

Componentes que median en la empleabilidad de personas en situación de discapacidad visual graduadas de carreras universitarias en Costa Rica

Components that mediate the employability of people with visual disabilities who graduated from university courses in Costa Rica

Componentes que medeiam a empregabilidade de pessoas com deficiência visual formadas em cursos universitários na Costa Rica

Mariel Herrera-Zárate

mari.hrrazarat@gmail.com

Investigadora independiente

Heredia, Costa Rica

 <https://orcid.org/0009-0009-1363-9886>

Valeria Sevilla-Cortés

vsevilla1197@gmail.com

Investigadora independiente

Heredia, Costa Rica

 <https://orcid.org/0009-0008-5292-8069>

RECIBIDO: 28 de setiembre de 2024 / ACEPTADO: 6 de diciembre de 2024

Resumen

Objetivo: Analizar los componentes que median en la empleabilidad de personas en situación de discapacidad visual graduadas de las carreras universitarias de Administración y Gestión en Recursos Humanos, Sociología, Psicología y Orientación en Costa Rica en el periodo 2021-2024. **Metodología:** Se realiza desde un paradigma naturalista con un enfoque fenomenológico, a partir de un método de investigación cualitativo, con el cual se seleccionaron cinco personas participantes por medio de un muestreo por conveniencia, tomando en consideración tres criterios de inclusión: que presenten una situación de discapacidad visual, que sean graduadas de una universidad en Costa Rica y que laboran actualmente. **Resultados:** La empleabilidad tiene un carácter transversal que abarca tres componentes: la formación universitaria, la inserción y la permanencia laboral; puesto que desde las funciones básicas de las universidades se desarrollan habilidades que tienen una relación y un aporte en las condiciones personales y laborales de las personas en estudio al momento de insertarse laboralmente y esto influye en el compromiso y satisfacción laboral que tienen en sus trabajos. **Conclusiones:** La formación universitaria tiene un aporte significativo en el desarrollo de habilidades blandas para las personas en situación de discapacidad visual. Las condiciones tanto personales como laborales fomentan una transición de desarrollo personal y profesional en la población. Existen elementos que inciden en la permanencia laboral de la población tales como la satisfacción y el compromiso laboral.

Palabras clave: empleabilidad; educación y empleo; competencias sociales; deficiencia visual; orientación laboral.

Abstract

Objective: To analyze the components that mediate the employability of people with visual disabilities who graduated from university degrees in Administration and Management in Human Resources, Sociology, Psychology, and Career Guidance in Costa Rica in the period 2021-2024. **Methodology:** It is carried out from a naturalistic paradigm with a phenomenological approach, based on a qualitative research method, in which five participants were selected through convenience sampling, considering three inclusion criteria: that they have a situation of visual disability, that they are graduates of a university in Costa Rica, and that they are currently working. **Results:** Employability has a transversal character that encompasses three components: university education, insertion, and job permanence. Since the basic functions of universities foster the development of skills that have a relationship and a contribution to the personal and working conditions of the people under study at the time of entering the labor market, this influences the commitment and job satisfaction they have in their jobs. **Conclusions:** University education significantly contributes to developing soft skills for people with visual impairments. Both personal and work conditions foster a transition of personal and professional development in the population. Some elements affect the employment permanence of the population, such as job satisfaction and commitment.

Keywords: employability; education and employment; social skills; visual impairment; career guidance.

Resumo

Objetivo: Analisar os componentes que medeiam a empregabilidade das pessoas com deficiência visual formadas em cursos universitários de Administração e Gestão em Recursos Humanos, Sociologia, Psicologia e Orientação Profissional na Costa Rica no período 2021-2024. **Metodologia:** É realizado a partir de um paradigma naturalista com abordagem fenomenológica, baseado em um método de pesquisa qualitativa, com o qual foram selecionados cinco participantes por meio de amostragem por conveniência, levando em consideração três critérios de inclusão: que apresentem situação de deficiência visual, que sejam graduados de uma universidade na Costa Rica e que atualmente trabalham. **Resultados:** A empregabilidade tem um carácter transversal que abrange três componentes: formação universitária, inserção e permanência no emprego; visto que as funções básicas das universidades desenvolvem competências que têm relação e contribuição com as condições pessoais e de trabalho das pessoas estudadas no momento de ingresso no mercado de trabalho e isso influencia o comprometimento e a satisfação profissional que elas têm em seus empregos. **Conclusões:** A educação universitária tem uma contribuição significativa no desenvolvimento de soft skills para pessoas com deficiência visual. Tanto as condições pessoais como de trabalho incentivam uma transição de desenvolvimento pessoal e profissional da população. Existem elementos que afetam a permanência da população no emprego, como a satisfação e o comprometimento no trabalho.

Palavras-chave: empregabilidade; educação e emprego; habilidades sociais; deficiência visual; orientação profissional.

Introducción

El trabajo se analiza como una interacción entre el individuo y el entorno social y las dinámicas que pueden facilitar o dificultar la inclusión; el mismo tiene implicaciones a nivel personal y con su entorno, puesto que es un medio por el cual las personas satisfacen necesidades básicas y pueden alcanzar su autorrealización y desarrollo individual y social. No obstante, plantea desafíos y barreras que deben ser abordados para garantizar que todos y todas puedan acceder al campo laboral en igualdad de condiciones. Por ende, es pertinente investigar la temática de la empleabilidad de personas en situación de discapacidad visual, enfocando la promoción del desarrollo integral del ser humano mediante procesos educativos que favorezcan la calidad de vida de la población.

El término de empleabilidad, desde su aparición a finales del siglo XIX, ha sido objeto de múltiples interpretaciones y, además, ha recibido gran atención por parte de distintas disciplinas, siendo un tema importante de estudio. Sin embargo, aunque inicialmente fue entendida como una capacidad para integrarse,

estas interpretaciones limitaban la empleabilidad solamente a un parte de la población, excluyendo a aquellas personas que presentaran alguna condición física o mental, restricciones familiares o de edad (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008). En la actualidad, el concepto de empleabilidad toma en consideración indicadores como empleo de personas graduadas de la educación superior, personas con una discapacidad reconocida, personas refugiadas, mujeres, migrantes, entre otros; lo cual supone una evolución en el término, pasando de centrarse únicamente a personas o grupos que se sitúan en el margen normativo del sistema a extenderse a toda la población (Llinares y otros, 2020).

A raíz de lo anterior, resulta relevante estudiar la empleabilidad desde la perspectiva de personas en situación de discapacidad visual, debido a que, según la situación actual en Costa Rica, un 17.2% presenta alguna situación de discapacidad, lo que en términos absolutos representa poco más de 676 mil personas. Asimismo, respecto a la empleabilidad de esta población, un 40.7% cuenta con un trabajo remunerado en comparación con la población sin discapacidad que abarca el 66% (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2024).

Por tanto, para comprender la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad visual que han sido insertadas al mercado laboral, es importante ahondar en su transición del ámbito universitario al laboral. En este sentido, se destacan autores como González y otros (2018) y Díaz y Cáceres (2020), quienes se encargan de profundizar en esta área y destacar que todas las personas participantes de sus estudios finalizaron su formación universitaria con gran satisfacción y la mayoría ingresaron con la esperanza de encontrar un empleo al finalizar. De ello, las personas tituladas que obtuvieron un empleo por cuenta propia consideraron que su trabajo se ajusta al nivel de estudios alcanzado. Además, destacaron la importancia de darle mayor relevancia a la inclusión profesional y de sensibilizar a las empresas para que incorporen laboralmente a personas en situación de discapacidad que cuenten con una formación académica universitaria.

Asimismo, las autoras Viñarás-Abad y otras (2021) destacan que todavía existen prejuicios y barreras en el proceso de capacitación y formación que no permiten una verdadera inclusión para esta población a causa de la discriminación, la cultura de valores y los estereotipos hacia las personas en situación de discapacidad que pueden afectar la búsqueda de empleo, al ser un factor determinante en un proceso de selección en distintos trabajos o personas empresarias.

Por ello, el abordaje desde la disciplina de la Orientación se torna importante para la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad visual. Este aspecto se ve reflejado en el estudio realizado por Granados y Olivar (2020), quienes concluyen que la inserción laboral de esta población recibe influencia de diferentes factores personales y contextuales, que pueden ser de riesgo o protectores, condicionando en gran medida el ingreso al empleo. De esta manera, el abordaje desde la disciplina de la Orientación se vuelve relevante para el desarrollo de habilidades y aptitudes y el fortalecimiento de capacidades y herramientas necesarias para el proceso.

A causa de lo anterior, se identifica que la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad visual comprende una relación directa entre los aspectos personales y del contexto al que pertenecen, siendo estos desarrollados desde la formación académica universitaria hasta su mantenimiento en el puesto de trabajo. Es por esto que se entiende el objeto de estudio como una interacción entre las características de la persona en su propia diversidad con las del entorno, enfocadas en el ámbito laboral (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008) y con un carácter transversal de tres momentos: la educación, el acceso al empleo y la permanencia del puesto laboral (Rodríguez, 2019).

Por tanto, a raíz de la problemática planteada es importante responder a la pregunta de investigación: ¿Cuáles componentes median en la empleabilidad de personas en situación de discapacidad visual graduadas de las carreras universitarias de Administración y Gestión en Recursos Humanos, Sociología, Psicología y Orientación en Costa Rica en el periodo 2021-2024?

En consecuencia, el objetivo general de esta investigación es analizar los componentes que median en la empleabilidad de personas en situación de discapacidad visual graduadas de las carreras universitarias de Administración y Gestión en Recursos Humanos, Sociología, Psicología y Orientación en Costa Rica en el periodo 2021-2024. Asimismo, como parte de los objetivos específicos se busca:

- 1) Examinar el aporte de la formación universitaria en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades para la empleabilidad.
- 2) Establecer las condiciones que predominan en la obtención de un empleo.
- 3) Descubrir los elementos que se dan en el ambiente de trabajo que inciden en la permanencia laboral de las personas participantes.

Es necesario señalar que el presente artículo deriva en el trabajo final de graduación *Empleabilidad de personas en situación de discapacidad visual graduadas de una carrera universitaria en Costa Rica*, para optar por el grado de Licenciatura en Orientación.

Referente conceptual

El referente conceptual de esta investigación ofrece el fundamento teórico esencial para abordar la problemática planteada, explora los conceptos clave y los estudios más relevantes que permiten contextualizar el fenómeno en cuestión, con el propósito de establecer una base sólida para el desarrollo del análisis e interpretación de los resultados.

Empleabilidad

Hablar de empleabilidad supone comprender su concepto dinámico, el cual según el momento económico, político y social en el que se encuentre varía y evoluciona. En este sentido, Llinares y otros (2020) expresan que “las teorías sobre empleabilidad han ido aumentando en complejidad y multidimensionalidad y sus definiciones han ido incorporando componentes nuevos en función del colectivo analizado” (p. 318).

Es por ello que Rentería-Pérez y Malvezzi (2008) la definen como “la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo” (p. 320). Asimismo, el concepto de Jiménez-Ulate (2022) se une a esta perspectiva, pues indica que esta se refiere a:

La capacidad relativa de la persona para ingresar, permanecer y progresar en el trabajo, para favorecer la realización de sus aspiraciones, la cual emerge de la interacción entre la persona con sus factores individuales, sus circunstancias personales y los factores externos. (pp. 36-37)

En consecuencia, se alude a que la empleabilidad es un hecho individualizado debido a que cada ser humano es irrepetible y forma parte de una diversidad; por lo cual para que una persona sea empleable esta tendría que desarrollar sus potencialidades para insertarse en un empleo en específico y además poder mantenerlo, esto dependiendo también de las características propias del empleo y el entorno en sí.

En este sentido, se puede decir que la empleabilidad tiene un carácter transversal porque no consiste únicamente en el acceso al empleo, sino que esta comienza desde la educación y continúa en la permanencia del puesto laboral (Rodríguez, 2019).

Componentes de la empleabilidad

La educación profesional desempeña un papel crucial en la empleabilidad, ya que las instituciones formadoras son responsables de proporcionarles a las personas los conocimientos y habilidades necesarios. De este modo, al ingresar al mercado laboral, los individuos cuentan con los recursos y herramientas esenciales para desempeñar sus funciones de manera efectiva y en armonía con el entorno laboral en el que se encuentran.

A partir de ello, “es claro que la educación cumple la función de preparar a las personas para el cumplimiento de roles de adulto, particularmente, entre ellos, el desempeño en el mercado laboral” (Thieme Jara, 2007, p. 51). Por tanto, la educación profesional no solo se orienta a la adquisición de conocimientos específicos, sino también a la integración exitosa de los individuos en la sociedad y en el ámbito laboral, lo que facilita su adaptación y productividad dentro de las organizaciones.

Además, un punto importante de este carácter transversal de la empleabilidad es la inserción de la persona en el campo laboral, la cual depende de dos aspectos clave:

- Las condiciones personales, entendidas como el conjunto de actitudes necesarias para acceder a un empleo, como la capacidad para interactuar con otras personas, habilidades para resolver problemas, trabajo en equipo, autogestión de tareas y aprendizaje continuo (Formichella y London, 2013).
- Las condiciones laborales, que incluyen todos los factores del mercado de trabajo que la persona considera al momento de elegir un empleo, tales como oportunidades de desarrollo, ambiente laboral, estabilidad y remuneración (Camargo, 2021).

Estas condiciones son fundamentales porque demuestran que la inserción no depende únicamente de las competencias del individuo, sino también de las características del entorno laboral, las cuales pueden facilitar o dificultar el acceso y la permanencia en el empleo. La interacción de ambos factores influye directamente en la capacidad de la persona para integrarse exitosamente al mercado laboral.

Asimismo, la unión de ambos componentes influye en el sentido de permanencia que tendrá la persona con respecto a su trabajo, la cual es definida como aquella motivación característica de querer mantenerse y aportar en la organización en la que se encuentre laborando, lo que implica compromiso con la misma (Ruíz, 2019). Este compromiso no depende solamente del individuo sino también de la empresa, dando como resultado el crecimiento y desarrollo de ambas partes (Frías, 2015). En este sentido, Elangovan (2001, citado por Gonzáles, 2009) menciona que existe una relación entre la satisfacción y el compromiso laboral, los cuales intervienen en la permanencia de un trabajo.

Empleo y discapacidad

Es necesario mencionar que obtener un trabajo se reconoce como un “derecho humano que permite al individuo desarrollar y potenciar sus habilidades, de tal manera que logre satisfacer sus necesidades básicas” (Sánchez, 2020, p. 5). Por tanto, es crucial para una persona en situación de discapacidad visual tener trabajo, para su desarrollo integral como persona adulta, más cuando este puede representar el primer paso a la vida

independiente, como un símbolo de ciudadanía y de participación comunitaria (Laborda y otros, 2021). En este sentido es indispensable que el mercado laboral le brinde a esta población las mismas oportunidades laborales que al resto de la ciudadanía, para que logren ser personas partícipes de la sociedad.

Desde la perspectiva anterior, se entiende la discapacidad visual como “la carencia, disminución o alteración de la visión, bajo la forma de pérdida parcial o total, debido a daños en los ojos o en la parte del sistema nervioso encargada de procesar la información visual por traumatismos, enfermedades o defectos congénitos” (Farías, 2010, citado por Bergamino, 2018, p. 90). Esta definición resalta que esta situación no solo implica la pérdida de visión, sino también alteraciones en el procesamiento de la información visual por el cerebro. Las causas pueden incluir traumatismos, enfermedades o condiciones congénitas, lo que da lugar a diferentes grados y tipos de discapacidad. Esto permite comprenderla de manera integral, al reconocer sus repercusiones en la vida diaria y su integración social.

Orientación laboral

La diversidad, como un eje elemental en la disciplina de la Orientación, aboga por la inclusión de las personas con discapacidad en todas las esferas de su vida. Por tanto, se centra en la visión integral del ser humano, ya que le ofrece un acompañamiento profesional capaz de brindarle herramientas para que, en conjunto con sus habilidades personales, desarrolle competencias que le funcionen a lo largo de su vida, desde los distintos ejes en los que se centra esta disciplina, como el personal, social y vocacional-laboral.

Según lo anterior, la orientación laboral se entiende como “un proceso sistemático, formativo (...), con la finalidad de facilitar en ella, las competencias que contribuyan a su desarrollo y bienestar laboral, mediante una intervención continua y sistemática de los procesos sociolaborales que interactúan entre ésta y sus entornos” (Jiménez-Ulate, 2017, p. 11). Además, uno de los propósitos de esta disciplina es aportar herramientas que permitan eliminar las barreras que existen en el entorno de trabajo (Jurado de los Santos y Olmos, 2010, citado por Granados y Olivar, 2020). De esta manera, la Orientación puede asistir a la población de personas en situación de discapacidad visual en procesos de desarrollo de habilidades y empleabilidad, para que se inserte al mercado laboral de forma positiva.

Metodología

La metodología de esta investigación establece los procedimientos para abordar rigurosamente la problemática del estudio. Se detallan el paradigma, enfoque, método y las técnicas para la recolección y análisis de datos, así como el perfil de la población participante y sus criterios de inclusión. Asimismo, se describe el proceso de análisis de la información y las consideraciones éticas que garantizan el respeto a los derechos y la dignidad de las personas involucradas, para asegurar el cumplimiento de los estándares pertinentes.

Paradigma

El estudio se enmarca desde el paradigma naturalista, el cual “se centra en la lógica interna de la realidad que analiza. Quien investiga trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas” (Gurdián-Fernández, 2007, p. 97). Por esta razón, el objeto de estudio se percibe de manera integral. Además, el contexto en el que se encuentra la persona influye en la percepción que tiene de su propia situación.

Por consiguiente, desde la premisa ontológica, la realidad del estudio se entiende como la interacción entre las características propias de la persona con las del entorno y no supone solamente el acceso al empleo, sino que comienza desde su formación académica y continúa en la permanencia del puesto laboral. Esta realidad depende de la población en estudio, y también de las interacciones señaladas y de cómo estas han mediado de alguna manera en las competencias y capacidades que pueden considerar a un individuo empleable.

Ahora bien, para dar respuesta al problema de estudio, desde la premisa paradigmática epistemológica el conocimiento se crea de manera conjunta entre las personas participantes y las investigadoras, dado que este surge propiamente de las vivencias de la población.

Enfoque

Esta investigación encuentra su fundamento en el enfoque fenomenológico, el cual permite explorar la conciencia de la persona para comprender el modo de percibir la vida a través de las experiencias y los significados que las rodean (Fuster, 2019). Por lo tanto, se comprende el objeto de estudio a partir de las singularidades propias de cada experiencia, más que de las experiencias por sí mismas.

Además, Aguirre-García y Jaramillo-Echeverri (2012) indican que la pregunta que busca responder el enfoque fenomenológico es ¿cómo se entiende un fenómeno?, lo cual se refiere a las condiciones de la experiencia o vivencia de ese fenómeno, y se ancla en el mundo subjetivo de la persona. Esa pregunta se responde con descripciones, por lo que los autores mencionan que el enfoque tiene como meta la descripción de las vivencias que se dan en la conciencia de la persona.

Por tanto, se sigue dicho enfoque desde la corriente filosófica de Husserl, en la cual se consideran dos movimientos: la *epojé* y la *reducción*. La *epojé* es entendida como un ejercicio voluntario que realiza la persona para suspender de su conciencia todo aquello que se le ha sido posicionado acerca de la existencia, mientras que la *reducción* conlleva una reflexión de lo que se ha recibido como dado a la conciencia (Lambert, 2006, p. 521). Por ello, a lo largo del estudio se tendrá una posición neutral, al visualizar en todo momento a la población participante primero como personas y, posteriormente, su situación de discapacidad.

Método

Esta investigación se realizó a partir de un método cualitativo, el cual implica “la utilización de diversas técnicas interactivas, flexibles y abiertas, que permitan captar la realidad con todas las dimensiones que la completan” (Dorio y otros, 2009, p. 277). Además, Flick (2004) indica que este se orienta a analizar casos específicos según sus particularidades.

Dicho método permite congruencia en el estudio y sus objetivos planteados, lo que facilitó una mayor profundización e interpretación del presente objeto de estudio, mediante un acercamiento directo con la población a través de sus historias de vida e interacciones.

Además, según Dorio y otros (2009), este método sigue los parámetros de una investigación idiográfica, la cual se centra en el significado que las personas le atribuyen a su propia realidad y brinda una mayor profundización y una interpretación abundante de los fenómenos.

Participantes

Las personas participantes se seleccionaron por medio de un muestreo por conveniencia, donde se tomaron en consideración tres criterios de inclusión que responden a los objetivos planteados, los cuales son: que presenten una situación de discapacidad visual, que se hayan graduado de una universidad y que ejerzan su profesión actualmente.

Por tanto, la población participante se conforma de cinco personas, puesto que en una investigación con método cualitativo “a partir de una cantidad determinada, los nuevos casos tienden a repetir -saturar- el contenido del conocimiento anterior” (Mejía, 2000, p. 171). A continuación, se presentan las características por participante:

Tabla 1

Caracterización de las personas participantes

Participante	Edad	Sexo	Carrera universitaria	Lugar de trabajo
1	29	Hombre	Administración y Gestión del Recurso Humano	Ministerio de Agricultura y Ganadería
2	39	Hombre	Sociología	Asamblea Legislativa de Costa Rica
3	39	Hombre	Orientación	Escuela Alfredo Gómez Zamora
4	40	Mujer	Sociología	Ministerio de Justicia y Paz
5	35	Mujer	Psicología	Instituto Nacional de las Mujeres

Técnicas e instrumentos de generación de la información

Como parte de las técnicas utilizadas para el estudio, se aplicaron dos grupos de discusión al ser “una conversación cuidadosamente diseñada para obtener las percepciones sobre una particular área de interés” (Krueger, 2000, citado por Lázaro, 2021, p. 104). El instrumento consta de ocho preguntas abiertas que funcionan como punto de partida para el espacio de discusión a razón de los tres objetivos específicos de la investigación.

Por otra parte, se empleó la entrevista semiestructurada como segunda técnica debido a que consiste en una serie de preguntas abiertas ya previamente establecidas que se aplican de manera individual con la misma formulación, para garantizar que la disposición de las preguntas no altere las respuestas y, además, “comprender sus interpretaciones, percepciones y sentimientos, así como su manera de categorizar y de explicar sus actos” (Lázaro, 2021, p. 65). Este instrumento consta de nueve preguntas con el fin de profundizar áreas emergentes acerca de la temática.

Además, es relevante señalar que todos los instrumentos se aplicaron de manera remota por medio de la plataforma Zoom, debido a la situación sanitaria provocada por la COVID-19 en el 2020, para salvaguardar la salud y el bienestar tanto de las personas participantes como de las investigadoras.

Proceso para el análisis de datos

Para el análisis de esta investigación se tomó como referencia las tres etapas de Taylor y Bogdan (2000), las cuales comprenden el descubrimiento en progreso, la codificación y relativización de la información.

Asimismo, una vez aplicados los instrumentos se creó una matriz de datos para presentar y sistematizar los resultados mediante citas etnográficas, las cuales, según Taylor y Bogdan (2000), dieron una visión *fiel* de las percepciones de las personas participantes. Después de sistematizar esta información, se comenzó el análisis con base en las etapas mencionadas anteriormente.

Consideraciones éticas

A pesar de que esta investigación se efectuó en una población vulnerable, el Comité Ético Científico de la Universidad Nacional no posee entre sus labores la revisión y aprobación de los protocolos de investigación de los trabajos finales de graduación. Por ello, para respetar los derechos, dignidad y bienestar de las personas involucradas, se tomaron en consideración los principios éticos del Código de Ética del Colegio de Profesionales en Orientación (2013) de Costa Rica.

Los artículos 43 y 44 de este código indican que en la investigación las personas profesionales en Orientación respetarán los derechos humanos, y evitarán realizar cualquier acto que pueda ser perjudicial contra la integridad y bienestar de las personas participantes.

Además, se señala que las personas participantes tienen derecho a ser informadas de objetivos, procedimientos, cualquier limitación a la confidencialidad y a quién se le dará a conocer los resultados.

Por otro lado, el artículo 45 del código menciona que la información obtenida durante el proceso de investigación es totalmente confidencial, por lo cual esta investigación resguardó las identidades de las personas participantes.

Asimismo, el artículo 50 indica que, antes de cualquier valoración, se debe explicar en un lenguaje comprensible el propósito de los instrumentos y el uso que se le dará a los resultados. Finalmente, se tomó en cuenta el artículo 52 para la selección de dichos instrumentos, los cuales cuentan con validez porque emplean procedimientos actualizados y eliminan posibles sesgos y discriminaciones.

Resultados, análisis y discusión

El análisis de resultados se desarrolla a partir de los objetivos específicos de la investigación, de los cuales se desprenden tres dimensiones de análisis: formación universitaria, inserción y permanencia laboral. En la tabla 2 se muestra el desglose de unidades de análisis respectivamente para cada dimensión.

Tabla 2
 Dimensiones y unidades de análisis

Dimensión	Unidad de análisis	Desglose de unidad
Formación universitaria	Funciones básicas	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuidora de estatus social • Preparar y nutrir capacidades
	Desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades interpersonales • Habilidades cognitivas • Habilidades de regulación emocional
Inserción laboral	Condiciones personales	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes de la persona • Habilidades para la solución de problemas • Conocimiento del entorno
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Deberes y derechos laborales • Infraestructura • Relaciones laborales • Barreras sociales
Permanencia laboral	Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios económicos • Calidad de vida • Clima laboral agradable • Sentido de pertenencia
	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Características del trabajo • Respuesta emocional positiva

Dimensión formación universitaria

En esta dimensión se analiza el primer objetivo específico de la investigación, en el cual se busca examinar el aporte de la formación universitaria en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades para la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad visual.

Universidad como agente de cambio

La formación universitaria desde la realidad de vida de las personas participantes actúa como una herramienta que prepara y fomenta sus capacidades para desempeñar las tareas laborales con efectividad y que, además, se visualiza como una distribuidora de estatus social, lo cual le permite a la población en estudio acceder a puestos de mayor privilegio social y económico.

A partir de los resultados obtenidos, una de las personas participantes expresó que “la educación superior es un agente importante del cambio, de ella depende que las personas con discapacidad puedan insertarse laboralmente” (participante 1, comunicación personal, 3 de octubre de 2022), por lo cual se interpreta que la formación universitaria sí tuvo un papel importante al momento de insertarse en un empleo, principalmente en el sistema público del país. Esto debido a que, según lo brindado en los grupos de discusión, se evidencia que para la población en estudio este fue un requisito fundamental para emplearse en trabajos acordes a sus capacidades e intereses.

Asimismo, los resultados muestran que para la población participante la consecución de un empleo acorde a su formación representó el alcance de un nivel de autonomía tanto personal como económico que influye directamente en su autorrealización, al gozar de las mismas oportunidades cotidianas que el resto de la población. En esta línea, se demuestra que dicha premisa tiene relación con lo planteado por Agudelo (2015, citado por Orellana, 2018), quien indica que la persona recién egresada de una institución que reconozca dicha realidad está preparada para resolver problemas cotidianos, liderar y dirigir grupos, ser proactiva y tener la capacidad de generar y emprender ideas ante las adversidades de la empleabilidad.

Sin embargo, según Espinosa y otros (2012), el nivel de inclusión que exista en la universidad dependerá que las personas en situación de discapacidad conviertan ello en una herramienta de inclusión social o, todo lo contrario, sea percibido como una forma de exclusión. Por tanto, esta autonomía no se logra si no se fomenta un espacio de inclusión en las universidades, teniendo en cuenta que estas deben estar capacitadas y preparadas para atender las necesidades de una persona en situación de discapacidad.

Según lo anterior, una de las personas participantes destacó: “El hecho de que en la Universidad Pública lo tratan a uno como uno más es increíble y así nos sentimos incluidos” (participante 3, comunicación personal, 4 de mayo de 2023). En este sentido, para la población en estudio, ser reconocida como miembro pleno de la comunidad universitaria, sin que su situación de discapacidad influya en la percepción de sus capacidades, puede mejorar su experiencia educativa y su autoestima. La inclusión no solo se refiere a la adaptación de infraestructuras o recursos, sino también a la actitud y el trato que recibe esta población en su interacción diaria dentro de la institución.

Desarrollo de habilidades blandas

Según los resultados brindados, se destaca que la formación universitaria fomentó, en la mayoría de la población participante, habilidades necesarias para que la persona llegara capacitada al mundo laboral; tales como la comunicación asertiva, resolución de conflictos, empatía, sensibilización ante los problemas, buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo, lo cual representa un aporte importante para su empleabilidad.

En este sentido, los resultados muestran que la formación universitaria fue indispensable para que las personas participantes pudieran insertarse laboralmente en los puestos de trabajo en los que se encuentran actualmente. Esta formación les abrió puertas y les brindó un estatus económico mejor al que tenían previo a la universidad, por tanto, es un agente de cambio para la población en situación de discapacidad visual.

Lo anterior se demuestra en lo planteado por Raciti (2015, citado por Guerra-Báez, 2019), quien indica que en los últimos años, y producto del acercamiento social y pedagógico, se ha identificado un interés central en las instituciones universitarias por desarrollar habilidades blandas en el estudiantado, pues estas poseen estrecha relación con el bienestar personal, el ajuste social y la adaptación al contexto laboral.

Sin embargo, una de las personas participantes en los grupos de discusión expresa: “Las habilidades blandas que se adquieren ya cuando uno tiene que desenvolverse en el mercado laboral las aprendí hasta que estuve ya en ese momento trabajando en las diferentes tareas que desempeñé” (participante 4, comunicación personal, 3 de octubre de 2022). Por tanto, se identifica que no en todas las casas formadoras o carreras universitarias se promueve el fortalecimiento de habilidades para la empleabilidad, sino que estas se aprenden una vez que las personas participantes están inmersas en el campo laboral.

Por ello, cabe destacar que, si bien las habilidades blandas se trabajaron en la formación universitaria, estas también se desarrollaron de manera integral y circunstancial a partir de la convivencia en entornos laborales y sociales en los que está inmersa la población participante, y son parte de las destrezas personales.

Dimensión inserción laboral

Desde la dimensión de inserción laboral se analiza el segundo objetivo específico, el cual busca establecer las condiciones personales y laborales que predominan para que personas participantes obtengan un empleo

Condiciones personales

Como se mencionó con anterioridad, para las personas participantes conseguir un empleo representó una oportunidad de autonomía no solo económica, sino también personal y profesional. Sin embargo, esta transición comprende un significado distinto al relacionarse con la población en cuestión, debido al constructo social que existe respecto a la discapacidad, más específicamente en el ámbito laboral.

En este sentido, una de las personas participantes expresó: “Uno tiene que empezar a desarrollar estrategias para poder adaptarse y la actitud cuando se es persona con discapacidad es fundamental porque toca demostrar más que las personas que no están en situación de discapacidad” (participante 2, comunicación personal, 3 de mayo de 2023). Por lo tanto, los resultados muestran que la población en estudio debe desarrollar ciertas habilidades que le permitan adaptarse al mundo profesional y afrontar las barreras que existen en el mismo, de las cuales se destacan la resolución de conflictos, adaptabilidad, una actitud positiva ante los cambios, autoconfianza y resiliencia.

Asimismo, según los datos brindados en los grupos de discusión, se destaca que al ser una población que se enfrenta a diversas barreras sociales, actitudinales y de accesibilidad, las habilidades desarrolladas en la formación académica también juegan un papel importante en esta transición debido a que contribuyen en la manera en que enfrentan su inserción al mundo laboral.

No obstante, se extrae de los resultados la importancia que tiene la transición a espacios profesionales para las personas en situación de discapacidad visual, puesto que representa un antes y un después en su

interdependencia, y promueve niveles de autonomía que les permite tener oportunidades de autorrealización no sólo en el ámbito laboral sino también en el personal, al gozar de las mismas posibilidades cotidianas que el resto de la población. Esto se respalda en lo planteado por Ordoñez (2011), pues menciona que “la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo” (p. 145).

Además, es importante rescatar que la disciplina de la Orientación se centra en una visión integral del ser humano. Por tanto, es necesaria en el acompañamiento profesional de las personas participantes, para que en conjunto con sus habilidades personales, desarrollen las herramientas necesarias para su desempeño y permanencia en el mundo laboral, favoreciendo su empleabilidad.

Condiciones laborales

Por otra parte, no solo es trascendental que la persona en situación de discapacidad visual cuente con las estrategias necesarias para afrontar su inserción a un puesto de trabajo, sino también que el mundo laboral le brinde las condiciones óptimas para desenvolverse satisfactoriamente en estos espacios.

En esta línea, lo expresado por la población en estudio en las entrevistas muestra que uno de los aspectos más importantes que las personas consideran para acceder a un empleo es que este cuente con la accesibilidad necesaria para ejercer su labor profesional en equidad de condiciones al igual que el resto de sus compañeros y compañeras. Entre las condiciones que más predominan se destacan las siguientes: contar con recursos básicos para trabajar de manera autónoma, como computadoras, programas con lectores, acceso a internet o infraestructura accesible; además, un ambiente laboral donde no solamente puedan mantener relaciones interpersonales sanas, sino que también se les respete su dignidad y profesionalismo.

Asimismo, se destaca la importancia que implica mantener relaciones interpersonales sanas en los empleos para las personas en situación de discapacidad visual. Dichas relaciones hacen que se sientan como parte del equipo de trabajo y, a su vez, son relevantes en la autoconfianza y la estabilidad emocional y psicológica en el proceso de inserción y adaptación para esta población. Lo anterior tiene relación con lo propuesto por la Organización Internacional de Trabajo (2018, citado por Camargo, 2021), pues se indica que por parte de las empresas debe existir un compromiso de inclusión de la discapacidad para brindar una cultura de trabajo positiva y útil mediante procesos de sensibilización hacia todo el personal de trabajo en temáticas de discapacidad y necesidades específicas de esta población. No obstante, la realidad costarricense en la mayoría de los casos se encuentra aislada a esta premisa. Al respecto, una de las personas participante expresó: “Es un proceso muy doloroso y frustrante porque nosotros también fuimos a la universidad y nos esforzamos para tener un título como los demás y las oportunidades laborales no son de igualdad de condiciones con las demás personas” (participante 5, comunicación personal, 9 de mayo de 2023). Por lo tanto, aunque la norma en Costa Rica dicta de qué manera las empresas deben estar preparadas cuando ingresa una persona en situación de discapacidad, como brindarle las facilidades y accesibilidad necesarias para que ejerza el trabajo de manera eficiente, la realidad es completamente otra. Muchas empresas no brindan las herramientas necesarias para esto, ni están preparadas en lo que se refiere a adaptabilidad y accesibilidad.

Dimensión permanencia laboral

En relación con la tercera dimensión ligada con el tercer objetivo, se busca descubrir aquellos elementos que surgen en el ambiente de trabajo y que inciden en la permanencia laboral de la población participante.

Compromiso laboral

Con respecto al sentido de pertenencia con la empresa en la cual laboran, una de las personas participantes comentó: “no hay opciones mejores y por eso no me voy. Lo único favorable en el empleo público es la estabilidad” (participante 1, comunicación personal, 2 de mayo de 2023). Por tal razón, los resultados muestran que la población en estudio se encuentra en sus lugares de trabajo más por una necesidad de estabilidad laboral y económica que por una decisión propia, pues trabajar en el sector público en Costa Rica representa una oportunidad de estabilidad por la ley n.º 8862, debido a que al menos un 5% de las vacantes deben ser reservadas para las personas en situación de discapacidad.

Además, se menciona que ser persona en situación de discapacidad visual representó, en algunos de los casos, una limitación a la hora de crecer laboralmente en un puesto acorde a su profesión porque la mayoría de los puestos que se ofrecen no son de alto perfil, sino que solamente se brindan plazas bajas o en lugares remotos, por lo tanto las oportunidades de crecimiento y promoción son casi nulas. A causa de ello, las personas participantes expresaron sentir una gran desmotivación con su trabajo y un sentimiento de estancamiento.

Esta premisa se respalda en Vásquez Ramírez y Moncayo Caiza (2019), quienes indican que “las personas tienden a evaluar a los trabajadores con discapacidad como menos competentes profesionalmente que a aquellos sin discapacidad. Estas evaluaciones más negativas pueden reducir la probabilidad de contratar personas con discapacidad” (p. 14).

Tal fenómeno, basado en percepciones y creencias preexistentes, puede influir en los procesos de selección, lo que limita las oportunidades laborales para las personas con discapacidad. A pesar de que estas cuentan con las mismas habilidades y competencias que el resto de sus compañeras y compañeros, estas percepciones pueden generar barreras en su acceso al empleo. Es importante reconocer que estas dinámicas requieren atención para garantizar que las decisiones laborales se basen en las capacidades y méritos de cada persona, sin que su condición afecte su inclusión en el mercado laboral.

Por ende, según los resultados obtenidos, el compromiso laboral no depende solamente de las personas participantes, sino también de un compromiso por parte de las empresas, en este caso del gobierno de Costa Rica; pues aun teniendo en cuenta que existe una ley que hace que se guarden puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad, estos puestos no son de alto perfil y carecen de oportunidades de crecimiento tanto personal como profesional. Por ello, este factor influye también en la satisfacción laboral que experimentan las personas participantes, debido a que la razón más grande por la que permanecen en el trabajo es por la estabilidad que este les ofrece.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es subjetiva y relativa, dependiendo de la persona y el entorno laboral. Diferentes factores hacen que la persona sienta satisfacción laboral y, a su vez, se sienta motivada. Según Monroy (2015), cuando una persona experimenta un alto nivel de satisfacción laboral, tiende a desarrollar actitudes positivas hacia su puesto de trabajo. De este modo, se puede afirmar que alcanzar un elevado grado de satisfacción laboral favorece la permanencia en un puesto o cargo, lo que facilita la continuidad en el empleo.

En este sentido, y según los resultados brindados en las entrevistas, para una parte de las personas participantes las características que ofrecen sus empleos influyen de manera positiva, pues son ambientes inclusivos donde se les reconoce como personas antes que su discapacidad y, además, ejercen su profesión con funciones que les permiten aprovechar su vocación y formación universitaria.

Sin embargo, el beneficio más grande que les ofrece el sector público es la estabilidad tanto de trabajo como monetaria, dado que a partir de la ley establecida y sus estudios se pudieron insertar laboralmente. Por tanto, existen muchos factores que hacen que las personas en situación de discapacidad visual se sientan desmotivadas y la razón más grande por la que no cambian de trabajo es porque no encuentran algo mejor.

Conclusiones

De acuerdo con el objetivo general de la investigación, el cual buscaba analizar los componentes que median en la empleabilidad de personas en situación de discapacidad visual graduadas de las carreras universitarias de Administración y Gestión en Recursos Humanos, Sociología, Psicología y Orientación en Costa Rica desde el 2021 al 2024 para visibilizar la temática en una población diversa; se puede concluir que estos componentes tienen un carácter transversal, ya que abarcan tanto la formación universitaria como la inserción y permanencia laboral. A través de las funciones básicas de las universidades, se pueden desarrollar habilidades que impactan significativamente en las condiciones personales y laborales de los individuos al ingresar al mercado laboral. Este desarrollo influye directamente en el compromiso laboral de la población participante, ya que promueve su satisfacción y facilita su permanencia en los empleos.

Además, es relevante indicar que las personas en situación de discapacidad visual deben ser consideradas desde una posición de igualdad de derechos, en cuanto al acceso, respeto e integridad en su formación académica y en el mundo laboral. Solo a través de una inclusión real y equitativa se garantizará su plena participación y contribución en la sociedad, promoviendo un entorno más justo y diverso para todos.

Por otro lado, a partir del primer objetivo específico, el cual buscaba examinar el aporte de la formación universitaria en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades para la empleabilidad de la población participante, se puede concluir que la formación universitaria tiene un aporte significativo en el desarrollo de habilidades blandas para las personas en situación de discapacidad, tales como trabajo en equipo, resiliencia, resolución de conflictos, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, entre otras. Además, tal formación no se limita solo al aporte curricular, sino también a la formación social, para así aprender a saber hacer y saber ser.

Otro aspecto relevante es que la formación universitaria constituye un componente fundamental para las personas en situación de discapacidad visual al ingresar al ámbito laboral en el sector público de Costa Rica, y en una carrera que se ajuste a sus intereses y necesidades. En este sentido, contar con una educación superior representa para esta población una oportunidad para alcanzar la autonomía económica y personal, lo que influye directamente en su proceso de autorrealización. Sin embargo, aunque el sistema educativo brindó un espacio para el desarrollo de habilidades blandas, algunas de las personas participantes señalaron que tuvieron que adquirirlas una vez que se incorporaron al entorno laboral.

A partir del segundo objetivo específico, el cual se centraba en establecer las condiciones personales y laborales que predominan cuando las personas en situación de discapacidad visual obtienen un empleo, se concluye que las condiciones personales que predominaron en las personas en situación de discapacidad en la obtención del empleo fueron la resolución de conflictos, la adaptabilidad, una actitud positiva, la autoconfianza y la resiliencia.

Por otro lado, las condiciones laborales que predominaron en la población participante para aceptar un empleo fueron contar con recursos básicos para trabajar de manera autónoma, como computadoras, programas con lectores, acceso a internet o infraestructura accesible y, además, un ambiente laboral donde no solamente puedan mantener relaciones interpersonales sanas, sino que también se les respete su dignidad y profesionalismo.

Asimismo, tanto las condiciones personales como laborales son un componente relevante en la inserción laboral de las personas en situación de discapacidad, dado que estas fomentan una transición de desarrollo personal y profesional en la población.

Para finalizar, a partir del tercer objetivo con el cual se buscaba descubrir los elementos que se dan en el ambiente de trabajo que inciden en la permanencia laboral de las personas participantes, se puede concluir que la permanencia laboral tiene elementos importantes que inciden de igual manera en las personas en situación de discapacidad, tales como la satisfacción y el compromiso laboral.

Además, el compromiso laboral no depende solamente de las personas en situación de discapacidad visual, sino que también de la empresa en la que la población trabaja e influye en la satisfacción que tenga la población con su empleo. Por tanto, una satisfacción positiva garantiza que la persona se mantenga por más tiempo en su puesto de trabajo.

Además, se puede concluir que uno de los principales beneficios del trabajo en el sector público es la estabilidad que les genera a las personas participantes, pues se guarda un porcentaje específico para esta población. Sin embargo, las oportunidades de crecimiento en el sector público de Costa Rica para las personas en situación de discapacidad son escasas y se limitan a un puesto de trabajo sin avance profesional.

Implicaciones para la Orientación y futuras líneas de investigación

Las personas profesionales en Orientación necesitan implementar en las universidades de Costa Rica mejoras en el desarrollo de las habilidades blandas direccionadas a la empleabilidad, para que el estudiantado no solo fomente sus conocimientos teóricos, sino que también en el cómo establecerse en un ambiente laboral. Además, pueden fomentar espacios de inclusión a través de equipos interdisciplinarios que atiendan las necesidades de las personas en situación de discapacidad visual para promover el crecimiento profesional por medio de capacitaciones y talleres.

De esta forma, tal población adquiere herramientas que le ayuden a ingresar en el sector laboral. Asimismo, desde la disciplina, se les debe brindar espacios de formación en temas de diversidad e inclusión laboral a las empresas en Costa Rica, para que se minimicen los mitos y barreras actitudinales que se tienen en el mundo del trabajo y que estas no limiten a la población en situación de discapacidad visual.

Por otro lado, se pueden identificar diversas líneas de investigación, ya que el tema de la empleabilidad relacionado con personas en situación de discapacidad visual es muy amplio. Sería relevante explorar las barreras y facilitadores que enfrenta esta población en el entorno laboral, particularmente en términos de accesibilidad, y cómo las políticas públicas y las prácticas empresariales podrían contribuir a mejorar dichas condiciones.

Otra línea de investigación podría centrarse en la efectividad de los programas de capacitación y sensibilización dirigidos a empleadores, con el fin de promover una inclusión laboral activa y responsable. Además, sería interesante explorar las experiencias y percepciones de empleadores y empresas sobre la empleabilidad e inserción de personas en situación de discapacidad, así como las variaciones de estas perspectivas según el sector o el tamaño de la empresa. Finalmente, se podría profundizar en el impacto de la inclusión laboral de esta población en la dinámica organizacional y el rendimiento de las empresas, para evaluar tanto los beneficios sociales como los económicos.

Declaración de conflictos de intereses

Las personas autoras declaran que no tienen vínculos con actividades o relaciones personales conocidas que influyan de forma inapropiada en el proceso editorial.

Declaración de contribuciones

Concepción y elaboración del manuscrito: Mariel Herrera-Zárate y Valeria Sevilla-Cortés

Recolección de datos: Mariel Herrera-Zárate y Valeria Sevilla-Cortés

Análisis de datos: Mariel Herrera-Zárate y Valeria Sevilla-Cortés

Discusión de los resultados: Mariel Herrera-Zárate y Valeria Sevilla-Cortés

Revisión y aprobación: Mariel Herrera-Zárate y Valeria Sevilla-Cortés

Referencias

- Aguirre-García, J. y Jaramillo-Echeverri, L. (2012). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista latinoamericana de Estudios Educativos*, 8(2), 51-74. <https://bit.ly/2YS6CJe>
- Bergamino, J. P. (2018). Discapacidad visual, competencias y empleabilidad en el Perú. 360. *Revista de Ciencias de la Gestión*, (3), 84-108. <https://doi.org/10.18800/360gestion.201803.004>
- Camargo, M. G. (2021). *Propuesta de programa de inclusión laboral para personas con discapacidad visual del municipio de Bucaramanga*. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Tomás]. Repositorio digital de la Universidad de Santo Tomás. <http://hdl.handle.net/11634/38560>
- Colegio de Profesionales en Orientación. (2013). *Código de Ética*. <https://www.cpocr.org/wp-content/uploads/2023/08/CODIGO%20DE%20ETICA-2023.pdf>
- Díaz Bolaños, C. D. y Cáceres Rodríguez, C. C. (2020). Inserción laboral del alumnado con discapacidad en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). *Revista Atlántica*, (11), 113-142. <https://doi.org/10.25145/j.atlantid.20.11.06>
- Dorio, I., Sabariego, M., y Massot, I. (2009). Características generales de la metodología cualitativa. En Bisquerra, R. (Ed.). *Metodología de la Investigación Educativa* (pp. 275-292). La Muralla. https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf
- Espinosa, C., Gómez, V., y Cañedo, C. (2012). El acceso y la retención en la educación superior de estudiantes con discapacidad en Ecuador. *Formación Universitaria*, 5(6), 27-38. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062012000600004>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Ediciones Morata, S. L.
- Frías, C. (2015). La Orientación como disciplina y profesión. En Mata, S. (Ed.) *El desarrollo teórico de la Orientación: Un aporte de la Universidad de Costa Rica* (pp. 15-50). SIEDIN. <https://shorturl.at/ejVaW>
- Formichella, M., y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 1(47), 79-91. <http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>

- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- González, M. Y., Martínez, M. A., y Juan-Barriuso, M. N. (2018). Titulados universitarios con discapacidad y acceso al mundo laboral. En Roig-Vila, R. (Ed.), *El compromiso académico y social a través de la investigación e innovación educativas en la Enseñanza Superior* (pp. 827-836). Ediciones OCTAEDRO, S.L. <http://hdl.handle.net/10045/87811>
- González Miranda, D. R. (2009). Estrategias de retención del personal: Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, 45(156), 45-72. <https://bit.ly/3NBWyIU>
- Granados, M., y Olivar, M. (2020). *El aporte de la Orientación en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad: un análisis de dos empresas inclusivas*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional]. Repositorio digital de la Universidad Nacional. <https://repositorio.una.ac.cr/items/a36f2b7c-60b4-4518-a6de-d73f1a2abf0e>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1-11. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Gurdián-Fernández, A. (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación Socio-Educativa*. Instituto de Investigación en Educación. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana. <http://repositorio.inie.ucr.ac.cr/handle/123456789/393>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Nacional sobre Discapacidad 2023*. <https://shorturl.at/pr9gq>
- Jiménez-Ulate, J. (2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. *Revista Electrónica EDUCARE*, 21(2), 1-17. <https://doi.org/10.15359/ree.21-2.19>
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Revista Abra*, 42(65), 24-43. <https://doi.org/10.15359/abra.42-65.2>
- Laborda, C., Jariot, M., y González, H. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XXI*, 24(1), 117-139. <https://doi.org/10.5944/educxx1.26570>
- Lambert, C. (2006). Edmund Husserl: la idea de la fenomenología. *Teología y Vida*, 47(4), 517-529. <https://dx.doi.org/10.4067/S0049-34492006000300008>
- Lázaro, R. (2021). Entrevistas estructuradas, semiestructuradas y libres. Análisis de contenido. En Tejero González J, M. (Ed.), *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario* (pp. 65-84). Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4943831#page=65>
- Llinares, L., Córdoba, A. I., y González-Navarro, P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿Qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 313-363. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017>
- Mejía, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales*, 4(5), 165-180. <https://doi.org/10.15381/is.v4i5.6851>
- Monroy, G. Y. N. (2015). *Las discapacidades y sus implicaciones psicosociales en la búsqueda de un empleo e inserción laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio digital de la Universidad de San Carlos de Guatemala. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/11929/>
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de Educación*, 6(2), 145-147. <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>

- Orellana, M. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Revista Calidad en la educación*, (48), 273-291. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n48.477>
- Rentería-Pérez, E., y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200002&lng=pt&nrm=iso
- Rodríguez, E. (2019). Empleabilidad de personas con discapacidad: Una breve mirada al caso español. *GIGAPP Studios Working Papers*, 6(138), 500-510. <https://bit.ly/3fIMtU>
- Ruiz, J. J. (2019). *Relación entre satisfacción laboral y permanencia laboral en los colaboradores de BCSA Guatemala*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio digital de la Universidad de San Carlos de Guatemala. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12528/>
- Sánchez, J. P. (2020). *Derechos laborales en la empleabilidad de las personas con discapacidad*. Universidad Técnica de Machala. Repositorio digital de la Universidad Técnica de Machala. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/16022>
- Taylor, S., y Bogdan, R. (2000) (III Ed). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós. https://iessb.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/07/05_taylor_mc3a9todos.pdf
- Thieme Jara, C. (2007). El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas: un estudio empírico. *Revista OIKOS*, 11 (24), 47-72. <https://shorturl.at/iACRm>
- Vásquez Ramírez, S. M., y Moncayo Caiza, J. A. (2019). *Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas Provincia del Guayas* (Proyecto para optar por el título de Economía). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3357>
- Viñarás-Abad, M., Vázquez-Barrio, T., y Sánchez-Valle, M. (2021). Situación de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación en España: Aspectos laborales, profesionales y académicos. *Profesional de la Información*, 30(2), 1-15. <http://dx.doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>