



DOI: <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>

LA INCLUSIÓN LABORAL BASADA EN LAS EXPERIENCIAS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL DE MANABÍ

LABOR INCLUSION BASED ON THE EXPERIENCES OF VISUALLY IMPAIRED PEOPLE IN MANABÍ

Espinal-Loor Juana Eugenia ¹

¹Analista del Departamento de Consejería Estudiantil del Ministerio de Educación. Manta, Ecuador.
Correo: jo.are1978@hotmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9665-0232>.

RESUMEN:

Esta investigación aborda la importancia de conocer las experiencias laborales de las personas con discapacidad visual en Manabí, donde se considera como muestra a Miembros de Asociaciones para Personas con Discapacidad visual, Empleadores que han trabajado con este grupo y Profesional del servicio de inserción laboral para personas con discapacidad (SIL), quienes mediante las entrevistas y sus historias de vida explicaron si en las experiencias han logrado sentirse incluidos, les han permitido demostrar las habilidades que tienen y han podido participar en igualdad de oportunidades, esto se analizó con las opiniones de quienes han trabajado como jefes inmediatos de las personas con discapacidad visual. La investigación previa indica que en el mundo crece la cifra de personas con problemas visuales, llegando hasta la discapacidad, unos con ceguera y otros con baja visión. En Ecuador el 11.55% de personas con discapacidad registradas en el registro Nacional de discapacidad son visuales. En Manabí de las 4.760 personas con carnet de discapacidad laboralmente activas, 712 tienen discapacidad visual y están laborando en instituciones públicas y privadas, percibiendo las remuneraciones correspondientes. Se plantea una metodología con enfoque investigativo cualitativo, de alcance fenomenológico empírico. Se realizó entrevistas semiestructuradas a quienes han tenido la experiencia supervisando el trabajo que realizan las personas con discapacidad visual. Se efectuó la toma de información mediante las historias de vida de las personas con discapacidad visual y si consideran que se está dando la inclusión laboral y que hace falta para que se realice una verdadera inclusión.

Palabras Clave: Experiencias laborales, conocimiento de habilidades, igualdad de oportunidades, inclusión laboral.

ABSTRACT:

This research addresses the importance of knowing the work experiences of people with visual disabilities in Manabí, where it is considered as a sample members of associations for people with visual disabilities of the Province, Employers who have worked with this group and Official of the Ministry of Labor , who through the interviews and their life stories explained if in the experiences they have had they have managed to feel included, have allowed them to demonstrate the skills they have and have been able to participate in equal opportunities, this was analyzed with the opinions of the participants who They will indicate if the existing regulations are applicable and how the control and monitoring of the authorities is carried out. Previous research indicates that the number of people with visual problems is constantly growing in the world, reaching the point of disability, some with blindness and others with low vision. In Ecuador, 11.59% of people with disabilities have visual disabilities, and in Manabí of the 6,136 people with a disability card, only 710 are working in public and private institutions, receiving the corresponding remuneration. A methodology with a qualitative research approach, of empirical phenomenological scope, is proposed. Semi-structured interviews were conducted with those who have had the experience supervising the work carried out by the visually impaired. Information was taken through the life histories of people with visual disabilities and if they consider that labor inclusion is taking place and that it is necessary for true inclusion to be made.

Keywords: work experiences, skill knowledge, equal opportunities, labor inclusion.





1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial existe preocupación relacionada de como se viene desarrollando la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, debido a que son un grupo que va en constante aumento, como está plasmado en el informe mundial sobre la visión de la Organización Mundial de la Salud: "En todo el mundo, por lo menos 2.200 millones de personas padecen deficiencia visual o ceguera, y de ellas, al menos 1.000 millones tienen una deficiencia visual que podría haberse evitado o que aún no se ha tratado." (OMS, 2020) y cada vez son menos las plazas laborales que se generan para este grupo, debido a diversos factores entre estos el desconocimiento de las competencias y habilidades que poseen para desarrollar las actividades laborales.

Esta preocupación también se refleja en America Latina y el Caribe, donde antes de la crisis sanitaria del covid 19, las personas con discapacidad: "ya presentaban menos probabilidades de acceder a la atención sanitaria, la educación y el empleo y de participar en la comunidad", (CEPAL, 2020), esto a pesar del trabajo constante que se viene realizando para que las personas con discapacidad sean incluidas en las

decisiones que se deben tomar en los diversos Países de la Región, trabajando en el reconocimiento de sus derechos para obtener empleos que les permitan desarrollar sus habilidades, algo que por años no se ha considerado en especial para las personas con discapacidad visual. Esto se da pese a que la Convención internacional de la personas con discapacidad (ONU, 2008) en su artículo 27, indica que se reconoce el derecho a trabajar de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás, situación que no se da en muchos países, aunque estas personas se encuentren capacitadas para las plazas laborales que se ofertan; así mismo el derecho a aceptar trabajos de manera voluntaria en espacios que sean accesibles, inclusivos y en el que no se los discrimine por la discapacidad que poseen.

En Ecuador según El Consejo Nacional de discapacidades (CONADIS, 2021), en el registro Nacional de discapacidad, hay un total de 54343 personas con discapacidad, de este total el 11.54% son personas con discapacidad visual. En Manabí 712 personas con carnet de discapacidad están laboralmente activas, divididas en 700



personas con discapacidad visual y 12 sustitutos. El 33.43% son mujeres y 66.57% son hombres. Están laborando en el sector público 269 personas y en el sector privado hay 443 personas con discapacidad visual, este número es mínimo en relación con la cantidad de empleos que ofertan las Empresas públicas y privadas establecidas en la Provincia.

El propósito de este estudio fenomenológico es conocer las experiencias laborales favorables para la inclusión en igualdad de oportunidades donde se pueda demostrar las habilidades que poseen las personas con discapacidad visual de Manabí, determinando si los Empleadores aplican la normativa vigente y si se da el respectivo acompañamiento de parte de los funcionarios del Servicio de inserción laboral de Manabí, las cuales se obtienen mediante entrevistas e historias de vida narradas por los participantes.

Este estudio es importante porque beneficia a las personas con discapacidad visual, quienes podrán lograr ser incluidas en el entorno laboral, ya que muchos no han podido trabajar aún teniendo los conocimientos para una actividad específica, por otro lado, el temor que sienten los

empleadores, puesto que consideran a estas personas no aptas para desarrollar algún tipo de trabajo o por desconocimiento de la normativa existente.

La presente investigación es viable debido a que se consigue el acceso al campo de estudio mediante el contacto telefónico con los Socios de las diversas Asociaciones de personas con discapacidad visual de la Provincia de Manabí, para ello se establece contacto vía telefónico y reuniones por medio de Zoom, y se realizan los encuentros virtuales, donde los Socios de manera voluntaria acceden a contar sus historias de vida, así mismo se accede a entrevistar a persona del área de talento humano y a un Funcionario del (SIL) Servicio de inclusión laboral de la Provincia de Manabí que acceden a ser entrevistados.

Los recursos económicos que se utilizaron en este proceso investigativo son: plan de internet, plan de telefonía. Los materiales que se utilizan son: computadora que es donde se llenó la información del proyecto, grabadora, teléfono celular.

Esta investigación responde a la pregunta de ¿Cómo la redacción de experiencias laborales beneficia a las personas con



discapacidad visual para su inclusión laboral en Manabí?, basándose en que “La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico.” (Westreicher, 2020), es decir que para adquirir una experiencia laboral no solo basta el conocimiento teórico de lo que se debe realizar, sino que también cuentan las habilidades y capacidades específicas para tener un desenvolvimiento eficiente en lo que se tiene que efectuar, lo que le permitirá ser más competitivo dentro de la búsqueda de empleos, mejorando las oportunidades de crecimiento laboral y una vez que se obtenga el empleo pueda desarrollarlo con la mayor eficacia posible.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Al desarrollar el tema basado en Las experiencias laborales, inclusión laboral, aplicación de normativa y su influencia en el conocimiento de habilidades, igualdad de oportunidades, seguimiento y control de las personas con discapacidad visual de Manabí, se utilizó el enfoque cualitativo, aplicando el diseño fenomenológico empírico, debido a

que los sujetos de estudio son 12 personas con discapacidad visual de la Provincia de Manabí, quienes mediante sus historias de vida, las que relatan a través de entrevistas virtuales, expresan si han tenido o no la posibilidad de ser incluidas en el ámbito laboral, destacando si se les ha permitido participar en igualdad de oportunidades cuando se han generado vacantes, si han podido demostrar sus habilidades y conocimientos en las plazas obtenidas. Así mismo se busca conocer mediante entrevistas virtuales realizadas a 2 Autoridades de Instituciones Educativas que han tenido la oportunidad de trabajar con personas que poseen discapacidad visual, cual ha sido la experiencia que han tenido y porque no se da una inclusión laboral equitativa de las personas con discapacidad visual a pesar de la normativa que existe en el País. De igual forma se entrevista a un Profesional del Servicio de inserción laboral para que describan los programas que realizan como institución que ayuden los empleadores a brindar oportunidades laborales a las personas con discapacidad visual y cuáles son los requerimientos de estos al momento de las contrataciones. Todo esto con la finalidad de determinar



como la redacción de vivencias laborales beneficia a las personas con discapacidad visual en lo referente a su inclusión laboral en la Provincia de Manabí.

La población con la que se va a trabajar son 12 informantes claves, que poseen discapacidad visual y viven en la Provincia de Manabí, la muestra seleccionada son Socios de las diversas Asociaciones de personas con discapacidad visual de la Provincia, que han tenido la oportunidad de desempeñarse en algún cargo con dependencia laboral, ya que ellos son quienes describirán las experiencias que han tenido en este campo.

Las técnicas que se utilizaron en esta investigación fueron: la entrevista abierta y las historias de vida, para esto se consideraron los criterios de: origen de la discapacidad, afectación en la vida laboral, dificultades en la realización del trabajo durante la pandemia, apoyo emocional de familiares y profesionales; que permitieron conocer las experiencias que han tenido las personas con discapacidad visual en los empleos y las opiniones que expresan quienes han trabajado con este grupo, determinando que tan favorable es contratarlos y cuáles son los inconvenientes

o limitaciones que han tenido para desarrollar los trabajos asignados.

3. RESULTADOS

De acuerdo con los datos obtenidos de parte de los informantes clave, se obtiene la información que se describe a continuación:

La discapacidad visual puede concebirse por diversas causas: genéticas, adquiridas y congénitas. No siempre se nace con la discapacidad visual, en algunos casos se la adquiere por causa de enfermedades, infecciosas que atacan los órganos del cuerpo y como resultado se produce la pérdida de visión, en la mayoría de los casos de manera irreversible. Esto produjo que perdieran sus empleos y que a otros no les dieran uno a causa de la discapacidad, por este motivo les ha tocado realizar emprendimientos, para poder generar ingresos, los mismos que durante la pandemia bajaron en las ventas, pero que actualmente están mejorando.

Del grupo que se encuentra laborando, la mayoría tuvo que realizar teletrabajo durante la pandemia del covid 19, encontrando dificultades como el exceso de trabajo que se realiza en dichas jornadas



laborales. En el área educativa se dieron cambios como: traslados a nuevas Instituciones, población estudiantil y nueva carga horaria. Otros informantes indican que durante la pandemia no trabajaron o si lo hicieron fue en ciertos horarios, ya que no pudieron acogerse a teletrabajo, por las actividades que realizan.

Se destaca la importancia de tener el apoyo de profesionales que sean soportes para los cambios que genera el perder un órgano tan importante como es la visión. Estos Profesionales pueden ser: Psicólogos, Trabajadores sociales, Docentes, religiosos, quienes optan por brindar apoyo ya que muchos sienten miedo en el proceso de pérdida de visión. Las familias optan por sobreproteger a las personas con discapacidad, ellos quieren que no salgan, que no estudien, que no se expongan al mundo por temor a que les suceda algo.

Inclusión laboral de las personas con discapacidad visual en el País

En tanto a lo laboral no es tan agradable, ya que los hacen sentir como que si estuvieran buscando que les tomen más importancia por tener la discapacidad.

Al momento de solicitar empleo siempre te están pidiendo la experiencia. Los dueños de empresas o encargados de talento humano en las instituciones públicas no creen capaz a una persona con alguna discapacidad a desenvolverse bien. No deberían tomar en cuenta el porcentaje para darle un trabajo a una persona con discapacidad visual. Hay ocasiones en que los anuncios dicen que se solicita personal con discapacidad visual, pero que no utilice bastón.

¿Estrategias que deben implementarse para que exista un crecimiento personal y laboral de las personas con discapacidad visual?

Falta sensibilizar a las personas y realizar campañas sobre lo que es discapacidad visual, estas deben ser constantes para que no se pierda la información.

Los Empleadores deberían recibir capacitaciones para poder tener en su nómina a una persona con discapacidad visual y permitirles que al momento de entrar a un trabajo demuestren lo que saben hacer.

Incentivar a las personas con discapacidad visual para que se continúen preparando, y al momento de tener una oportunidad,



obtenerla y desarrollarla bien. Prepararlos para que realicen emprendimientos, ya que el tener un carnet de discapacidad no les garantiza el acceso a una plaza laboral.

Al dialogar con la representante del servicio de integración laboral para personas con discapacidad (SIL), indica que las Empresas por lo general solicitan personas que tengan un porcentaje bajo en el carnet de discapacidad, es decir que sea algo muy leve para que puedan realizar sus actividades de forma convencional.

Como Institución se hacen charlas de sensibilización en las Empresas, donde se explican los perfiles y las habilidades que tiene cada persona con discapacidad, dependiendo su disposición. Realizan ferias laborales, en la actualidad son virtuales. Para eso se invitan a las empresas privadas por qué las empresas públicas tienen concursos de méritos y oposición. Se efectúan capacitaciones de emprendimiento, de educación financiera, talleres del área de psicología

Expresa que las personas con discapacidad visual deben prepararse, estudiar, actualizar sus conocimientos, renovarse, incrementar lo que sabe para que de esta manera pueda

participar con las demás personas en igualdad de condiciones.

Empleadores

Los Empleadores indican que la experiencia ha sido satisfactoria y sobrepasaron las expectativas que tenía. Cumplen más allá de lo posible, pese a la dificultad visual.

Hay que concientizar a los funcionarios para que se fomente la conciencia inclusiva. Se deben trabajar temas para ser más empáticos con aquella persona que tiene una discapacidad, que podamos darle la bienvenida, hacerlo sentir como una persona sin discapacidad dentro del espacio del trabajo.

No se les da la oportunidad laboral por desconocimiento, piensan que una persona que tiene discapacidad visual no puede hacer nada. La segunda porque hay muchas personas que discriminan a los demás por cualquier tipo de discapacidad.

Las políticas institucionales no están claras respecto a la inclusión. Se dice discapacidad y la gente se asusta, dicen poca productividad, va a pedir permiso a cada rato, hay cosas que no puede hacer.



La persona con discapacidad visual es más comprensiva y tolerante con sus compañeros, lo que permite que haya una verdadera inclusión con los demás

Es igual que trabajar con otras personas, hay que asumir los nuevos desafíos de lo que es inclusión y permitir a la persona demostrar sus capacidades, muchas veces sólo hablamos de inclusión, pero cuando ya nos toca aplicarlo nos limitamos.

4. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación muestran que no siempre se nace con una discapacidad, que se puede adquirir con el pasar del tiempo por causas diversas. Esto afectó a quienes adquirieron la discapacidad mientras laboraban, ya que tuvieron que dejar sus cargos, quienes han tenido dificultad para conseguir trabajo, han optado por realizar emprendimientos y de los entrevistados que trabajan, durante la época de la pandemia de covid 19, a la mayoría le tocó trabajar en modalidad de teletrabajo. Esto hace referencia a lo que indica (Conadis, Fenedif, MDT, 2020), "Todos nosotros estamos expuestos a tener una discapacidad, en diferentes etapas de nuestra vida". Por lo que es fundamental

que ante cualquier problema de salud que involucre el órgano visual, se debe acudir inmediatamente a los profesionales, realizar lo que recomiendan y evitar así llegar a una discapacidad visual.

Los 12 informantes claves entrevistados, enfatizan lo importante de tener el apoyo de familiares y Profesionales que sean soporte para lograr una rehabilitación e inclusión que se requiere al tener una condición discapacitante. "El apoyo de los familiares, amigos y otros cuidadores suele ser esencial" (INFOME MUNDIAL SOBRE LA VISION, 2020), varios de los informantes claves, indican que al principio las familias prefieren sobreprotegerlos, por temor a que les suceda algo al querer realizar una actividad por mínima que esta sea.

La inclusión laboral no se da para las personas con discapacidad visual, esto se debe a que muchos los Empleadores, no consideran capaces de desarrollar bien un trabajo a las personas con discapacidad visual, les piden experiencia o les toman mucho en cuenta el porcentaje que tienen al momento de contratarlos. Esto a pesar de que en la Constitución del Ecuador se resalta "El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus



capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas." (CONSTITUCION, 2008), la igualdad de oportunidades no se da en muchos casos, porque se colocan muchas trabas al momento de aplicar para una vacante laboral.

Entre las estrategias que deben implementar para que haya una inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, los entrevistados destacan: realizar campañas de sensibilización y conocimiento de lo que es la discapacidad. También que los Empleadores deberían recibir capacitaciones para laborar con una persona con discapacidad visual y permitirle que demuestre sus habilidades y conocimientos, incentivándolos para que continúen con las actividades que realizan. Esto es detectado por las personas con discapacidad visual que han tenido la oportunidad de trabajar, a pesar de que en la Ley orgánica de discapacidades en el art. 54 se indica que "Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a

sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad." Entonces aquí se cuestiona el hecho de que no se le da importancia a la normativa que existe en el País en lo que respecta a la discapacidad de manera general.

En la entrevista a la especialista del SIL, indica que, en lo referente a discapacidad visual, la mayor parte de las empresas requieren que el porcentaje de discapacidad de los que postulan a un cargo tengan en su carnet sea mínimo para que realicen sus actividades sin presentar dificultad alguna, esto a pesar de que ellos realizan charlas de sensibilización y ferias laborales en las empresas privadas, donde se explican los perfiles y habilidades que tiene la persona con discapacidad visual. En el art. 42, numeral 33 del Código de Trabajo del Ecuador indica que a los empleadores públicos o privados que tengan un mínimo de 25 trabajadores se les obliga a contratar a una persona con discapacidad, en labores apropiadas de acuerdo al conocimiento que tienen, aptitudes individuales y la condición física que tienen, manteniéndose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. (MDT, 2012). Normativa que no se respeta en su totalidad, ya que, al



momento de las contrataciones, los reclutadores no consideran los principios de equidad y diversidad de discapacidad, solo cumplen con el porcentaje de contratación que se les exige en la ley, es por eso que es importante que esto se supervise de manera más profunda, constatando si se están adoptando los mecanismos de selección que permitan una mayor inclusión de las personas con discapacidad visual al medio laboral.

Los Empleadores al momento de la entrevista indican que la experiencia de trabajar con personas con discapacidad visual resultó satisfactoria ya que cumplen con su trabajo a pesar de la dificultad visual. Consideran que se debe concientizar a todos los funcionarios para crear conciencia inclusiva, ser empáticos, dejando de lado el temor que no permite dar la oportunidad laboral que se merece, porque piensan que no pueden realizar nada. También se debe capacitar en lo relacionado a la normativa que existe en el País, ya que hay mucho desconocimiento de esto, generalmente asocian la discapacidad con poca productividad, permisos constantes, incumplimiento de tareas. "Una de las barreras más difíciles de sortear durante el

proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad, son las creencias o representaciones compartidas por distintos actores sobre la discapacidad y sobre quienes tienen una discapacidad" (Irisarri, 2021), mientras no se trabaje en la eliminación de estas barreras, continuaremos siendo negativos en la inclusión de estas personas.

5. CONCLUSIONES

A partir de las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad visual se determina que no hay una igualdad de oportunidades en nuestra provincia al momento de aplicar a una oferta laboral, ya que los empleadores por el desconocimiento de cómo será el trabajar con personas con discapacidad visual optan por no contratarlas, esto debido a la falta de interés por conocer como trabajar con este grupo de personas. Si se les diera la oportunidad de demostrar lo que saben y las habilidades que se desarrollan al no tener visión, mayor sería la inclusión de las personas con discapacidad visual.

Las normativas que permiten la protección e inclusión laboral de las personas con discapacidad visual existen en nuestro País,



pero no se aplican en su totalidad al momento de las contrataciones, al parecer se toman las que benefician al Empleador y a las Instituciones, Tenemos varias leyes que ratifican el derecho de laborar de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y el porcentaje establecido como base, porcentaje de cumplimiento en el que se basan las entidades contratantes para justificar la inclusión que ellos brindan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CEPAL. (2020). Personas con discapacidad y derechos frente a la pandemia de COVID-19: que nadie se quede atrás. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/eventos/dialogo-virtual-personas-discapacidad-derechos-frente-la-pandemia-covid-19-que-nadie-se>
- CIFUENTES, R. M. (2011). ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. COLOMBIA: NOVEDUC.
- CONADIS. (30 de 08 de 2021). CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDADES. Obtenido de <https://sites.google.com/view/conadisec/trabajo-y-empleo/personas-con-discapacidad-activos-laboralmente?authuser=0>
- Conadis, Fenedif, MDT. (2020). DERECHOS HUMANOS, INCLUSIÓN LABORAL. Quito: Conadis.
- CONSTITUCION. (2008). CONSTITUCION DEL ECUADOR. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Irisarri, B. (2021). Identificación de barreras para la inclusión laboral de personas. Uruguay.
- LOD. (2012). LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- MDT, M. D. (2012). CODIGO DE TRABAJO. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Núñez, C., Mocha, J., Jiménez, L., & Rivera, D. (2019). Valoración de habilidades y destrezas de las personas con discapacidad visual para la inserción laboral. FIPCAEC, No. 2, vol. 4, año 4, 199-224.
- OEA, DEPARTAMENTO DE DERECHO INTERNACIONAL. (2004). Obtenido de CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:



- <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- ONU. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf
- ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). (2020). INFOME MUNDIAL SOBRE LA VISION. GINEBRA.
- Peressotti, C. (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad: metodología y práctica. Córdoba: Editorial Brujas.
- Rey Pérez, J. (2018). Discapacidad y ajuste razonable. Madrid: Dykinson.
- Velasco Jauregui, L. C. (2017). La inclusión laboral de las personas con discapacidad: un estudio comparativo entre España y México. México: ITESO - Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- Westreicher, G. (2020). Experiencia laboral. Economipedia.com. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>