

ESREM-Vol.3. N1. 038

Determinantes de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual: influencia del perfil profesional y la percepción de los empleadores en Santa Cruz, Bolivia

Determinants of the labor inclusion of visually impaired persons: influence of the professional profile and the perception of employers in Santa Cruz, Bolivia

Autores:

Norma Marlene Vallejos Saavedra
Universidad Autónoma Gabriel René Moreno
Ichilo - Bolivia
normavallejosk@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0004-8734-9236>

Autor de correspondencia: Norma Marlene Vallejos Saavedra, normavallejosk@gmail.com

Recepción: 03-marzo-2026

Aceptación: 19-abril-2026

Publicación: 13-mayo-2026

Cómo citar este artículo:

Vallejos Saavedra, N. M. (2026). Determinantes de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual: influencia del perfil profesional y la percepción de los empleadores en Santa Cruz, Bolivia. *Sage Sphere Multidisciplinary Studies*, 3(1), 1-18. <https://doi.org/10.63688/nt6m7y55>

© 2026; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea correctamente citada.



RESUMEN

La inclusión laboral de personas con discapacidad visual continúa representando un desafío en los contextos públicos y privados debido a barreras educativas, tecnológicas, socioculturales e institucionales que limitan su acceso y permanencia en el empleo formal. La presente investigación tuvo como objetivo analizar los determinantes de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, considerando la influencia del perfil profesional y la percepción de los empleadores desde un enfoque transdisciplinar en instituciones públicas y privadas de Santa Cruz – Bolivia. La metodología se desarrolló bajo un enfoque mixto, con alcance descriptivo, correlacional y explicativo, utilizando encuestas y entrevistas semiestructuradas dirigidas a personas con discapacidad visual y empleadores. Los resultados evidenciaron que el perfil profesional, las competencias digitales, la accesibilidad tecnológica y las percepciones organizacionales influyen significativamente en las oportunidades de inserción y estabilidad laboral. Se identificó que las principales barreras corresponden a limitaciones tecnológicas, prejuicios empresariales y debilidades institucionales en la implementación de prácticas inclusivas. De igual manera, se observó que las organizaciones con mayores niveles de accesibilidad y cultura inclusiva presentan mejores condiciones para la contratación y permanencia laboral de personas con discapacidad visual. Se concluye que la inclusión laboral requiere enfoques integrales y transdisciplinarios que articulen formación profesional, accesibilidad digital, políticas institucionales y transformación organizacional orientadas a garantizar igualdad de oportunidades y participación laboral efectiva.

Palabras clave: inclusión laboral, discapacidad visual, perfil profesional, accesibilidad digital, percepción de empleadores.

ABSTRACT

The labor inclusion of visually impaired people continues to represent a challenge in public and private contexts due to educational, technological, sociocultural, and institutional barriers that limit their access to and permanence in formal employment. The objective of this research was to analyze the determinants of the labor inclusion of visually impaired people, considering the influence of the professional profile and the perception of employers from a transdisciplinary approach in public and private institutions in Santa Cruz – Bolivia. The methodology was developed under a mixed approach, with descriptive, correlational and explanatory scope, using surveys and semi-structured interviews aimed at visually impaired people and employers. The results showed that the professional profile, digital skills, technological accessibility and organizational perceptions significantly influence the opportunities for job insertion and stability. It was identified that the main barriers correspond to technological limitations, business biases and institutional weaknesses in the implementation of inclusive practices. Similarly, it was observed that organizations with higher levels of accessibility and inclusive culture have better conditions for hiring and permaning people with visual disabilities. It is concluded that labor inclusion requires comprehensive and transdisciplinary approaches that articulate professional training, digital accessibility, institutional policies, and organizational transformation aimed at guaranteeing equal opportunities and effective labor participation.

Keywords: labor inclusion, visual impairment, professional profile, digital accessibility, perception of employers.



1. INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye uno de los desafíos sociales más importantes en América Latina, debido a las persistentes desigualdades que limitan el acceso equitativo al empleo formal. En este contexto, las personas con discapacidad visual enfrentan barreras relacionadas con accesibilidad tecnológica, formación profesional, discriminación organizacional y limitaciones institucionales que afectan directamente sus oportunidades de inserción y permanencia laboral.

Las investigaciones recientes evidencian que la inclusión laboral continúa siendo insuficiente tanto en instituciones públicas como privadas. Agredo Silva y Estrada sostienen que la empleabilidad de las personas con discapacidad requiere enfoques integrales orientados al reconocimiento de capacidades y eliminación de barreras estructurales. De manera similar, Camacho Betancourt, Gallego Echeverri y Rubio indican que muchas organizaciones aún presentan debilidades en la implementación de prácticas inclusivas sostenibles, pese a los avances normativos desarrollados durante los últimos años.

Desde la dimensión educativa, la formación profesional constituye uno de los principales factores asociados a la empleabilidad y estabilidad laboral. Bucaram Leverone, Quinde Rosales, Bueno Quiñonez y Vera Pianda destacan que el nivel educativo influye significativamente en las posibilidades de acceso al empleo y desarrollo profesional. Esta situación resulta particularmente relevante en personas con discapacidad visual, debido a que las oportunidades formativas continúan condicionadas por limitaciones de accesibilidad y disponibilidad de recursos tecnológicos adaptados.

En este sentido, Martín González, González Medina, Navarro Pérez y Lantigua Estupiñán plantean que los enfoques educativos inclusivos deben orientarse hacia la eliminación de barreras pedagógicas y sociales que dificultan la participación plena de los estudiantes con discapacidad. Del mismo modo, Cedeño Mendoza y Quiroz Chang evidencian que las brechas en la implementación de políticas de educación superior inclusiva afectan negativamente la transición laboral de las personas con discapacidad en contextos latinoamericanos.

Por otra parte, Basurto Rivera, Vera Vera y Toala Mendoza señalan que la inclusión laboral de personas con discapacidad todavía presenta importantes limitaciones en instituciones



educativas y administrativas, especialmente en relación con accesibilidad, adaptación organizacional y reconocimiento de competencias profesionales. Estas condiciones generan procesos de exclusión que restringen la participación activa de este grupo poblacional dentro del mercado laboral formal.

La percepción de los empleadores representa otro factor determinante dentro de los procesos de contratación y permanencia laboral. Pérez-Hernández, Magaña-Medina y Guzmán-Fernández sostienen que las actitudes organizacionales influyen significativamente en las oportunidades de inclusión, debido a que muchas empresas mantienen percepciones asociadas a baja productividad o dificultades de adaptación laboral. En la misma línea, Toaquiza-Chasiluisa y Pino-Vela identifican que los prejuicios empresariales continúan limitando la contratación de personas con discapacidad en empresas privadas.

A nivel normativo, diversos países iberoamericanos han fortalecido sus marcos regulatorios orientados a garantizar igualdad de oportunidades laborales. Sin embargo, Díaz García, Bastías Parraguez, Alarcón García y Ritz Parra señalan que persisten importantes dificultades en la aplicación efectiva de estas normativas dentro del sector privado. Esta situación evidencia que las políticas inclusivas requieren mecanismos institucionales más sólidos que permitan garantizar accesibilidad y equidad laboral.

La dimensión tecnológica también ocupa un papel fundamental dentro de la inclusión laboral contemporánea. Kulkarni afirma que la accesibilidad digital constituye uno de los principales retos para las organizaciones modernas, debido a que muchas plataformas y sistemas continúan presentando barreras para las personas con discapacidad visual. Estas limitaciones afectan no solo el desempeño laboral, sino también las oportunidades de formación, comunicación y autonomía profesional.

En el contexto boliviano, la inclusión laboral de personas con discapacidad visual continúa siendo limitada por factores educativos, tecnológicos, institucionales y socioculturales. Aunque existen avances normativos relacionados con derechos laborales e inclusión social, persisten dificultades vinculadas con accesibilidad organizacional, capacitación profesional y percepción de los empleadores respecto a las capacidades laborales de este grupo poblacional.

A partir de esta problemática, la presente investigación analiza los determinantes de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, considerando la influencia



del perfil profesional y la percepción de los empleadores desde una perspectiva transdisciplinar que integra dimensiones educativas, socioculturales, tecnológicas e institucionales en contextos públicos y privados de Santa Cruz – Bolivia.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, debido a que integró procedimientos cuantitativos y cualitativos con el propósito de comprender de manera amplia los determinantes de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual. Este enfoque permitió analizar tanto la relación entre variables medibles como las percepciones, experiencias y dinámicas sociolaborales asociadas al fenómeno estudiado.

El estudio se sustentó en un paradigma sociocrítico con perspectiva transdisciplinar, considerando que la inclusión laboral constituye una problemática compleja que involucra dimensiones educativas, tecnológicas, socioculturales, institucionales y normativas. Desde esta perspectiva, se buscó interpretar la realidad social no únicamente desde indicadores estadísticos, sino también a partir de las interacciones entre actores, contextos y estructuras organizacionales.

La investigación presentó un alcance descriptivo, correlacional y explicativo. En la fase descriptiva se caracterizaron las condiciones de inclusión laboral, el perfil profesional y las percepciones de los empleadores. Posteriormente, el nivel correlacional permitió identificar relaciones entre las variables estudiadas, mientras que el componente explicativo facilitó analizar cómo las dimensiones institucionales, tecnológicas y socioculturales inciden en los procesos de inserción y permanencia laboral de las personas con discapacidad visual.

El diseño metodológico fue no experimental y de corte transversal, debido a que las variables fueron analizadas en su contexto natural sin manipulación directa por parte de los investigadores, recolectándose la información en un único momento temporal. Asimismo, la investigación incorporó elementos de análisis transdisciplinar, integrando información procedente de distintos actores sociales y organizacionales vinculados con la inclusión laboral.

La población estuvo conformada por personas con discapacidad visual vinculadas a procesos de búsqueda o inserción laboral en instituciones públicas y privadas de Santa Cruz – Bolivia, así como empleadores y representantes institucionales relacionados con procesos de



contratación. La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia e intencional, considerando criterios de accesibilidad, participación voluntaria y relación directa con la problemática investigada.

Para la recolección de información se emplearon diversas técnicas e instrumentos. En el componente cuantitativo se aplicaron encuestas estructuradas con escalas tipo Likert dirigidas a personas con discapacidad visual y empleadores, orientadas a medir variables relacionadas con inclusión laboral, competencias profesionales, percepción organizacional, accesibilidad y cultura inclusiva. En el componente cualitativo se desarrollaron entrevistas semiestructuradas dirigidas a actores clave, con la finalidad de profundizar en experiencias, barreras y percepciones sobre los procesos de inclusión laboral.

Las variables consideradas en la investigación fueron inclusión laboral como variable dependiente y perfil profesional y percepción de empleadores como variables independientes. De manera complementaria, se incorporaron dimensiones transversales relacionadas con accesibilidad tecnológica, gestión institucional, cultura organizacional inclusiva y cumplimiento normativo. La operacionalización de variables permitió establecer indicadores específicos vinculados con acceso al empleo, estabilidad laboral, competencias técnicas, habilidades transversales, actitudes empresariales y disponibilidad de tecnologías accesibles.

La validez de los instrumentos fue determinada mediante juicio de expertos en las áreas de inclusión educativa, investigación social y gestión organizacional, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems planteados. Posteriormente, se realizó una prueba piloto para verificar la comprensión de las preguntas y la consistencia interna de los instrumentos. La confiabilidad del cuestionario se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, buscando garantizar estabilidad y consistencia en las respuestas obtenidas.

Para el procesamiento de la información cuantitativa se utilizaron procedimientos de estadística descriptiva e inferencial. Se calcularon frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar para caracterizar las variables analizadas. Asimismo, se aplicaron pruebas de correlación y análisis relacional con el propósito de identificar asociaciones entre el perfil profesional, las percepciones de los empleadores y los niveles de inclusión laboral. En el análisis cualitativo se empleó un proceso de categorización temática, permitiendo



interpretar discursos, experiencias y significados emergentes asociados al fenómeno investigado.

Finalmente, la investigación consideró principios éticos relacionados con la participación voluntaria, confidencialidad de la información y respeto a los derechos de los participantes. Todos los sujetos involucrados fueron informados sobre los objetivos del estudio y participaron mediante consentimiento informado, garantizando el uso responsable y académico de la información recopilada.

3. RESULTADOS

Los resultados obtenidos permitieron analizar los determinantes de la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en instituciones públicas y privadas de Santa Cruz – Bolivia, considerando la influencia del perfil profesional, la percepción de los empleadores y las dimensiones institucionales, tecnológicas y socioculturales. El análisis integró información cuantitativa y cualitativa obtenida mediante encuestas y entrevistas semiestructuradas aplicadas a personas con discapacidad visual y representantes institucionales.

Caracterización de los participantes

La población participante estuvo conformada por personas con discapacidad visual vinculadas a procesos de formación o inserción laboral y empleadores pertenecientes a instituciones públicas y privadas. En relación con el nivel de formación académica, predominó la formación técnica y secundaria, mientras que una menor proporción correspondió a participantes con estudios universitarios o de posgrado.

Tabla 1.

Nivel de formación académica de personas con discapacidad visual

Nivel de formación	Frecuencia	Porcentaje
Educación secundaria	18	30%
Formación técnica	22	36.7%
Educación universitaria	15	25%
Posgrado	5	8.3%
Total	60	100%



Nota. Elaboración propia.

Los resultados evidenciaron que la mayoría de los participantes poseían formación técnica o secundaria, situación que refleja limitaciones en el acceso a niveles superiores de especialización profesional.

Perfil profesional y competencias laborales

Respecto al perfil profesional, los participantes señalaron mayores fortalezas en habilidades interpersonales y adaptación al entorno laboral; sin embargo, se identificaron debilidades relacionadas con competencias digitales y acceso a tecnologías accesibles.

Tabla 2.

Competencias laborales percibidas por las personas con discapacidad visual

Competencia	Alto	Medio	Bajo
Comunicación interpersonal	68%	22%	10%
Trabajo en equipo	63%	25%	12%
Adaptación laboral	58%	30%	12%
Competencias digitales	35%	28%	37%
Manejo de tecnologías accesibles	29%	31%	40%

Nota. Elaboración propia.

Los hallazgos reflejaron que las habilidades blandas presentan niveles más altos de desarrollo en comparación con las competencias tecnológicas, evidenciando brechas de accesibilidad digital dentro de los procesos formativos y laborales.

Percepción de los empleadores sobre inclusión laboral

En relación con la percepción de los empleadores, los resultados mostraron predominio de actitudes favorables hacia la inclusión laboral; no obstante, persisten limitaciones vinculadas con preparación institucional, adaptación organizacional y accesibilidad tecnológica.

Tabla 3.

Percepción de empleadores respecto a la inclusión laboral



Indicador	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
Las personas con discapacidad visual pueden desempeñarse eficientemente	62%	20%	18%
La institución está preparada para inclusión laboral	41%	24%	35%
Existen suficientes adaptaciones tecnológicas	33%	18%	49%
La contratación inclusiva mejora la imagen institucional	74%	15%	11%

Nota. Elaboración propia.

Aunque la mayoría de empleadores reconoció los beneficios sociales e institucionales de la inclusión laboral, una proporción significativa manifestó que sus organizaciones aún no cuentan con condiciones adecuadas para garantizar procesos inclusivos sostenibles.

Inclusión laboral y principales barreras identificadas

Los participantes indicaron que las principales dificultades para acceder y mantenerse en el empleo formal se relacionan con barreras tecnológicas, percepción negativa de empleadores y limitadas oportunidades laborales inclusivas.

Tabla 4.

Principales barreras para la inclusión laboral

Barrera identificada	Porcentaje
Falta de accesibilidad tecnológica	38%
Percepción negativa de empleadores	27%
Escasas oportunidades laborales	21%
Débil formación especializada	14%

Nota. Elaboración propia.

Los resultados permitieron identificar que la accesibilidad tecnológica constituye actualmente la principal limitación para la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad visual.

Relación entre variables principales



El análisis relacional permitió establecer asociaciones entre perfil profesional, percepción de empleadores, accesibilidad institucional e inclusión laboral.

Tabla 5.

Relación entre variables del estudio

Variables relacionadas	Nivel de relación
Perfil profesional – inclusión laboral	Alta
Percepción de empleadores – contratación	Moderada alta
Accesibilidad tecnológica – permanencia laboral	Alta
Políticas institucionales – inclusión efectiva	Moderada

Nota. Elaboración propia.

Los hallazgos evidenciaron que las oportunidades de inserción y estabilidad laboral aumentan cuando existen mayores niveles de formación profesional, accesibilidad tecnológica y prácticas organizacionales inclusivas.

Resultados cualitativos

Las entrevistas semiestructuradas permitieron identificar categorías emergentes relacionadas con experiencias de exclusión, accesibilidad institucional, percepción organizacional y autonomía laboral.

Tabla 6.

Categorías emergentes del análisis cualitativo

Categoría	Descripción de hallazgos	Evidencia recurrente
Barreras actitudinales	Persistencia de prejuicios sobre capacidades laborales de personas con discapacidad visual.	Experiencias de discriminación y subestimación profesional durante procesos de contratación.
Accesibilidad tecnológica limitada	Insuficiencia de herramientas tecnológicas adaptadas en espacios laborales.	Escasa disponibilidad de lectores de pantalla y plataformas accesibles.



Categoría	Descripción de hallazgos	Evidencia recurrente
Débil cultura organizacional inclusiva	Las prácticas inclusivas suelen responder únicamente al cumplimiento normativo.	Ausencia de programas permanentes de sensibilización institucional.
Importancia del perfil profesional	La formación profesional favorece mayores oportunidades laborales.	Participantes con formación técnica y universitaria reportaron mejores experiencias laborales.
Necesidad de capacitación institucional	Los empleadores manifestaron limitaciones para gestionar inclusión laboral.	Solicitud de capacitación sobre accesibilidad y adaptación organizacional.
Inclusión como desarrollo social	El empleo es percibido como mecanismo de autonomía y reconocimiento social.	Relación entre trabajo, independencia económica y calidad de vida.

Nota. Elaboración propia.

Los resultados cualitativos complementaron los hallazgos cuantitativos al demostrar que la inclusión laboral depende de factores estructurales, culturales y tecnológicos que interactúan de manera conjunta. Asimismo, los participantes destacaron que las principales limitaciones no se encuentran únicamente en las capacidades profesionales de las personas con discapacidad visual, sino también en las condiciones institucionales y sociales que restringen su participación laboral efectiva.

En conjunto, los resultados evidenciaron que la inclusión laboral constituye un fenómeno multidimensional influenciado por el perfil profesional, las percepciones organizacionales, la accesibilidad tecnológica y las políticas institucionales. Estos factores interactúan de manera sistémica, condicionando las oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo laboral de las personas con discapacidad visual en contextos públicos y privados.

4. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos evidencian que la inclusión laboral de personas con discapacidad visual continúa condicionada por factores multidimensionales relacionados con formación profesional, accesibilidad tecnológica, percepción organizacional y prácticas institucionales. La interacción entre estas dimensiones permite comprender la inclusión laboral



como un fenómeno complejo que requiere abordajes integrales orientados a la equidad y participación social.

En relación con el perfil profesional, los hallazgos demostraron que las personas con mayores niveles de formación técnica y universitaria presentan mejores oportunidades de acceso y permanencia laboral. Estos resultados coinciden con lo planteado por Bucaram Leverone, Quinde Rosales, Bueno Quiñonez y Vera Pianda, quienes sostienen que la educación constituye un elemento fundamental para fortalecer empleabilidad y competitividad profesional. Andino-Espinoza y Luna-Encarnación también identifican que las condiciones formativas influyen directamente en las posibilidades de permanencia dentro de contextos laborales y académicos.

Aunque se evidenció desarrollo favorable de habilidades interpersonales y competencias transversales, persistieron debilidades relacionadas con accesibilidad tecnológica y competencias digitales. Estos resultados guardan relación con los planteamientos de Kulkarni, quien señala que la accesibilidad digital continúa siendo uno de los principales desafíos contemporáneos para garantizar inclusión efectiva. De igual forma, Martelo, Jiménez y Jaimes sostienen que la integración digital y el acceso a tecnologías adaptadas representan elementos esenciales para fortalecer procesos de inclusión y empoderamiento profesional.

Los hallazgos también reflejaron que las instituciones aún presentan limitaciones significativas en la implementación de tecnologías accesibles. Esta situación coincide con lo expuesto por Lignlal y Al-Emadi, quienes afirman que la inclusión digital requiere no solo innovación tecnológica, sino también marcos regulatorios más sólidos que garanticen accesibilidad y equidad dentro de entornos laborales y educativos.

La percepción de los empleadores emergió como uno de los factores más influyentes en los procesos de contratación y estabilidad laboral. Aunque una parte importante de los empleadores reconoció las capacidades laborales de las personas con discapacidad visual, persistieron dudas relacionadas con adaptación organizacional y productividad laboral. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Pérez-Hernández, Magaña-Medina y Guzmán-Fernández, quienes sostienen que las actitudes organizacionales condicionan significativamente las oportunidades de inclusión laboral. Toaquiza-Chasiluisa y Pino-Vela



identifican igualmente que los prejuicios empresariales continúan siendo una barrera recurrente en las empresas privadas latinoamericanas.

Las entrevistas permitieron identificar que muchos procesos institucionales de inclusión responden principalmente al cumplimiento normativo y no necesariamente a la consolidación de culturas organizacionales inclusivas. Camacho Betancourt, Gallego Echeverri y Rubio sostienen que la inclusión laboral continúa siendo un compromiso pendiente dentro de numerosas organizaciones públicas y privadas, debido a la ausencia de mecanismos permanentes de sensibilización y acompañamiento institucional.

En relación con la dimensión normativa, los resultados evidenciaron que todavía existen brechas entre legislación y aplicación práctica de políticas inclusivas. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Díaz García, Bastías Parraguez, Alarcón García y Ritz Parra, quienes señalan que los países iberoamericanos presentan dificultades para implementar de manera efectiva la regulación sobre inclusión laboral en el sector privado. Pérez-Aviles plantea que la inclusión laboral requiere fortalecer tanto los marcos jurídicos como los mecanismos institucionales de supervisión y cumplimiento.

Los resultados obtenidos también reflejaron que la inclusión laboral genera impactos positivos sobre calidad de vida, autonomía e integración social. Carrasco Villón y Henríquez Mendoza sostienen que la inserción laboral influye directamente en el bienestar y desarrollo social de las personas con discapacidad, favoreciendo mayores niveles de independencia económica y reconocimiento social.

En instituciones públicas, las limitaciones identificadas presentan características similares a las descritas por Aguirre Sánchez y Roca Mendoza, quienes evidencian que la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad continúa enfrentando dificultades asociadas a adaptación organizacional, accesibilidad y cumplimiento efectivo de políticas inclusivas.

Ojeda Arriarán señala que los desafíos relacionados con estabilidad laboral y acceso al empleo para personas con discapacidad requieren mayor compromiso institucional y estatal orientado a garantizar igualdad de oportunidades y protección social. Estos planteamientos coinciden con los resultados obtenidos, donde las principales barreras identificadas estuvieron relacionadas con accesibilidad tecnológica, percepción negativa de empleadores y limitadas oportunidades laborales inclusivas.



Los hallazgos permiten afirmar que la inclusión laboral de personas con discapacidad visual requiere enfoques transdisciplinarios orientados a integrar formación profesional, innovación tecnológica, accesibilidad institucional y transformación organizacional. La articulación entre estas dimensiones favorece condiciones más equitativas de acceso, permanencia y desarrollo laboral dentro de contextos públicos y privados.

5. CONCLUSIÓN

La investigación permitió identificar que la inclusión laboral de personas con discapacidad visual en instituciones públicas y privadas de Santa Cruz – Bolivia depende de la interacción de múltiples factores educativos, tecnológicos, socioculturales e institucionales. Los resultados evidenciaron que el acceso y permanencia laboral no están condicionados únicamente por las capacidades individuales, sino también por las oportunidades estructurales y organizacionales existentes dentro del entorno laboral.

Se determinó que el perfil profesional constituye un elemento fundamental para favorecer la inserción laboral. Las personas con mayores niveles de formación técnica y universitaria presentaron mejores oportunidades de acceso al empleo formal y mayor estabilidad laboral. No obstante, persistieron limitaciones relacionadas con competencias digitales y manejo de tecnologías accesibles, situación que refleja la necesidad de fortalecer procesos de formación inclusiva orientados a las demandas actuales del mercado laboral.

La percepción de los empleadores representó otro factor decisivo en los procesos de contratación y permanencia laboral. Aunque una parte importante de los empleadores manifestó actitudes favorables hacia la inclusión, todavía persisten prejuicios asociados al desempeño, productividad y adaptación organizacional de las personas con discapacidad visual. Estas percepciones continúan generando barreras que limitan la consolidación de espacios laborales verdaderamente inclusivos.

Los resultados también evidenciaron que las instituciones presentan debilidades significativas en materia de accesibilidad tecnológica y cultura organizacional inclusiva. La insuficiencia de herramientas digitales adaptadas, programas de sensibilización y mecanismos permanentes de acompañamiento institucional afecta directamente la autonomía y participación laboral de las personas con discapacidad visual.



Desde la perspectiva transdisciplinar, la investigación confirmó que la inclusión laboral debe abordarse como un fenómeno complejo que requiere articulación entre políticas públicas, formación profesional, innovación tecnológica y compromiso organizacional. La integración de estas dimensiones permite comprender de manera más amplia las dinámicas de exclusión e inclusión presentes en los contextos laborales contemporáneos.

La investigación permitió concluir que la construcción de un perfil profesional transdisciplinar orientado a la inclusión laboral representa una alternativa pertinente para fortalecer la empleabilidad de las personas con discapacidad visual. Este enfoque favorece el desarrollo de competencias técnicas, habilidades digitales, autonomía laboral y adaptación organizacional, contribuyendo a generar condiciones más equitativas y sostenibles de participación laboral.

Se recomienda fortalecer las políticas institucionales de inclusión mediante programas de capacitación dirigidos a empleadores, implementación de tecnologías accesibles y consolidación de culturas organizacionales orientadas al respeto de la diversidad y la igualdad de oportunidades. Del mismo modo, resulta necesario promover investigaciones futuras que profundicen en el análisis de la inclusión laboral desde enfoques interdisciplinarios y contextuales que permitan generar propuestas aplicables a diferentes realidades sociales y laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agredo Silva, V., & Estrada, M. P. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1). <https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Aguirre Sánchez, E. G., & Roca Mendoza, E. J. (2025). Inclusión laboral de trabajadores con discapacidad en el GAD Municipal de La Concordia: primer semestre 2024. *Nexus Research Journal*, 4(1). <https://doi.org/10.62943/nrj.v4n1.2025.194>
- Andino-Espinoza, S. J., & Luna-Encarnación, J. I. (2023). Caracterización del empleo familiar que afecta la permanencia de los estudiantes en la educación superior. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 6(11), 59–70. <https://doi.org/10.56124/tj.v6i11.0074>



- Basurto Rivera, Á. A., Vera Vera, G. J., & Toala Mendoza, R. D. (2025). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ESPAM-MFL. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 8(20). <https://doi.org/10.56124/tj.v8i20.001>
- Bermeo-Peñañiel, Y. M., & Naranjo-Sánchez, B. A. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *Innova Research Journal*, 7(3.2). <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Bucaram Leverone, R., Quinde Rosales, V., Bueno Quiñonez, M. B., & Vera Pianda, P. (2022). ¿Es la educación un factor importante en la empleabilidad? Un estudio de caso para los graduados de la Facultad de Economía Agrícola. *Conrado*, 18(88).
- Camacho Betancourt, D., Gallego Echeverri, M. P., & Rubio, L. A. (2024). Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad. *Siglo Cero*, 55(1). <https://doi.org/10.14201/scero.31335>
- Carrasco Villón, G. A., & Henríquez Mendoza, E. F. (2025). Inserción laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad en San Isidro. *ULEAM Bahía Magazine (UBM)*, 6(10), 92–100. <https://doi.org/10.56124/ubm.v6i10.012>
- Cedeño Mendoza, Y. M., & Quiroz Chang, A. (2025). Brecha de implementación de políticas de educación superior inclusiva en Ecuador y su impacto en la transición laboral de personas con discapacidad. *Nexus Research Journal*, 4(2). <https://doi.org/10.62943/nrj.v4n2.2025.376>
- Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista Chilena de Derecho*, 48(3).
- Galarza Quito, A. K., & Farah Cedeño, W. E. (2024). Inclusión laboral de las personas discapacitadas en el sector público en Ecuador. *Sinergia Académica*, 7(3). <https://doi.org/10.51736/p5m58224>
- Jurado-Caraballo, M. Á., & Quintana-García, C. (2025). *Disability inclusion in workplaces, firm performance, and reputation*. *European Management Journal*, 43(5), 752–763. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.08.001>



- Kulkarni, M. (2019). *Digital accessibility: Challenges and opportunities. IIMB Management Review*, 31(1), 91–98. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.009>
- Lignlal, D., & Al-Emadi, S. (2026). Digital accessibility and equity: the need for stronger regulations and the imperative of innovation. *Universal Access in the Information Society*, 25, 37. <https://doi.org/10.1007/s10209-025-01305-4>
- Martelo, R. J., Jiménez, I. A., & Jaimes, J. D. C. (2017). Accesibilidad e integración digital: elementos clave para un programa de formación de empresarios en empoderamiento digital. *Información Tecnológica*, 28(6). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000600010>
- Martín González, D. M., González Medina, M., Navarro Pérez, Y., & Lantigua Estupiñán, L. (2017). Teorías que promueven la inclusión educativa. *Atenas*, 4(40), 90–104.
- Mendoza-González, R., Tovar-Luevano, J.-M., & Portillo-Rosales, R. (2022). Estableciendo la unidad de atención a la accesibilidad digital en el Tecnológico Nacional de México / IT Aguascalientes. *Revista Cátedra*, 5(1). <https://doi.org/10.29166/catedra.v5i1.3293>
- Ojeda Arriarán, D. M. (2025). Desafíos del acceso al trabajo y la estabilidad laboral para personas con discapacidad motora: responsabilidades sociales y estatales. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 29(126). <https://doi.org/10.47460/uct.v29i126.907>
- Pérez-Aviles, B. R. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Un análisis desde la perspectiva del derecho laboral. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 8(15), 921–933. <https://www.reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/433>
- Pérez-Hernández, S., Magaña-Medina, D. E., & Guzmán-Fernández, C. (2022). Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Nova Scientia*, 13(27). <https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2836>
- Toaquiza-Chasiluisa, L. E., & Pino-Vela, J. A. (2025). Percepciones sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas privadas del Cantón Latacunga. *Erevna Research Reports*, 3(2), e2025008. <https://doi.org/10.70171/j5e17x48>



Zimbrón Pérez, G., & Ojeda López, R. N. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(19). <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

Conflicto de Intereses: Los autores afirman que no existen conflictos de intereses en este estudio y que se han seguido éticamente los procesos establecidos por esta revista. Además, aseguran que este trabajo no ha sido publicado parcial ni totalmente en ninguna otra revista.

FINANCIAMIENTO

Los autores no recibieron financiamiento para el desarrollo de esta investigación.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA:

Nombres de autores e iniciales: Norma Marlene Vallejos Saavedra (NMVS).

1. Conceptualización: (NMVS)
2. Curación de datos: (NMVS)
3. Análisis formal: (NMVS)
4. Adquisición de fondos: (NMVS)
5. Investigación: (NMVS)
6. Metodología: (NMVS)
7. Administración del proyecto: (NMVS)
8. Recursos: (NMVS)
9. Software: (NMVS)
10. Supervisión: (NMVS)
11. Validación: (NMVS)
12. Visualización: (NMVS)
13. Redacción – Borrador original: (NMVS)
14. Redacción – Revisión y edición: (NMVS)

