pero no en oficina por lo antes mencionado.

4- ¿Cuál es su experiencia laboral en las instituciones ubicadas en el Departamento de Managua?

En trabajado como masajista en clínicas privadas además labore en una clínica privada en tele ventas al inicio no tenían parámetros de accesibilidad fui yo quien busque plataformas compatibles con lectores de pantalla para ciegos.



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

## Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-Managua

Facultad de humanidades y ciencias jurídicas

Comunicación Para el Desarrollo

Entrevista dirigida a representantes y representados de la Organización de ciegos

Maricela Toledo

### Objetivo:

Obtener información relacionada a la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas del departamento de Managua.

Nombre: Herty Ismael García

Edad: 39

Sexo: Masculino.

Nivel Académico: Médico quiropráctico

Ocupación: Médico en una clínica privada

Organización a la que representa: Organización Marisela Toledo

Cargo: afiliado.

Categoría visual: B1

Trabajo formal: Si tiene trabajo formal.

1- ¿En el mercado laboral del Departamento de Managua quienes tienen mayor oportunidad laboral las personas ciegas o con baja visión?

Considero que las de baja visión.

2- ¿Cuáles son los motivos por los cuales las personas con discapacidad visual no tienen acceso al mercado laboral en las instituciones del departamento de Managua?

Primeramente, las pocas oportunidades de empleo y la poca capacitación de las personas con discapacidad visual esto es importante ya que si, se les presentan oportunidades y no cumplen con las expectativas del empleador ya queda el mal récord para el sector con discapacidad visual.

3- ¿Actualmente en que áreas pueden tener mayor desempeño las personas con discapacidad visual en las instituciones ubicadas en el departamento de Managua?

Considero que en locución animación, ya que las personas con discapacidad visual somos expresivas. En lo personal en mercadeo y salud como masajista o médico quiropráctico.

4 ¿Cuál es su experiencia laboral en las instituciones ubicadas en el departamento de Managua?

Lo que nunca olvido fue lo de 2012, me fui a Chinandega al IRO y el director dijo que porque en mi currículum no aparecía que era ciego y no me quería dejar impartir el curso de computación, yo les dije, mi discapacidad es una de mis capacidades, costo que me diera la oportunidad y logré impartir el curso de computación. Impartí muchos cursos donde encontré personas más accesibles en INATEC y muchos más, y actualmente trabajo en una clínica privada, donde más bien como médico quiropráctico, las personas debemos tener un excelente autoestima para romper las barreras que se nos presenten.



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-Managua

Facultad de humanidades y ciencias jurídicas

Comunicación Para el Desarrollo

Entrevista dirigida a representantes y representados de la Organización de ciegos

Maricela Toledo

Objetivo:

Obtener información relacionada a la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas del departamento de Managua.

Nombre: Danny Martínez

Edad: 22

Sexo: Masculino

Nivel académico: Educación superior

Ocupación: Estudiante

Organización a la que pertenece: Maricela Toledo

Cargo: Miembro

Categoría visual: B1 Tiene Trabajo formal: no

1-¿En el mercado laboral del departamento de Managua, quienes tienen mayor Oportunidad laboral, las personas ciegas o las con baja visión?

Consideraría que las personas con baja visión.

2-¿Cuáles son los motivos, por los cuales las personas con discapacidad visual no tienen Acceso al mercado laboral en las instituciones del departamento de Managua?

Pienso que la organización que nos representa no insiste mucho al gobierno en que haya inserción laboral con las personas con discapacidad visual o mejor dicho, no buscan la manera o la estrategia en que se escuche su voz en su totalidad. Por ejemplo: hacer campaña, buscar patrocinadores, enviar cartas a la secretaría gubernamental; es decir, tienen que ser más insistentes o activo en ese aspecto.

3-¿Actualmente, en que área pueden tener mayor desempeño las personas con Discapacidad visual en las instituciones ubicadas en el departamento de Managua?

Creo que estamos aptos en todas aquellas áreas en que la visión no es un requisito, y halla la accesibilidad correspondiente.

4? ¿Cuál es su experiencia laboral en las instituciones ubicadas en el departamento de Managua?

No he tenido oportunidad de empleo.



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

## Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-Managua

Facultad de humanidades y ciencias jurídicas

Comunicación Para el Desarrollo

Entrevista dirigida a representantes y representados de la Organización de ciegos

Maricela Toledo

### Objetivo:

Obtener información relacionada a la inserción laboral de las personas con discapacidad visual en las instituciones públicas o privadas del departamento de Managua.

Nombre Marilen Lidia Castillo Ruiz.

Edad: 44 años.

Sexo: femenino.

Nivel Académico: Bachiller.

Ocupación: Panadera en Walmart

Organización a la que pertenece: Organización de ciegos Marisela Toledo .

Cargo: Afiliada.

Categoría visual: B2.

Tiene trabajo formal: Sí.

1 ¿En el mercado laboral del departamento de Managua quienes tienen mayor oportunidad laboral, las personas ciegas o baja visión?

Considero que las de baja visión por diferentes motivos la movilidad entre otros.

2? ¿Cuáles son los motivos por los cuales las personas con discapacidad visual no tienen acceso al mercado laboral en las instituciones del departamento de Managua?

Las pocas oportunidades no hay confianza de los empresarios o representantes de instituciones, consideran a las personas con limitante visual incapaz de desempeñarse exitosamente y aportar al desarrollo de la institución además la Infra estructura y el transporte es fundamental para las personas ciegas.

3- ¿Actualmente en que área pueden tener mayor desempeño las personas con discapacidad visual en las instituciones ubicadas en el departamento de Managua?

En el empleo que me desempeño sería acomodando productos ya que se me facilita aún más que hacer pan.

4? ¿Cuál es su experiencia laboral en las instituciones ubicadas en el departamento de Managua?

En Walmart ingrese como cajera, pero como yo soy baja visión, me dejaron en la noche y se me dificultaba mucho pedí el traslado a panadería, ya que tenía experiencia y mamá me enseñó hacer pan, aproveche a ponerlo en práctica me capacitaron y hasta la fecha llevo 3 años laborando, ahora yo capacito a las personas que no tienen experiencia y quiere ingresar a laborar a Walmart e integrarse al área correspondiente.