



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN – MANAGUA

Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas

Coordinación de Trabajo Social

Carrera: Trabajo Social



TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS SOCIO-LABORALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL, MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN DE CIEGOS DE NICARAGUA “MARICELA TOLEDO”, EN EL II SEMESTRE DEL 2016.

Autora: Bra Janeth del Carmen López Moraga

Tutora: Msc. Maribel Fonseca Moreno

Managua, 07 Febrero 2017



AGRADECIMIENTOS

Agradezco:

A Dios, nuestro Señor dador de la vida, por regalarme paciencia, sabiduría y amor por llevarme por el camino correcto, por nunca soltar mi mano en tiempo de angustias y dificultades por ser mi mejor amigo incondicional.

A mis padres, por regalarme dos grandes cosas la libertad y vida para vivirla mediante sus enseñanzas me hicieron aprender que el amor, el trabajo y el conocimiento deben ser parte de mi existencia y decisión que la consumación plena de los éxitos se logran con la fe puesta en lo que soy, puedo y hago.

A mis hermanos/a, por su apoyo, consejos y por todos los momentos que han estado conmigo.

A las personas, que han estado a mi lado apoyándome de una u otra manera gracias porque sin su apoyo este logro no hubiese sido posible.

A mis compañeras y amigas, que han estado conmigo apoyándome gracias por su amistad sincera y sobre todo por su cariño demostrado durante estos cinco años compartidos de la carrera.

A todos los miembros directivos de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” (OCTM), pilares fundamentales en la realización de este estudio, que gracias a su apoyo y colaboración se convirtió en realidad.



Sin duda alguna a todos (as) los profesores, que estuvieron compartiendo conmigo su tiempo y conocimiento en todo este proceso de aprendizaje;

A mí tutora de tesis, Maribel Fonseca gracias por su dedicación, acompañamiento y el tiempo que me brindó. A los profesores, Ignacio López y Marvin Villalta por todo su apoyo, consejos durante toda la carrera.



DEDICATORIA

Dedico este logro:

A Dios, en primer lugar por su amor incondicional por regalarme salud, sabiduría y paciencia para culminar este proyecto de vida. Por eso con satisfacción dedico este logro a este ser supremo que ha llenado mi vida de grandes bendiciones.

A mi madre, Juana Felícita Moraga, por su amor, su apoyo incondicional por los sacrificios llenos de esperanzas puestos en mí, por hacer de mí una mujer fuerte y motivarme a seguir el camino de mis metas gracias a ti soy lo que soy ahora. Gracias madre por permitirme cumplir mis sueños por eso y más le dedico este logro.

A mi padre, Juan Ramón López, por la dicha que me ha regalado de alcanzar mis metas por su apoyo incondicional y su amor gracias por enseñarme a reír y llorar a la misma vez, con tus lecciones me has enseñado a mantenerme en pies en las adversidades. Y con valentía me has enseñado a luchar por lo que quiero.

A Tatiana Lopez Solano, por su apoyo incondicional por brindarme su cariño, mostrados en consejos motivacionales que me empujaron a salir adelante y luchar por alcanzar mi anhelado sueño.

A doña Ana Solano, porque ha sido como una segunda madre para mí porque gracias a su apoyo he logrado alcanzar mis metas deseadas.



A don Francisco Lopez, porque ha sido como un segundo padre para mí. Gracias a su apoyo incondicional y sus consejos he logrado alcanzar mis metas.

A mis amigas, por la amistad sincera que me han brindado durante todo este camino recorrido, por sus cariños, consejos, compañerismo y lealtad.

A mis maestros Ignacio López y Marvin Villalta que más que un maestro fueron amigos, que presenciaron buenos y malos momentos, siempre estuvieron motivándome a salir adelante a confiar en mí misma y en lo que era capaz de lograr.



Índice	
Agradecimientos	1
Dedicatoria	3
Resumen.....	9
Introducción.....	10
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2 Justificación.....	15
II.Objetivos de investigación.....	16
III.Preguntas de investigación	17
3.1 Descriptores	18
Antecedentes	20
Origen y ubicación de la organización de ciegos de Nicaragua Maricela Toledo..	24
Marco teórico	27
5.1. Discapacidad.....	27
5.2. Modelos en que se fundamenta la discapacidad.....	28
5.2.1.Modelo relacional planteado por Brandt y popen (1997).....	28
5.2.2.Modelo del Funcionamiento y de la Discapacidad.	29
5.2.3.Modelo médico de la discapacidad	30
5.2.4.Modelo social de la discapacidad.....	31
5.3.Tipos de discapacidad.....	32
5.3.1.Discapacidad sensorial	32
5.3.2.Discapacidad visual.....	32
5.3.3.Discapacidad auditiva	34
5.3.4.Discapacidad física motora	34
5.3.5.Discapacidad cognitiva.....	34
5.3.6.Discapacidad intelectual.....	35
5.3.7.Deficiencia mental	35



5.4.Instrumento de movilidad que ayudan a la autonomía de las personas con discapacidad visual	35
5.4.1.Bastón blanco.....	35
5.5.Herramientas de ayuda para la comunicación de las personas con discapacidad visual	36
5.5.1.Sistema braille.....	37
5.6.Tecnología un recurso moderno y esencial para la comunicación y la vida social de las personas con discapacidad visual.	37
5.7.Percepción	38
5.7.1.Percepción social	38
5.8.Contexto.....	39
5.8.1.Contexto social.....	39
5.9.Obstáculo para las personas con discapacidad	40
5.9.1.Barreras que enfrentan las personas con discapacidad visual	40
5.10.Trabajo	43
5.10.1.Tipos de trabajo.....	43
VI.Marco jurídico	45
6.1. Constitución política de Nicaragua	45
6.2.Ley 202 prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades aprobada el 23 de agosto de 1995	46
6.3.La ley 763, ley de los derechos humanos las personas con discapacidad	47
6.4.Instrumentos internacionales	48
6.4.1.Convención Interamericana para la eliminación de todas las forma de discriminación contra las personas con discapacidad.....	48
5.4.2. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	49
5.4.3. Organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”	50
6.5. Organización FECONORI	50
VII. Diseño metodológico	52
7.1. Paradigma.....	52
7.2. Metodología de la investigación	53
7.3. Tipo de investigación	53



7.4.	Población y muestra.....	54
7.5.	Criterios de Selección de la muestra.....	54
	Descripción de los informantes claves	56
7.6.	Tiempo y espacio:	56
7.7.	Técnica de recopilación de la información	56
7.8.	Entrada del escenario	58
7.9.	Salida del escenario.....	60
7.10.	Procesamiento y análisis de la información	60
7.11.	Análisis e interpretación de los resultados	60
VIII.	RESULTADOS	62
	Capítulo I.....	62
1.1.	Experiencias socio laborales de las personas con discapacidad visual miembros de la organización “Maricela Toledo”.	62
1.1.1.	Experiencias socio laborales de las personas con discapacidad visual	63
1.1.2.	Las personas con discapacidad visual en la búsqueda de empleo	65
	Capitulo II.	69
2.1.	Obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad visual en la inserción socio- laboral.....	69
2.1.1.	Obstáculos con los que se enfrentan las personas con discapacidad visual	69
2.1.2.	Obstáculos o barreras que intervienen en la inserción socio laboral.	70
	Capitulo III.	77
3.1.	Expectativas de las personas con discapacidad visual miembros de la organización Maricela Toledo en relación a su situación socio-laboral.....	77
3.1.1.	Expectativas; para acceder a una inserción socio laboral	77
IX.	Conclusiones.....	81
X.	Recomendaciones	83
XI.	Bibliografía	85
XII.	Anexos	89
	Instrumentos	90



Fotografías	93
Matriz de tablas de salida.....	94
Relación de informantes.....	101



RESUMEN

La presente investigación se realizó en la organización ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En esta asisten personas con discapacidad visual, e incluso parte del personal que labora y atiende en este local poseen discapacidad visual, como es el caso del director de la organización.

Las personas con discapacidad han sido tradicionalmente objeto de rechazo por parte de la sociedad, han sido juzgadas como sujetos expuestos a la caridad y asistencia de otros y no como ciudadanos capaces de contribuir con la sociedad. La problemática de inserción socio-laboral en las personas con discapacidad es un tema en el cual se debe prestar atención, debido a que es un sector de la población vulnerable, la cual necesita como todo ciudadano ejercer sus derechos.

Es por ello que esta investigación tiene como finalidad describir la experiencia socio laboral que tienen o han tenido las personas con discapacidad visual e identificar los obstáculos con los que se han enfrentado y valorar sus expectativas en relación con su situación socio laboral.

La misma se realizó bajo el enfoque cualitativo, esta metodología de investigación permitió a la investigadora estudiar e interpretar la realidad en un ambiente natural, en las interacciones diarias de las personas con discapacidad visual sujetos del estudio.

Esto significa que no se pretendió crear un ambiente artificial, sino todo lo contrario, se abordó la realidad de estudiar el fenómeno en su totalidad. Siguiendo los lineamientos de este enfoque se hizo uso de la técnica de grupo focal, entrevista y observación. De igual manera se utilizaron distintas Herramientas (grabadora, celular y la computadora) para detallar u obtener los resultados esperados.

La investigación se centra en seis personas con discapacidad visual miembros de la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. Lo que constituye la muestra cualitativa por conveniencia.

Los resultados de este estudio se presentan en tres capítulos, los cuales responden a cada objetivo planteado en esta investigación.



I. INTRODUCCIÓN

La población con discapacidad es etiquetada, estigmatizada y marcada de por vida por el solo hecho de ser “diferente”, por esta razón son colocadas en una posición de inferioridad.

La presente investigación titulada: **“Análisis de experiencias socio laborales de las personas con discapacidad visual, miembros de la organización ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”, en el II semestre del 2016**, tiene como fin describir las experiencias socio laborales que tienen o han tenido las personas con discapacidad visual e identificar los obstáculos con los que se han enfrentado; y por último valorar sus expectativas en relación con su situación socio laboral actual.

La problemática de inserción socio-laboral en las personas con discapacidad es un tema al que se debe prestar atención, debido a que es un sector de la población vulnerable, la cual necesita como todo ciudadano ejercer sus derechos.

Esta investigación es importante porque se trabajó con una población que necesita ser tomado en cuenta, ya que como todo ciudadano tienen los mismos derechos de alcanzar una mejor calidad de vida. También ha sido oportuna porque existen instituciones u organizaciones que han visibilizado la problemática de la inserción laboral de las personas con discapacidad visual.

Dichas organizaciones han demostrado que existe una gran población que presenta problemas visuales y que se debe implementar una conciencia de la no discriminación ya que esta es considerada la raíz del problema de la inserción laboral.

Esta investigación es importante porque permitió conocer y analizar más a profundidad la temática de estudio, también en la experiencia de conocimientos teóricos prácticos de la investigadora en el transcurso de la investigación adquirida durante los cinco años de la carrera de Trabajo Social.



Los resultados obtenidos de esta investigación serán de gran utilidad a la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. De igual manera a futuros estudiantes de la carrera de Trabajo Social para que tengan conocimiento acerca del tema.

Esta investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo y por su temporalidad es de corte transversal, para recabar la información se hizo uso de técnicas como (entrevista, observación y grupo focal), e instrumentos que permitieron recopilar los datos deseados.

Para presentar la información obtenida de los diferentes instrumentos aplicados en esta investigación, los resultados se han segmentado en cuatro capítulos, que corresponde a los objetivos planteados en este estudio.

El primer capítulo responde a las experiencias socio laborales de las personas con discapacidad visual, miembros de la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En este se han descrito las experiencias socio-laborales de las personas con discapacidad visual (las cuales son muy pocas), que a pesar de estar condicionados o limitados por su discapacidad, ellas y ellos han desarrollado habilidades, capacidades y destrezas, que les ha permitido desempeñarse excelentemente en su trabajo siempre y cuando las organizaciones e instituciones les brinden espacio y medios adecuados.

El segundo capítulo responde a los obstáculos con los que se enfrentan las personas con discapacidad visual miembros de la organización. En este capítulo se ha identificado que las personas con discapacidad visual se enfrentan a múltiples obstáculos, clasificados como barreras arquitectónicas, barreras técnicas, barreras políticas y barreras socio laboral.

En el tercero y último capítulo se ha detallado las expectativas de las personas con discapacidad visual, acerca de la situación que enfrentan en la búsqueda de un empleo que les ofrezca una estabilidad económica satisfactoria, logrando tener una mejor calidad de vida. Permitiendo a la investigadora valorar, estas expectativas que tienen ellas /os.



1.1. Planteamiento del problema

La inclusión al mundo laboral es parte del proceso de socialización de una persona y también de sus aspiraciones personales. Esto es tanto para personas que viven sin ningún tipo de limitación y también para aquellas personas que sufren de alguna discapacidad.

El desempleo es generalizado en la población con discapacidad en edad de trabajar. Las empresas del sector público y privado no brindan a las personas con discapacidad las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo.

Las problemáticas que viven las personas con discapacidad visual son muchas y la inserción laboral es una de las tantas problemáticas sociales. No encontrar un empleo digno en el que puedan desempeñarse y desarrollar sus habilidades y destrezas, es muestra de discriminación de la cual son víctimas las personas con discapacidad.

Los empleadores de las instituciones públicas o privadas no reconocen a estas personas como sujetas de derechos, sino, como personas dignas de lástima por su condición. Pareciera que estas personas no fueran parte de esta sociedad debido a que los buses, las calles, los lugares recreativos, las escuelas, entre otros no están hechas para ellas y ellos.

Cuando se trata de emplear a personas con discapacidad, las empresas o instituciones públicas ni siquiera cumplen con el dos por ciento que establece la Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Ley 202), según registran las diferentes organizaciones aglutinadas en la Federación de Asociaciones con Personas con Discapacidad (Feconori).

Se puede decir que la mayoría de las personas con discapacidad visual miembros de la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” se ganan la vida a través de



empleos informales, como lo es en ventas periódicos, ventas por catálogos (Avon), cantando en diversos eventos, realizando masajes a domicilio, entre otros oficios.

Continuando con la situación social en la que viven las personas con discapacidad visual se conoció que miembros de la Organización de ciegos de Nicaragua están siendo empleados en las tabacaleras ubicadas en Estelí, ya que esta empresa está brindándoles la oportunidad de un empleo formal. Por ende la mayoría de personas que presenta esta limitación están emigrando hacia este Departamento. Siendo este lugar en donde hay más personas empleadas con discapacidad visual.

Otra de las problemáticas que se puede visualizar en los diferentes lugares del país, es la movilidad que tienen las personas con discapacidad visual por diferentes sectores a veces se les dificulta caminar tranquilamente por andenes o aceras porque estas no les prestan las condiciones necesarias para una movilización segura, el uso de la tarjeta electrónica para el pago del pasaje de bus, es uno de los problemas que se agregó a su discapacidad, pues tienen que pedir de favor al conductor o a otras personas que les pasen la tarjeta pues ellos no poseen esa agilidad y corren el riesgo que les cobren hasta dos veces el pasaje o las bajen.

La Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” es una organización sin fines de lucro constituida para aglutinar a las personas ciegas y deficientes visuales existentes en el país. Un total de 1,362 miembros a nivel nacional siendo estos 660 femeninos y 702 masculinos.

La organización de Ciego de Nicaragua “Maricela Toledo” ubicada en el departamento de Managua. Tiene un total de 428 miembros, siendo uno 48% masculino y un 52% femenino de los cuales un 20% se dedican a un trabajo formal, un 60 % se dedica a un trabajo informal y el otro 20% dependen económicamente de sus familiares.

Esta organización tiene como objetivo principal defender los derechos de las personas con discapacidad visual, mediante la participación efectiva en espacios de toma de decisiones en materia de políticas públicas locales y nacionales, asegurando la inclusividad, rehabilitación, inserción socio laboral.



Esta organización se mantiene como una entidad reconocida a nivel nacional e internacional como legítima interlocutora en la defensa de los derechos de las personas ciegas en el país, mediante la participación efectiva en espacios de toma de decisiones en materia de las políticas públicas locales y nacionales, asegurando la inclusividad, rehabilitación, inserción laboral y social de su membresía.

Frente a esta problemática surge la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las experiencias socio laborales de las personas con discapacidad visual miembros de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”?



1.2 Justificación

La problemática de inserción socio-laboral para las personas con discapacidad es un tema en el cual se debe prestar atención, debido a que es un sector de la población vulnerable, la cual necesita como todo ciudadano ejercer sus derechos y deberes.

Esta temática radica en analizar aquellos factores que limitan a las personas con discapacidad visual a la inserción socio-laboral, teniendo en cuenta experiencias laborales que hayan tenido durante el transcurso de su vida y con ello las oportunidades y desafíos con los que se han enfrentado en este proceso.

Es oportuna porque existen instituciones u organizaciones que han visibilizado la problemática de la inserción laboral de las personas con discapacidad visual. Dichas organizaciones han demostrado que existe una gran población que presenta problemas visuales y que se debe implementar una conciencia de la no discriminación ya que esta es considerada raíz del problema de la inserción socio laboral.

Esta investigación es importante porque permitirá conocer y analizar más a profundidad la temática de estudio y poner en práctica los conocimientos de la investigadora en el transcurso de la investigación, adquiridos durante los cinco años de la carrera de Trabajo Social.

Los resultados obtenidos de esta investigación serán de gran utilidad a la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. De igual manera a futuros estudiantes de la carrera de Trabajo Social para que tengan conocimiento acerca del tema.



II. Objetivos de investigación

Objetivo general:

Analizar las experiencias socio-laborales de las personas con discapacidad visual miembros de la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En el II semestre del año 2016.

Objetivos específicos.

Describir las experiencias socio-laborales de las personas con discapacidad visual miembros de la organización “Maricela Toledo”.

Identificar los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad visual en la inserción socio- laboral.

Valorar las expectativas de las personas con discapacidad visual miembros de la organización Maricela Toledo, en relación con su situación socio-laboral.



III. Preguntas de investigación

Frente a esta situación analizada surgen las siguientes interrogantes, que darán respuesta a esta problemática.

1. ¿Cuáles son los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad visual miembros de la organización Maricela Toledo en la inserción socio- laboral?
2. ¿Cómo han sido las experiencias de inserción laboral de los miembros de la organización Maricela Toledo?
3. ¿Cuáles son las expectativas de las personas con discapacidad visual miembros de la organización Maricela Toledo en relación a su situación socio-laboral?



3.1 Descriptores								
Matriz de variables								
Objetivos	variables	Conceptos de las variables	Sub variable	Método	Técnicas	Instrumentos	Fuentes de información	preguntas
Describir las experiencias socio-laborales de las personas con discapacidad visual miembros de la organización “Maricela Toledo	Experiencias socio laborales de las personas con discapacidad	Sobre la base de Meyer y Schwager (2007), se puede definir una experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica , política o procedimientos	Tipos de discapacidad Participación Trabajos formal Trabajos informal Condiciones laborales	Cualitativo	grupo focal		Miembros de la organización	¿Cuáles han sido las experiencias de inserción laboral de los miembros de la organización Maricela Toledo?
Identificar los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad visual en la inserción socio- laboral. Miembros de la organización Maricela Toledo.	Obstáculos Discapacidad visual	Cosa que impide pasar o avanzar hacia un lugar, posición o estado	Exclusión social Discriminación Escolaridad	cualitativa	Revisión documental La entrevista Observación Grupo focal	Guía de Entrevista Formato de Observación	Secretaria ejecutiva Miembros de la organización	¿Cuáles son los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad visual miembros de la organización Maricela



Análisis de experiencias socio-laborales de personas con discapacidad visual miembros de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En el II Semestre del 2016.



								Toledo en la inserción socio-laboral?
Valorar las expectativas de las personas con discapacidad visual miembros de la organización Maricela Toledo, en relación con su situación socio-laboral.	1. Expectativas de las personas con discapacidad visual en relación con su situación socio laboral	4.1. Expectativa dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de sí misma. De querer alcanzar algún objetivo o meta.	Expectativas de superación Expectativas motivacionales	Cualitativo	Grupo focal		Miembros de la organización	



IV. Antecedentes

Para esta investigación se ha tomado como antecedentes un diagnóstico realizado en el entorno nacional al igual que dos monografías esto con el fin de dirigir aún mejor análisis de las variables y resultados

El diagnóstico titulado “**Estudio diagnóstico del sector de las personas con discapacidad en la República de Nicaragua**” (2014), este tenía como finalidad buscar conocimiento sobre la situación integral el diagnóstico de las personas con discapacidad que oriente a la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) para definir su estrategia de colaboración con el sector de las personas con discapacidad y que los funcionarios de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA), especialmente los del programa de voluntarios japoneses, identifiquen su nivel de intervención y precisen de mejor manera una estrategia de envío de voluntarios japoneses hacia algunas regiones del país.

Esta investigación tuvo como resultado que en medio de los avances existen limitaciones para atender los miles de niños, niñas y adolescentes con discapacidad que están matriculados en las escuelas regulares. Hay escasez de profesores que dominen las formas de comunicación más usuales (lenguaje de señas, sistema braille, entre otros) con quienes padecen discapacidad sensorial, ya sea visual o auditiva. La mayoría de las escuelas tiene serios problemas de accesibilidad, al persistir las barreras arquitectónicas que impiden la libre movilización de los estudiantes con problemas físico-motores.

En salud los avances son notorios, sobre todo con la creación del Programa “Todos con voz” que permite una atención centralizada y con mayores elementos de coordinación a las personas con discapacidad y, que en base a estudios y a un seguimiento continuo de la problemática, está tratando de implementar medidas más efectivas en la rehabilitación y prevención de la discapacidad. El sector salud



demanda equipos modernos para diagnosticar y evaluar en edad temprana los problemas auditivos y técnicos especialistas en prótesis que contribuyan a mejorar la atención y a capacitar al personal involucrado.

Otro de los antecedentes encontrado acerca de la temática de discapacidad visual es el estudio titulado **“Diagnóstico diferencial entre ceguera y baja visión, en pacientes afiliados a la Organización de Ciegos Marisela Toledo Ascencio de la ciudad de Managua, en el periodo de Octubre – Diciembre del año 2015.** Investigación realizada Por las bachilleras María del Pilar Espinoza Artiaga y Cindy Concepción Quintanilla Zamora, en el año 2015 con el objetivo de optar al título de optometría Medica en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN Managua).

Esta investigación tenía como objetivo proporcionar pautas tanto a la población general como a especialistas en salud visual de que existen herramientas que se pueden utilizar para diferenciar a una persona totalmente ciega, de personas que viven con baja visión y que en nuestro país por la carencia de recursos, son diagnosticados como ciegos y se les trata como tal.

Este estudio concluyó que existe una línea clara de separación entre la baja visión y la ceguera total, que puede estar establecida mediante los datos obtenidos durante la realización de un examen visual integral completo y así podrán retomar actividades que les permitan tener independencia para la realización de labores a las que estaban acostumbrados.

En la investigación titulada **“La situación de la niñez con discapacidad, de las comunidades rurales del municipio de San Ramón, segundo Semestre 2015”,** realizada por la bachillera Keylin Lismar Mejía López para optar al título de licenciatura en Trabajo Social en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua



UNAN- Managua, Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa–FAREM, Matagalpa, Recinto Universitario “Mariano Fiallos Gil”

Mejía nos dice en su monografía que se realizó con el fin de revelar el tipo de discapacidad, la situación socioeconómica y el nivel de integración de los niños (as) de las comunidades rurales, siendo una limitante la accesibilidad, escasez de medios de transporte, la distancia para poder trasladarse al pueblo más cercano, así como también la situación económica por las pocas oportunidades de trabajo tanto para las madres, como para los padres que tienen estos niños, dedicándose al corte de café, laborando en haciendas privadas, en la elaboración de tortillas y sembrando cítricos y hortalizas, sin omitir que el tipo de discapacidad que presenta cada uno de los niños, genera complicaciones que hacen más difícil su situación por la atención y los cuidados que ellos requieren siendo este un factor el cual no puede favorecer al niño/a en su desarrollo personal. Esta investigación concluyó que existen distintas discapacidades y problemática en las distintas comunidades de San Ramón problemas socio- económicos los cuales obligan que los padres tengan muchas limitaciones para darles una vida digna a sus hijas e hijos con discapacidad.

Otro antecedente encontrado acerca de la temática de discapacidad fue la investigación realizada en la Universidad del Salvador por Contreras Urrutia, Víctor Salvador Adolfo, Hernández Castañeda, Jonathan Alberto, investigación titulada **“Estudio de la eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad”**, realizada en el año 2010 para optar el grado de licenciatura en Ciencias Jurídicas, esta investigación tiene como objetivo demostrar que pese a la existencia de Instituciones o entidades gubernamentales que deberían trabajar en favor de esta minoría sectorial, realmente no logran cumplir con su cometido, uno de los cuales es sentarse a generar verdaderos instrumentos legales e incluirlos en el Derecho positivo vigente, y más que eso, ponerlos en marcha para que sus



efectos sean a mediano y largo plazo esta investigación es con una metodología mixta, ya que los investigadores hicieron uso de técnicas como la entrevista, encuesta entre otros instrumentos que les fueron útiles para realizar con profundidad el estudio que se pretendía realizar.

Esta investigación concluye que La aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades en materia de inserción laboral de las personas discapacitadas en el Salvador, no ha logrado los resultados que deberían alcanzarse, debido al desconocimiento por parte de los empleadores de las empresas del sector privado acerca del tema de la discapacidad o que no cuentan con la infraestructura necesaria para poder brindar un mejor lugar de trabajo a estas personas, por lo que conlleva a la no contratación de estas personas.

En los distintos antecedentes encontrados se puede notar que las barreras con las que se enfrentan las personas con discapacidad son muchas en los distintos ámbitos sociales, culturales, económicos y políticos. Cada investigación refleja conclusiones que rescatan la insistencia de inclusividad para este grupo de personas. Como merecedores de derechos que deben de ser puestos en marcha cuanto antes.

Los antecedentes encontrados fueron de gran utilidad para el estudio de esta investigación, ya que permitieron dar un reforzamiento teórico y metodológico los cuales se pusieron en prácticas en el desarrollo del proceso. Teórico porque en cada investigación encontrada se plasmaban principales conceptos y teorías sobre discapacidad, los tipos de discapacidad y en la parte metodológica porque se pudo conocer más sobre las distintas metodologías aplicadas en cada estudio y así con ello se pudo fortalecer algunas técnicas y herramientas que sirvieron para darle un mejor orden y finalidad al estudio de investigación.



V. Ubicación donde se llevó a cabo la investigación

Es de mucha importancia conocer el contexto geográfico en el que se realizó la investigación, ya que nos permite tener un conocimiento más cercano acerca del fenómeno de estudio por ello a continuación se detallará el origen, ubicación y así mismo algunas características de la localidad donde se realizó la investigación.

Origen y ubicación de la organización de ciegos de Nicaragua Maricela Toledo

La organización de ciegos de Nicaragua Maricela Toledo, fue fundada el 25 de marzo de 1981, obtiene su personalidad jurídica el 23 de marzo de 1983, lleva el nombre de Maricela Toledo en memoria de una de sus fundadoras fallecida el 30 de marzo de 1983.



Foto núm. 1 logotipo de la organización Maricela Toledo

La organización de ciegos de Nicaragua Maricela Toledo. Está ubicada en el distrito III de Managua. Residencial Bolonia de la óptica nicaragüense 1 cuadra arriba, 1 cuadra al sur.

Esta organización, es una asociación no gubernamental sin fines de lucro, constituida para aglutinar a las personas ciegas y deficientes visuales existentes en el país. Esta organización se mantiene como una entidad reconocida a nivel nacional e internacional como legítima interlocutora en la defensa de los derechos de las personas ciegas y deficientes visuales en el país, mediante la participación efectiva en espacios de toma de decisiones en materia de políticas públicas locales y



Foto núm. 2 red solidaria de personas ciegas América latina



nacionales, asegurando la inclusividad, rehabilitación, inserción laboral y social de su membresía.

Misión:

La organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”, es una organización sin fines de lucro, de carácter nacional; que aglutina a las personas ciegas y débiles visuales, sin distinción de ninguna índole; a fin de promover y defender sus derechos, ante la familia, el Estado y la sociedad en general, para su inserción socio laboral y productiva, que permita el mejoramiento de sus condiciones de vida.

Visión:

En su seno se promueve la participación, el desarrollo, crecimiento personal y empoderamiento de hombres, mujeres, juventud, adolescencia y niñez en igualdad de derechos, deberes y oportunidades.

Cuenta con una estructura organizativa, transparente, eficiente, democrática, participativa y representativa, que se esfuerza por ampliar su base de afiliados activamente, funcionando en estricto apego a sus estatutos y las leyes nacionales.

Líneas de estrategias

- Proyección de la organización como legítima interlocutora de las personas ciegas en Nicaragua mediante acciones de formación, educación y comunicación a la ciudadanía.
- Incidencia ante los tomadores de decisión de las instituciones públicas, privadas nacionales, regionales y locales, sector privado, organizaciones a fines y otros para promover el cumplimiento de los derechos de las personas ciegas teniendo la convención y como referente.



- Consolidación de políticas y programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de su membresía con enfoque de género y relevo generacional en igualdad de derechos, deberes y oportunidades.
- Fortalecimiento de su capacidad institucional y organizativa en el cumplimiento del estatuto y demás normativas internas e incorporando en su quehacer temas relevantes como gestión de riesgos, relevo generacional, equidad de género y medio ambiente.

Actualmente esta organización cuenta con un total de 1362 miembros a nivel nacional cuenta con 17 filiales Corinto, Chinandega, León, Ciudad Sandino, Managua, Carazo, Rivas, Wiwili, Ocotal, Somoto, Jinotega, Santo Domingo, Juigalpa, San Carlos, Puerto Cabezas, Bluefields, Corn Island. En Managua el número de miembros son un total de 426 mujeres y hombres.



Foto núm. 3 refleja el número de filiales a nivel nacional

Requisitos para ser miembro de la organización

Los requisitos para ser parte de la organización presentar epicrisis que certifiquen que tienen una discapacidad visual, ya sea total o parcial para cumplir con el reglamento de la organización de la salud y ser miembro activo de la organización.



V. Marco teórico

Antes de comenzar a describir los principales conceptos que se enfocarán durante la investigación es importante mencionar que el significado del marco teórico es un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio (Hernandez, Fernandez y Baptista 2006, 64).

En este apartado se desarrollarán principales conceptos abordados desde distintas teorías de autores, los cuales dan distintas opiniones acerca de los principales conceptos que se mostrarán a continuación:

5.1. Discapacidad

La organización mundial de la salud plantea que discapacidad “es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia a como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencia físicas, sensoriales o de otro tipo”. (OMS, 2012).

Por otro lado, el modelo social de la discapacidad, considera el fenómeno principalmente como un problema “social”, desde el punto de vista de la integración de las personas con discapacidad en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las



modificaciones ambientales necesarias, para propiciar una participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social. (Lopez, Artola y Abaunza 2012).

5.2. Modelos en que se fundamenta la discapacidad

Desde el punto de vista histórico, se destacan modelos de comprensión y acercamiento hacia el mundo de la discapacidad, que han generado amplio impacto en sus respectivos contextos sociales. Estos han delimitado el concepto en el imaginario de la sociedad respecto a las personas con discapacidad.

5.2.1. Modelo relacional planteado por Brandt y popen (1997)

Este modelo se formula en términos de un proceso capacitante-discapacitante y asume el ambiente como una variable independiente que incide en el proceso discapacitante, pero que a su vez es susceptible de ser modificada. En otras palabras, debido a su deficiencia el individuo posee un potencial de discapacidad que el ambiente puede disminuir o aumentar según su capacidad para adaptarse a sus condiciones (Brandt & Pope, 1997).

Este modelo establece diferencias entre patología, deficiencia, limitación funcional y discapacidad; diferencias que aprovecha para explicar el modo en el que los factores ambientales contribuyen a que el individuo se desplace de un extremo a otro del modelo: la discapacidad y la no-discapacidad. El ideal del modelo es lograr que el individuo logre la condición de “no-discapacidad” aun cuando presente una deficiencia. Reconoce que la inclusión social de las personas en situación de discapacidad implica del Estado y de la sociedad en general, la adopción de medidas que intervengan también los factores económicos, políticos, familiares y culturales. (Brandt & Pope, 1997).



Modelo de clasificación del funcionamiento CIF según la OMS (2001)

Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, conocida como CIF esta clasificación brinda un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud”.

La CIF pertenece a la “familia” de clasificaciones internacionales desarrolladas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que pueden ser aplicadas a varios aspectos de la salud. Esta familia de clasificaciones de la OMS proporciona el marco conceptual para codificar un amplio rango de información relacionada con la salud (ej. el diagnóstico, el funcionamiento y la discapacidad, los motivos para contactar con los servicios de salud) y emplea un lenguaje estandarizado y unificado, que posibilita la comunicación sobre la salud y la atención sanitaria entre diferentes disciplinas y ciencias en todo el mundo. (OMS 2001).

La clasificación revisada define los componentes de la salud y algunos componentes “relacionados con la salud” del “bienestar” (tales como educación, trabajo, etc.). Por lo tanto, los dominios incluidos en la CIF pueden ser considerados como dominios de salud y dominios “relacionados con la salud”. Estos dominios se describen desde la perspectiva corporal, individual y mediante dos listados básicos: funciones y estructuras corporales, Actividades-Participación.

5.2.2. Modelo del Funcionamiento y de la Discapacidad.

Como clasificación, la CIF no establece un modelo para el “proceso” de funcionamiento y la discapacidad. Sin embargo, puede utilizarse para describir dicho proceso proporcionando los medios para delinear los diferentes “constructos” y dominios. Proporciona un abordaje, desde una perspectiva múltiple, a la clasificación del funcionamiento y la discapacidad como un proceso



interactivo y evolutivo. Proporciona las “piezas de construcción” para poder crear modelos. (OMS 2001)

5.2.3. Modelo médico de la discapacidad

El modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de un cambio de su conducta. La atención sanitaria se la persona y considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud. (OMS 2001).

El modelo médico de la discapacidad se centra en las limitaciones del individuo y las formas de reducir los impedimentos o utilizando tecnología adaptativa para adaptarlos a la sociedad. Este modelo se centra en la discapacidad (en aquello que la persona no es capaz de realizar), se produce la subestimación hacia las aptitudes de las personas con discapacidad, y así el tratamiento social otorgado se basa en una actitud paternalista y caritativa, enfocada hacia las deficiencias de tales personas que, se considera, tienen menos valor que el resto.

Desde este modelo, las personas con discapacidad se convierten en “objetos médicos”, y por ello, “sus realidades” son contempladas y explicadas desde un prisma exclusivamente medicalizado (y medicalizante).



5.2.4. Modelo social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad, considera el fenómeno fundamentalmente como un problema de origen social y principalmente como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social.

Por lo tanto el problema es más ideológico o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales, lo que en el ámbito de la política constituye una cuestión de derechos humanos. Según este modelo, la discapacidad se configura como un tema de índole política. (OMS 2001)

Es un modelo que no se enfoca en la discapacidad de la persona sino en el contexto en el que la persona con discapacidad se desarrolla desde esta nueva perspectiva, se pone énfasis en que las personas con discapacidad pueden contribuir a la sociedad en iguales circunstancias que las demás, pero siempre desde la valoración a la inclusión y el respeto a lo diverso.

Este modelo se relaciona con los valores esenciales que fundamentan los derechos humanos, como la dignidad humana, la libertad personal y la igualdad, que propician la disminución de barreras y dan lugar a la inclusión social, que pone en la base principios como autonomía personal, no discriminación, accesibilidad, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros.

En síntesis la CIF está basada en la integración de estos dos modelos opuestos. Con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del



funcionamiento, la clasificación utiliza un enfoque “biopsicosocial”. Por lo tanto, la CIF intenta conseguir un guion y, así, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social.

5.3. Tipos de discapacidad

5.3.1. Discapacidad sensorial

Dentro de la categoría de la discapacidad sensorial, encontramos la discapacidad visual, la discapacidad auditiva y otros tipos de discapacidades relacionadas con disminución de algunos de los sentidos.

5.3.2. Discapacidad visual

Cuando se habla en general de ceguera o deficiencia visual nos estamos refiriendo a condiciones caracterizadas por una limitación total o muy seria de la función visual.

Más específicamente, se habla de personas con ceguera para referirnos a aquellas que no ven nada en absoluto o solamente tienen una ligera percepción de luz (pueden ser capaces de distinguir entre luz y oscuridad, pero no la forma de los objetos).

Por otra parte, cuando se habla de personas con deficiencia visual son aquellas personas que con la mejor corrección posible podrían ver o distinguir, aunque con gran dificultad, algunos objetos a una distancia muy corta. En la mejor de las condiciones, algunas de ellas pueden leer la letra impresa cuando ésta es de suficiente tamaño y claridad, pero, generalmente, de forma más lenta, con un considerable esfuerzo y utilizando ayudas especiales.

En otras circunstancias, es la capacidad para identificar los objetos situados enfrente (pérdida de la visión central) o, por el contrario, para detectarlos cuando se



encuentran a un lado, encima o debajo de los ojos (pérdida de visión periférica), la que se ve afectada en estas personas. (ONCE 2017).

Por tanto, las personas con deficiencia visual, a diferencia de aquellas con ceguera, conservan todavía un resto de visión útil para su vida diaria (desplazamiento, tareas domésticas, lectura, etc.).

En este sentido, cuando se habla en general de ceguera o deficiencia visual nos estamos refiriendo a condiciones caracterizadas por una limitación total o muy seria de la función visual. Es decir, nos estamos refiriendo a personas que, o bien no ven absolutamente nada, o bien, en el mejor de los casos, incluso llevando gafas o utilizando otras ayudas ópticas, ven mucho menos de lo normal y realizando un gran esfuerzo.

Según la Clasificación Internacional de Enfermedades, la función visual se clasifica en cuatro niveles: visión normal, discapacidad visual moderada, discapacidad visual grave y ceguera. La discapacidad visual moderada y grave se agrupa en lo que se conoce como baja visión. (OMS 2013).

Baja visión representa una pérdida parcial de la visión, mientras que la ceguera implica una ausencia total de la visión. La baja visión es descrita por la Organización Mundial de la Salud como una limitación de la capacidad visual que afecta a la persona en la realización de ciertas actividades propias de la vida cotidiana y que no mejora con corrección refractiva (Yépez 2011: 8).

Ceguera es la pérdida total de la vista; es decir, existe una ausencia en la percepción de la luz, lo cual deriva en la incapacidad de percibir objetos. La ceguera supone la imposibilidad de leer, incluso con corrección óptica magnificación de los textos escritos en tinta (Yépez 2011: 9). Se considera legalmente ciego a una



persona en la cual su agudeza visual es menor a 0.1. Según la OMS, la agudeza visual de un ciego va desde 0 (cero), que es la falta de percepción de luz, hasta 0.1 (10% de la visión), que equivale a la pérdida del 90% de su agudeza; supone además el campo visual restringido del 20° en el diámetro más amplio (Valdez 2010:5).

5.3.3. Discapacidad auditiva

La deficiencia auditiva es una pérdida sensorial debido a una afectación orgánica de uno o más órganos y estructuras que permiten la percepción de los estímulos sonoros, lo que redundará en la cantidad y calidad de la percepción de los sonidos. (Arias y Mendieta 2015).

5.3.4. Discapacidad física motora

La discapacidad motora se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona. (Guzman 2007).

Como se puede apreciar en la definición, la discapacidad motora no depende entonces únicamente de las características físicas o biológicas de la persona con la discapacidad, sino que se trata más bien de una condición que emerge producto de la interacción de esta dificultad personal con un contexto ambiental desfavorable

5.3.5. Discapacidad cognitiva

Según la Organización Mundial de la Salud, OMS (2001), plantea que: la deficiencia cognitiva es un trastorno definido por la presencia de un desarrollo mental



incompleto o detenido, caracterizado principalmente por el deterioro de las funciones concretas de cada etapa del desarrollo y que afectan a nivel global la inteligencia: las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y la socialización.

5.3.6. Discapacidad intelectual

Una deficiencia es una falla o un desperfecto. El término, que proviene del vocablo latino deficientia, también puede referirse a la carencia de una cierta propiedad que es característica de algo.

5.3.7. Deficiencia mental

Sé refiere a un déficit en la capacidad intelectual que se advierte desde la infancia y que genera dificultades en el comportamiento que se considera como normal. En la actualidad, los especialistas prefieren utilizar el término de discapacidad Intelectual y centrarse, en cómo las personas que sufren de este trastorno cognitivo pueden mejorar su calidad de vida, integrarse a la sociedad y adquirir una mayor autonomía. (Reyes y Vado 2015).

5.4. Instrumento de movilidad que ayudan a la autonomía de las personas con discapacidad visual

5.4.1. Bastón blanco

El auxiliar de movilidad por excelencia es el bastón, también llamado, por sus características, bastón largo, blanco o, simplemente, bastón de movilidad. Es el instrumento más utilizado por las personas con discapacidad visual para desplazarse.



El bastón blanco es un dispositivo de movilidad en el que son entrenadas preferentemente las personas sin resto visual. Vale decir, que es un instrumento auxiliar a la movilidad que sirve para que las personas ciegas puedan desplazarse con mayor autonomía y seguridad en su vida cotidiana, al servir como distintivo, como informador y como protección.

5.5. Herramientas de ayuda para la comunicación de las personas con discapacidad visual

En algunos casos de deficiencia motora, sensorial o intelectual, es necesario dotar al sujeto y al entorno de instrumentos para que estas personas puedan adaptarse al medio social en el que viven. Para Alcantud (1999) "tecnología de ayuda es cualquier artículo, equipo global o parcial, que se usa para aumentar o mejorar capacidades funcionales de individuos con discapacidades, o modificar o instaurar conductas". Estas tecnologías de ayuda suponen, en la mayoría de casos una gran mejora en la calidad de vida de estas personas, y en algunos casos, como los sistemas alternativos y aumentativos de comunicación, les permiten romper el aislamiento y la carencia de comunicación en la que viven, lo que favorece su integración social y familiar, produciendo al mismo tiempo una gran mejora en su estado anímico y personal.

Alcantud (1999) clasifica las tecnologías de ayuda en función de su finalidad en:

- Sistemas de entrenamiento y aprendizaje
- Sistemas alternativos y aumentativos de acceso a la información del entorno
- Tecnologías de acceso al ordenador
- Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación
- Tecnologías para la movilidad personal



- Tecnologías para la manipulación y el control del entorno
- Tecnologías adaptadas para el ocio y el tiempo libre.

5.5.1. Sistema braille

El braille es un sistema de lectura y escritura táctil para personas con discapacidad visual. Es un sistema creado por Louis Braille diferente de la escritura en tinta, puesto que representa una serie de símbolos distintos al alfabeto regularmente empleado. Bajo este sistema, la persona utiliza el tacto para poder leer letra por letra, a través de una serie de puntos en alto relieve, distinto a la grafía en tinta. Cada letra se encuentra representada por una serie de puntos en alto relieve, lo cual permite a la persona con discapacidad leer todo tipo de libros sin necesidad de la visión (ONCE 2013).

5.6. Tecnología un recurso moderno y esencial para la comunicación y la vida social de las personas con discapacidad visual.

Las tecnologías de la información pueden ayudar a reducir muchas de las barreras con las que se enfrentan las personas con discapacidad. La demora en el desarrollo de herramientas para personas con discapacidad no es debido a la falta de tecnología, sino al escaso reconocimiento de su potencial (Levitt; 1982). La meta debe ser eliminar barreras y hacer que el mundo de la comunicación, la interacción y la cooperación sea accesible para todos. Recordemos que una de las maneras para evaluar una sociedad humana es a través de las oportunidades que ofrece a sus individuos más débiles (Battro, Denham; 2004).

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación son, sobre todo, una oportunidad; una herramienta única de integración y normalización de las personas.



Las posibilidades que ofrecen se proyectan en cualquiera de los aspectos de la vida, ya sea familiar, laboral, educativo o social, con las correspondientes mejoras en la calidad de vida de las personas y en el incremento de su autoestima. Así, gracias a las Tecnologías de la Información y de la comunicación, las personas con discapacidad tienen, al alcance de la mano, nuevas formas de comunicación, pueden llevar una vida más autónoma y disfrutar de nuevas fórmulas de ocio, formación y participación. (Miguel y Eduardo s.f.)

Por ejemplo, las personas con discapacidad auditiva pueden, mediante el uso de vídeo llamado, comunicarse en su lengua natural, la lengua de signos; las personas con discapacidad visual pueden “leer” el periódico o hacer la compra a través de Internet, algo impensable en el medio físico; las personas con una discapacidad motriz, pueden estudiar a distancia desde su hogar y, aquellos que tienen algún déficit en el lenguaje, encuentran en la tecnología una nueva vía de comunicación.

5.7. Percepción

La percepción según la Gestalt, no está sometida a la información proveniente de los órganos sensoriales, sino es la encargada de regular y modular la sensorialidad. El hecho de recibir de manera indiscriminada datos de la realidad implicaría una constante perplejidad en el sujeto quien tendría que estar volcado sobre el inmenso volumen de estímulos que ofrece el contacto con el ambiente. (Oviedo 2004).

5.7.1. Percepción social

Percepción social es el proceso o procesos a través de los cuales pretendemos conocer y comprender a las personas. Estudio de las influencias sociales sobre la percepción de objetos no sociales.



Cualquier percepción necesita de un primer paso que es la observación. Dicha observación se plasma con nuestra experiencia previa y permite que se desarrolle lo que la gente llama "intuición" que no es más que una percepción "afinada" por el entrenamiento. Asimismo la percepción, que es la representación interna que le damos a lo que nuestros cinco sentidos nos permiten "observar" puede estar alterada en distintas enfermedades y producir alteraciones tales como las ilusiones y las alucinaciones. (Contreras 2012)

5.8. Contexto

El contexto se define como el cúmulo de situaciones o circunstancias que forman parte del entorno de un término o evento dado; estas situaciones pueden ser tangibles o intangibles y deben estar bien definidas y claramente comprobadas. Desde un punto de vista individual cada persona vive en un contexto, el cual actúa como sus coordenadas vitales. El contexto de alguien está formado por el ambiente en el que vive, el periodo histórico, las influencias sociales que recibe y todos aquellos factores que tienen una influencia sobre el individuo. (Redacción 2016)

5.8.1. Contexto social

El contexto social constituye en sí mismo un macro sistema de elementos e interrelaciones dinámicas que influye y, en muchos casos, condiciona las distintas formas de actividad humana que en él se desarrollan. A su vez, formas particulares de actividad imprimen su sello y, en algunos casos, modifican esencialmente el contexto social. (Albertina 1994)

Estas definiciones nos permiten entender la noción de **contexto social**, la cual abarca todos los factores culturales, económicos, históricos, etc. que forman parte de la identidad y de la realidad de una persona.



El ser humano es un ente de características sociales, cuyo desarrollo depende de los vínculos que entabla con su entorno. Esto quiere decir que las personas son las que construyen el contexto social pero, a la vez, este contexto incide en su realidad.

5.9. Obstáculo para las personas con discapacidad

Más allá de las causas de su circunstancia, las personas con discapacidad visual representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas, si es que cuentan con acceso a la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana (OIT 2010: 1).

Por supuesto, existen muchos prejuicios e imaginarios sobre la realidad de las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad, pero se sabe que una persona, al perder el sentido de la vista, aprende a desarrollar los otros sentidos y establece su actividad sensorial de distinta manera. Su sentido del olfato es más sutil; además, cuenta con una capacidad de audición y sentido del tacto considerablemente desarrollados. Contrario a lo que se cree, las personas con discapacidad visual no cuentan con facultades especiales, lo que ellos hacen es entrenar y aprovechar de mejor manera el uso de los otros sentidos como el tacto, el oído, etc., y otras capacidades como la memoria para compensar el déficit de la falta de visión (Valdéz 2010: 21). Este desarrollo de los sentidos les sirve a las personas con discapacidad visual para poder estar en contacto con el mundo.

5.9.1. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad visual

La especialista en discapacitados visuales y directora del centro de habilitación para adultos ciegos y disminuidos visuales de San Fernando, Argentina, Fabiana Mon



Existen diversas barreras que obstaculizan la integración laboral de las personas con discapacidad visual. Ella las divide en cuatro puntos: a) barreras técnicas, capacitación, socioeconómicas, legales, culturales.

La primera **barrera, de tipo técnico**, hace referencia a que las personas con discapacidad necesitan de ayuda profesional especializada al momento de encontrar un puesto de trabajo. Muchas veces, aunque su capacitación sea la mejor y cuenten con una formación completa, necesitan de un servicio que funcione a modo de consultoría, de agencia de colocación, para ayudarlos a conectarse con el mercado laboral (Mon 1999) La integración laboral de las personas con discapacidad visual, muchas veces, se realiza por ensayo y errorll, o por instituciones que cuentan con conocimientos generales sobre la discapacidad, pero que, en su mayoría, no cuentan con formación específica en lo laboral. Algunas veces, las personas con discapacidad visual pueden llegar a recibir educación primaria, secundaria, incluso profesional; sin embargo, debido al mundo laboral cada vez más competitivo, es difícil poder lograr una inserción bajo sus propios medios.

Las **barreras socioeconómicas** se generan principalmente por una relación causal entre discapacidad, falta de educación, falta de oportunidades laborales y escasez de recursos económicos. Es decir, existe un círculo vicioso que genera que el desarrollo se vea truncado. Sobre este punto, Mon menciona que hay situaciones donde resulta casi absurdo hablar de inserción laboral cuando no están garantizadas las condiciones mínimas de subsistencia, donde llegar a la educación básica ya resulta un privilegio (Mon 1999: 5).

Es decir, las condiciones socioeconómicas referentes a tasa de ocupación e ingresos no pueden siquiera referirse cuando el requisito para esas condiciones es



inexistente e incluso inaccesible. En este caso, el requisito primordial y básico es la educación, y existe una barrera que impide el acceso a la misma por parte de las personas con discapacidad.

Las **barreras legales** hacen referencia al incipiente marco normativo que regula el entorno de las personas con discapacidad en muchos países alrededor del mundo. Respecto a este punto, la OMS menciona la importancia de las leyes y normativas para revertir la discriminación:

Las leyes contra la discriminación ofrecen un punto de partida para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral. En los países donde la legislación exige a los empleadores que realicen adaptaciones razonables -como facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno de trabajo, modificar los horarios laborales y proporcionar tecnologías auxiliares-, estas adaptaciones pueden reducir la discriminación en el empleo, mejorar el acceso al lugar de trabajo y modificar las percepciones acerca de la aptitud de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos. (OMS 2011: 17).

Barrera cultural como se ha explicado previamente en los modelos de discapacidad, tanto en el país como en el mundo existe una cultura de exclusión a las personas con discapacidad. En el caso de la discapacidad visual, Mon menciona lo siguiente: La ceguera se impone, como marca, como sello, anteponiéndose, yuxtaponiéndose, ocultando las otras características personales. Los sentimientos que provoca la ceguera con respecto a las capacidades de las personas (sobre los cuales el psicoanálisis ha estudiado bastante) están también presentes, por supuesto, en los empleadores, y hacen que se nieguen o sobredimensionen las capacidades de la persona ciega perjudicando su inserción laboral. (Mon 1999: 7).



Esto quiere decir que los prejuicios existentes son tan fuertes que incluso, si las personas con discapacidad contaran con formación especializada y profesional, muchas organizaciones sobrepondrían su discapacidad al momento de contratar, lo cual perjudica considerablemente su inserción laboral.

5.10. Trabajo

El diccionario de la Real Academia Española otorga al término trabajo como “esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”, puede decirse que el trabajo es el resultado de la actividad humana que tiene por objeto crear satisfactores y que hace necesaria la intervención del Estado para regular su vinculación y funcionamiento con los demás factores de la producción. (Española 2005).

El trabajo, es la posibilidad del hombre de adecuar especialmente el entorno a sus necesidades es, en definitiva, la condición de su misma supervivencia.

5.10.1. Tipos de trabajo

5.10.1.1. Empleo formal

El empleo formal es aquel que proporciona el Estado o la iniciativa privada; tributa al estado, es sujeto de estadística, es legal, reúne al sector público y al sector privado moderno, generalmente cubiertos por sistemas de protección. (Mojica 2011)

El empleo formal no sólo goza de protección legal con un contrato registrado -lo que marca una diferencia sustantiva con el trabajo informal- sino que, tan importante como ello, hace acreedor al asalariado de las prestaciones de la seguridad social, como las jubilaciones, la cobertura de salud extensiva a la familia nuclear, las



asignaciones familiares, el seguro de desempleo, la protección contra riesgos del trabajo, entre otras.

5.10.1.2. Empleo informal

Tokman (1987), introduce una compleja definición del sector informal, en la que éste se caracteriza por actividades que requieren poco capital, tecnologías simples y empleo de salarios marginales. Esta falta de capital humano, financiero y físico facilita el ingreso al sector, de manera que los individuos participan en él como mecanismo de supervivencia o para complementar el ingreso familiar, y no para maximizar las utilidades de la empresa. Además, el sector tiene características institucionales como la subcontratación y la relación de dependencia con respecto al sector formal, la falta de control gubernamental, y la incapacidad para cumplir las regulaciones prevalecientes.

El empleo informal incluye a trabajadores por cuenta propia, dueños de sus propias empresas del sector informal, empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal, familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal, miembros de cooperativas de productores informales, asalariados que tienen empleos informales, empleados por empresas en el sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados o trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el uso final de su hogar. Está definición de amplio espectro es consistente con lo que plantea la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE). Se puntualiza que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo no está sujeta a la legislación laboral nacional. (Varela, Llamas y Castillo 2013).



VI. Marco jurídico

Las personas con discapacidad cuentan con leyes, decretos y reglamentos que les permiten gozar plenamente de sus derechos y estos sean en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las misma, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida esto establecido en la constitución política de Nicaragua.

6.1. Constitución política de Nicaragua

Según la constitución política de Nicaragua en su artículo 25, el derecho a la protección de las personas con discapacidad es decir que el estado debe crear las condiciones para que se respeten los derechos de estos a no ser discriminado violentados por parte de la sociedad, especialmente por parte de los familiares abandono y trato o penas inhumanas.

Arto 34 del derecho a trabajar en igualdad de condiciones

El estado atraves de ministerio del trabajo está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y que gocen de sus derechos laborales.

Art. 35 de las medidas de apoyo para la inserción laboral

El Estado por medio del Ministerio del Trabajo, Instituto Tecnológico Nacional, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y demás Instituciones públicas apoyaran la inserción laboral de las personas con discapacidad atraves de las políticas de capacitación técnica y profesional de forma individual y colectiva.



Arto 38 del derecho a una educación gratuita y de calidad

El Ministerio de Educación, el Instituto Nacional Tecnológico, el Consejo Nacional de Universidades y el Consejo Nacional de Evaluación y acreditación en sus respectivas competencias, garantizara a las personas con discapacidad el ejercicio del derecho a una educación gratuita y de calidad en un sistema inclusivo en todos los niveles educativos y a lo largo de la vida. Todo para promover el respeto a los derechos humanos.

6.2. Ley 202 prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades aprobada el 23 de agosto de 1995

La ley 202 es una ley que abarca los aspectos de la prevención y rehabilitación como parte esencial para que las personas con discapacidad puedan acceder al sistema general de la sociedad tales como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, deportivos y de recreo, las oportunidades de educación y trabajo, no contemplando en su alcance todos los derechos que tienen estos como persona humana igual a los demás miembros de la sociedad y las sanciones para los que la infrinjan, por lo que es una ley insuficiente para contribuir en el desarrollo humano integral de ellos.

Arto 13. El Estado y la sociedad deben asumir y garantizar que se ofrezca a personas con discapacidad, iguales oportunidades que al resto de los ciudadanos a través de las siguientes acciones:

- a) Los empleadores deben condicionar los locales, el equipo y el medio de trabajo para permitir el empleo a personas con discapacidad.
- b) El trabajador afectado con alguna discapacidad gozara de los mismo derechos y tendrá las mismas obligaciones establecidas para el resto de trabajadores.



- c) Establecer empleo protegido para aquellos que, debido a necesidades especiales o discapacidad particularmente grave, no pueden hacer frente a las exigencias del empleo competitivo.

El 25 de agosto se estableció en Nicaragua como día nacional de la persona con discapacidad para la concienciación, divulgación y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad por parte del Estado y de la sociedad en general según la ley.

6.3. La ley 763, ley de los derechos humanos las personas con discapacidad

Aprobada por el parlamento en el 2011, reconoce el derecho, al empleo, salario digno, a la no discriminación, acceso a la salud, a la educación y a la justicia. Así mismo establece que el estado y la sociedad deben facilitar la circulación de estas personas, construyendo rampas, barras, estacionamiento con suficiente espacio, servicios higiénicos de fácil acceso.

La ley 763, Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad que está basada en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad abarca todos los derechos que como humano tienen los discapacitados para la inclusión de ellos en la sociedad nicaragüense como también se incluyen en ella las sanciones que son administrativas sin detrimento de las infracciones penales y civiles, es una ley más completa que la Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

En el capítulo IV de la ley de los derechos de las personas con discapacidad establece:

Arto 34: Del derecho a trabajar en igualdad de condiciones. El Ministerio del Trabajo debe garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones.



El Ministerio de Trabajo deberá hacer que los empleadores realicen ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad.

Arto. 35: de las medidas de apoyo para la inserción laboral

El Ministerio de Trabajo gestionara las medidas especiales de apoyo, tales como : formación profesional, subvenciones, convenios de cooperación que faciliten la integración laboral de las personas con discapacidad; así como la investigación socio laboral para mejorar la integración y mejoría de sus condiciones laborales.

Arto 36: de las contrataciones laborales

El Ministerio de Trabajo velara porque todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas que tengan cincuenta o más trabajadores, incluyan al menos el dos por ciento de las personas con discapacidad en sus respectivas nominas mayor de diez trabajadores y menor de cincuenta se debe emplear al menos una persona con discapacidad.

6.4. Instrumentos internacionales

6.4.1. Convención Interamericana para la eliminación de todas las forma de discriminación contra las personas con discapacidad

Arto 3. Para lograr los objetivos de esta convención, los estados parte se comprometen a:

- Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesaria para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas la que se enumera a continuación:



-
- Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y a los servicios policiales y a las actividades políticas y de administración.

Arto V.

- Los Estados parte crearan canales de comunicación eficaces que permitan difundir entre las organizaciones públicas y privadas que trabajan con las personas con discapacidad los avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.

5.4.2. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Arto 27 Trabajo y empleo

Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral que sea abierto, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Este adoptara medidas pertinentes incluidas la promulgación de legislación entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativa a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones



de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

- b) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- c) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional. Servicios de colocación y formación profesional y continua.

5.4.3. Organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”

La Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”, es una asociación no gubernamental sin fines de lucro, con personería jurídica propia debidamente inscrita ante el departamento de asociaciones del ministerio de gobernación, bajo el No- perpetuo 52 del año 1983, fue creada para promover el desarrollo de las personas con discapacidad visual, lo mismo con la integración a la sociedad nicaragüense mediante la realización de diversas acciones.

Constituida en el año de 1994, cuenta con personería jurídica, otorgada por la asamblea nacional, según decreto no. 2047; inscrita en el ministerio de gobernación bajo el número perpetuo 1390, según consta en el folio No 1392-1401, tomo III, libro V, del día 27 de julio de 1999.

6.5. Organización FECONORI

La Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad FECONORI, constituida en el año 1994, cuenta con personería jurídica, otorgada por la Asamblea Nacional, según Decreto No 20472; inscrita en el Ministerio de



Gobernación bajo el número perpetuo 13903, según consta en el Folio No 1392-1401, Tomo III, Libro V, del día 27 de julio de 1999. Conforme la Misión de FECONORI, “es una Federación de organización de personas con discapacidad, de carácter social, no gubernamental, sin fines de lucro, sin identidad política, ni religiosa, conformada para promover, facilitar, coordinar, articular y fortalecer el accionar conjunto de las organizaciones miembros, para la defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad, en equidad.

La Federación está integrada por 23 organizaciones miembros hasta la fecha. Siendo la máxima estructura de dirección la Asamblea General de miembros (compuesta por 14 asociaciones), que es seguida de la Junta Directiva, integrada por 7 miembros electos para un período de 3 años. En el nivel ejecutivo funcionan 6 comisiones de trabajo: Jurídica, accesibilidad, Rehabilitación, Género, Juventud y cultura, y con 12 filiales constituidas (Rivas, Ocotal, Somoto, Chinandega, León, Masaya, Carazo, Matagalpa, Jinotega, Sébaco, Bluefields y Puerto Cabezas), se cuenta con una secretaría ejecutiva Formada por 10 trabajadores).(FECONORI 2017).



VII. Diseño metodológico

En esta investigación se define el paradigma y el tipo de la investigación, se establece la población y la muestra y se determina las técnicas e instrumentos para la recopilación de información en el campo.

7.1. Paradigma

Dado que en esta investigación se tiene la intención de trabajar uno de los paradigmas del conocimiento de la realidad social y natural, se introduce a continuación la perspectiva naturalista o cualitativa en las palabras de Guba (1990):

“El paradigma naturalista descansa sobre el supuesto de que hay muchas realidades y que la investigación divergirá en lugar de converger a medida que avanza el conocimiento y que todas esas partes de la realidad están interrelacionadas de tal manera que el estudio de una parte influye en todas las demás”.

Esa es precisamente la concepción que la autora que expone el presente estudio tiene sobre la realidad, que todas las cosas y fenómenos de la vida están interrelacionados, y que la ocurrencia de un fenómeno en particular no tendría explicación por sí mismo, sino como parte de una manifestación aún más grande, de donde recibe influencias para que ocurra, y al mismo tiempo influye en la aparición de otros fenómenos.

En el caso de esta investigación, se pretendió estudiar todas aquellas partes que giran alrededor del problema de las personas con discapacidad visual pertenecientes a la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”.



7.2. Metodología de la investigación

En el caso de esta investigación, se pretendió estudiar todos aquellos factores socio laborales que giran alrededor de las personas con discapacidad visual, en el contexto en el que se desenvuelven, tratando de explicar la situación socio-laboral en la que viven.

Esta investigación se realizó bajo un **enfoque cualitativo**, el cual puede definirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones. Caracterizándose así como naturalista e interpretativa. (Sampieri, Fernández, Baptista, 2006).

Por lo tanto esta investigación se considera naturalista porque estudia a las y los sujetos en su contexto o ambientes naturales, pues intenta encontrar sentido a los diferentes fenómenos en términos de los significados que la persona otorgue a la investigación.

7.3. Tipo de investigación

De acuerdo con el nivel de profundidad

Esta investigación es de **tipo descriptiva**, ya que se describió información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables de interés para esta investigación.

De acuerdo con el tiempo que se efectuó la investigación

Por su temporalidad es de **corte transversal**, debido a que esta investigación no pretendió dar seguimiento a largo plazo, porque se realizó durante el periodo establecido por la asignatura, comprendiendo los meses de Septiembre-Diciembre de 2016.

Este estudio se realizó con **la finalidad**, de analizar las experiencias socio-laborales de personas con discapacidad visual miembros de la Organización de Ciegos de



Nicaragua “Maricela Toledo”. En el II semestre del 2016., de igual manera identificar obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad visual en la inserción socio- laboral.

7.4. Población y muestra

El universo es la totalidad de miembros de la organización Maricela Toledo los cuales corresponden a 428 miembros de la organización.

Según Hernández Sampiere, Fernández Baptista (2010) la muestra cualitativa “es un grupo de personas, eventos, sucesos y comunidades sobre el cual se habrá de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o la población que se estudia.

Siguiendo con el planteamiento anterior la selección de la muestra se hizo **por conveniencia**. Las y los sujetos principales que constituyen **la muestra** está constituida por 6 personas con discapacidad visual miembros de la organización “Maricela Toledo”.

Seguido de lo anterior la selección de la **muestra** se realizó bajo **el proceso inductivo** a través del muestreo por conveniencia, el cual permitió a la investigadora elegir la muestra por criterios de selección, según la conveniencia.

7.5. Criterios de Selección de la muestra

En la selección de la muestra se empleó la técnica de “construcción de perfil mediante criterios de inclusión”, por lo que se establecieron los siguientes criterios para el perfil de selección.

1. Ser miembro activo de la organización Maricela Toledo
2. Tener la discapacidad visual (ceguera)
3. Experiencias laborales en empresas estatales y privadas.



Con este perfil, se conversó con la secretaria ejecutiva, quien tiene bastante conocimiento acerca de la organización y sus miembros, ella facilitó brochure que plasmaban información acerca de la organización, brindó información general de los miembros de la organización. Con esta información se logró determinar **el tamaño de la muestra** (6 miembros).

La muestra estaba conformada por 10 miembros de la organización, los cuales fueron convocados por la secretaria ejecutiva para llegar al local y así poder aplicar la técnica del grupo focal, pero debido a circunstancias no conocidas se realizó solo con 6 miembros de la institución al no presentarse los demás miembros faltantes.

Los seleccionados que fueron parte de esta muestra se escogieron porque cumplieron con los requisitos establecidos por los criterios de inclusión antes mencionados.

Para cumplir con los hilos conductores de la investigación se tomó en cuenta también como informante clave del estudio la siguiente persona:

1. La secretaria ejecutiva Organización Maricela Toledo.

Con la información recopilada de la secretaria ejecutiva se logró conocer sobre características generales de la organización y de sus miembros, con ello se facilitó la selección de la muestra.



Descripción de los informantes claves

informantes	Ámbito	Muestra número de entrevista	técnica	Características de las y los entrevistados
	Interno			
Miembros de la organización con discapacidad visual	interno	1	Grupo focal	Son miembros activos de la organización, y han tenido experiencias laborales.
Secretaria ejecutiva de la organización	interno	1	entrevista	Trabaja en la organización y tiene conocimiento acerca de los miembros.

7.6. Tiempo y espacio:

Esta investigación se realizó en el segundo semestre del 2016, en el Departamento de Managua, en la Organización de Ciego de Nicaragua Maricela Toledo.

7.7. Técnica de recopilación de la información

Para obtener los resultados esperados de esta investigación se pretende hacer bajo el **proceso inductivo**, haciendo uso de técnicas e instrumentos que permitirán obtener conclusiones generales partiendo de nuestras variables de estudio.

 **La entrevista:** Consiste en una conversación e intercambio de información entre una persona (el entrevistador) y otra u otras personas (entrevistados), (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p 418).

Para la recolección de la información se aplicó la **técnica de entrevista** dirigida a la secretaria ejecutiva de la organización de ciegos de Nicaragua Maricela Toledo cabe destacar que el tipo de entrevista que se uso es la entrevista semi-



estructurada, ya que se basó en una guía de preguntas que estuvo al alcance del entrevistador, es semi-estructurada porque tuvo cierto nivel de flexibilidad que permitió al entrevistador introducir preguntas adicionales para precisar conceptos y obtener mayor información sobre el tema deseado, es decir que no todas las preguntas estaban establecidas.

De igual manera se realizó la **técnica observación** que permitió caracterizar hechos elementales para la investigación. Según Grinnell (1997) los propósitos esenciales de la observación en la inducción cualitativa son explorar ambientes, contextos, sub culturas y la mayoría de los aspectos de la vida social. Esta técnica permitió a la investigadora conocer el contexto en el que se desarrolló la investigación. De igual manera se utilizó para observar a las personas con discapacidad visual, en cuanto a movilización y actividades que realizan.

Grupo focal

Se aplicó con el objetivo de obtener mayor profundidad de información, es importante mencionar que la técnica de **grupo focal** consiste en un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos. Kitzinger. Lo define como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información. Esta técnica fue aplicada a las 6 personas con discapacidad visual miembros de la organización.

La información recolectada de las diferentes técnicas aplicadas en esta investigación fueron registrada en la **libreta de campo** que es en donde se escribieron y se registrarón todo lo que se obtuvo durante todo el proceso de estudio.



7.8. Entrada del escenario

La entrada al contexto se refiere a la acción que corresponde al comienzo observable de la investigación que tiene lugar mediante el despliegue de una o varias estrategias de contacto con la realidad o las realidades objeto de estudio. (Quintana 2006, 49).

Para la aplicación de instrumentos que permitieron la recolección de la información en esta investigación, fue necesario primeramente conocer la organización, posteriormente se investigó a través de vía web introduciéndose a la página oficial de la organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”, seguido de esto se hizo visitas con el objetivo de conocer el contexto en el que se iba a trabajar.

El primer acercamiento con la organización fue imposible acceder con algún miembro de la organización, debido que no se encontraba ninguno de los miembros autorizados que pudiera facilitar información, solamente la secretaria, la cual especifico que no podía dar ningún tipo de información y sugirió a la investigadora que regresara otro día.

A la siguiente semana se volvió visitar la organización siendo está muy provechosa ya que se pudo acceder con facilidad a la organización, se conoció en este momento a la secretaria ejecutiva, quién atendió algunas interrogantes acerca de cómo acceder a la información de la organización misma y sobre sus miembros. La secretaria expresaba que era necesario que se elaborara un instrumento el cual permitiera con facilidad obtener la información que se necesitaba saber y por ende volviera otro día cuando tuviera elaborado un instrumento.

El instrumento a utilizar no se había elaborado debido que se necesitaba averiguar cómo era el acceso a la organización, como acceder a la información y quien podría atender a las distintas interrogantes que se necesitaban averiguar.



Elaborado el instrumento (entrevista) se procedió aplicarlo, en este se detallaron los principales aspectos que se necesitaba conocer acerca de los miembros y de la organización en sí. Siendo aplicada la entrevista a la secretaria ejecutiva. Se logró tomar fotografías de los murales que tenían la organización y a la hora de la entrevista se tomó grabación, la cual permitió un mejor análisis de la información encontrada.

Luego de esta fase se procedió a la selección de la muestra que se realizó por medio de criterios de inclusión Para proceder a la aplicación de la técnica (grupo focal). Los pertenecientes a la muestra debían de cumplir ciertos requisitos según conveniencia de la investigadora.

En la aplicación de la técnica de grupo focal se abordaron distintas interrogantes que permitieron dar debate, crear opiniones y sobre todo recopilar la información deseada. En este proceso se tuvo que crear estrategias de interacción con personas con discapacidad visual, ya que se tenía que llevar un orden en la participación con todos los miembros pertenecientes a la muestra y así poder alcanzar los objetivos planteados con la aplicación de esta técnica.

La información obtenida a través del grupo focal se registró en grabador de voz y en libreta de campo. Es importante señalar que la aplicación de instrumento se realizó a 6 miembros de la organización.

Terminada la técnica del focal se compartió un breve momento para brindarles un pequeño refrigerio a los pertenecientes a la muestra. Que también fue aprovechado para dialogar más acerca de ellos /as y la importancia que tienen como ciudadanos.



7.9. Salida del escenario.

En cuanto la salida del contexto se define como la acción o fase de cierre de la investigación cualitativa que busca sistematizar de manera progresiva el proceso y los resultados del trabajo investigativo (Quintana 2006,49).

Al terminar la recolección de la información se le agradeció a todos los involucrados quienes fueron los informantes claves para la obtención de la información durante el desarrollo de la investigación. De igual forma se le facilitará una copia del trabajo efectuado a la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. Con el objetivo de dar a conocer los resultados del estudio.

De esta manera fueron aplicados los instrumentos diseñados para la recopilación de la información y dar salida a los objetivos. Finalizando con este apartado a continuación se darán a conocer los resultados de esta investigación dividido por capítulos.

7.10. Procesamiento y análisis de la información

La información se procesó a través de tablas de reducción y de disposición, las cuales se emplean para disponer de la información empírica que prepara el investigador para el análisis.

A continuación se darán a conocer los resultados obtenidos a través de la aplicación de las distintas técnicas e instrumentos utilizados para recabar la información, la que será presentada por capítulos según objetivos.

7.11. Análisis e interpretación de los resultados

El propósito de este apartado es analizar en profundidad la información recopilada en el campo, en las propias formas de expresión de cada uno de las personas con



discapacidad visual miembros de la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”.

Sus percepciones, sentimientos, emociones, costumbres, experiencias, pensamientos, procesos y vivencias manifestadas en el lenguaje de los y las participantes, tanto de manera individual como grupal o colectiva. Precisamente, Hernández Sampiere (2010, p. 583) definen el contenido de la investigación cualitativa como la búsqueda holística y la interpretación de descriptores.

El análisis que se presenta a continuación tiene una forma o estructura y un contenido. La forma o estructura está dada por el orden de aparición de los objetivos de la investigación; es decir, cada capítulo aborda la información de cada objetivo específico.

Por otro lado, cada capítulo deriva contenidos (material de los instrumentos de la investigación) a partir del objetivo que se discute. De tal manera que se presentan cuatro capítulos de análisis e interpretación en base a los cuatro objetivos específicos planteado en esta investigación.



VIII. RESULTADOS

Capítulo I

1.1. Experiencias socio laborales de las personas con discapacidad visual miembros de la organización “Maricela Toledo”.

El trabajo constituye uno de los principales elementos de inclusión social de las personas con discapacidad, ya que provee seguridad personal y familiar permitiendo la visualización de futuro y la realización de proyectos. En este sentido al no disponer de un empleo, las personas con discapacidad además de perder su fuente de ingresos, ven amenazadas la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía.

Tomando como premisa el carácter transformador del empleo y su importancia para el desarrollo, se considera relevante señalar que el hecho de contar con un trabajo seguro también es un factor clave para la autoestima de las personas y que reafirma su sentido de pertenencia a una comunidad, pues se sienten agentes productivos de la misma.

“El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa asalariado o por cuenta propia es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva” (OIT2013: 1).

En el caso de las personas con discapacidad, el acceso al empleo suele ser mucho más difícil, por temas muy diversos que abarcan ámbitos desde la falta de educación hasta los prejuicios y marginación existentes en la sociedad. Frente a este contexto de exclusión y pobreza, el trabajo es un método efectivo para romper con la cadena de marginación y brindar a este grupo social los medios necesarios para lograr una vida plena.



1.1.1. Experiencias socio laborales de las personas con discapacidad visual

Las experiencias laborales que viven las personas con discapacidad visual son muy pocas a pesar de que son personas las cuales tienen muchas habilidades, son personas capaces de ejercer un trabajo siempre y cuando las organizaciones e instituciones les brinden espacio adecuado con medios adecuados les permitan su desempeño en el campo laboral.

Según lo expresado por el integrante número 1 del grupo focal señala que:

“Uno de los principales obstáculos es la discriminación ya que el empleador mira la discapacidad de uno y no su capacidad no se toman la molestia de revisar el curriculum de esa persona sino se van por lo que miran en su exterior o te contratan por lastima y no se dan la oportunidad de mirar de lo que somos capaces de hacer”

Aunque la mayoría de empleadores del sector públicos y privados ponen una serie de barreras que no permiten a las personas con discapacidad mostrar lo que realmente son capaces de realizar, la escases de un espacio geográfico adecuado y la implementación de técnicas y herramientas de cómo trabajar con personas con Discapacidad, en este caso con personas con discapacidad visual son de mayor peso para la contratación de estas, ya que por la insuficiencia de conocimiento.

Según lo expresado por la integrante 4 del grupo focal:

“A veces los empleadores te dan la oportunidad de trabajar, pero al momento de asumir el empleo cuando pedimos las herramientas necesarias para poder desenvolvemos no las prestan y es allí donde está el problema.”



El problema de muchas instituciones es que no cuentan con los recursos adecuados que faciliten el buen desenvolvimiento de las personas que tienen una discapacidad, es por ello que las empresas privadas o públicas deben implementar una estrategia que les permitan adecuarse a un contexto adecuado para las personas con discapacidad para que estos puedan desempeñar las labores que se les asignen con mayor facilidad.

El trabajo informal en este sector de la población es mucho mayor ya que son ellos mismos los que buscan la manera de tener una economía que les permitan mantener sus familias o realizar aportaciones al hogar, ya que son personas que cuentan con una familia como cualquier persona que no tenga una discapacidad y por ende deben realizar actividad que les genere ingreso económico.

Aunque el Ministerio de Trabajo juega un papel importante en la sociedad no se refleja la intervención en este grupo, ya que la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” no cuenta con convenios solamente hace incidencia llevando la documentación de la persona que aspira a un trabajo a las empresas estatales y privadas para insertar en el campo laboral

La integrante del grupo número 6 expresa:

“Considero que la estrategia que aborda el Ministerio de trabajo en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad visual es bastante, ilógica debido que le hecha toda la responsabilidad a las empresas privadas y ellos no se incluyen aunque saben que tienen gran responsabilidad con este sector”.

A pesar de que las personas con discapacidad tienen muchas habilidades no es fácil aplicar a cualquier campo laboral debido que son pocos los espacios laborales



que cuentan con recursos capacitados para personas con discapacidad. Y esto hace más difícil la inserción laboral.

A pesar de que la ley 763 en su arto 36 habla claramente de las contrataciones de las personas con discapacidad aún se siguen violentando por parte de las empresas públicas y privadas el derechos a trabajar dignamente. es responsabilidad del Estado y la sociedad la inclusión en todos los sectores de las personas con discapacidad.

Actualmente las personas con discapacidad visual trabajan vendiendo productos de la AVON por catálogo, ventas en sus propias casas, realizando masajes a domicilio, en tabacaleras realizando diversas actividades, cantando en bares, auto buses, cumpleaños u otros eventos en donde se les contratan.

La secretaria ejecutiva expresa:

“Muchos de los compañeros miembros de la organización, se tiene que ir de sus casas para otros lugares para buscar un empleo, la mayoría han emigrado al departamento de Estelí a las tabacaleras haciendo diversas actividades”.

1.1.2. Las personas con discapacidad visual en la búsqueda de empleo

La migración de un lugar a otro es muy frecuente en las personas con discapacidad visual debido a que tienen que trasladarse a otro departamento con la esperanza de encontrar un empleo. Con el que puedan ayudar a cubrir algunos gastos y sentirse independientes.

Está claro que este sería otro factor más al que se tienen que enfrentar las personas con discapacidad visual, ya que tienen que abandonar sus hogares y el sacrificio de vivir lejos de sus familiares y el tener que acoplarse a vivir en otro lugar. Todos estos



cambios sufren, tener que emigrar hacia otros lugares en busca de un empleo, que les permita mejorar su calidad de vida.

Las personas con discapacidad visual necesitan sentirse parte de la sociedad por eso es necesario incluirlos de una manera notoria en donde puedan encontrar un trabajo que les permita gozar de sus derechos y deberes. Aportar en sus hogares y sentirse independientes y realizados

En sí, se puede decir que poseer una discapacidad no inhabilita a desarrollar cualquier tarea. Las personas con discapacidad visual, con mecanismos adecuados, logran un desenvolvimiento integral como ciudadanos. Son personas con las potencialidades de salir a la calle, ir a la escuela, ingresar en un curso superior, disponer de un trabajo, tener un salario digno, poder desarrollar sus propias actividades con autonomía; son ciudadanos que cumplen con sus obligaciones, ejercen sus derechos y utilizan bienes y servicios.

La secretaria ejecutiva de la organización expresa:

“Para las personas con discapacidad visual contar con un empleo digno es de vital importancia ya que sentimos que se están reconociendo nuestros derechos que tenemos como todo ciudadano”.

El trabajo constituye uno de los principales elementos de inclusión social de las personas con discapacidad, ya que provee seguridad personal y familiar permitiendo la visualización de futuro y la realización de proyectos. En este sentido al no disponer de un empleo, las personas con discapacidad además de perder su fuente de ingresos, ven amenazadas la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía.

Tomando como premisa el carácter transformador del empleo y su importancia para el desarrollo, se considera relevante señalar que el hecho de contar con un trabajo



seguro también es un factor clave para la autoestima de las personas y que reafirma su sentido de pertenencia a una comunidad, pues se sienten agentes productivos de la misma.

“El acceso a un trabajo seguro, productivo y remunerado de manera justa asalariado o por cuenta propia es un factor fundamental para la autoestima de las personas y las familias, que les afirma su sentimiento de pertenencia a una comunidad, y les permite hacer una contribución productiva” (OIT,2013;1).

En el caso de las personas con discapacidad, el acceso al empleo suele ser mucho más difícil, por temas muy diversos que abarcan ámbitos desde la carencia de educación hasta los prejuicios y marginación existentes en la sociedad. Frente a este contexto de exclusión y pobreza, el trabajo es un método efectivo para romper con la cadena de marginación y brindar a este grupo social los medios necesarios para lograr una vida plena.

El problema de muchas instituciones es que no cuentan con los recursos adecuados que faciliten el buen desenvolvimiento de las personas que tienen una discapacidad, es por ello que las empresas privadas o públicas deben implementar una estrategia que les permitan adecuarse a un contexto adecuado para las personas con discapacidad para que estos puedan desempeñar labores que se les asignen con mayor facilidad.

Las instituciones, organizaciones y el gobierno mismo deben de unirse para trabajar en pro del desarrollo de las personas con discapacidad, ya que hace falta mucho por hacer para que estas personas sean incluidas en la sociedad. Es necesario crear estrategias más efectivas que no queden plasmadas solo en un papel guardado, sino que al contrario darlas a conocer para que la sociedad conozca más acerca de este sector de la población. Estrategias las cuales no sean de tipo



asistencialista, sino al contrario que les brinden las herramientas necesarias que doten de conocimientos y habilidades a las personas con discapacidad y a la ciudadanía en general.

En síntesis es importante para las personas con discapacidad visual contar con un empleo que les permita poner en prácticas sus habilidades y dotarse de nuevos conocimientos que les permitan desarrollarse personal y profesionalmente. Por ello es trascendental que se creen vínculos con distintas entidades para lograr disminuir el empleo informal y potenciar el empleo formal, con el fin que las personas con discapacidad visual cuenten con prestaciones sociales como un derecho.



Capítulo II.

2.1. Obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad visual en la inserción socio- laboral

Para las personas con discapacidad visual cada vez es más notable que se sienten en un mundo de exclusión en donde sino luchan por sus derechos estos no vendrán a ellos debido a las grandes barreras que constantemente tienen al momento de querer incorporarse a un mundo socio- laboral.

2.1.1. Obstáculos con los que se enfrentan las personas con discapacidad visual

La sociedad impone una serie de obstáculos las cuales no permiten el desarrollo integral de las personas con discapacidad limitándolos a tener una vida llena de obstáculos los cuales tienen que ser enfrentados día a día. Siendo una lucha constante debido a la escasez de oportunidades que el contexto ofrece la permanencia de las actitudes de la sociedad afecta de muchas maneras el desarrollo de las capacidades y habilidades.

Para las personas con discapacidad visual cada vez es más difícil acceder a un empleo aunque tengan un nivel académico completo, sean profesionales o tengan una carrera técnica.

Esto se debe a la falta de conocimiento que tiene la sociedad acerca de lo que es la discapacidad aún se sigue creyendo en que las personas con discapacidad son personas que por tener una discapacidad no son capaces de valerse por sí mismo.

La integrante 3 del grupo focal expresa:

“La limitación no están en la discapacidad que tengo yo como persona, sino en las limitaciones que pone el medio para desenvolverme”



La discapacidad no debe de ser un factor limitante para que el sector con discapacidad visual tenga la oportunidad de insertarse al campo socio laboral, sino más bien se deberían tomar en cuenta que son personas inteligentes capaces de desempeñarse en un ambiente laboral adecuado que se les asigne.

2.1.2. Obstáculos o barreras que intervienen en la inserción socio laboral.

Las barreras con los que se enfrentan las personas con discapacidad visual son múltiples, sean barreras técnicas, arquitectónicas, barreras sociales, laborales y económicas. Por ende evitan de muchas maneras el desarrollo de habilidades y destrezas que tienen las personas con discapacidad visual.

Barreras técnicas se puede decir que es la escases de profesional especializado al momento de encontrar un puesto de trabajo, muchas veces aunque la capacitación de la persona con discapacidad sea la mejor y cuente con una formación completa esta necesita de un servicio que funcione a modo de consultoría para ayudarlos a conectarse fácilmente al mercado laboral.

La realidad de las personas con discapacidad visual es que tienen grandes capacidades y habilidades. Y se encuentran con deseos de poder contribuir económicamente a sus familiares, tienen la disposición de buscar un empleo el cual les permita llevar aportaciones económicas a sus casas y contribuir al desarrollo del país.

Las habilidades que desarrollan las personas con discapacidad visual son muchas en el hogar con los quehaceres de la casa, el cuidado de sus hijos e hijas, desde realizar sus propias necesidades como estudiar, comer, trabajar, vestirse, cocinar e inclusive caminar por las calles solo con su bastón blanco, ya que desarrollan sus otros sentidos como hablar, escuchar y el tacto. Todos estos elementos le permiten



a la persona con discapacidad visual tener la capacidad de realizar cualquier trabajo que se les asigne siempre y cuando cuente medios adecuados.

Pero a pesar de tener la disponibilidad y el deseo de superarse aluden que el problema no está en que no puedan realizar los que se les asigne, el problema está en las instituciones que no brindan el apoyo técnico necesario para guiarlos y enseñarlos de que manera es el trabajo en esa institución.

El integrante del grupal 1 expresa que:

“Los empleadores ponen muchas barreras al momento de buscar un empleo debido que creen que por no poder “ver” no estamos capacitados para realizar el trabajo que se nos asigne, no sabiendo que el obstáculo está en que no nos brindan las herramientas necesarias para poder cumplir con lo que se nos asigne”

Entonces se puede decir que muchas de las empresas sean estatales o privadas no cuentan con personas profesionales especializadas en el tema de discapacidad para capacitar a las personas con discapacidad sobre el trabajo que se realiza en esa empresa realizando adecuaciones o ajustes razonables.

La persona con discapacidad visual puede tener el conocimiento y las capacidades pero su limitante está en aprender a utilizar los medios que los empleadores les proporcionan. Por ende esta es una barrera que obstaculiza la inserción al campo laboral.

Barreras arquitectónicas son consideradas como una limitante bastante evidente no sólo, por las personas con discapacidad visual, sino por personas que no tienen ninguna discapacidad, ya que las construcciones de los distintos edificios sean hospitales, mercados, áreas públicas no cuentan con la infraestructura adecuada, limitando así la fácil accesibilidad de las personas con discapacidad visual.



“Vivimos en una sociedad en donde se tiende a creer que cada quien vive su vida sin importar la del otro”, es así como lo expresan el informante 5 mediante la técnica del grupo focal.

Barreras socioeconómicas se generan principalmente por una relación causal entre discapacidad, la insuficiente educación, pocas oportunidades laborales y escasez de recursos económicos.

Es decir, existe un círculo vicioso que genera que el desarrollo se vea obstaculizado de las personas con discapacidad en estas situaciones resulta casi absurdo hablar de inserción laboral cuando no están garantizadas las condiciones mínimas de subsistencia y para muchas de las personas con discapacidad visual es de gran sacrificio obtener algún estudio.

La educación también tiene su origen en diversas carencias, una de ellas hace referencia a las barreras físicas o arquitectónicas que obstaculizan la participación de las personas con discapacidad en la sociedad; es decir, la infraestructura existente en el aparato educativo nacional y la oferta limitada de servicios.

El poco material de lectura en braille para el aprendizaje de las personas que cuentan con ceguera y baja visión; así como la insuficiente señalización bajo este sistema. Hacen mucho más difícil la inclusividad para las personas con discapacidad.

“En si hay que derribar muchas barreras que no permiten la inclusividad total de las personas con discapacidad visual ”expresa la secretaria ejecutiva de la organización”.

Barreras socio laborales son mucho más difícil de enfrentar para las personas con discapacidad visual no solo por el hecho de enfrentarse en un mundo de



competencia laboral sino en un contexto social lleno de prejuicios los cuales implica la creencias que los empresarios y la sociedad misma tienen acerca de la discapacidad. Siendo esto un completo tropiezo a la inclusión.

El integrante número 6 del grupo focal expresa:

“Al momento de buscar un empleo, cuando voy a dejar mis papeles a una empresa en lo primero que se fijan es en mi discapacidad, por ello siempre tienden a decirme ¡Lo llamaremos este pendiente! En realidad esto no sucede siempre nos quedamos esperando que esa llamada llegue y cuando llega y vamos a la empresa donde nos dan el espacio, esta no cuenta con las herramientas necesarias para poder trabajar en un contexto ajustado a mi discapacidad”.

Todas las personas con discapacidad tienen derecho a gozar, sin discriminación alguna, de todos sus derechos. Ello incluye el derecho a no ser víctima de discriminación por motivos de discapacidad, así como por cualquier otro motivo como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, el patrimonio, el nacimiento, o cualquier otra condición.

La integración de las personas con discapacidad en nuestra sociedad no sólo depende de la existencia de políticas públicas adecuadas, de la consolidación de redes de apoyo, o del propio esfuerzo y voluntad de los ciudadanos y ciudadanas afectados. La sensibilización, información y predisposición del conjunto de la sociedad resulta esencial, y sin ella parece evidente la imposibilidad de alcanzar ninguna meta en este sentido.

Para las personas con discapacidad visual los derechos que les otorga el estado son los mismos que tienen todas las personas, por lo cual expresa la integrante 6 del grupo focal:



“Los derechos que tenemos son como todos los de cualquier ciudadano con las leyes que rigen a nuestro país como toda ley hay cosas que están ley pero no se cumplen”.

El problema de la discapacidad se deriva de la poca sensibilidad del Estado y la sociedad hacia la diferencia que representa esa discapacidad. De ello se deduce que el Estado tiene la responsabilidad de hacer frente a los obstáculos creados socialmente a fin de garantizar el pleno respeto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas.

A pesar de que el Estado tiene políticas que velan por los derechos de las personas con discapacidad es un gran reto la inserción de este sector a los distintos ámbitos como el socio laboral, ya que por la poca aplicabilidad en algunos sectores no se está cumpliendo lo que mandata la ley 763 para la inclusión de este grupo.

Se puede decir que no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad para prestar los servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta dentro de la organización social.

Expresa el integrante número 6 “se cuenta con una normativa, la cual no es conocida por la sociedad el compromiso del estado está en darlas a conocer esa sería una buena opción para que esto nos ayude a dar un paso a la inclusión socio laboral”.

El principal obstáculo para la inserción socio laboral de las personas con discapacidad son los prejuicios que aún se imponen en las actitudes de los empleadores en donde la persona con discapacidad es vista como una inversión y



no como una persona que tiene capacidades, habilidades que pueden mostrar, negándose así a que este demuestre sus talento o destrezas.

Según la secretaria ejecutiva expresa:

“Tiende a prevalecer la idea que la discapacidad es, ante todo, es un problema de índole médico, definido por las limitaciones funcionales que imponen deficiencias sensoriales. Sin embargo, las personas con discapacidades intuimos, o sabemos, que nuestras limitaciones van mucho más allá del mal funcionamiento físico que nos aqueja. Intuimos o sabemos, que éste no es ni el único ni el más importante de nuestros problemas”.

La sociedad misma pone a las personas con discapacidad visual como personas dignas de caridad, esto suele hacer sentir mal a estas personas a si lo expresa la integrante número 4 del grupo focal:

“Muchas veces la gente que nos mira caminando solos por las calles suelen murmurar, pobre el cieguito, no sé porque las familias lo dejan andar solos por las calles o tienden a darnos limosnas, ignorando que nuestra discapacidad está en nuestra vista y no en nuestros oídos”.

Es de interés hacer énfasis que aún falta destruir muchas barreras que ocasiona que este sector de la sociedad siga en vulnerabilidad por la poca educación de calidad, los escasos empleos dignos y remunerados y la inclusión por la sociedad. Una sociedad que debería ser más justa con todos los sectores sociales.

En conclusión existen muchos obstáculos que no permiten la inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos sociales. Por ello es necesario que se hagan valer sus derechos promoviendo las leyes y normativas que existen para



Análisis de experiencias socio-laborales de personas con discapacidad visual miembros de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En el II Semestre del 2016.



que la sociedad conozca de esta y comprendan que se necesita ser más justo con este gremio que como toda persona tenemos los mismos derechos y deberes.



Capítulo III.

3.1. Expectativas de las personas con discapacidad visual miembros de la organización Maricela Toledo en relación a su situación socio-laboral

La expectativa está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado. Las expectativas dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de sí misma, si la persona considera que posee la capacidad necesaria para lograr el objetivo le asignará al mismo una expectativa alta, en caso contrario le asignará una expectativa baja (Benavidez 2009) .

Las expectativas de las personas con discapacidad visual son muchas una de las principales es acerca de la situación que enfrentan en la búsqueda de un empleo que les ofrezca una estabilidad económica satisfactoria, la cual les permita tener una mejor calidad de vida.

3.1.1. Expectativas; para acceder a una inserción socio laboral

Las expectativas que tiene las personas con discapacidad visual con respecto a su situación socio laboral, es el no querer estar sintiendo que no hacen nada por la sociedad, es lo que los hace sentir en un ambiente de frustración por un factor u otro. Tal es el caso de la integrante número 5 expresa que:

“soy una persona que a pesar de tener una discapacidad, sé que puedo hacer algo tener un trabajo como cualquier persona y ejercerlo, pero siento que mi edad ahora puede ser una limitante para mi aunque, sé que soy una persona activa que aun puedo dar mucho”.



Foto núm. 6 grupo focal Organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”.



Cada etapa de nuestras vidas está sujeta a crearnos expectativas para alcanzar alguna meta propuesta en el caso de las personas con discapacidad visual es poder alcanzar una inclusión justa en el ámbito socio laboral y a pesar de estar sumergidos en una sociedad llena de barreras están claros que esto será posible a través de procesos.

Las distintas entidades necesitan mucho más que estrategias para lograr la incorporación de este sector, ya que las barreras sociales, culturales, económicas y políticas tienen un peso enorme en cuanto a la adaptación e inclusión de las personas con discapacidad. En el caso de la Organización de Ciegos de Nicaragua efectúa mucha incidencia en las distintas Instituciones públicas y privadas para buscar la inserción laboral de sus miembros.



Foto núm. 7 Finalización del grupo focal Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”

La secretaria ejecutiva expresa:

“Las expectativas son muchas el seguir luchando por los derechos de las personas con discapacidad y seguir empoderando a este sector para que alcancemos con satisfacción la plena inclusión en el campo laboral, político y educativo. es una lucha de no rendirse pero como organización seguiremos trabajando en pro de la inclusión”.

La Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”, están seguros que la lucha no ha sido fácil que falta mucho por realizar para alcanzar la inclusividad socio laboral y solo será posible mediante estrategias de empoderamiento e inclusión, que permitan abrir oportunidades con empresas públicas y privadas.



Esta organización tiene como objetivo empoderar a sus miembros mediante charlas y capacitaciones que les permitan desarrollar sus habilidades y destrezas ayudándolos adquirir nuevos conocimientos que le servirán de gran manera en los distintos ámbitos de sus vidas.

El integrante núm. 5 expresa:

“Ser miembro de la organización me ha traído muchas ventajas ya que gracias a la organización y a dios sobre todas las cosas, he aprendido a usar la computadora, me han capacitado para realizar masajes profesionales con lo que actualmente me defiendo, y una de mis principales expectativas es encontrar un empleo ya sea acá en Managua o fuera de Managua.

Formar parte de un grupo social sin duda alguna es de gran importancia ya que permite a los miembros aprender nuevos conocimientos a potenciar habilidades y conocer experiencias que ayudaran a mejorar su calidad de vida.

El integrante numero 3 expresa:

“Ser miembro de la organización me ha ayudado de gran manera ya que tengo un amplio conocimiento acerca de mis derechos me ha ayudado a conocer otras experiencias de los otros miembros”.

Cada conocimiento adquirido para los miembros de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” es importante porque permite tener expectativas positivas para su futuro a corto y mediano plazo así lo refiere el integrante núm. 2.

“Mis expectativas es encontrar un trabajo estable formal también seguir aprendiendo nuevos conocimientos.”



El integrante núm. 3 expresa *“que seguirá en la lucha de promover los derechos de las personas con discapacidad visual junto a la Organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”*

En conclusión las distintas expectativas de las personas con discapacidad visual se inclinan a mejorar su calidad de vida en todos los ámbitos políticos , sociales, culturales y económicos están seguros que no será fácil pero con una actitud positiva y esfuerzos de superación pueden lograr todo lo que se proponen alcanzar para sus vidas.



IX. Conclusiones

Después de haber analizado e interpretado la información empírica recopilada en el campo se arriba a las siguientes conclusiones:

1. Las personas con discapacidad es notorio que ha habido cambios en relación a años anteriores. Hoy en día existe participación de las personas con discapacidad en lugares como ONG tal es el caso de la organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”, quien aglutina a sus miembros, con el fin de empoderarlos para su inserción socio labora. La mayoría de las empresas y aún las instituciones públicas siguen sin cumplir con lo definido por la Ley 763.
2. Las personas con discapacidad aún están lejos de alcanzar la respuesta que su problemática requiere, y son muchas las asignaturas pendientes y barreras arquitectónicas, sociales, económicas y laborales por superar para que las personas que viven con discapacidad en Nicaragua gocen plenamente de sus derechos.
3. Una gran mayoría enfrenta la pobreza, como consecuencia de un limitado acceso al empleo, los servicios de salud, educación, vivienda y transporte, lo cual a la vez les lleva irremediamente a la marginación y aislamiento social y cultural.
4. Las personas con discapacidad visual tienen un trabajo informal, y solo la minoría cuentan con un empleo formal y la otra parte no trabaja. El placer de sentirse útiles les eleva su autoestima, ayuda a conocer que el limite no está en su discapacidad, sino por el contrario el límite está en las distintas barreras que pone la sociedad.



-
5. El principal problema está inclinado a una sociedad llena de limitaciones para ellas y ellos debido a los prejuicios de los empleadores y la poca capacitación de una buena parte de las personas con discapacidad, hace que los desempleados tengan un peso significativo en el sector.
 6. Por otro lado, la mayoría de edificios y espacios de uso público no presentan las condiciones de accesibilidad necesarias (rampas, andenes, ascensores, entre otros), siguen presentando barreras arquitectónicas que impiden el libre desplazamiento de las personas con discapacidad.
 7. La discapacidad no es solamente un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para propiciar una participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.
 8. Por lo tanto es de interés comenzar a derribar todas las barreras negativas que no están permitiendo la inclusión de este gremio, sabiendo que no es tarea fácil pues se necesita de estrategias, convenios, participación y organización que permitan alcanzar lo que se quiere lograr como es la inclusión mayoritaria de las personas con discapacidad en más espacios sobre todo al campo socio laboral.



X. Recomendaciones

A fin de ofrecer una oportunidad a las personas con discapacidad visual e incluirlos en todos los ámbitos sociales y dar un significativo paso hacia la consecución de la meta de la igualdad de oportunidad y el método en el área del empleo, es importante recomendar lo siguiente:

- A la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” debe estimular la cohesión y coordinación entre las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil para definir la planificación y cumplir con objetivos que permitan la mayor inclusión de personas con discapacidad visual.
- A los estudiantes de las diferentes universidades del país para que promuevan mayor participación de las personas con discapacidad en el desarrollo y diseño de las políticas que les afectan. Por ejemplo con la creación de otros “espacios” oficiales complementarios, donde puedan manifestarse e intervenir en las decisiones que les atañen.
- A las instituciones garantes de la restitución de los derechos de la personas con discapacidad visual se les recomienda desarrollar campañas de sensibilización que humanicen a la sociedad en la necesidad de incluir e integrar a las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida.
- Al Ministerio de Educación para que incremente los programas de capacitación vocacional y técnica orientados a la inserción laboral de las personas con discapacidad, de modo que puedan acceder todas aquellas personas que deseen integrarse en el mundo laboral.



-
- A la coordinación de Trabajo Social que tenga un acercamiento en las diferentes organizaciones que acogen a las personas con discapacidad, para que los estudiantes que se encuentren en sus prácticas profesionales puedan desarrollarse como futuros Trabajadores Sociales, lo que les permitirá tener más conocimiento de las problemáticas sociales que existen en nuestro país.
 - A las personas con discapacidad visual miembros de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo” que continúen luchando por el reconocimiento de sus derechos; a través de participación, campañas visitando los medios de televisión, entre otros, con el objetivo de que la sociedad, organizaciones y el Estado reconozcan que son personas con derechos.



XI. Bibliografía

Alcantud, F. y Soto, F.J. (coords.) (2003) Tecnologías de ayuda en personas con trastornos de comunicación. Nau Llibres. Valencia.

Aguilar, Carlos, Antonio, & Lima, Antonio, Marcos (2009.) qué son y para qué sirven las políticas públicas.» Contribuciones a las ciencias sociales. recuperado http://secretariageneral.univalle.edu.co/consejoacademico/temasdediscusion/2014/Documentos_de_interes_general/Lecturas_politica_publica/_Aguilar.pdf.

Aleman, A & Maldonado, V (2013) El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín Mexicano de derecho comparados, volumen 46*. recuperado www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v46n138/v46n138a8.pdf.

Alvaro, Herrera, Pineda. (2014) JICA, *estudio de diagnóstico del sector de las personas con discapacidad en la república de nicaragua*, Managua recuperado <https://www.jica.go.jp/nicaragua/espanol/office/>.

Amengual, Gabriel. (2007) El concepto de experiencia: de Kant a Hegel, *Temas Santa fe*,: pag15.

Arias, alma Vidauria, (2013) personas con discapacidad cn barreras laborales. *el nuevo diario*,:1-2. recuperado <http://www.elnuevodiario.com.ni/economia/282898-personas-discapacidad-barreras-laborales/>.

Arias, Ortiz, Nereyda, y Valverde, Dania Mendieta, (2015) *Metodología utilizada por la docente en la comprensión lectora del estudiante sordo de 5º*. Monografía, managua: UNAN-Managua.

Artiaga, Espinoza, del pilar, Maria, y Quintanilla, Concepcion, Cindy Zamora. (2015) Monografía para optar al título de licenciatura en optometría Universidad «Diagnóstico diferencial entre ceguera y baja visión, en pacientes afiliados a la Organización de Ciegos Marisela Toledo Ascencio de la ciudad de Managua, en el periodo de Octubre – Diciembre del año 2015.» Universidad Autónoma de Nicaragua (UNAN) ,Managua.

Battro, A. M. y Denham, P. J. (2004). Learning to use ICT systems. Consejo Empresario de America Latina. Recuperada 2017.



Benavidez, Roger (2009)Modelo de Expectativas del Dr. Victor Vroom Blog post diccionario de Trabajo Social.» 29 de 02 de 2012. recuperado <http://diccionariodetrabajosocialcolombia.blogspot.com/>

Brandt, E. N. y Pope, A. M. 1997.Enabling America: assessing the role of rehabilitation science and engineering Washington: National Academy Press.

Contreras, Chaves,Deysis. «psicologia social.» 11 de 09 de 2012. recuperado <http://deysichavezcontreras.blogspot.com/2012/09/percepcion-social.html>

Española, Diccionario de la real academia. *trabajo*. 12 de 2005. recuperado <http://diccionario.terra.com.pe/cgi-bin/b.pl> (último acceso: 11 de 12 de 2016).

Giddens, Antony.(1999) distintas definiciones de sociedad.» *sociologia alianza*, pag, 739.

gutierrez, Martha, Garcia Ivone, Larisa Corvea, y Barquero Angela.(2012-2013).Abordaje de la discapacidad visual en la región de las américas en el contexto de la salud internacional recuperadobvs.sld.cu/revistas/spi/vol03_1_12/spi012013.htm

Gutierrez, Martha, y Karen Gutierrez,(2015), Factores que inciden en la adquisiciónde la lectura y escritura en la estudiante que presenta deficiencia cognitiva leve de la Escuela Especial "San Vicente de Paul"en la ciudad de Granada durante el II semestre 2015. Unan Managua, Monografia para optar al titulo de licenciatura de pedagogia.

Guzman, Aida, (2007), *Discapacidad motora*. guia de apoyo tecnico pedagogico, Santiago de chile: Kdiseño,

Guba, E.G (S.F) Capítulo VII: Criterios de Contabilidad en la Investigación Naturalista. Recuperado en fecha 12 de enero del año 2017. <https://www.infor.uva.es/~amartine/MASUP/Guba.pdf>.

Hernandez, sampiere, Collado Fernandez, y Lucio Baptista. «metodologia de la investigacion.» 64-64. Mexico: Ricardo A. del bosque Alayon , 2006.recuperado <https://www.esup.edu.pe/...investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigación>.



-
- Hamahu, Alicia, Margarita, y Varela (2012.) *investigaciones en educacion medica*, la tecnica de grupo focales recuperado www.redalyc.org/pdf/3497/349733230009.pdf
- Levitt, H. (1982). Telecommunitacions devices for the deaf. Johns Hopkins, APL Technical Digest. pp. 231-235, Volume 3-Number 3.
- Lopez, Gurdian, Margarita, Israel Artola, y Enrique Abaunza, (2012.) *La discapacidad en Nicaragua*. Informe, Nicaragua: Industrias graficas, S,A.
- Machicado, Jorge, (2016), apuntes jurídicos <https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/12/estado.html> (último acceso: 17 de 01 de 2017).
- Mojica, Jesus, Juan, (2011) *Tipos de empleo*. Monografía, Hidalgo Huejutla: Keywords Sociology.
- Martinez, Albertina Mitjás, Martínez. (1994), contexto social, psicología y educación.» *revista cubana de psicología* 2-3.
- Morales, Orlando, y Angelica Moreno , (2014), informe final diagnostico personas con discapacidad en nicaragua.» Managua.
- ONCE. (2017) <http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-visual/discapacidad-visual-aspectos-generales/concepto-de-ceguera-y-deficiencia-visual>
- Oviedo, Gilberto. (2004) la definicion de concepto de percepcion en psicologia con base en la teoria de Gestalt.» *revista de estudios sociales* pag 89-96.
- Quintana, A, y W, Montgomery, (2006) Metodología de Investigación. Informe, Lima, Revista educativa. (2016), recuperado http://www.mastiposde.com/definicion_de_con_texto.html
- Reyes, Carranza, Aida, Modesta, y Castillo, Francisco, Javier Vado, (2015) *Estrategias metodologicas que utiliza la docente de 6to grado de la escuela especial "Melani"*. Monografía, (UNAN) Managua,
- Fleury, Sonia, (1999) *Políticas sociales y ciudadanía*. informe, INDES, recuperado www.inau.gub.uy/biblioteca/inde.pdf.



Trujillo, Lia (2012), psicología de la discapacidad Conceptualización informe, universidad catolica de la plata, sede, Rosario.

Varela, Rogelio, Ramon Llamas, y Ponce Casti),(2013) El empleo formal e informal un análisis discriminante *Cieap*, pag 78. en México.

Vidaurre, Alma, (2013) «barreras laborales que enfrentan las personas con discapacidad.» *barreras laborales que enfrentan las personas con discapacidad*, pag 2-3 el Nuevo Diario. recuperado www.elnuevodiario.com.ni/.../282898-personas-discapacidad-barreras-laborales.



XII. Anexos

anexos



Instrumentos

Entrevista dirigida a las /los miembros de la organización Marisela Toledo

Aplicada a través de la técnica del grupo focal, la cual será aplicada a 6 miembros de la organización de ciegos Maricela Toledo.

Analizar las experiencias socio-laborales de las personas con discapacidad visual miembros de la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En el II semestre del año 2016.

Nombre: edad: escolaridad estado civil

1. ¿Cuáles han sido las experiencias laborales que usted ha tenido?
2. ¿Cuenta con un empleo actualmente?
3. ¿Cuáles han sido los principales obstáculos con los se enfrenta al momento de buscar un empleo las personas con discapacidad visual?
4. ¿De qué manera son discriminados socialmente la personas ciegas miembros de la organización?
5. ¿Cuáles son los derechos que el estado les otorga a las personas con discapacidad?
6. ¿Qué tan eficaces cree usted que sean las estrategias y políticas gubernamentales encaminadas a la inserción laboral del sector con discapacidad?
7. ¿Usted como miembro de la organización Maricela Toledo como ha participado para contribuir a la demanda de los derechos de las personas con discapacidad visual?
8. ¿En qué medida cree usted que la discriminación que sufren las personas con discapacidad visual afecta el acceso a un mejor empleo?
9. ¿Cuáles son sus expectativas que tienen ustedes en relación con su situación socio-laboral?
10. ¿De qué manera considera usted que le ha ayudado ser miembro de la organización Maricela Toledo?



Universidad nacional autónoma de Nicaragua

Recinto universitario “Rubén Darío”

Facultad de humanidades y ciencias jurídicas

Coordinación de trabajo social

Carrera: trabajo social

Tema: *Análisis de experiencias socio-laborales de personas con discapacidad visual miembros de la organización “Maricela Toledo”, En el II Semestre del 2016.*

Objetivo: conocer sobre las experiencias socio-laborales de los miembros de la organización maricela Toledo.

Entrevista dirigida a: Jael Monge (secretaria ejecutiva)

Datos generales:

Fecha:

Ocupación:

Sexo:

Domicilio:

Religión:

Edad:

Estado civil:

Escolaridad:

Preguntas

1. ¿Cuáles son los requisitos para formar parte de la organización Maricela Toledo?
2. ¿Qué beneficio tienen ellas/os en ser miembros de la organización?
3. ¿Qué tipo de capacitaciones reciben los miembros de la organización?
4. ¿cuáles han sido las barreras socio laborales con las que se han tenido que enfrentar los miembros de la organización “Maricela Toledo”?



-
5. ¿Cómo le ayuda la Organización “Maricela Toledo” a insertarse al mundo laboral a los miembros de la organización?
 6. ¿Tienen coordinación con otras organizaciones o instituciones para que los miembros de la organización tengan una participación social?
 7. ¿Existen una ley que ampare a las personas miembros de la organización?
 8. ¿De qué manera la organización Maricela Toledo contribuye a las políticas del gobierno en relación a la inserción socio laboral?
 9. ¿Cuáles son los programas con los que cuenta la organización?
 10. ¿Qué expectativas tiene la organización en relación a la situación socio laboral de las personas con discapacidad visual?



Fotografías



Foto núm. 1 aplicación de instrumentos integrante grupo focal”



Foto núm. 2. Entrevista (técnica de grupo focal)



Foto núm. 3 red solidaria de personas ciegas



Foto núm. 4 aplicación de instrumento (técnica de grupo focal)



Matriz de tablas de salida

En este apartado se reflejan la guía de entrevista aplicada en el grupo focal

núm.	pregunta	Entrevistado 1 yader Membreño	Entrevistado 2 Karla Morales	Entrevistada 3 Maritza Castellón	Entrevistada 4 Aurora Ortiz	Entrevistado 5 Ricardo Espinoza	Entrevistado 6 Álvaro José Novoa
1.	¿Cuáles han sido las experiencias laborales que usted ha tenido?	Las experiencias laborales que he tenido es el ámbito informal porque soy músico y masajista profesional lamentablemente en el mundo de la música estoy trabajando en un local en donde es por temporada este no es un trabajo en donde firmamos un contrato por ende no contamos con prestaciones sociales. En cuanto al trabajo de masajista lo realizo a domicilio siempre y cuando me llame algún cliente esto no es constante.	Soy masajista a domicilio, a mí me gusta el canto ay personas, que me busca para que les cante en algunas actividades (purísimas, cumpleaños.	Anteriormente trabajé como miembro de la junta directiva, también como vicepresidenta de la federación de deporte de las personas con discapacidad y en locución Actualmente trabajo en una clínica privada en esta se trabaja por porcentaje no estoy en una plania. Por ende no gozo de las prestaciones sociales también trabajo acá dentro de la organización OCN como secretaria de equidad y género en el caso de la organización solo me brindan una ayuda social por ende en ninguno de los trabajos q tengo actualmente cuento con ninguna prestación social	Anteriormente trabajé en un CDI, me dedicaba a cuidar niños también trabajé como ama de llaves en los estados unidos en estos empleos dilate un año. Actualmente solo me dedico a vender productos de la AVON y ser ama de casa	Dentro de la organización he laborado en un comité electoral en darle seguimiento a los filiales de los departamentos, cuando existía actualmente acá en la organización trabajo en lo que es el manejo de lectores de pantalla lo manejo bastante bien se algo de computación pero nunca he laborado fuera de esta organización.	actualmente realizo masajes shiatsu estos los realizo a domicilio
2	¿Cuáles han sido los principales obstáculos con los se enfrenta al momento de buscar un empleo las personas	Uno de los principales obstáculos es la discriminación ya que el empleador mira la discapacidad de uno y no su capacidad no se toman la	Son muchos los obstáculos en el todos los sectores como lo es sector transporte, accesibilidad más que todo considero que el principal obstáculo es la	El obstáculo que considero yo es que las personas miran la discapacidad como un problema no en mí caso sino en el pensamiento de las personas por ejemplo los empresarios ellos	Bueno cuando he ido a solicitar empleo a una empresa lo primero que le dicen a uno es que como puede hacer un ciego para laborar. Sino miran También si lo encontras esa	Considero que el principal problema es en el pensamiento de los empresarios es que en que puede servir una persona ciega a pesar de que uno lleva bien sus papeles y veces uno	Los principales obstáculos con los que se enfrentan a diario uno es la falta de sensibilidad que tiene las personas en brindarnos la oportunidad de demostrarle que



	con discapacidad visual?	molestia de revisar el curriculum de esa persona sino se van por lo que miran en su exterior o te contratan por lastima y no se dan la oportunidad de mirar de lo que somos capaces de hacer entonces viene la competencia se puede decir la persona vidente los empleadores suelen botar tu trabajo porque ponen de excusa de que tienes una limitante por ende no vas a rendir mejor que la persona vidente	falta de conocimiento que tiene la sociedad en relación a las capacidades de las personas con discapacidad visual,	no te permiten mostrar las capacidades que uno tiene sino se inclinan más por la discapacidad. Convirtiéndose esto en un limitante para acceder a un empleo.	empresa no cuenta con un espacio y herramientas adecuado para que podamos realizar el trabajo.	tiene distintos estudios técnicos y ni un así lo contratan porque siempre se fijan en la discapacidad	somos personas capaces Al momento de buscar un empleo, cuando voy a dejar mis papeles a una empresa en lo primero que se fijan es en mi discapacidad, por ello siempre tienden a decirme ¡ay lo vamos a llamar! En realidad esto no sucede siempre nos quedamos esperando que esa llamada llegue y cuando llega y vamos a la empresa donde nos dan el espacio, esta no cuenta con las herramientas necesarias para poder trabajar en un contexto ajustado a mi discapacidad
3	¿De qué manera son discriminados socialmente la personas ciegas miembros de la organización?	Somos discriminados por nuestra discapacidad, y somos visto como personas merecedora de lastima y no como personas que tenemos capacidad de poder realizar lo que queramos la limitante no está en nuestra discapacidad sino en el ambiente que nos ofrecen	Somos discriminados más en el área de accesibilidad considero porque siempre vamos encontrando barreras al transitar por las calles no podemos hacerlo porque o las calles o andenes no están adecuados para nosotros debido que se toman los andenes como parqueo en muchos lugares, la accesibilidad a la divulgación o	En la actualidad considero que la discriminación viene sectorizada es decir por sectores el sector transporte, accesibilidad barreras arquitectónicas y el sector empresarial en el ámbito de inserción laboral. muchas veces la gente que nos mira caminando solos por las calles suelen murmurar, pobre el cieguito, no sé porque las familias lo dejan andar solos por las calles o tienden a darnos	Somos discriminados en el aspecto de la inclusión socio laboral Ya que aún falta mucho por hacer en este sector en lo personal es el sector más sentido O a veces los empleadores te dan la oportunidad de trabajar, pero al momento de asumir el empleo cuando pedimos las herramientas necesarias para poder desenvolvernos no	Bueno hay diferentes si bien es cierto con este gobierno sea sensibilizados mucho más acerca de la temática sin embargo la sociedad aún siguen dando malos tratos a las personas con discapacidad visual en los distintos sectores salud, empleo, educación Vivimos en una sociedad que aunque se cree que todos somos iguales, aún existen discriminación hacia	Somos discriminados de distintas maneras desde el momento en el que no nos sentimos incluidos en las sociedad por todas las barreras que la sociedad nos imponen esas barreras actitudinales son las que más pesas ya que sino se cambian estas no se podrá lograr inclusión de las personas con discapacidad



Análisis de experiencias socio-laborales de personas con discapacidad visual miembros de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En el II Semestre del 2016.



			información para nosotros	limosnas, ignorando que nuestra discapacidad está en nuestra vista y no en nuestros oídos	las prestan y es allí donde está el problema	las personas con discapacidad.	
4	Qué tan eficaces cree usted que sean las estrategias y políticas gubernamentales encaminadas a la inserción laboral del sector con discapacidad?	Considero que las luchas la han hecho las organizaciones y federaciones en elaborar estrategia y políticas en lo personal considero el gobierno muchas veces se vuelven asistencialista te dan el pescado y no te enseñan a pescar las políticas y estrategias están pero no siento que haya un cambio falta de mucho	Las políticas y estrategias del gobierno son buenas pero al parecer no son tan efectivos quizás se deba a la falta de divulgación y promoción de parte del gobierno y a pesar que existen muchas organizaciones que trabajan con las personas con discapacidad faltaría de mucha coordinación para que se conozca más de la temática y la sociedad conozca más acerca de nuestros derechos.	Eficaz creo que no porque falta un plan con más estrategias ya que la estrategia que utiliza el ministerio del trabajo es tirando la pelota a las empresas privadas que dicen estas empresas comencemos desde casa es decir el gobierno no cumple con lo que está escrito en la ley pero quieren que las empresas privadas nos inserten en el campo laboral cuando en una empresa estatal no hay personas con discapacidad visual laborando y si hay son pocas.	Creo que le hacen falta un buen plan estratégico al gobierno para que se pueda lograr lo que está escrito en la ley Acá no tiene que ser solo una organización sino la unión de todas las organizaciones o instituciones para trabajar en pro de la inserción de las personas con discapacidad.	Considero no han sido tan eficaces o quizás sí pero lo que falta es más coordinación con otras instituciones para sensibilizar e insertar a las personas con discapacidad. Al campo laboral	En lo personal considero de que no son tan eficaces se necesitaría realizar acciones concretas que permitan que se cumpla todo lo establecido y la realidad seria otra Se cuenta con una normativa, la cual no están conocida por la sociedad el compromiso del estado está en darlas a conocer esa sería una buena opción para que esto nos ayude a dar un paso a la inclusión socio laboral.
5	¿Cuáles son los derechos que el gobierno les otorga a las personas con discapacidad visual?	Tenemos los mismos derechos que tiene toda persona ya que todos somos igual existen una ley que habla sobre los derechos de las personas con discapacidad esta es la ley 763	Las personas con discapacidad tenemos los mismos derechos que tienen todas las personas y acá es importante mencionar que el empleo es uno de ellos y ese es el que más falta.	Los derechos que tenemos son como todos los de cualquier ciudadano con las leyes que rigen a nuestro país como toda ley hay cosas que están ley pero no se cumplen	Los derechos que tenemos las personas con discapacidad visual es el derecho a un empleo digno a la educación entre otros.	Todos tenemos los mismo derechos solo por el hecho de ser ciudadano	Los derechos que nos otorgan es el derecho al empleo, a la salud en si tenemos los mismo derecho al igual que toda persona quizás con un enfoque especial se podría decir
6	¿Usted como miembro de la organización Maricela Toledo	Todos los miembros hemos luchado bastante considero ya que hemos estado en	Ir a los medios hablar sobre la problemática de la inserción laboral el día de las personas con discapacidad más	Realizamos plantones marchas, ferias para mostrar los talentos y capacidades de las personas se prestan servicios sociales de	Mediante marchas, siendo miembro activos de la organización y aprovechando los recursos que me ofrece la	Bueno en años anteriores se trabajó en lo que fue la aprobación de la ley 763 mediante marchas, constantes.	Como miembro de la organización he participado en las distintas marchas que se nos convoca y a distintas



Análisis de experiencias socio-laborales de personas con discapacidad visual miembros de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En el II Semestre del 2016.



	como ha participado para contribuir a la demanda de los derechos de las personas con discapacidad visual?	campañas masivas de sensibilización en televisión marchas, radios online, y estamos siempre activos tocando siempre la misma canción como dicen cantando en una misma voz.	que todo ese día vamos a los distintos canales hablar sobre nuestros derechos.	manera gratuita se han hecho demanda ante la asamblea nacional para que la ley se cumpla.	organización mediante las capacitaciones que nos brindan por medio de esto podemos ayudar a demás personas con discapacidad.		actividades en donde nos llaman de esa manera contribuyo a la demanda de los derechos de las personas con discapacidad
7	¿De qué manera la organización les ayuda a insertarse al campo socio laboral?	Considero que la organización nos ayuda por medio de capacitaciones, charlas que nos ayudan a empoderarnos para ir preparados a enfrentar la realidad socio laboral.	En si estas nos ayuda porque hace incidencia con otras instituciones para que nos abran las puertas	La institución no tiene en si convenios o coordinación con otras instituciones pero nos ayuda por medio de la incidencia que hace en las empresas públicas y privadas	La organización nos ayuda porque nos brindan capacitaciones técnicas.	La organización se puede decir que nos sirve como guía la cual nos empodera nos brinda capacitaciones técnicas en mi caso aprendí a dar masajes.	A organización en si no tiene convenios por decirlo así con otras instituciones lo que hace es incidencia en nosotros mismo y en las empresas privadas y publicas
8	¿Cuáles son las expectativas que tienen ustedes en relación con su situación socio-laboral?	Yo pienso que uno vale por lo que sabe, no por lo que tiene. Si ahora bien tengo una discapacidad y me limito yo como persona a quedarme ahí la sociedad no solo me va a limitar por mi discapacidad sino también porque no soy preparado	Mis expectativas es encontrar un trabajo estable formal también seguir aprendiendo nuevos conocimientos.	Mis expectativas es seguir luchando junto con la organización a promover nuestro derechos	Una de mis principales expectativas es capacitarme en computación	Una de mis principales expectativas es encontrar un empleo ya sea acá en Managua o fuera de Managua	Mis expectativas es obtener más conocimiento aprender a utilizar
9.	¿Qué cosas creen ustedes que les quedan por desarrollar o aprender, para poder mejorar su	Considero en lo personal que me gustaría seguir aprendiendo más cosas ya que el ser humano nunca deja de	En lo personal explotar mis capacidades, demostrar que soy capaz de realizar cualquier cosa que yo quiera siempre y cuando esté	Considero que ninguno ya que el problema no estaría en mi sino en las personas que miran la discapacidad como un problema	Aprender algo de computación ya que la mayoría de trabajo siempre piden como requisito el manejo de computación	Poder desarrollar la auto determinación para explotar todas mis potencialidades.	Considero que lo que me faltaría desarrollar es la seguridad en mí mismo para ir de una manera segura a buscar un empleo también seguirme



Análisis de experiencias socio-laborales de personas con discapacidad visual miembros de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En el II Semestre del 2016.

	proceso de inserción o permanencia en lo laboral?	aprender seguir estudiando es una de mis metas para fortalecer mis hoja de vida y los empresarios tengan en cuenta que soy una persona preparada aun teniendo mi discapacidad	preparada para realizarlo				capacitando en todo lo que me ayude a desarrollarme personal y laboralmente hablando.
10.	De qué manera consideran ustedes que les ha ayudado ser miembros de la organización Marisela Toledo	Ser miembro de la organización me ha ayudado de gran manera ya que me ha permitido principalmente conocer mis derechos y como luchar por ellos.	Me ha ayudado de gran manera ser miembro de la organización porque gracias a esta tengo nuevos conocimientos (a realizar masajes, tener un técnico en computación) y sobre todo a conocer mis derechos.	Ser miembro de la organización me ha ayudado de gran manera ya que tengo un amplio conocimiento acerca de mis derechos me ha ayudado a conocer otras experiencias de los otros miembros	Me ayudado a conocer, como debo de enfrentar a la sociedad en todos los ámbitos de mi vida La organización en si se puede decir que es como una guía ya que nos empoderan y nos capacitan.	La organización me ha ayudado de gran manera ya que me permitió aprender inglés técnico aprendí a realizar acupuntura y me ayudo a desarrollarme personalmente.	Me ha ayudado a conocer mis derechos puedo decir que ha sido de gran ayuda porque nos ayuda a superarnos personalmente.



En esta tabla se presentará la entrevista aplicada a la secretaria ejecutiva de la organización de ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”

Tabla .2

Núm.	pregunta	Entrevistada Jael Monge
1.	¿Cuáles son los requisitos para formar parte de la organización Maricela Toledo?	Los requisitos para ser parte de la organización presentar epicrisis que certifiquen que tienen una discapacidad visual, ya sea total o parcial, cumplir con el reglamento de la organización de la salud y ser miembro activo de la organización esos son los elementos principales.
2	¿Qué beneficio tienen ellas/os en ser miembros de la organización?	Los beneficios de ser parte de la organización es que empoderamos a nuestro miembros, mediante capacitaciones, charlas y diferentes actividades en donde ellos muestran sus habilidades y destrezas también por medio de las distintas actividades se les enseñan a aprender algún oficio por así decirlo esto en coordinación con el inatec. el cual le brinda carreras técnicas y nuestros miembros se han ido separando de alguna u otra manera
3	¿Qué tipo de capacitaciones reciben los miembros de la organización?	Las capacitaciones que se les brindan son talleres de diversas temáticas, equidad y género, autoestima, también se les brindan asesorías en cuanto al aspecto laboral, se les brinda carreras técnicas por así decirlo.
4	¿Cuáles han sido las barreras socio laborales con las que se han tenido que enfrentar los miembros de la organización Maricela Toledo?	Las barreras socio laborales con las que se han tenido que enfrentar son muchas desde la discriminación hasta los hechos que son la falta de un empleo. Es lo más sentido por parte de este gremio debido son madres, padres los cuales tienen una familia y no es para menos encontrarse en un ambiente en el que se creó al parecer solo para gentes sin discapacidad. Tiende a prevalecer la idea que la discapacidad es, ante todo, es un problema de índole médico, definido por las limitaciones funcionales que imponen deficiencias sensoriales. Sin embargo, las personas con discapacidades intuimos, o sabemos, que nuestras limitaciones van mucho más allá del mal funcionamiento físico que nos aqueja. Intuimos, o sabemos, que éste no es ni el único ni el más importante de nuestros problemas”. En si hay que derribar muchas barreras que no permiten la inclusividad total de las personas con discapacidad visual
5	¿Cómo le ayuda la organización maricela Toledo a insertarse al mundo laboral a los miembros de la organización?	La organización le ayuda haciendo incidencia bastante incidencia en el sector privado y público. Mucho de los compañeros miembros de la organización, se tiene que ir de sus casas para otros lugares para buscar un empleo, la mayoría han emigrado al departamento de Estelí a las tabacaleras haciendo diversas actividades Para las personas con discapacidad visual contar con un empleo digno es de vital importancia ya que sentimos que se están reconociendo nuestros derechos que tenemos como todo ciudadano..



Análisis de experiencias socio-laborales de personas con discapacidad visual miembros de la Organización de Ciegos de Nicaragua “Maricela Toledo”. En el II Semestre del 2016.

6	¿Tienen coordinación con otras organizaciones o instituciones para que los miembros de la organización tengan una participación social?	La organización está en coordinación con escuelas, centros tecnológicos en donde los miembros son enviados a aprender algo técnico al momento de querer insertar a alguien en el campo laboral le brindamos asesoramiento y realizamos bastante incidencia, en las empresas públicas y privadas
7	Existen una ley que ampare a las personas miembros de la organización	Si esta la ley 763 ley de los derechos de las personas con discapacidad
8	¿De qué manera la organización Maricela Toledo contribuye a las políticas del gobierno en relación a la inserción socio laboral?	Coordinación permanente con organismos formadores y capacitadores, tanto a nivel nacional como local, para la implementación y evaluación de los programas de empoderamiento y desarrollo personal y organizativo de su membresía en función del enfoque de género
9	Qué expectativas tiene la organización en relación a la situación socio laboral de las personas con discapacidad visual?	Las expectativas son muchas el seguir luchando por los derechos de las personas con discapacidad y seguir empoderando a este sector para que alcancemos con satisfacción la plena inclusión en el campo laboral, político y educativo.es una lucha de no rendirse pero como organización seguiremos trabajando en pro de la inclusión



Relación de informantes

Anexo 6, Tabla 7 Relación de los informantes

No	Nombres y Apellidos	Edad	Ocupación	Sexo	Escolaridad	Número de hijos
1	Jael Monge	32-	Secretaria ejecutiva	f	superior	-----
2	Yader Membreño	34	Músico, masajista a domicilio	M	superior	-----
3	#anónimo	38-	No trabaja	M	Técnico (computación, inglés básico), masajista	-----
4	Aurora Ortiz	40	Ama de casa	F	Primaria bilingüe	4
5	Karla Morales	49	Masajista a domicilio		bachiller	-----
6	Maritza Castellón	40	Masajista en una clínica privada	F	primaria	4
7	Álvaro José Novoa	43	Masajista	M