



Universidad de Concepción

ESCUELA DE EDUCACIÓN

Educación Diferencial

**“Inclusión laboral en personas con discapacidad intelectual
desde una perspectiva de género”**

Tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad de Concepción
para optar al título profesional de Profesor/a Educación Diferencial mención
Discapacidad Intelectual.

Por: Carla Angélica Montoya Sepúlveda
Paula Carolina Sánchez Parada
Krishna Belén Totin Pereira

Prof. Guía: Dra. Carmen Claudia Acuña Zúñiga.
Comisión: Dra. Xeny Godoy Montecinos.
Mg. Jacqueline Valdebenito Villalobos.

Los Ángeles, Chile 2026.

© 2026 Carla Angélica Montoya Sepúlveda, Paula Carolina Sánchez Parada y
Krishna Belén Totin Pereira.

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier
medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento.

DEDICATORIA

Para empezar, queremos agradecer a nuestra profesora guía, Dra. Carmen Claudia Acuña, por confiar en nosotras y acompañarnos durante todo este proceso. A nuestra comisión evaluadora Dra. Xeny Godoy Montecinos y Mg. Jacqueline Valdebenito Villalobos. De igual forma queremos agradecer a la profesora Pamela Venegas Artiga y a Don Raúl Toledo de la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) por ayudarnos a realizar las gestiones para reunir la muestra de nuestra investigación, sin su apoyo nada de esto hubiese podido ser posible.

Carla, Paula y Krishna

En primer lugar, le agradezco a Dios por guiarme en este proceso y nunca dejarme sola. También le agradezco a María, mi madre, quien sin duda fue el pilar más importante y fundamental durante todo este proceso, gracias por el apoyo incondicional día a día, por siempre preocuparte por mí y por todas las veces que dejaste de lado tus quehaceres para acompañarme en este proceso, lo valoro demasiado. Gracias por todas las veces que te quedabas a mi lado mientras yo estudiaba simplemente para no dejarme sola. Sin tu apoyo incondicional y compañía nada de esto sería posible. También quiero agradecer a mi padre, Alercio, quien día a día se sacrifica para darme lo mejor y que nunca me falte nada, para verme lograr mis sueños y metas. Este logro es sin duda de ustedes también, siempre estaré agradecida. El amor y admiración que siento por ustedes es increíble.

Quiero agradecer profundamente a mi equipo de trabajo, Krishna y Paula, mis amigas. Durante este proceso se transita por muchas emociones y nuestro apoyo y compañía fue fundamental para llevar esto a cabo. Su compromiso y lealtad es una de las cosas más lindas que me llevaré siempre en el corazón. Gracias por estar presentes para mí en días buenos y malos, siempre sacándome una sonrisa y escuchándome. Las quiero y admiro demasiado.

De igual forma quiero agradecer a mi abuela Flor, hermanos, sobrinas, cuñadas, tíos y primos, que de alguna u otra forma se hicieron presentes en este proceso. También, quiero dedicar este logro a mis abuelos, Virginio y Eduardo que me cuidan desde el cielo. Gracias a ustedes aprendí el verdadero amor y unión de familia.

Asimismo, quiero agradecer a todas esas personas que durante los cinco años de universidad pasaron por mi camino; compañeros, profesores de universidad y profesores mentores de las distintas prácticas, de todos ellos obtuve un aprendizaje; gracias a ellos aprendí las cosas que quiero replicar en un futuro como profesora de educación diferencial y también aquellas que no, gracias.

Finalmente, pero no menos importante me gustaría reconocer mi esfuerzo y dedicación durante estos cinco años, todo comenzó como una idea de imprevisto con muchas dudas y miedos del resultado. Hoy, a esa Carla del 2021 le digo que lo logro, que va a pasar por momentos difíciles de frustración y tristeza, pero por sobre todo va a salir adelante y va a aprender. Me comprometo a ser una excelente profesional y marcar positivamente la vida de mis estudiantes.

Carla Montoya Sepúlveda

Por mi parte, primero que todo quiero agradecer infinitamente a Dios, sin él yo no estaría finalizando este proceso, sentí su compañía en los momentos más difíciles, nunca solté su mano y me guio hasta acá. Confío plenamente en que él me dio el propósito de mi vida, convertirme en docente.

Quiero agradecer a mi madre, siempre estuvo conmigo para apoyarme, agradezco que me impulsa a ser una mujer fuerte e independiente, la amo tremendamente, cada vez que me sentía agotada, su cálido abrazo me daba la fuerza para continuar, sus palabras de apoyo iluminaban mis días más grises, sin duda es un pilar fundamental en mi vida.

También, quisiera dedicarle unas palabras a mi tía Daniela, es más una amiga para mí y gracias a ella postulé a esta carrera, ella me ayudó muchísimo al tomar la decisión y siempre pienso en ella porque fue la decisión correcta. Ella también es una excelente profesional de la educación, me motiva a ser mejor y tener vocación en lo que hago.

Quiero agradecer a mis compañeras y amigas, Carla y Krishna, el mejor regalo que me entregó la universidad, son unas tremendas mujeres y compartimos muchísimos valores, siempre las he considerado increíbles profesionales, no tengo duda de que serán muy exitosas. Sin su compañía y amistad la universidad hubiera sido mucho más amarga,

espero de todo corazón que nuestra amistad perdure con los años y nos transformemos en las mujeres que deseamos ser.

Finalmente, quiero tomarme la libertad de expresar que nunca pensé llegar a este punto, durante mucho tiempo no confié en mí ni pensé que podría llegar a la universidad y estar finalizando este proceso, en esta institución, es una meta que Paula de 17 años nunca habría imaginado. Con orgullo puedo decir que soy la primera mujer de mi familia en terminar la universidad y espero que las siguientes generaciones tengan la fuerza y el valor de atreverse y perseverar en lo que les gusta, siempre con vocación.

Paula Sánchez Parada

En primero lugar quiero agradecer a Dios y la Virgen por brindarme salud, vida y protección en todo este proceso, por darme la fortaleza necesaria para afrontar cada desafío y demostrarme que el camino correcto era seguir el camino de la educación no solamente para enseñar, sino más bien para transformar vidas.

Quiero agradecer a mi Padre Mauricio y Madre Viviana por ser mi pilar, sin ellos nada de esto podría ser posible, sé que fue un camino con muchos altos y bajos, pero gracias a ellos siempre pude tomar el camino correcto. Papá gracias porque sé que día a día te esfuerzas por darnos lo mejor, gracias por enseñarme a cómo enfrentar cada problema, por aconsejarme y darme el ánimo que incluso ni tu tenías en ocasiones, admiró tu inteligencia, tu comprensión y enseñanza sé que gracias a ti puede llegar hasta aquí. Sé que siempre tus palabras fueron estudia para que no seas igual que yo, pero lo que no sabes es que, si quiero ser igual que tu humilde, trabajadora y muy dedicada a lo que me apasiona este logro te lo dedico a ti porque sin ti a mi lado nada de esto podría ser posible me enorgullece ser tu hija te amo. Mamá sé que muchas veces mis palabras fueron no creo que lo logre, está siendo muy difícil, pero siempre estabas hay impulsándome para salir adelante o incluso se quedaba conmigo hasta tarde para que yo no estuviera sola cuando tenía que hacer trabajos o estudiar, quiero agradecerte por todos estos años donde has sido mi mayor fortaleza y guía sé que en muchas ocasiones las cosas se ponen difíciles, pero siempre sabes cómo afrontar la realidad, gracias por tu esfuerzo y enseñanza que me entregas día a día no sabes lo orgullosa que me siento de ser tu hija te amo.

Agradezco a mi mayor orgullo, mis hermanas Araceli y Nayaret, son el impulso que me ayudan a cumplir cada una de mis metas, son mi pilar y mis ganas de superarme cada día más, gracias por estar siempre para mí por creer en mis habilidades y por demostrarme cada día que estoy cumpliendo con mi rol de hermana mayor las amo con mi vida y espero en unos años más verlas lograr cada uno de sus sueños, me siento muy orgullosa de ser su hermana, gracias por apoyarme en este proceso.

Agradezco a, mi partner, confidente y mejor amiga a mi abuela Lidia que sin su apoyo nada de esto hubiese sido posible agradezco cada consejo y motivación para seguir cumpliendo mis metas, sé que siempre me dijo que el camino no sería fácil, gracias por confiar en mí y en mis capacidades espero Dios me dé la oportunidad de tenerme mucho tiempo más a mi lado. Quiero también agradecer mi Abuelo Jorge por siempre sacarme una sonrisa y en todo momento mencionar que te sientes orgulloso de mi, cada risa, cada broma y cada conversación infinita fueron el impulso que necesitaba para ser lo que soy ahora.

Agradezco a la familia Burgos Jara por su apoyo, palabras de aliento y por brindarme muchas oportunidades en este proceso es aquí donde comprendí que la familia no solo debe ser sanguínea, estoy eternamente agradecida por siempre recalcar que seré una excelente profesional, los quiero.

Agradezco a mis amiga y grupo de tesis Carla y Paula sin duda no pude elegir mejor equipo, como siempre lo hemos dicho las tres somos una, gracias por su apoyo, por siempre estar hay en los momentos buenos, pero incluso en los malos, me siento orgullosa de haber llegado a este momento de la vida y tenerlas a ustedes, sé que el mundo les tiene preparado las mejores oportunidades porque son unas personas maravillosas, las palabras quedan cortas para agradecer lo que fueron estos cinco años juntas.

Quiero agradecer al equipo que guio mi proceso de práctica profesional mi tutora Olga, tía Romina y mi querida Tía Lucy fueron un apoyo muy fundamental, gracias por siempre decirme que seré una excelente profesional, por creer en mí y enseñarme cada una de sus habilidades y conocimientos, muchas veces sus palabras fueron un aliento y motivación para llegar hasta aquí sin duda hicieron mi último proceso de la carrera un espacio muy

agradable y lleno de mucho aprendizaje, no olvidare nunca cada uno de sus consejos y sus muestras de afecto.

Finalmente, me dedico unas palabras porque en estos cinco años comprendí que los tiempos de dios son perfectos, hace cinco años atrás no sabía si realmente serias capaz de terminar esta etapa o sería una buena profesional y actualmente me doy cuenta de que con mis capacidades podré llegar muy lejos, mi yo del 2021 está muy orgullosa y es por eso que prometo ser una buena profesional y dejar huellas en cada uno de mis estudiantes.

Krishna Totin Pereira.

INDICE

DEDICATORIA	3
RESUMEN	9
CAPÍTULO: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
Antecedentes:.....	12
Pregunta de investigación.....	16
Objetivo general:.....	16
Objetivos específicos:.....	16
Justificación del problema.....	17
CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL	19
a. Historia de la discapacidad y exclusión:.....	19
b. De la exclusión a la inclusión:.....	21
c. Fundamentos Conceptuales del Trabajo y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad:.....	22
d. Barreras para la inclusión laboral:.....	23
Barreras actitudinales:.....	23
Barreras arquitectónicas:.....	24
e. El rol de los prejuicios sociales en la exclusión laboral de las personas con discapacidad:.....	25
f. Perspectiva de género como construcción sociocultural en contextos de desigualdad laboral:.....	26
g. Impacto de la inclusión laboral en las personas con discapacidad:.....	28
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO	31
a. Enfoque:.....	31
b. Alcance:.....	31
c. Diseño:.....	32
d. Muestra:.....	32
e. Estrategias de recolección de datos:.....	33
f. Tipo de análisis:.....	33
g. Consideraciones éticas.....	34
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	35
a. Acceso al trabajo de campo.....	35
b. Participantes del estudio.....	37
Tabla 1: participantes del estudio.....	38
c. Conversando sobre inclusión.....	39
1. El empleo como eje de bienestar y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual.....	39
2. Autodeterminación y autonomía en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.....	42
3. Acompañamiento y apoyo familiar.....	45
4. Diferenciación de género respecto a las tareas del trabajo.....	47
5. Desafíos laborales.....	50
6. Prejuicios sociales y discriminación.....	51
7. Metas y objetivos a futuro.....	53
CAPÍTULO: CONCLUSIÓN.....	55
Reflexiones y aportes.....	58
CARTA GRANTT.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61

RESUMEN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual es un tema ampliamente investigado a nivel internacional, como nacional. Diversos estudios señalan que la inclusión laboral promueve la autonomía personal, la participación en la sociedad y favorece la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual. No obstante, aún existen barreras como los prejuicios sociales, brechas de género y falta de políticas públicas que favorezcan la inclusión y permanencia laboral. El objetivo de este estudio fue analizar experiencias de inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad intelectual leve o moderada, que cuenten con trayectoria laboral bajo contrato en el ámbito de comercios y servicios, desde una perspectiva de género. Se trabajó con una metodología comprensiva, con un diseño de estudios de casos múltiples. La muestra estuvo conformada por hombres y mujeres mayores de 18 años con experiencia laboral. Se realizaron entrevistas semi estructuradas orientadas a explorar significados atribuidos al empleo, autonomía personal, diferencias de género, calidad de vida, desafíos laborales y prejuicios percibidos. Dentro de los resultados se destaca que los participantes relacionan la vida laboral a un bienestar integral que contempla la autonomía, lo emocional y el sentido de pertenencia. Aun así, se identifican diversos desafíos por superar en relación con el empleo. Finalmente, la inclusión laboral aporta significativamente al desarrollo personal, pero persisten brechas de género y barreras actitudinales que requieren políticas y prácticas más inclusivas.

Palabras clave: Inclusión laboral, discapacidad intelectual, género, autonomía, prejuicios sociales.

CAPÍTULO: INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual se ha evidenciado como un desafío tanto en el ámbito social, político y ético. La incorporación de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral presenta un derecho humano fundamental, en donde se evidencian grados de equidad y justicia social que deben ser alcanzados en la sociedad. A pesar de los avances legales y de las políticas que promueven la inclusión, todavía existen en Chile numerosas barreras que dificultan este proceso. Entre ellas, los prejuicios sociales, la falta de accesibilidad, las desigualdades en las condiciones laborales y la escasa valoración de las capacidades de las personas con discapacidad continúan siendo obstáculos importantes.

La presente investigación tiene como tema central abordar la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual desde una perspectiva de género con el propósito de analizar las experiencias de hombres y mujeres que se desempeñan en las áreas de comercio y/o servicios. El estudio se organiza de la siguiente manera.

El capítulo 1 aborda la problemática y la revisión de antecedentes; en la que se busca evidenciar las barreras, desigualdades de género y escases en el campo laboral, lo cual dificulta la integración de las personas con discapacidad intelectual. A partir de este análisis se formula la pregunta de investigación, el objetivo general y los objetivos específicos que orientan el estudio, junto con una justificación que destaca la necesidad de abordar la inclusión laboral como un proceso complejo social influenciado por condiciones históricas, culturales y normativas que suelen limitar las oportunidades de participación y desarrollo profesional de esta población. En el capítulo 2, se presenta el Marco Referencial, en donde se realiza un recorrido por la historia de la discapacidad, sus maneras de exclusión y como ha ido evolucionando hacia modelos de inclusión que reconoce las capacidades y habilidades que pueden aportar las personas con discapacidad en la sociedad. Se aborda el concepto de trabajo y su importancia como eje estructurante de la vida social, así como la inclusión laboral como un proceso destinado a fomentar condiciones de igualdad y accesibilidad. Además, se analizan las barreras más importantes que afectan este ámbito, como las barreras actitudinales, arquitectónicas y sociales, así como los prejuicios que históricamente han obstaculizado el reconocimiento de las habilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual.

En el capítulo 3 se presenta el Marco Metodológico en donde se describe el enfoque de la investigación el cuál está guiado por un enfoque interpretativo y un alcance descriptivo el que facilitará la comprensión de las experiencias y el significado que se atribuyen al empleo desde la perspectiva de los propios participantes. Se utilizará una muestra compuesta por nueve personas con discapacidad intelectual que cuenten con experiencia laboral entre ellos hombres y mujeres. Se utilizarán entrevistas semiestructuradas como técnica de recolección de datos. La elaboración del guion de la entrevista se construyó a partir de categorías relacionadas a los objetivos de la investigación como lo es la importancia del empleo, la autonomía, los prejuicios sociales, las diferencias en los puestos laborales y el impacto de la inclusión laboral en la calidad de vida, el guion de la entrevista fue sometido a juicio de expertos para asegurar su validez. De esta misma forma se describen las consideraciones éticas utilizadas en el proceso de la investigación, y la firma del consentimiento informado con el propósito de asegurar la confidencialidad de la información, la voluntariedad de la participación y el derecho a retirarse en cualquier momento de la entrevista.

En el capítulo 4 se presentan los resultados y análisis de los datos. Se contempla una descripción del trabajo de campo, el cual se realizó mediante la técnica bola de nieve, en donde se evidenciaron dificultades que ayudaron a la comprensión del estudio.

Finalmente, en el capítulo 5, se presentan las conclusiones del estudio, así como las limitaciones y orientaciones para el trabajo con la inclusión.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antecedentes:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a las personas con discapacidad como “aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden dificultar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (s.f). En Chile, el III Estudio Nacional de la Discapacidad ENDISC, publicado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) en el 2022, y basado en los datos de la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE), indica que el 17,6% de la población adulta presenta algún tipo de discapacidad, lo que equivale a 2.703.893 personas; de ellas, un 6,2% tiene una discapacidad leve o moderada, mientras que un 11,4% presenta una discapacidad severa. Además, se evidencian diferencias significativas por género, con un 21,9% de mujeres y un 13,1% de hombres que viven con discapacidad (pp. 14-16). Con relación a la discapacidad intelectual, la Asociación Americana de Psiquiatría (2013) la identifica como un trastorno que se manifiesta durante el periodo de desarrollo y que implica limitaciones en el funcionamiento intelectual y el comportamiento adaptativo, abarcando el ámbito conceptual, social y práctico (p. 17).

De igual manera, Schalock (2009) propone una definición constitutiva de la discapacidad intelectual, que profundiza en su comprensión teórica, ubicándola dentro de un marco conceptual del funcionamiento humano, integrado por cinco dimensiones: habilidades intelectuales, comportamiento adaptativo, salud, participación y contexto. Particularmente, la dimensión de participación se refiere al desempeño de las personas en actividades sociales, complementando roles e interacciones en la vida doméstica, el trabajo, la educación, el ocio, la espiritualidad, la cultura, siendo el empleo una de las actividades fundamentales para la inclusión social y el desarrollo integral de las personas (p. 27).

Las personas con discapacidad confrontan diferentes barreras que dificultan un desarrollo digno y sostenible de su vida cotidiana, Femcet (s.f) siendo una de las más relevantes las barreras sociales, las cuales están relacionadas con la forma en que la sociedad está estructurada a lo largo de las distintas etapas de la vida. En muchos casos, especialmente en países en desarrollo, la discapacidad se vive como un sufrimiento, debido a la falta de

conciencia social y a la exclusión que limita la participación plena de este grupo en la sociedad. Mayorga (2018) lo reafirma, apuntado que las personas con discapacidad intelectual han sido históricamente excluidas, lo que ha dificultado su reconocimiento como sujetos de derechos en igualdad con los demás.

En esta línea, Muñoz et al. (2013) subrayan que las personas con discapacidad enfrentan significativos obstáculos para integrarse en el mercado laboral, principalmente esto se debe a los estigmas y prejuicios sociales que aún persisten en los entornos de trabajo. Estas percepciones luego se manifiestan en actitudes de rechazo, discriminación e incluso temor, muchas veces originadas por la falta de información y comprensión que existe sobre la discapacidad. No obstante, esta problemática no se limita únicamente a factores actitudinales, si no también responde a condiciones estructurales más amplias. Profundizando esta perspectiva, Bietti (2023) destaca que las condiciones estructurales vinculadas a lo antes mencionado son la pobreza, la desigualdad y las limitaciones en el acceso al empleo formal, a los sistemas de protección social y a entornos laborales inclusivos, lo que termina por dificultar el acceso al trabajo digno y adecuado a sus capacidades.

Según Díaz (2023) en los estudios sociales sobre el trabajo, las personas con discapacidad suelen ser poco mencionadas y, cuando lo son, se las presenta principalmente desde su condición de vulnerabilidad. Más aún en las sociedades occidentales ha predominado una visión asistencialista, centrada en sus limitaciones más que en sus capacidades. De acuerdo con Díaz, este grupo enfrenta dificultades para acceder a una educación que les facilite su inserción laboral, en parte debido a concepciones desarrollistas y capitalistas que no reconocen su potencial para desempeñar tareas, especialmente cuando existe alguna “deficiencia” física, sensorial o intelectual (p. 115).

Apoyando lo anteriormente mencionado, Durán et al. (2022) señala que, en el ámbito laboral, las personas con discapacidad enfrentan diferentes obstáculos, entre ellos patrones persistentes de discriminación, elevadas tasas de desempleo, estigmas relacionados con su capacidad productiva y barreras para acceder físicamente al entorno del trabajo. Siguiendo esta línea de análisis, la Organización Mundial del Trabajo (2007) destaca que, en el mundo del trabajo, las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a

trabajos de bajo nivel, pocos ingresos y barreras físicas como la escasa seguridad social y legal.

En Chile, existe la Ley N° 21.015 de inclusión laboral, publicada en el año 2017. La cual tiene como objetivo promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como privado. Esta normativa establece que “Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar al menos el 1% de personas con discapacidad”. Posteriormente, en el año 2024, la ley antes mencionada fue actualizada, la Ley N° 21.690 sostiene que la cuota de contratación de personas con discapacidad debe aumentar de un 1% a un 2%. Según la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, menciona que el incremento se aplica una vez que el 80% de las empresas haya cumplido con la cuota inicial del 1% establecida en la Ley N° 21.015.

La realidad es muy diferente a lo que menciona la normativa, de acuerdo con el informe de evolución de la Ley N° 21.015 publicado por la Fundación de inclusión laboral “ConTrabajo”, señalan que, entre febrero de 2019 y diciembre de 2021, se registraron 38.710 contratos laborales, evidenciando un incremento en la finalización de relaciones laborales, que pasó del 14,6% en 2019 al 35,9% en 2021. Estos datos reflejan que, pese al aumento en el número de contratos, la mayoría han sido de corta duración, dado que la tasa de contratos finalizados creció proporcionalmente más que la de contratos vigentes. (Fundación ConTrabajo, 2022).

Según lo planteado por un estudio reciente de la Fundación ConTrabajo (2024), en Chile, hasta mayo de 2023, sólo el 45,8 % de los contratos de personas con discapacidad celebrados bajo el marco de la Ley N.º 21.015 (equivalente a 55.526 contratos) permanecían vigentes, lo que evidencia una tendencia decreciente en la cantidad de contratos activos respecto de los 121.197 registrados desde la entrada en vigor de dicha normativa. En este mismo contexto, el estudio advierte una marcada desigualdad de género en la inserción laboral, ya que entre la entrada en vigor de la ley y el año 2022, las mujeres con discapacidad representaron solo el 36 % del total de personas contratadas, a pesar de que su número supera en casi un 9 % al de los hombres con discapacidad. Esta brecha también se manifiesta en términos salariales, donde las mujeres perciben, en promedio, un 7,2 % menos de remuneración imponible que los hombres del mismo grupo.

Ampliando esta situación de desigualdad, Flores et al. (2014) y Huete (2011) advierten que el ámbito laboral representa un espacio de desventaja para las mujeres, quienes presentan resultados sistemáticamente inferiores a los de los hombres con discapacidad y considerablemente menores en comparación con la población general. Además, destacan la existencia de una doble desventaja en su inclusión laboral, derivada tanto de su género como de su diagnóstico (p. 63).

Ampliando la visión anterior, Mayorga (2018) indica que la normativa vigente en el país aún no garantiza los recursos suficientes para asegurar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de las personas con discapacidad, lo que refleja las limitaciones estructurales que persisten en materia de inclusión laboral. Carrasco (2022) expone que la incorporación de las personas con discapacidad implica integrarlas plenamente en las actividades cotidianas y garantizar que tengan los mismos derechos y oportunidades que sus pares sin discapacidad. Este autor menciona que este proceso va más allá del simple estímulo individual, ya que requiere la existencia de normas vigentes y prácticas institucionales adecuadas que promuevan entornos inclusivos dentro de las organizaciones y redes sociales. Solo así es posible avanzar hacia una participación laboral equitativa y sostenible.

Núñez y Villalobos (2024) evidencian que, incluso en la actualidad, persisten las brechas previamente mencionadas, evidenciando que los procesos de inclusión laboral se desarrollan como una práctica intrínsecamente paradójica. Esta paradoja se manifiesta en la profunda desconexión existente entre las políticas públicas, los discursos corporativos y los escasos apoyos efectivos a nivel local.

Por último, los datos analizados permiten concluir que la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile continúa siendo una deuda pendiente. Si bien existen avances normativos, como la Ley N.º 21.015, en la práctica persisten barreras estructurales, sociales y culturales que dificultan su participación plena en el mundo del trabajo. Esta situación se agrava en el caso de las mujeres, quienes enfrentan una doble discriminación derivada de su género y su condición de discapacidad. Las brechas expuestas demuestran que aún queda un largo camino por recorrer para garantizar un empleo digno, equitativo e inclusivo para este grupo. Dada esta situación, se refleja la importancia de analizar en profundidad los factores que sostienen esta exclusión y desarrollar estrategias concretas que impulsen una inclusión laboral justa, considerando de manera transversal la perspectiva de género.

Pregunta de investigación.

Dados los antecedentes presentados anteriormente, nos planteamos la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual desde una perspectiva de género?

Objetivo general:

Analizar experiencias de inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad intelectual leve o moderada, que cuenten con trayectoria laboral bajo contrato en el ámbito de comercios y servicios, desde una perspectiva de género.

Objetivos específicos:

1. Identificar la importancia que le atribuyen al empleo, vinculado a su autonomía personal.
2. Describir las diferencias en las experiencias laborales entre hombres y mujeres con discapacidad intelectual desde una perspectiva de género.
3. Evaluar el impacto de la inclusión laboral en la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.
4. Determinar los principales desafíos que enfrentan hombres y mujeres con discapacidad intelectual en su desempeño laboral.
5. Describir los prejuicios sociales evidenciados por personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral.

Justificación del problema.

Como futuras profesionales de educación diferencial, la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual se vincula directamente con nuestro rol como docentes, dado que la etapa escolar se constituye como un periodo clave para preparar a los niños, niñas y jóvenes con discapacidad intelectual en habilidades que le permitan una eficaz inserción en la vida laboral. Considerando lo anterior, Vidal et al. (2013) señalan que, en Chile, las personas con discapacidad intelectual pueden recibir formación orientada al ámbito laboral a través del nivel laboral del Sistema de Educación Especial. Este proceso se desarrolla en diversos espacios educativos, como los Proyectos de Integración Escolar (PIE), liceos, escuelas especiales y centros de capacitación laboral especializados.

En el proceso de formación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, se presentan diferentes desafíos y se ven expuestos a diferentes barreras. Por lo tanto, el docente diferencial desempeña un rol facilitador en dicho proceso, según Pallisera (2011), uno de los principales desafíos a futuro es la transformación del rol de los profesionales que llevan a cabo acciones socioeducativas orientadas a la inclusión social y laboral. Este cambio resulta complejo, ya que requiere reconsiderar el papel del educador, aprender e implementar nuevas prácticas. Es fundamental trabajar para que las personas con discapacidad puedan autodeterminarse, lo que implica ser agentes activos y responsables en la toma de decisiones sobre sus propias vidas (p. 196).

La misma autora destaca la importancia de priorizar el desarrollo de habilidades como la capacidad de elegir, tomar decisiones, resolver problemas, asumir riesgos, defenderse, liderar y desarrollar la autoconsciencia (p. 196). De acuerdo con este estudio, el profesor tiene la obligación de educar a los jóvenes en competencias que les ayuden a integrarse al mundo laboral. Por lo tanto, es de suma importancia que los docentes diferenciales se involucren en asuntos relacionados con inclusión laboral y el acompañamiento de los jóvenes para garantizar la permanencia en los empleos otorgados.

Schalock et al. (2008) plantean que, para promover una mejora integral en la calidad de vida, es necesario trabajar en torno a ocho dimensiones fundamentales. Estas incluyen el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, el bienestar material, el desarrollo personal, el bienestar físico, la autodeterminación, la inclusión social y el respeto por los

derechos (p. 182). Estas áreas representan aspectos esenciales para garantizar una vida plena y significativa, especialmente en contextos de inclusión social y laboral.

Por su parte, De la Fuente (2016) presenta un estudio realizado con dos personas con discapacidad intelectual, en el cual se exploraron sus perspectivas y experiencias en relación con la inclusión laboral. Según los relatos, la calidad de vida, desde un enfoque teórico, se experimenta cuando las necesidades individuales son satisfechas y cuando se brinda la posibilidad de alcanzar mejoras en los aspectos más relevantes de la vida. En el caso de los jóvenes entrevistados, se observó que su calidad de vida experimentó cambios positivos tras su integración al mundo laboral, manifestados en un incremento del bienestar, una mayor autonomía y un notable desarrollo personal (p. 97). Estos resultados destacan el impacto transformador de la inclusión laboral en las vidas de las personas con discapacidad, reafirmando la importancia de promover políticas y prácticas docentes que fortalezcan la inserción y acompañamiento en el ámbito laboral.

Dado el análisis anterior, destacamos principalmente que los docentes diferenciales comprendan en profundidad la problemática actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, debido a que esta realidad se ve estrechamente relacionada a su labor profesional. Su rol no se limita solo al ámbito escolar, sino que se trabaja hasta la preparación de sus estudiantes para una vida adulta autónoma, activa y con participación social plena. Conocer las barreras estructurales, sociales y culturales que enfrentan estas personas en el mundo del trabajo permite a los docentes diseñar estrategias pedagógicas más pertinentes, asociadas a la realidad que se vive, desarrollar habilidades claves en sus estudiantes y acompañarlos de manera efectiva en su transición hacia la vida laboral. De este modo, el compromiso con la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual se convierte en una dimensión esencial de su práctica profesional.

CAPÍTULO 2: MARCO REFERENCIAL

a. Historia de la discapacidad y exclusión:

El libro de Miguel Ángel Verdugo, *“Personas con discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras”*, (1995), aborda la historia de la discapacidad intelectual y analiza cómo, a lo largo del tiempo, estas personas han sido objeto de exclusión social, destacando las prácticas y concepciones que han contribuido a su marginación. El texto menciona que la discapacidad intelectual ha existido a lo largo de toda la historia de la humanidad. En la literatura griega ya se encuentran referencias a personas con características similares a lo que hoy se conoce como retraso mental, y algunas momias egipcias muestran signos de haber padecido afecciones vinculadas a esta condición. Durante la Edad Media en Europa, quienes presentaban este tipo de discapacidad eran vistos como curiosidades de la naturaleza; en algunos casos eran aceptados como bufones, mientras que, en otros se les atribuían características malignas asociadas al diablo. No obstante, la comprensión y el diagnóstico de la discapacidad intelectual ha evolucionado de manera lenta a lo largo del tiempo.

En la historia de la discapacidad, es esencial señalar los modelos que han estructurado y perpetuado la exclusión. Según López (2011) uno de los primeros modelos es el tradicional, que se caracteriza por la exclusión y el aislamiento, donde la dependencia y el sometimiento son los elementos comunes. Las personas con discapacidad son vistas como objetos de asistencia, protección o sujetos con problemas que deben ser tratados por el ámbito médico-sanitario o religioso.

Directamente relacionado con el modelo anterior, nace el modelo de presidencia López (2019) y López (2011) señalan que este modelo indica que la discapacidad se origina por razones de carácter espiritual o religioso. En las civilizaciones antiguas, especialmente durante la época clásica, las personas eran apartadas de la vida social, ya que se las consideraba una carga sin capacidad de contribuir al bienestar colectivo. Esta perspectiva se apoyaba en dos enfoques: el eugenésico y el de exclusión social. Palacios (2008) expone que se les considera ajenas al aporte comunitario, portadoras de mensajes malignos, castigos divinos o vidas tan desdichadas que no valdría la pena ser vividas.

Según López (2011), el modelo de rehabilitación surge entre las dos guerras mundiales y se consolida después de la segunda. A la persona con discapacidad se le asigna un rol

pasivo, como receptora de servicios institucionalizados de rehabilitación, decididos y liderados por profesionales. El objetivo es que la persona alcance el nivel más cercano a la "normalidad" para luego integrarse a la sociedad. Lizama (2012) señala que en este contexto de nuevo paradigma nace el concepto de "trabajo protegido", que son espacios laborales especialmente adaptados para personas con discapacidad, aunque no siempre en condiciones de igualdad. De igual forma menciona que, aunque hubo avances importantes en el siglo XX, la crítica que se plantea es que el paradigma de rehabilitación sigue siendo una forma de control social, donde la caridad religiosa del pasado ha sido reemplazada por una beneficencia estatal, es decir, por políticas públicas que siguen viendo a la persona con discapacidad como objeto de asistencia, más que como sujeto de derechos.

Finalmente, con el surgimiento del modelo de derechos humanos a finales del siglo XX y comienzos del XXI, se marca un quiebre con el enfoque tradicional de dependencia, promoviendo que las personas con discapacidad asuman el control de su propia vida en el marco de una sociedad más accesible e inclusiva. Este modelo tiene como objetivo principal la eliminación de barreras arquitectónicas, actitudinales y de comunicación, y reivindica el derecho de cada persona a tomar decisiones sobre su vida, ejercer su autonomía y elegir libremente los apoyos que requiera. Palacios (2008) indica que, la vida de una persona con discapacidad tiene el mismo valor que la de cualquier otra, y su aporte a la sociedad depende en gran medida de la aceptación y la inclusión de su diferencia. Maldonado (2013) menciona que, desde una perspectiva de derechos humanos, la población con discapacidad debe contar con condiciones que garanticen el acceso equitativo al ejercicio pleno de sus derechos y oportunidades, permitiéndoles desarrollar con libertad y dignidad sus propios planes y proyectos de vida.

Aspectos	Modelo de Prescendencia	Modelo de Rehabilitación	Modelo de Derechos Humanos
Época histórica	Civilizaciones antiguas y época clásica.	Siglo XX (entre guerras y posguerra).	Finales del siglo XX hasta la actualidad
Fundamento del modelo	Enfoque espiritual o religioso; ideas eugenésicas y de exclusión social.	Enfoque médico-rehabilitador; institucionalización de la atención.	Enfoque de derechos, autonomía y dignidad; eliminación de barreras.
Visión de la persona con discapacidad	Carga para la sociedad, portador de castigos divinos o mensajes malignos.	Receptor pasivo de servicios diseñados por profesionales;	Sujeto de derechos con valor inherente, capaz de decidir y participar activamente.

		debe acercarse a la "normalidad".	
Consecuencias sociales	Exclusión total, negación del derecho a la vida.	Integración parcial, dependencia del sistema, trabajo protegido en condiciones no siempre equitativas.	Inclusión plena, acceso a derechos, participación en la sociedad, desarrollo de proyectos de vida con libertad y equidad. Requiere implementación efectiva, no solo reconocimiento legal.
Educación y Trabajo	Sin acceso a trabajo y educación.	Educación especial separada, escasa integración laboral. Nace concepto de "trabajo protegido".	Educación inclusiva, empleo con ajustes razonables.
Críticas principales	Deshumaniza y niega valor a la vida con discapacidad.	Sustituye la caridad religiosa por beneficencia estatal; mantiene lógica asistencialista.	Aún enfrenta barreras estructurales, pero es el modelo más avanzado y éticamente sostenible.
Autores referenciados	López (2011, 2019); Palacios (2008)	López (2011); Lizama (2022)	Palacios (2008); Maldonado (2013)

Fuente: Elaboración propia

b. De la exclusión a la inclusión:

Córdoba (2008) refuerza las ideas anteriores señalando que la mayoría de las personas con discapacidad enfrentan condiciones que limitan y restringen su participación plena en la sociedad, debido a la imposición de barreras sociales, culturales y físicas que dificultan su acceso a diversas actividades cotidianas. Esta exclusión responde a problemas estructurales arraigados que históricamente han condicionado su integración. A ello se suma la carga de estigmas y etiquetas que, por el simple hecho de ser percibidas como diferentes, las sitúan en una posición de inferioridad, fomentando percepciones que las consideran incapaces de desarrollarse, valerse por sí mismas o alcanzar su máximo potencial.

Sandoval (2016) expone que el concepto de inclusión social se encuentra estrechamente ligado a principios como la democracia, el mercado y el estado de bienestar, y, de forma más directa, a la noción de exclusión social. Azuero (2009) señala que la inclusión social es la contracara de la exclusión, representa una respuesta a sus efectos, ya que ambos conceptos son procesos interrelacionados que deben entenderse de forma conjunta.

Rodríguez (1999) también menciona que la inclusión social es posible si se cambian las condiciones que generan exclusión. Es decir, que la forma en que está organizada la sociedad y cómo nos relacionamos puede modificarse para crear espacios más justos y accesibles para todos.

Respecto a lo anterior, Silver (1994) define la inclusión social como el proceso mediante el cual se eliminan las barreras que impiden la plena participación de las personas en la vida social, económica, política y cultural de sus comunidades. Según en el artículo de Chuaqui (2016) la inclusión social se define como una situación donde se eliminan las barreras estructurales que dificultan la realización personal de los individuos permitiéndoles ejercer sus derechos y alcanzar sus intereses manifiestos, en función de su posición estructural en distintas dimensiones sociales.

c. Fundamentos Conceptuales del Trabajo y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad:

Para abordar la inclusión laboral, es esencial comenzar por definir previamente el concepto de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (s.f) indica que el trabajo consiste en un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que contribuyen a la producción de bienes y servicios dentro de una economía, satisfacen las necesidades de una comunidad o proporcionan los medios de sustento esenciales para los individuos. Vidal et al. (2013) señalan que, el trabajo representa una actividad esencial y altamente significativa para cualquier individuo, ya que contribuye al desarrollo de la autonomía y la plena independencia, además de mejorar notablemente la calidad de vida.

La inclusión laboral consiste en brindar oportunidades de empleo estables y activas a personas con discapacidad, eliminando cualquier forma de discriminación. Esta participación les permite integrarse tanto en lo económico como en lo productivo, beneficiando principalmente su situación financiera, ya que dejan de depender económicamente de su familia y comienzan a contribuir al bienestar del hogar. Además, desde el ámbito empresarial, la inclusión laboral fortalece el principio de igualdad de oportunidades. (Organización Internacional del Trabajo, 2012). Castellanos y Quintana (2019) indican que la inclusión laboral es el proceso que facilita la contratación de personas con discapacidad, garantizando igualdad de condiciones y adaptando los puestos a sus necesidades, promoviendo la responsabilidad social empresarial. Quiñones y Rodríguez (2014) declaran que la inclusión laboral implica no solo el acceso al empleo, sino también

la permanencia, desarrollo y adaptación dentro del entorno laboral, promoviendo condiciones justas y adecuadas a las particularidades de cada trabajador.

Dentro de las normativas vigentes en Chile existe la Ley N° 21.015 de inclusión laboral, la cual establece según la (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017)

La presente ley tiene por objeto incentivar, tanto en los organismos del Estado como en empresas privadas, la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, prohibiéndose todo acto discriminatorio por su condición. Para llevar a cabo estos objetivos, se modifican una serie de cuerpos legales, destacando aquella adecuación que establece que, en caso de existir más de cien funcionarios o trabajadores, al menos el 1% de la dotación debe incluir personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, quienes deberán contar con la calificación y certificación correspondiente. Sólo por razones fundadas las instituciones públicas o empresas privadas podrán justificar el no cumplimiento total o parcial de esta normativa, existiendo medidas alternativas. Además, mandata a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y al de Desarrollo Social a evaluar cada cuatro años los resultados de la implementación de esta ley, informando al Senado y la Cámara.

d. Barreras para la inclusión laboral:

Según Tejada (2024) en Chile, la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público enfrenta múltiples barreras que dificultan su acceso y permanencia en el empleo. Entre las principales se encuentran las barreras normativas, como la limitada eficacia de la Ley N°21.015, la escasa fiscalización y la ausencia de políticas integrales y figuras clave como el gestor de inclusión. A esto se suman barreras sociales, como los prejuicios y la desigualdad en el acceso a la educación, que afectan la formación y empleabilidad de las personas con discapacidad. Finalmente, persisten barreras físicas o arquitectónicas asociadas a la infraestructura no accesible, especialmente en edificaciones antiguas, lo que impide el desplazamiento y la participación plena en los espacios laborales. Estas condiciones evidencian la necesidad de avanzar hacia una inclusión efectiva y sostenida, que no dependa únicamente del cumplimiento de una cuota legal.

Barreras actitudinales:

Dentro del ámbito de la inclusión, uno de los mayores desafíos radica en las actitudes sociales y actitudinales. En este sentido Hulatt, (2024) Define las barreras actitudinales

como obstáculos derivados de las percepciones, creencias y actitudes de las personas, que a menudo conducen a la discriminación y dificultan la comunicación eficaz, especialmente en las interacciones con personas con discapacidad. Estas barreras pueden manifestarse como estereotipos, falta de comprensión o suposiciones que limitan las oportunidades de participación e inclusión en diversos entornos.

Profundizando lo anterior, Melian (2022) afirma que las barreras actitudinales hacia las personas con discapacidad más que individuales suelen ser colectivas, es decir, se encuentran arraigadas en la sociedad generando falsas creencias principalmente negativas (inferioridad, ineficacia, incompetencia). Estas barreras actitudinales y sociales no solo afectan la interacción cotidiana, sino que también inciden de forma directa en el acceso a la educación, el empleo, la salud y la participación política.

En relación con lo anterior la Agencia Nacional de Discapacidad (2023) establece algunos ejemplos los cuales son considerados barreras actitudinales:

- **Reproducir estereotipos y prejuicios a través de mensajes, diálogos o situaciones:** Por ejemplo, la creencia de que las personas con discapacidad no pueden trabajar. Actitud paternalista o sobreprotectora. Por ejemplo: cuando se infantiliza a una persona con discapacidad.
- **Discriminación:** Directa, intencional. Se manifiesta a través de prácticas o trato “inferior”. Por ejemplo, cuando en un ámbito laboral no se asignan tareas a una persona con discapacidad por la creencia de que las va a hacer mal.
Indirecta: Prácticas o reglas aparentemente justas o neutrales, excluyen a algunas personas o favorecen de manera especial a otras. Por ejemplo: cuando no se realizan ajustes en el presentismo en un ámbito laboral o educativo frente a personas con discapacidad visceral.

Barreras arquitectónicas:

El Ministerio de Vivienda y Urbanismo (2018) define las barreras arquitectónicas como obstáculos físicos que se encuentran en calles, veredas o espacios públicos, y que dificultan que muchas personas especialmente aquellas con discapacidad o movilidad reducida puedan moverse con libertad y seguridad. Estas barreras no solo limitan el tránsito diario, sino que también afectan la autonomía y el derecho de cada persona a participar plenamente en la vida en comunidad.

Complementando lo anteriormente expuesto, Zuzunaga (2022) evidencia la existencia de diversas barreras arquitectónicas que limitan la participación plena de las personas con discapacidad. En esta misma línea, el Servicio Nacional de la Discapacidad (2010) señala que, en el contexto chileno, las barreras más comunes corresponden a:

Urbanísticas: Aquellas que se encuentran en las vías y espacios de uso público, pueden ser veredas demasiado estrechas, escalones aislados o señales verticales en medio de las veredas que obstaculizan el paso.

Transporte: Están presentes en los diferentes medios de movilización e incluyen tanto la imposibilidad de utilizar el taxi, el metro, el bus, el tren, así como los obstáculos para utilizar un vehículo privado.

Edificios: Los obstáculos se encuentran en el interior de los mismos o en los accesos de los inmuebles, a saber: escalones, pasillos, ascensores pequeños, puertas angostas, ausencia de rampas, entre otros impedimentos.

En este mismo contexto, un dato relevante entregado por SENADIS (2010) indica que: El 12,93% de la población en Chile lo que equivale a 2.068.072 personas presenta algún tipo de discapacidad, lo que implica que en uno de cada tres hogares hay al menos una persona en esta condición. Si se contrasta esta realidad con el hecho de que el 58% de los edificios en el país (cerca de 6.000 de un total que supera los 10.000) no cuenta con accesos adecuados, se hace evidente la necesidad de avanzar en la eliminación de barreras físicas.

e. El rol de los prejuicios sociales en la exclusión laboral de las personas con discapacidad:

Adanza Emplea (2023) define los prejuicios como actitudes negativas y preconcebidas hacia un grupo de personas. Estas actitudes se basan en estereotipos y pueden conducir a discriminación y trato injusto. Rubio (2005) destaca que el prejuicio puede entenderse como el resultado de una comparación entre lo que se considera propio del grupo social de pertenencia y lo que se percibe como externo a él. Al mismo tiempo, representa una forma en que dicho grupo define y justifica su posición social frente a aquello que se encuentra fuera de sus límites. En el ámbito laboral, los prejuicios sociales pueden manifestarse a través de la exclusión, la negación de oportunidades de empleo o el trato desigual hacia las personas con discapacidad. Los prejuicios también pueden llevar a la subestimación de las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad, sin considerar su experiencia o formación.

De acuerdo con esta problemática, es posible comprender cómo los prejuicios sociales se transforman en barreras reales que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Diversas entidades han abordado esta situación, subrayando las consecuencias que estos estigmas generan en el acceso y permanencia en el empleo, así lo menciona El Grupo Deutsche Krankenversicherung, (2024)

Actualmente siguen siendo muchos los prejuicios que existen en relación con el empleo y las personas con discapacidad debido a que se cree que el trabajador con discapacidad se ausentará más de su trabajo: Este es un prejuicio muy infundado y un error muy común, ya que una discapacidad no es una enfermedad sino una condición de la persona y un estado de salud permanente, esto no significa que la persona deba ausentarse más a menudo para ir al médico.

Méndez y Romo (2024) señalan que la exclusión o el desprecio por parte de compañeros y, en muchos casos, de los usuarios de los servicios, genera riesgos laborales específicos para el personal con discapacidad. Entre estos, los más frecuentes y significativos son los riesgos psicosociales y ergonómicos, que tienden a presentarse con mayor intensidad en comparación con los trabajadores sin discapacidad.

f. Perspectiva de género como construcción sociocultural en contextos de desigualdad laboral:

Diversos estudios han evidenciado que las estructuras sociales, políticas y económicas han tendido históricamente a excluir y marginar a ciertos grupos sociales. En este sentido, Salinas et al. (2024) destacan que las mujeres con discapacidad enfrentan una situación particular de vulnerabilidad, marcada por múltiples formas de discriminación. Si bien en las últimas décadas se han logrado avances en el ámbito normativo y en la formulación de políticas públicas inclusivas, las dinámicas de exclusión persisten. Estas mujeres presentan tasas más altas de desempleo, acceden con mayor dificultad a empleos dignos, perciben salarios más bajos, y tienen un acceso limitado a servicios de salud, educación y programas dirigidos a mujeres. Asimismo, se encuentran más expuestas a diversas formas de violencia y abuso, lo que evidencia una situación estructural de desigualdad interseccional.

A partir de este panorama, resulta pertinente definir el concepto de género, pues permite comprender cómo se construyen las diferencias sociales entre hombres y mujeres, y cómo estas se traducen en desigualdades concretas. Según UNICEF (2017), el género se entiende como el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las sociedades asignan de manera diferenciada a las personas, en función de lo que se considera propio de varones o mujeres. Estas características no son naturales ni universales, sino construcciones socioculturales que varían históricamente y se refuerzan a través de instituciones clave como la familia, la escuela, la religión, el lenguaje y los medios de comunicación.

En esta línea, Lamas (1996) aclara que la perspectiva de género implica distinguir entre la diferencia sexual de base biológica y las atribuciones, ideas y normas sociales que se construyen a partir de ella. Así, todas las sociedades organizan su vida en torno a dicha diferencia, interpretando las funciones biológicas como determinantes de las capacidades morales, psicológicas y sociales de cada sexo. Esta interpretación ha justificado históricamente la subordinación política de las mujeres, presentándola como una consecuencia natural e inevitable de la biología. Sin embargo, investigaciones provenientes de diversas disciplinas han demostrado que muchas de las diferencias consideradas “naturales” son, en realidad, producto de procesos culturales y sociales. La ONU (2014) declara que la perspectiva de género consiste en examinar los roles, responsabilidades y relaciones sociales de mujeres y hombres, así como los impactos diferenciados que las políticas y programas pueden tener sobre ambos, con el fin de promover la igualdad sustantiva.

Una vez comprendidos los conceptos de género y perspectiva de género, es fundamental abordar el fenómeno de la desigualdad de género. Castañeda et al. (2019) explican que esta desigualdad no se limita a la diferencia entre hombres y mujeres, sino que se entrecruza con otras variables como la etnia, la edad y la clase social, configurando al género como una categoría central que estructura las relaciones humanas en todos los ámbitos. Este ordenamiento social asigna roles y funciones diferenciadas, estableciendo jerarquías que otorgan ventajas y privilegios a unos sobre otros. En particular, en el ámbito laboral, estas desigualdades se manifiestan en la división sexual del trabajo y en los estereotipos que limitan la participación plena de las mujeres.

En efecto, Garrido et al. (2018) señalan que la división tradicional de los roles de género, que asigna al hombre el papel de proveedor económico y a la mujer la función de cuidadora ha sido una de las principales causas de su exclusión histórica del mercado laboral. Esta asignación desigual de responsabilidades ha contribuido a mantener a las mujeres alejadas de los espacios de poder y autonomía económica. Ribas y Moreno (2004) mencionan que en la Economía Social persisten desigualdades laborales entre hombres y mujeres, influenciadas por el tipo de entidad, sector y forma de contratación. Las teorías neoclásicas resultan insuficientes para explicarlas, ya que omiten factores estructurales. En cambio, las teorías feministas, culturales e institucionalistas abordan la discriminación desde una perspectiva sociocultural, destacando el papel del patriarcado, los estereotipos de género y la permanencia de intereses que reproducen estas desigualdades.

g. Impacto de la inclusión laboral en las personas con discapacidad:

La inclusión laboral de las personas con discapacidad tiene un impacto profundo tanto a nivel individual como social, ya que el trabajo no solo representa una fuente de ingreso, sino también una vía fundamental para el ejercicio pleno de derechos y la participación activa en la sociedad. Garantizar el acceso al empleo digno permite a las personas con discapacidad desarrollar su autonomía, fortalecer su autoestima y asumir un rol activo en la vida económica, social y cultural. En este sentido, Rubio (2005) destaca que el trabajo ha sido históricamente reconocido como un derecho y deber fundamental, ya que permite a las personas alcanzar independencia económica, fortalecer su autoestima e integrarse activamente en la sociedad. A través de él, se ejerce la ciudadanía, por lo que su inclusión es clave para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Uno de los aspectos más relevantes asociados al empleo es su impacto directo en la autoestima. Según Lerro (2024), la autoestima es la forma en que cada persona se percibe y valora a sí misma, en función de su aceptación, emociones, habilidades y relaciones sociales. Trabajar en la autoestima es fundamental para el bienestar general de cualquier individuo, pero adquiere una importancia aún mayor en el caso de las personas con discapacidad, quienes frecuentemente enfrentan situaciones de exclusión, prejuicios y falta de apoyos adecuados. Bajo esta perspectiva, Sunrise (2021) advierte que dichas condiciones pueden generar frustración, aislamiento y sentimientos de minusvalía, afectando directamente su percepción de sí mismas.

El entorno social juega un papel clave en este proceso. A menudo, las personas con discapacidad son vistas únicamente desde su condición, ignorando sus capacidades, deseos y potencial de desarrollo. Esta mirada reduccionista impacta negativamente en su participación en la familia, la comunidad y el mundo laboral, debilitando su autoestima. Como lo señala Rubio (2016), cuando se prioriza la discapacidad por encima del valor integral de la persona, se refuerza la idea de que su aporte es limitado, lo que contribuye a que muchas se sientan menos valiosas o capaces.

En este contexto, el empleo emerge como un factor esencial para el fortalecimiento emocional y la mejora de la calidad de vida. Arranz (2024) destaca que el trabajo no solo proporciona ingresos, sino que también incrementa la autoestima, la salud emocional y el sentido de pertenencia social. Así lo refleja un estudio citado por la autora, donde un 67% de las personas encuestadas manifestó que trabajar ha mejorado su autoestima y confianza, y un 46% señaló una mejora en su bienestar general y en sus espacios de ocio.

Asimismo, la inclusión laboral está estrechamente vinculada con el ejercicio de la autonomía. La Organización Mundial de la Salud (2001) define la autonomía como la capacidad de una persona para tomar decisiones sobre su vida y actuar en consecuencia, sin estar sujeta a controles externos innecesarios. No obstante, esta capacidad se ve frecuentemente limitada por barreras sociales, físicas y actitudinales, así como por la ausencia de apoyos adecuados. En esta línea, Verdugo et al. (2012) subrayan que “promover la autonomía no significa dejar solos a los individuos, sino proporcionar apoyos adecuados para que puedan tomar decisiones significativas sobre su vida”. Por ello, resulta fundamental que las políticas públicas no solo promuevan la inserción laboral, sino que garanticen condiciones reales de autodeterminación y participación activa.

Finalmente, Fundación Adecco (2020) sostiene que, al desempeñar un puesto de trabajo, las personas con discapacidad demuestran a sí mismas y a la sociedad su capacidad y valor profesional. El empleo no solo eleva la autoestima, sino que también rompe con estigmas sociales. Para ello, es necesario que cuenten con las herramientas y apoyos adecuados que les permitan desarrollar su labor con igualdad de condiciones, al igual que cualquier otro trabajador o trabajadora.

En suma, la inclusión laboral no es solo una cuestión de justicia social, sino una vía concreta para potenciar el desarrollo personal, emocional y social de las personas con discapacidad.

A través del trabajo, se reconoce su dignidad, se fortalecen sus derechos y se construyen sociedades más equitativas e inclusivas.

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

a. Enfoque:

El enfoque cualitativo se relaciona con el paradigma interpretativo de nuestra investigación, dado que ambos favorecen la comprensión de los significados subjetivos y las realidades vividas por los participantes en contextos específicos. Según Hernández et al. (2014) el enfoque se fundamenta en métodos de recolección de datos que no están completamente estandarizados ni predeterminados. Este proceso busca captar las perspectivas y opiniones de los participantes, incluyendo sus emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos subjetivos. También se consideran importantes las interacciones entre individuos, grupos y comunidades. Además, menciona que el investigador formula preguntas abiertas, recopila datos expresados tanto de manera escrita, verbal y no verbal, como visual, para luego describir, analizar y organizar los temas resultantes, identificando sus propias tendencias personales. Por ello, el investigador se centra directamente en las experiencias de los participantes tal como las vivieron o las sienten en el presente.

Este enfoque permite explorar la diversidad de experiencias de inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad intelectual, considerando cómo influyen las dinámicas de género y los entornos del sector comercio y servicios. Según Flick (2015), los métodos cualitativos facilitan comprender los significados atribuidos por los sujetos a sus vivencias, especialmente en contextos sociales complejos. A través de entrevistas en profundidad y análisis narrativo, buscamos interpretar estas experiencias desde una lógica comprensiva, construyendo un conocimiento situado (Pérez Serrano, 2002). Como destacan Rodríguez et al. (1999), este tipo de investigación valora la subjetividad como una fuente legítima de conocimiento, aportando así a una comprensión más humana e integradora de la inclusión laboral.

b. Alcance:

El alcance de la investigación es descriptivo, ya que busca conocer las experiencias de inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad intelectual. A través de este enfoque, identificaremos las características de los puestos laborales, examinaremos las diferencias en las experiencias según el género, evaluaremos el impacto en la calidad de vida y autonomía, y determinaremos los principales desafíos que enfrentan en su

desempeño laboral. Este análisis nos permitirá comprender mejor los procesos de inclusión y las realidades de los participantes en contextos específicos.

c. Diseño:

Para nuestra investigación se optó por realizar estudio de caso múltiple como diseño metodológico, ya que permite un análisis profundo y contextualizado de las experiencias laborales de personas con discapacidad intelectual. Yin (2014) sostiene que el estudio de caso es una indagación empírica que analiza fenómenos actuales en su contexto real, siendo especialmente útil cuando los límites entre el fenómeno y su entorno no están claramente definidos. En línea con ello, Yin (2018) señala que el estudio de caso múltiple permite comparar casos entre sí, profundizando la comprensión del fenómeno y potenciar la validez externa de los hallazgos. Por su parte, Baxter y Jack (2008) mencionan que se puede obtener una mirada integral de los fenómenos descritos. Stake (1995) plantea que el estudio de caso permite una comprensión holística e interpretativa del fenómeno, enfocándose en los significados construidos por los propios actores involucrados. Considerando estas perspectivas, este enfoque metodológico nos permite explorar, en profundidad y con atención a las particularidades contextuales, las vivencias de los participantes, incluyendo aspectos como las dinámicas de género, los desafíos laborales y el impacto en su autonomía y calidad de vida.

d. Muestra:

La muestra de esta investigación se conformó por nueve personas con discapacidad intelectual leve o moderada, entre hombres y mujeres, que cuenten con una experiencia laboral significativa en el mercado formal del área de comercio o servicios, es decir, que hayan trabajado bajo contrato legal durante un periodo mínimo de 5 meses. La selección de estos participantes se realizará mediante el método de muestreo bola de nieve, una técnica no probabilística que consiste en identificar inicialmente a un individuo que cumpla con los criterios definidos, quien posteriormente recomienda a otros posibles participantes que compartan características similares (Atkinson y Flint, 2001). Este método es especialmente útil en investigaciones cualitativas enfocadas en poblaciones específicas o de difícil acceso, como es el caso de las personas con discapacidad intelectual insertas en el empleo formal, ya que permite acceder a sujetos clave a través de redes de confianza (Biernacki y Waldorf, 1981). Asimismo, la elección equilibrada de un hombre y una mujer

responde a la intención de incluir una perspectiva de género en el análisis de sus trayectorias laborales y condiciones de inclusión.

e. Estrategias de recolección de datos:

Para esta investigación se utilizará la entrevista en profundidad semiestructurada como principal técnica de recolección de datos, ya que permitió explorar de forma flexible y profunda las experiencias laborales de personas con discapacidad intelectual. Este tipo de entrevista combina una estructura temática con la posibilidad de adaptar las preguntas al contexto y a las capacidades del participante, facilitando así la obtención de relatos significativos. Según Kvale (2011), la entrevista cualitativa busca comprender el mundo desde la perspectiva del entrevistado, mientras que Flick (2015) resalta su utilidad para captar el sentido que las personas otorgan a sus vivencias en entornos complejos. Esta técnica permitirá abordar aspectos como las relaciones laborales, el impacto de la discapacidad y las dinámicas de género, desde una perspectiva contextual y humana.

f. Tipo de análisis:

En primer lugar, se elaboró un guion de entrevista, el cual fue sometido a un proceso de validación por un juicio de expertos, con el fin de garantizar la coherencia y pertinencia con los objetivos de la investigación. Este guion se estructuró en base a las siguientes categorías analíticas: 1. Relevancia del empleo con relación a la autonomía personal. 2. Los prejuicios sociales percibidos por las personas con discapacidad intelectual. 3. Las diferencias en las experiencias laborales entre hombres y mujeres desde una perspectiva de género 4. El impacto de la inclusión laboral en la calidad de vida y autonomía de este colectivo. 5. Los desafíos específicos que enfrentan en el desarrollo de sus funciones laborales.

Una vez aprobado el guion de la entrevista por el juicio de expertos y completado el proceso de recolección de datos, se procederá a una lectura exhaustiva y rigurosa de los resultados. Seguido de esto se realizará un análisis del contenido cualitativo, según Flick (2015) este análisis se entiende como un proceso interpretativo que permite comprender el significado de los datos mediante una clasificación sistemática del discurso. Este procedimiento se basa en la codificación del material textual y en la identificación de temas o patrones recurrentes, lo cual facilita una comprensión profunda del fenómeno investigado.

g. Consideraciones éticas:

La investigación se desarrolló con seriedad y considerando cada uno de los principios éticos que contiene el trabajo con personas, especialmente cuando se trata de un grupo de vulnerabilidad como lo son las personas con discapacidad intelectual. Se entregó el consentimiento informado, asegurando que los participantes comprendieran los objetivos de la investigación, su participación voluntaria y su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Asimismo, se protegió la confidencialidad de la información, manteniendo el anonimato de los participantes y el resguardo seguro de los datos recolectados. La investigación se enfocó en promover la dignidad, el respeto y la no discriminación, evitando cualquier forma de estigmatización. Todas las decisiones metodológicas se tomarán teniendo en cuenta el bienestar de los participantes.

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS DE LOS DATOS

a. Acceso al trabajo de campo

El trabajo de campo se llevó a cabo mediante la técnica de muestreo “bola de nieve”. Para ello, se estableció contacto con instituciones que contratan a personas con discapacidad intelectual. Como método de apoyo se utilizaron las redes sociales, la radio y diferentes contactos personales y de instituciones para acceder a los posibles participantes.

En julio, se realizó una visita a un restaurante con el fin de indagar si contaba con trabajadores con discapacidad intelectual. La administración confirmó la presencia de jóvenes con este diagnóstico, por lo tanto, se coordinaron entrevistas con dos de ellos; sin embargo, surgieron dificultades en relación con los procedimientos de autorización y la institución educativa, lo que generó una confusión respecto al propósito de la investigación. Ante esta situación, se entregaron las aclaraciones correspondientes y se ofrecieron disculpas por cualquier interpretación errónea. Finalmente, se sostuvo una conversación informal con las dueñas del local, quienes señalaron que los jóvenes no contaban con las habilidades comunicativas necesarias para participar en entrevistas. En su lugar, ofrecieron la posibilidad de ser ellas quienes fueran entrevistadas; sin embargo, esta alternativa se alejaba de los objetivos planteados en la investigación que buscaba conocer las experiencias de inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad intelectual leve o moderada, que hayan trabajado bajo contrato legal, en el ámbito de comercio y servicios, desde una perspectiva de género.

En el mes de julio se estableció contacto con la primera institución de capacitación laboral para personas con Discapacidad, la cual facilitó cinco referencias de exestudiantes que se encontraban trabajando. No obstante, se presentaron dificultades, debido a que muchas de las empresas no dieron mayor respuesta para poder acceder a ellos, logrando concretar únicamente una de las entrevistas. Así mismo visitamos a una segunda institución de capacitación laboral, pero no se facilitó ninguna referencia por parte de ella.

En agosto se realizaron gestiones en otras instituciones con el propósito de obtener contactos de personas con discapacidad intelectual empleadas formalmente. En primera instancia, se acudió al hospital local, donde se presentaron diversas dificultades administrativas para acceder a información, señalándose además que los dos trabajadores con discapacidad intelectual se encontraban con licencia médica. Ese mismo mes se

efectuó una visita a una empresa forestal donde también se negó el acceso a datos, argumentando razones de confidencialidad y protocolos internos.

Tras estas gestiones, y luego de agotar distintas vías de búsqueda, incluyendo consultas en establecimientos educativos, organizaciones y redes sociales, se acudió a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de la ciudad. En esta instancia se obtuvo una respuesta favorable, indicándose la posibilidad de acceder a información de personas con discapacidad intelectual insertas en el ámbito laboral. Posteriormente, en septiembre, se concretó la entrega de un listado con trece contactos para el desarrollo de las entrevistas.

El proceso descrito evidencia las dificultades reales que enfrentan las investigaciones que buscan incluir a personas con discapacidad intelectual como participantes directos. Más allá de los desafíos metodológicos propios del muestreo “bola de nieve”, el recorrido muestra cómo barreras administrativas, institucionales y comunicacionales pueden limitar el acceso a sus voces, justamente aquellas que la investigación pretende visibilizar. Este camino lleno de gestiones, puertas cerradas, aclaraciones y replanteamiento refleja no solo los obstáculos del trabajo de campo, sino también la persistente dependencia de intermediarios para contactar a estas personas, lo que finalmente reproduce su invisibilización.

De acuerdo con todo lo anterior, es importante considerar que nuestros participantes al ser personas con discapacidad intelectual leve y/o moderada, presentan limitaciones en sus habilidades cognitivas y comunicativas. Constituyéndose en uno de los principales desafíos al momento de entrevistarlas, ya que pueden tener dificultades para comprender preguntas complejas, lo que puede condicionar a que sus respuestas sean breves de forma inconsciente o presentar dificultades para contar experiencias con cierta precisión. Es por esto por lo que se debe utilizar un lenguaje y un vocabulario sencillo, entregando ejemplos en las preguntas a realizar durante la entrevista. De igual forma, al momento de contactarlos se utilizan términos cortos y precisos. Respecto del consentimiento informado, se utilizó un documento acotado que explicita sin embargo los aspectos más relevantes como participación voluntaria, confidencialidad, anonimato, tratamiento de datos, objetivo general y específicos de la investigación.

b. Participantes del estudio.

En la tabla N°1 se describen los participantes de la investigación junto con sus principales características. Todos ellos son mayores de edad, previo al inicio de las entrevistas, se procedió a la lectura y firma del consentimiento informado. Asimismo, se les informó claramente que las entrevistas serían registradas únicamente mediante grabación de audio. La mayoría de los participantes contaba con experiencia laboral previa, principalmente en cargos relacionados con labores de limpieza y orden de productos. Durante el proceso de entrevista, se observó que algunos de ellos asistieron acompañados por sus padres o pareja, mientras que otros participaron de manera independiente.

Tabla 1: participantes del estudio.

Sujeto/Caso	Género	Edad	Diagnóstico	Ocupación	Nivel Educativo	Estado civil	Con quien vive
Sujeto 1	Masculino	36	Discapacidad intelectual	Auxiliar aseo	Educación especial	Soltero	Madre
Sujeto 2	Femenino	24	Discapacidad intelectual (Síndrome de Down)	Garzona	Escuela regular	Soltera	Ambos padres
Sujeto 3	Masculino	27	Discapacidad intelectual	Reponedor en Farmacia	Escuela regular	Soltero	Ambos padres.
Sujeto 4	Masculino	26	Discapacidad intelectual	Desempleado	Educación especial	Soltero	Ambos padres.
Sujeto 5	Masculino	25	Discapacidad intelectual	Despachador Ferretería	Educación especial	Casado	Pareja
Sujeto 6	Masculino	40	Discapacidad intelectual	Desempleado	Educación especial	Soltero	Ambos padres.
Sujeto 7	Femenino	28	Discapacidad intelectual	Auxiliar de cocinería	Educación especial	Soltera	Ambos padres.
Sujeto 8	Masculino	26	Discapacidad intelectual	Desempleado	Educación especial	Soltera	Madre y hermano.
Sujeto 9	Femenino	26	Discapacidad intelectual	Auxiliar de Sublimación	Educación especial	Soltera	Ambos padres.

c. Conversando sobre inclusión

En el siguiente apartado, se presentan y analizan los principales resultados obtenidos luego de las entrevistas realizadas; los participantes del estudio -tal como fue mencionado-, cuentan con experiencia laboral en el área de comercio y/o servicio, para algunos era su primera experiencia trabajando y otros ya contaban con antecedentes laborales. Debido a las limitaciones en el lenguaje verbal, relacionadas a los diagnósticos mencionados, algunos de los participantes dispusieron de un acompañante al momento de las entrevistas.

El siguiente análisis se organiza conforme a los objetivos específicos que guiaron nuestra investigación, que en conjunto buscó identificar las experiencias y percepciones que emergen con relación a la inclusión laboral. Para ello, se realizó un **análisis de contenido cualitativo** a través del cual se organizaron las categorías según distintas dimensiones que dan respuesta a cada objetivo específico planteado. Dichas categorías abarcan: (1) Importancia del empleo vinculado a la calidad de vida, (2) Autodeterminación y autonomía en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, (3) Acompañamiento y apoyo familiar, (4) Diferenciación de género respecto a las tareas del trabajo, (5) Desafíos laborales, (6) Prejuicios sociales y discriminación, y finalmente (7) Metas a futuro.

El análisis de este estudio se realizó principalmente desde un **enfoque deductivo**. Procedimiento que comienza con conceptos, categorías o marcos teóricos preestablecidos para guiar la revisión e interpretación de la información. Creswell y Poth (2018) afirman que el razonamiento deductivo consiste en "analizar los datos con base en ideas o categorías preestablecidas" (p. 207), lo cual posibilita comprobar la manera en que los relatos se adaptan o interactúan con esos conceptos. De igual forma, Flick (2015) indica que el análisis deductivo emplea "estructuras conceptuales preexistentes como fundamento para ordenar y examinar el material empírico" (p. 12).

1. El empleo como eje de bienestar y calidad de vida en personas con discapacidad intelectual

El trabajo se presenta como un eje central en la vida de las personas con discapacidad intelectual, no solo por su función económica, sino por su valor simbólico y social. Green et al. (2024) señalan que la importancia del empleo y la calidad del empleo se complementan para potenciar el bienestar del trabajador. Ampliando esta visión Egido et al. (2014) mencionan que la inclusión laboral va más allá de lo económico, impactando en el ámbito

emocional, social y mental; señalan que el trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino que también un medio para la realización personal y participación activa en la sociedad. En este sentido, los testimonios entregados en las entrevistas indican que el empleo es percibido como indispensable para subsistir, pues les permite pagar gastos personales y contribuir al bienestar económico de las familias, así lo expresan algunos de los entrevistados.

“Para mí es importante tener un trabajo para sobrevivir, pagar cosas personales y deudas...” (S.8)

“Para ayudar a mi familia” [Económicamente] (S.7)

“Porque eso me ayuda en la vida cotidiana” (S.9)

“Para ganar plata” (S.4)

“Vivo solo con mi señora, entonces necesito dinero, de mi familia no eh tenido mucha ayuda” (S.5)

Además de representar una contribución económica, el empleo brinda un sentido de pertenencia y utilidad. En este sentido, el participante 6 destaca la importancia que el trabajo tiene para él, asociándolo con sentirse útil y mantener el control de su vida cotidiana. ***“Para tener la mente ocupada, pero también para poder comprarse sus cosas personales” (S.6)***. Esto se apoya con lo que indica Mayorga (2018) que, a través del empleo, las personas pueden desarrollar su autonomía, sentirse valoradas y participar activamente de diversos entornos. Contar con ingresos propios permite tomar decisiones de manera libre y ejercer control en su vida cotidiana. En este sentido, el trabajo no solo facilita la autoeficacia económica, sino que también contribuye a superar situaciones de exclusión y dependencia, brindando una vida más digna y autónoma. Lo señalado adquiere relevancia cuando se trata de personas con discapacidad, puesto que son personas que se les dificulta el acceso al mundo laboral. Aun cuando la mayoría de los trabajos que desempeñan son empleos sin mayor cualificación que se desarrollan en el área de comercio y servicio, estos empleos adquieren para ello un significado profundo, al representar una fuente de reconocimiento social, y valor personal.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que el bienestar personal es una dimensión que va estrechamente relacionada con la calidad de vida y es relevante dentro de los testimonios. Según Davis (2024) se define como un estado de bienestar en cuanto a salud,

felicidad y prosperidad. Abarca contar con una buena salud mental, experimentar una alta satisfacción con la vida y tener un propósito claro.

El bienestar personal se ve estrechamente relacionado con el ayudar a los demás y participar activamente en la comunidad. El trabajo se evidencia como un medio de colaboración y autonomía que no solo les permite a las personas generar ingresos, sino que además genera bienestar emocional y social. Mafla et al. (2019) señalan que el trabajo resulta esencial para el bienestar personal, ya que el empleo no solo representa una fuente de ingresos, sino también un medio de desarrollo individual y social. Trabajar brinda estabilidad, seguridad y la posibilidad de proyectar un futuro, elementos que fortalecen la autoestima y la satisfacción personal. Así se expresan las personas entrevistadas.

“Si, para ayudar a los colegas, porque a veces hay mucha pega” (S.1)

“Es importante porque para la persona con discapacidad es muy difícil que le den trabajo” (S.3)

“Para tener la mente ocupada, pero también para poder comprarse sus cosas personales” (S.6)

A partir de las palabras de los participantes, se constata que el trabajo representa mucho más que una retribución económica. Implica sentirse parte de algo, ser reconocido y valorado, aspectos que impactan directamente en la mejora de su calidad de vida.

La Organización Mundial de la Salud (2012) define la calidad de vida como la percepción que tiene un individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones.

Las oportunidades laborales generan un impacto positivo el cual se vincula con la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, el empleo no solo genera ingresos, sino también un grado de sentirse útil y emocionalmente felices. Akkerman et. al (2018) mencionan que el permitir que las personas con discapacidad intelectual trabajen y actúen con autonomía favorece para que se sientan eficaces, capaces de afrontar retos y conectados con los demás es fundamental ya que contribuye a su satisfacción laboral y aumenta su calidad de vida, debido a que les permite desarrollar sus habilidades.

De esta forma las personas entrevistadas mencionaron que tener un empleo les permite estar en un estado emocional positivo donde predomina la felicidad y la confianza en sí

mismos, de igual forma esto les ha permitido coincidir con personas y formar amistades a lo largo de su vida.

“Me da alegría trabajar” (S.3)

“Me sentía feliz cuando trabajaba” (S.4)

“Me sentía en confianza y tranquilo” (S.8)

“Me ha traído grandes amistades en el mundo” (S.3)

**“Me gusta conocer gente y tengo muchas personas que me hacen sentir contenta”
(S.2)**

El empleo para las personas con discapacidad intelectual de acuerdo con lo que hemos visto constituye mucho más que una fuente de ingresos: es una vía de inclusión, lo que les permite sentirse útil, parte de la sociedad y reconocido por sus habilidades lo que fomenta su calidad de vida y bienestar personal.

Núñez. (2020) destaca que la identidad social de las personas con discapacidad no se produce automáticamente por la presencia de una limitación física o intelectual; se construye socialmente a través de interacciones, significados compartidos, experiencias comunes y procesos de pertenencia que se dan principalmente en contextos micro sociales. Núñez menciona que la identidad que suele provenir de la sociedad es frecuentemente errónea o reduccionista, por lo que el grupo necesita espacios propios para generar una identidad colectiva desde su experiencia, agencia y cotidianeidad.

Por lo tanto, el empleo sitúa un espacio central en la construcción de identidad social para las personas con discapacidad, debido a que entrega la posibilidad generar interacciones significativas, reconocimiento y participación, cuando se inserta al ámbito laboral, se desafían los estigmas y los roles que les asocia la sociedad, dando la oportunidad de demostrar sus capacidades, asumir responsabilidades, fortaleciendo la autoestima y el sentido de pertenencia.

2. Autodeterminación y autonomía en la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

La autodeterminación se refiere a la capacidad de una persona para actuar como el principal agente causal de su propia vida. Implica tomar decisiones basadas en las

propias preferencias, intereses y valores, sin una influencia externa excesiva que limite su autonomía personal. (Wehmeyer, 1996 p. 24).

Siguiendo la misma línea de análisis Vived (2011) señala que la autonomía es uno de los componentes básicos de la autodeterminación. Menciona que la autonomía personal puede entenderse como la capacidad que posee una persona para llevar una vida lo más plena y autosuficiente posible. Berzosa (2024) define la autonomía como la capacidad y el derecho que tienen las personas para tomar decisiones por sí mismo. Vived destaca que las habilidades de autonomía personal para personas con discapacidad intelectual se entienden de diferentes formas, constituyendo como objetivos distintos aspectos de la conducta adaptativa (actividades de la vida diaria relacionadas con la alimentación, aseo, vestido; preparación de comidas; mantenimiento de la casa; etc.).

Acosta (2025) menciona que la autonomía financiera se refiere a tener suficiente dinero para cubrir los gastos personales sin tener que depender de otra persona en el sentido económico. De acuerdo con los relatos de los participantes, esta autonomía económica se expresa por medio del manejo del dinero, como disponer de ingresos que permiten el aporte económico a la familia, gastos personales y que genera un grado de responsabilidad financiera para ayudar al pago de arriendo u gastos en el hogar.

En este sentido de acuerdo con las entrevistas realizadas se entiende que la autonomía de los participantes se refleja en lo económico y lo personal.

“Yo, cuando invito a comer a mis padres a comer o cuando hay cosas que faltan en la casa” (S.2)

“He decidido siempre, gano mi dinero. Yo administro y si falta algo lo compro” (S.3)

“Solo, yo pago con tarjeta y efectivo también, se cuánto tienen que darme de vuelto” (S.4)

“Antes decidía yo solo, ahora debo pagar arriendo” (S.5)

“No soy mucho de gastar dinero como que más lo ahorraba, no le daba mucho uso” (S.8)

“Compraba mis cosas personales y también ayudaba a mis padres” (S.9)

Además de generar autonomía económica, tener un trabajo y recibir remuneración genera emociones como felicidad al poder decidir en que gasta su dinero, impactando en la autonomía personal, así lo menciona el entrevistado N°3 **[Decidir en que gastar el dinero]**

“Felicidad, porqué me lo gano con esfuerzo y no le rindo cuentas a nadie” (S.3). En este punto Gustafsson et.al (2018) establecen que recibir un salario implica de esta forma reconocer el esfuerzo y capacidad de los trabajadores y trabajadoras, destacando que recibir remuneración tiene un valor simbólico y emocional.

De acuerdo con las habilidades de autonomía personal, vinculadas al área laboral, Vived (2011) menciona que las competencias laborales abarcan tanto las destrezas propias del puesto como el comportamiento social apropiado y otras habilidades vinculadas al ámbito del trabajo. Dentro de estas últimas destacan aspectos como completar las tareas asignadas, comprender y respetar los horarios, solicitar apoyo cuando sea necesario, aceptar retroalimentación y mejorar el desempeño, gestionar el dinero, identificar recursos financieros y aplicar habilidades académicas funcionales. También incluyen las capacidades para desplazarse hacia y desde el lugar de trabajo, prepararse para la jornada laboral, autorregularse en el desempeño e interactuar adecuadamente con los compañeros.

En relación con lo anterior, algunos entrevistados indican comprender las tareas asignadas y conocer sobre sus horarios laborales:

“Yo hago aseo arriba y en la sala de estudiantes, estoy de punto fijo en la mañana” (S.1)

“Soy garzona y atiendo a clientes, algunas veces mi colega me ayuda” (S.2)

“Soy asistente de farmacia, par-time trabajo 30 horas semanales” (S.3)

“Trabajo en patio cargando los vehículos con un compañero y el jefe de patio cargando materiales como planchas de zinc, cemento y todo tipo de materiales, a los clientes le pasan una boleta donde sale todos los tipos de materiales que llevan y la cantidad y ahí voy cargando” (S.5)

Respecto de la toma de decisiones, Dougherty y Pfaltzgraff (1993) la definen como un acto de elegir entre alternativas posibles sobre las cuales existe incertidumbre para generar bienestar. Con respecto al análisis de los testimonios, se evidencia que las personas entrevistadas muestran cierto grado de autodeterminación al momento de tomar decisiones, aunque este se ve condicionado por su diagnóstico:

“Yo solo salgo al centro o a ver ropa a la americana” (S.1)

“Voy solo, me eh comprado un juego de lavadora y secadora” (S.5)

“Postule para tener mi propia casa” (S.6)

“Depende si necesitaba algo yo lo planificaba e iba solito” [En referencia a comprar cosas personales] (S.8)

“Si, a veces compro, me mandan al supermercado” (S.1)

Profundizando la línea de análisis, la Asociación Americana de Psiquiatría (2013) señala que, en la vida adulta las personas con discapacidad intelectual leve requieren de apoyos para la toma de decisiones vinculadas a la salud y aspectos legales. En el caso de la discapacidad intelectual moderada, se indica que pueden desempeñar tareas que demanden habilidades comunicativas y conceptuales básicas, pero que necesitan un acompañamiento constante. Boada et. al (2014) plantean que las personas con discapacidad intelectual frecuentemente son tratadas como objeto de cuidado, desarrollando un rol pasivo, lo que dificulta la posibilidad de fomentar la autonomía en ellos. La misma autora también destaca que la familia toma un rol fundamental en este proceso, ya que es el principal agente para fomentar y fortalecer hábitos de autonomía.

En definitiva, la autodeterminación emerge como un concepto más amplio y complejo que la autonomía personal. A partir de los relatos, es posible observar que las personas con discapacidad intelectual enfrentan mayores dificultades para desarrollar autodeterminación; sin embargo, en varios casos sí logran alcanzar ciertos niveles de autonomía personal y económica.

3. Acompañamiento y apoyo familiar

El apoyo familiar es definido por Asprona (2025) como un conjunto de acciones, actitudes y recursos que las familias ofrecen a sus miembros con discapacidad para que puedan desarrollarse, tomar decisiones y vivir una vida plena.

Los participantes, al momento de la entrevista, vivían con sus familias, las cuales se manifiestan como un soporte esencial para ellos. En efecto, al momento de ser contactados para la entrevista era la familia quien actuaba como mediador y facilitador comunicativo. Los participantes dan a conocer que sus familias actúan más bien como un ente protector que les ayuda a generar redes de apoyo lo que contribuye a realizar actividades diarias como movilizarse, realizar compras o incluso administrar el dinero. Asimismo, los entrevistados mencionan que estas actividades en su mayoría, las realizan acompañados por su padre/madre y/o tutores.

“No, mi mami la maneja, porque yo la gasto en puras tonteras” (S.1)

[Relacionado a las compras] “Voy acompañado con mi mami ya que solo no puedo porque no se ni la clave, ella se sabe la clave” (S.1)

“Me va a dejar mis padres, cuando mi padre no me puede ir a dejar voy en taxi (taxista conocido) o con mi mamá” (S.2)

“Cuando es con vuelto necesito ayuda, no sé cuándo tienen que darme de vuelto” (S.3)

La familia permite que las personas con discapacidad puedan desenvolverse, aunque muchas veces sea de forma guiada les permite generar confianza y seguridad para lograr enfrentar desafíos. El Instituto Tobías Emanuel (2020) afirma que la familia es el referente y soporte más importante para las personas con discapacidad su presencia es insustituible para el desarrollo socioafectivo. Pero no porque esperen un trato diferenciado o una actitud sobreprotectora sino, por el contrario, porque de ella se debe derivar un trato que posibilite el desarrollo de sus potencialidades y capacidades para desenvolverse socialmente. Su presencia es relevante para promover las condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

Como se menciona anteriormente el rol de la familia se presenta como eje primordial en el desarrollo de la autonomía de las personas con discapacidad intelectual, pero también pueden surgir situaciones que son perceptibles como la familia, por un lado, funciona como una red de soporte esencial al ofrecer acompañamiento, contención emocional y mediación con el entorno. Estos comportamientos hacen posible la participación en el trabajo y en la vida diaria. Sin embargo, esta misma mirada de protección puede convertirse en un obstáculo cuando se traduce en decisiones que deben ser tomadas por el propio individuo, las limitaciones excesivas o incertidumbre permanente acerca de sus habilidades. La línea divisora que existe entre proteger y sobreproteger presenta dificultades precisamente en situaciones en las que la preocupación por el riesgo coexiste con el deseo de cuidar. Es importante reconocer que la autonomía no significa la falta de apoyos, sino más bien contar con apoyos que sean adecuados para la toma de decisiones, el aprendizaje y el convivir cotidianamente. Por lo tanto, la diferencia entre un acompañamiento y una relación sobreprotectora no está en el apoyo, si no en la medida de control que se ejerce sobre la capacidad del individuo para decidir, cometer errores y participar plenamente.

La frontera entre la protección y sobreprotección en las personas con discapacidad es un tema complejo que trasciende históricamente debido a las creencias que existen y las barreras u obstáculos que interponen las familias y cuidadores, Macías et.al. (2025) mencionan que la sobreprotección constituye un factor crítico en el desarrollo de la dependencia en personas con discapacidad física y cognitiva, afectando tanto al paciente como a sus padres. A pesar de que muchos de estos adolescentes poseen las habilidades necesarias para desempeñar actividades cotidianas, el exceso de cuidado obstaculiza el desarrollo de su autonomía y limita su crecimiento personal. Movidos por el temor y el afán de protección, los padres suelen asumir que sus hijos no son capaces de realizar ciertas actividades por sí mismos, restringiendo sus oportunidades de explorar y fortalecer sus capacidades.

Un alto nivel de sobreprotección en las personas con discapacidad intelectual puede llevar al paternalismo. Según Gómez (2022) el paternalismo se entiende como un modelo jurídico y social, donde se expone una visión protectora, donde la persona con discapacidad debe ser tratada con cuidado y controlada. Gómez señala que es un modelo de relación y regulación basado en la protección excesiva, la sustitución de la voluntad y la falta de reconocimiento de la autonomía de las personas con discapacidad intelectual.

McDonough y Taylor (2021) señalan que el paternalismo sigue siendo una práctica frecuente y profundamente instalada en la vida de las personas con discapacidad intelectual, especialmente en contextos educativos. Los mismos autores argumentan que basar el paternalismo en nociones restringidas de normalidad cognitiva resulta limitado y problemático.

4. Diferenciación de género respecto a las tareas del trabajo.

El Ministerio de Agricultura (2023) define las diferencias de género en los puestos de empleo como brechas de género que se refieren a las diferencias medibles entre hombres y mujeres en términos de diversas variables como la participación laboral, salarios, acceso a la educación. De esta misma forma SERNAMEG (2024) respalda que aún existe brecha salarial de género, a nivel mundial, las mujeres siguen ganando menos que los hombres por el mismo trabajo o trabajo de igual valor, lo que perpetúa la desigualdad económica. Por otra parte, la discriminación laboral, las mujeres todavía enfrentan discriminación en el lugar de trabajo en forma de sesgo de género, acoso sexual, falta de oportunidades de ascenso y dificultades para conciliar la vida laboral y personal, etc.

En la misma línea Ribas y Moreno (2004) advierten que en la economía social persisten diferencias entre hombres y mujeres según el tipo de entidad, sector y forma de contratación. Estas desigualdades evidencian una diferenciación de roles influida por factores socioculturales. Las teorías feministas atribuyen esta situación a la estructura patriarcal y a los estereotipos de género que limitan la participación femenina. Asimismo, las perspectivas institucionalistas establecen que ciertos grupos mantienen estas desigualdades, manteniendo la segregación laboral entre ambos sexos.

En relación con los entrevistados, se muestran diversas percepciones y experiencias en relación con la diferenciación de género en el trabajo, una parte de ellos manifiestan que en sus espacios laborales hay una tendencia hacia la igualdad en términos de que no existe malos tratos o discriminación. Por otro lado, mencionan que existen prejuicios y estereotipos de género en torno a la asignación de tareas dentro del trabajo.

“Las mujeres no echaban las frutas a las cosas, el de separar lo hacíamos juntos, pero lo otro no por el peso, ellas querían, pero no las dejaban” (S.4)

“Los hombres hacemos los trabajos pesados y las mujeres no pueden” (S.5)

“Es que muchas veces la gente discrimina, como que son machistas y dicen esto tiene que hacerlo un hombre” (S.3)

Los entrevistados a través de estos testimonios dan cuenta que en el ámbito laboral chileno persisten la diferenciación de roles. Según la Organización Internacional del Trabajo (2021), las personas con discapacidad tienen una tasa de desempleo más alta que las personas sin discapacidad, y cuando encuentran trabajo, suelen ser empleos de menor calidad, con salarios más bajos y menos beneficios. De igual forma, Ramírez y Rodríguez (2025) mencionan que las mujeres no solo enfrentan barreras en el mercado laboral, sino que además tienen una sobrecarga de trabajo no remunerado, lo que les dificulta aún más acceder a empleos formales.

Abordando con mayor detalle el análisis, Alcázar (2023) señala que frente a las diversas formas de discriminación y violencia que enfrentan, resulta imprescindible adoptar un enfoque interseccional que permita comprender cómo se articulan las categorías de diferenciación social y el género en la experiencia de las mujeres con discapacidad. La Convención de derechos de las Personas con Discapacidad (2016) indica que:

El concepto de discriminación interseccional reconoce que las personas no sufren discriminación como miembros de un grupo homogéneo, sino como individuos con identidades, condiciones y circunstancias vitales multidimensionales. Reconoce las vivencias y experiencias de agravamiento de la situación de desventaja de las personas a causa de formas de discriminación múltiples e interseccionales, que requieren la adopción de medidas específicas con respecto a la recopilación de datos desglosados, la consulta, la formulación de políticas, la ejecutabilidad de las políticas de no discriminación y la provisión de recursos eficaces. (p.5)

Cavalcante (2018) establece que las mujeres con discapacidad se enfrentan a múltiples obstáculos sociales y todavía no alcanzan un trato equitativo. Sobre ellas recaen estereotipos negativos que reproducen discriminación, como considerarlas una carga, tratarlas como si fueran eternamente dependientes o asumir que no pueden acceder a la educación ni al empleo. La misma autora señala que, la experiencia está marcada por la interacción simultánea de la discriminación de género y la dirigida hacia la discapacidad, lo que genera formas particulares de exclusión. Por lo tanto, las dinámicas interseccionales pueden manifestarse en diversas esferas, como mayores barreras para insertarse en el mercado laboral, dificultades para acceder a la justicia e incluso prácticas vulneratorias como la esterilización impuesta por familiares o tutores.

Es importante precisar que nuestra investigación no aborda la discapacidad en general, sino que se centra específicamente en discapacidad intelectual, diagnóstico que conlleva desafíos particulares en los procesos de inclusión, apoyo y acompañamiento laboral. Villaro y Galindo (2012) indican que desde una perspectiva de género, las mujeres con discapacidad intelectual enfrentan una triple discriminación, por ser mujeres, por presentar una discapacidad y que esta sea discapacidad intelectual. Lo que limita significativamente sus oportunidades de acceso y permanencia en el empleo. En este contexto, el trabajo remunerado se reconoce como una herramienta clave para el empoderamiento, la autonomía personal y la inclusión social. Por otro lado, autoras destacan que esta intersección no solo restringe el acceso a la empleabilidad, sino que también resulta en una carencia de ciudadanía, invisibilidad en las políticas públicas, escasas oportunidades educativas y un incremento de la marginación hacia roles domésticos e interdependencia económica. Por lo tanto, su participación laboral se ve especialmente limitada.

5. Desafíos laborales.

Talos (2024) define los desafíos laborales como cualquier problema que enfrentan los empleadores y que limita la capacidad de cualquiera de las partes para alcanzar el éxito. Estos desafíos pueden actuar como un obstáculo, reduciendo la productividad, perjudicando la comunicación. Los discursos de los entrevistados muestran las dificultades que se presentan constantemente para acceder al empleo y para mantener el empleo. Así lo menciona Campos (2024) Uno de los principales problemas que afectan a la empleabilidad de las personas con discapacidad es la dificultad para encontrar trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas con discapacidad tienen una tasa de desempleo más alta que las personas sin discapacidad, y cuando encuentran trabajo, suelen ser empleos de menor calidad, con salarios más bajos y menos beneficios. Por lo mismo la empleabilidad de las personas con discapacidad no perdura por mucho tiempo debido que la falta de adaptación de las empresas a la diversidad funcional de sus trabajadores no es la adecuada. Muchas empresas no cuentan con las condiciones de accesibilidad, seguridad y ergonomía necesarias para que las personas con discapacidad puedan desempeñar su trabajo de forma óptima y cómoda.

Al momento de la entrevista un total de 3 participantes se encuentran desempleados lo que agudiza la exclusión que enfrenta una persona con discapacidad. Además, esta situación refleja que, aunque existen oportunidades laborales, estas son frágiles y poco sostenibles en el tiempo; Muñoz et al. (2013) subrayan que las personas con discapacidad enfrentan significativos obstáculos para integrarse en el mercado laboral, mientras que Durán et al. (2022) respalda que, en el ámbito laboral, las personas con discapacidad enfrentan diferentes obstáculos, entre ellos patrones persistentes de discriminación y elevadas tasas de desempleo.

“Trabajé con contrato, pero después con la pandemia no pude más” (S.4)

“Me cortaron sin pleno aviso, llamaron a mi mamá nomas y le dijeron está despedido” (S.6)

“Me encuentro cesante” (S.8)

“Ahí voy a ver en que puedo trabajar” (S.6)

Desde otra perspectiva, y poniendo como foco al empleador, uno de los factores que más se repite y se presenta como desafío es la falta de información y capacitación sobre lo que es trabajar con personas con discapacidad intelectual respecto a cuáles son sus

capacidades y habilidades. Mora y Morales (2023) reafirma que las personas con discapacidad padecen fuertes estigmas debido a sus características, que los dejan fuera de diversos lugares y grupos dada su condición, así como, también, existe la posibilidad de no ejercer plenamente sus derechos. Continuando con esta reflexión, Mayorga (2018) destaca que la inclusión laboral no se limita solamente a garantizar condiciones de trabajo equitativas, sino que implica también reconocer y valorar la participación en aspectos sociales del entorno laboral. De esta forma, la persona con discapacidad es reconocida como un integrante más del equipo. Esto no supone negar las diferencias existentes, sino comprender que aquellas particularidades deben considerarse un aporte valioso y no una causa de exclusión dentro del ámbito laboral.

“No sabían que era trabajar con una persona con discapacidad “(S.3)

“Las personas con discapacidad quieren trabajar de guardia tienen su curso y el examen psicológico y los empleadores no le quieren dar el trabajo” (S.3)

“Hacían comentario porque yo tenía 19 años entonces decía está expuesto a las niñas menores de edad, No es tanta la diferencia y lo puedo engatusar” (S.3)

En síntesis, si bien el acceso al empleo es una barrera persistente, los prejuicios, malos comentarios y creencias se complementan y ocasionan que en muchos de los puestos laborales las personas con discapacidad intelectual se sientan discriminadas y desconfiadas de sus propias habilidades. Además, se muestra que la inclusión de personas con discapacidades en el ámbito laboral todavía existe barreras que van más allá de lo legal y se ubican en lo cultural y actitudinal. Los temores infundados, los prejuicios y la desinformación siguen dando forma a decisiones laborales injustas, aun cuando las personas satisfacen todos los requisitos formales para ocupar un puesto. Por lo tanto, las experiencias vividas no solo muestran discriminación directa, sino que también revelan la continuidad de estereotipos que limitan la participación total de estos empleados. Detectar los obstáculos es un paso para avanzar hacia entornos laborales inclusivos, donde se ejerza el derecho al trabajo sin limitaciones ni prejuicios sociales.

6. Prejuicios sociales y discriminación.

Adanza (2023) define los prejuicios sociales como actitudes negativas y preconcebidas hacia un grupo de personas. Estas actitudes se basan en estereotipos y puede conducir a la discriminación y trato injusto. De acuerdo con lo anterior y con el análisis de los relatos entregados se evidencian experiencias de discriminación y maltrato en el entorno laboral.

Aunque las descripciones son breves, se deja ver una relación de desigualdad de poder, donde algunos participantes son objeto de burlas y menosprecio. Se reflejan prejuicios y estigmatización, al asociar automáticamente la discapacidad con una carencia o limitación física, reforzando estereotipos sobre la discapacidad.

A través del relato del sujeto 3 se pone en evidencia cierta desinformación sobre los tipos de discapacidad y sus características, lo que refleja en una visión generalizada.

“Me miraban las manos y todo y me dijeron ¿qué te falta a ti?” (S.3)

“Nosotros pensábamos, cuando dijeron que eras una persona con discapacidad, que te faltaba una extremidad” (S.3)

“Me miraban y me decían ¿puedes levantar cajas?” (S.3)

Vidal y Cornejo (2016) respaldan que las personas con discapacidad son estigmatizadas por el hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad, lo que genera actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad; conductas derivadas de mitos, creencias y supersticiones.

“Un compañero me molestaba” (S.2)

“Algunas veces me trataron como el ajo, se burlaban de mi por la forma de caminar o hablar” (S.6)

“Me miraban por arriba del hombro me trataban como que yo era menos y basureaban el piso con uno” (S.6)

“Del primer día que entré me empezaron a hacer bullying, desde el primer día” (S.6)

En síntesis, en las experiencias analizadas, se advierte que persisten los prejuicios y estigmas hacia las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Estos prejuicios están basados en la desinformación y la asociación errónea de déficit, generando discriminación, maltrato y exclusión. Las actitudes de burla y menosprecio relevan una clara desigualdad de poder, del mismo modo, la visión social de la discapacidad continua desde las limitaciones, más que desde la diversidad que existe en la sociedad. Finalmente, en trabajos de baja cualificación se mantienen estos estereotipos y las falsas creencias de la infravaloración de sus habilidades, lo cual mantiene prácticas discriminadoras, que dificultan la inclusión plena, el reconocimiento y el valor de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral.

7. Metas y objetivos a futuro.

Según Nebreda (2025) las metas personales son los propósitos, deseos u objetivos que un individuo se plantea en su vida y hacia los cuales orienta sus esfuerzos, acciones y recursos con el fin de conseguirlos. El trabajo es un medio muy importante que contribuye a que las personas puedan alcanzar estas metas y objetivos, Ojeda (2024) menciona que el empleo está directamente relacionado con la satisfacción personal y el desarrollo integral del individuo; además, al involucrar una remuneración aporta una estabilidad y una mejor calidad de vida (pp.73).

Algunos de los entrevistados mencionan que sus proyecciones están centradas más bien en conseguir una estabilidad laboral lo que les genera una seguridad económica.

“Cuando me retire me gustaría sacar licencia para trabajar de taxi o chofer de buses” (S.1)

“Quiero trabajar de reponedor en un supermercado” (S.4)

“Que no me falte la pega nomas, seguir con mis colegas en la pega que estoy” (S.5)

“Trabajar en un restaurant” (S.7)

“Encontrar un trabajo bueno y estable y después conformar una familia” (S.8)

“Tener un trabajo fijo en una tienda del mall y de sueño me gustaría tener un local propio de fotografía” (S.9)

Asimismo, otros entrevistados mencionan que sus objetivos están orientados a tener una casa propia lo que les proporciona una seguridad y estabilidad material.

“Me gustaría comprarme un terreno para el campo” (S.1)

“Tener mi casa propia y tener licencia de conducir, además aprender el inglés” (S.3)

“Tener mi casa propia y trabajar, arreglar la casa y tener un negocio propio” (S.6)

En términos generales, los relatos muestran que las metas individuales de las personas con discapacidad intelectual se orientan principalmente a obtener estabilidad económica y laboral, todo esto a ellos les otorga un sentido de seguridad y realización.

Para finalizar, es evidente que el trabajo no solo representa una fuente de ingresos, sino también, un medio para alcanzar el desarrollo y satisfacción personal, en este sentido, los

participantes expresan aspiraciones relacionadas al ámbito laboral y material, destacando el deseo de contar con una vivienda propia o generar un negocio. Estas metas a largo y/o mediano plazo reflejan el deseo de generar un alto nivel de autonomía y bienestar, elementos de suma importancia para las personas con discapacidad intelectual. Ser autónomos, de cierto modo, significa poder tomar decisiones claras y conscientes, asimismo, permite participar activamente de la comunidad fomentando la inclusión social y autoestima.

CAPÍTULO: CONCLUSIÓN.

El propósito de esta investigación fue analizar las experiencias de inclusión laboral de hombres y mujeres con discapacidad intelectual. Para ello, se realizó un análisis de las condiciones subjetivas y objetivas del proceso de inserción laboral a través de entrevistas semiestructuradas a nueve personas. Los resultados analizados muestran avances en esta materia, pero de igual forma se evidencian barreras estructurales, actitudinales y culturales que dificultan el disfrute pleno del derecho al trabajo para este grupo de la población.

El estudio revela que la inclusión laboral está caracterizada por tensiones entre la práctica diaria y el discurso institucional. A pesar de que existen marcos normativos, políticas públicas y discursos a favor de la inclusión, las experiencias narradas por los participantes evidencian que estas medidas son insuficientes o frágiles. La inclusión laboral continúa estando sujeta a la voluntad individual de los empleadores, puesto que las excepciones de la ley de inclusión así lo permiten, lo que no garantiza un sistema establecido con condiciones justas y sostenibles para las personas con discapacidad intelectual. Esta incongruencia entre lo que se dice y la realidad incide directamente en la experiencia subjetiva de la inclusión, provocando situaciones inestables y, en ciertos casos de vulneración.

Con relación a la importancia que le otorgan los entrevistados al empleo, los resultados muestran que lo consideran una herramienta fundamental en sus vidas. Los nueve entrevistados, perciben que tener un empleo no es solo contar con un ingreso económico, pues el trabajo se constituye en un símbolo de pertenencia y validación social. En diversas ocasiones, los entrevistados mencionan como el empleo les ha permitido incrementar su participación social, autoestima y toma de decisiones. Estos testimonios reafirman que la inclusión laboral no solo genera consigo un impacto económico, sino que también es un factor clave en la mejora general de la calidad de vida.

A pesar de ello, esta importancia subjetiva coexiste con más limitaciones. Uno de los aspectos más relevantes es que el ingreso y continuidad en el mundo laboral de las personas con discapacidad intelectual depende de factores externos, como lo son la familia y empleadores. Por lo tanto, la autonomía que las personas participantes desarrollan aún está en proceso y requiere de la disposición de otros, algo que no siempre está asegurado, como por ejemplo la mirada paternalista que prevalece en las familias de acuerdo con las experiencias conocidas y respaldadas por la literatura. Este aspecto es particularmente

importante, puesto que se evidencia la necesidad de políticas de inserción laboral pero también de acompañamiento constante en el trabajo pues no puede separarse del reconocimiento del empleo como un medio para la autonomía.

En cuanto a las diferencias en las experiencias laborales entre hombres y mujeres, y desde una perspectiva de género se evidenciaron diferencias importantes. Aunque hombres y mujeres mencionaron obstáculos similares como la desvalorización de sus habilidades, las mujeres entrevistadas nombraron más situaciones relacionadas con estereotipos de género. Estas están relacionadas principalmente con la distribución de tareas que son consideradas menos exigentes físicamente. Por otra parte, los hombres relataron experiencias en las que se les asignaba una carga física más elevada, lo cual también afianza estos estereotipos. Estas disparidades demuestran que no es posible estudiar la inclusión laboral sin tener en cuenta como las construcciones sociales de género influyen en cómo se percibe y trata a cada trabajador, es decir la relevancia de la interseccionalidad al observar fenómenos como la inclusión de personas con discapacidad, donde el género cobra relevancia especial.

Los participantes afirmaron que el trabajo les brinda motivación, bienestar emocional, estabilidad y más participación en la sociedad. El hecho de sentirse útiles y valorados por sus compañeros y empleadores se presenta como un elemento clave. Sin embargo, las experiencias de trato desigual, discriminación e incomprensión limitan este impacto positivo. En muchas ocasiones, estas circunstancias producen inseguridad, frustración o estrés, lo que impacta la percepción de bienestar en el ámbito laboral. En otras palabras, el trabajo puede mejorar la calidad de vida, pero ese efecto es más significativo y estable si las condiciones laborales son realmente inclusivas.

Respecto de los principales desafíos laborales enfrentados por los entrevistados, surgió la dificultad de acceder, pero sobre todo permanecer en trabajos formales, lo cual está vinculado con los prejuicios sociales, las escasas oportunidades para una formación laboral apropiada y la baja expectativa de rendimiento por parte de los empleadores. Estas son barreras que sin duda limitan las oportunidades de progreso hacia una inclusión laboral completa y sostenida, además de obstaculizar el desempeño diario.

Profundizando en los prejuicios sociales que mencionan los participantes del estudio, algunos de los relatos revelan que persisten conceptos incorrectos acerca de sus habilidades, como la suposición de que necesitan supervisión continua, de que no son

capaces de aprender nuevas tareas o que su rendimiento será siempre menor que el de otros empleados. Estas ideas preconcebidas tienen un impacto negativo en la confianza de los participantes, restringen las posibilidades de promoción o diversificación de roles y perpetúan dinámicas encubiertas de exclusión. Aunque la discriminación no siempre se expresa de manera abierta, se puede manifestar mediante prácticas diarias a pequeña escala que limitan las oportunidades de desarrollo en el trabajo.

Por otra parte, este estudio posibilitó no solo entender las vivencias de inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual desde una perspectiva de género, sino también pensar críticamente acerca del papel educativo que tiene la educación diferencial en la formación de profesionales capaces de fomentar procesos eficaces para pasar a la vida adulta y al ámbito laboral. Los relatos analizados demuestran que el trabajo es clave para alcanzar la autodeterminación, la autonomía y la participación social, lo cual confirma que la inclusión laboral no puede considerarse como un resultado aislado, sino como el fruto de trayectorias educativas deliberadas, sistemáticas y enfocadas en la adquisición de competencias sociolaborales.

En este contexto, los resultados afectan directamente al plan de formación de la carrera, ya que exigen que la capacitación docente incluya específicamente tácticas pedagógicas, metodológicas y prácticas que favorezcan la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual. Las materias relacionadas con habilidades de adaptación, preparación para la vida autónoma, orientación laboral y social, trabajo en redes comunitarias y prácticas en situaciones reales de trabajo son fundamentales para que los futuros docentes diferenciales desarrollen las capacidades necesarias para crear apoyos, eliminar obstáculos y asistir a procesos de inserción y continuidad en el empleo. Así, la capacitación inicial no solo enseña saberes teóricos, sino que también permite llevar a cabo intervenciones específicas con el objetivo de lograr una inclusión efectiva.

Por lo tanto, esta tesis se establece como un nexo entre la capacitación académica y el objetivo final de la educación especial: mejorar la calidad de vida, fomentar la participación en la sociedad y promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Por tanto, se sugiere reforzar la articulación entre el currículo formativo y las exigencias laborales, fomentando una preparación profesional que incorpore el enfoque de género, la perspectiva de derechos y el trabajo intersectorial. Así, los profesores diferenciales

desempeñarán un papel activo en la creación de trayectorias laborales con dignidad y significado.

En resumen, los resultados del estudio permiten concluir que, aunque se han logrado avances significativos en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, en nuestro país sigue siendo un proceso en desarrollo con brechas notables. Los relatos recopilados demuestran que el trabajo tiene un valor significativo para los participantes, particularmente en términos de bienestar y autonomía; sin embargo, su acceso y continuidad todavía dependen de transformaciones a nivel cultural, organizacional y estructural. De igual forma, incluir una perspectiva de género posibilita la visibilización de desigualdades que, en muchas ocasiones, se mantienen naturalizadas en el entorno laboral. Por lo tanto, es fundamental fortalecer las políticas y las prácticas que promueven una inclusión laboral digna. De esta manera, las personas con discapacidad intelectual tendrán la posibilidad de ejercer su derecho al trabajo de forma integral y llevar a cabo proyectos de vida independientes y significativos para ellos.

Reflexiones y aportes

Esta investigación permitió conocer las experiencias laborales de personas en situación de discapacidad, pero además contribuyó a la reflexión, como profesoras diferenciales, respecto de la relevancia de la inclusión laboral, así como las barreras y desafíos existentes en esta materia.

A partir de este estudio, y como futuras profesoras se proponen algunas acciones a corto y mediano plazo para dirimir estas dificultades; para ello se plantean las siguientes ideas:

1. Fortalecer la evidencia empírica a través de nuevas investigaciones de parte del estudiantado de la carrera de educación diferencial, en el ámbito de la inclusión laboral.
2. Desarrollar investigaciones que entreguen la mirada desde el ámbito empresarial, respecto de experiencias con personas con discapacidad.
3. Elaborar espacios universitarios de conversación como podcast con personas vinculadas al ambiente de la inclusión laboral.
4. Generar instancias de vinculación entre universidades e instituciones que imparten talleres laborales de tal forma de generar alianzas que permitan dar respuesta a las demandas del mercado laboral actual.

Finalmente, nuestra profesión y la inclusión laboral están estrechamente conectadas, puesto que, somos quienes tenemos la tarea de formar a las personas para enfrentar las demandas de la diversidad en el ambiente laboral. Es por ello por lo que, junto a las políticas públicas existentes y todos los avances anteriormente mencionados en materia de inclusión laboral, proponemos cuatro ideas que consideramos pertinentes para que las personas con discapacidad intelectual y futuros alumnos de la carrera de educación diferencial puedan contribuir a una sociedad más justa e inclusiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acosta, J. (2025). El Monedero: diferencias entre independencia y autonomía financiera... ¿en cuál está? *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/mis-finanzas/ahorro/el-monedero-diferencias-entre-independencia-y-autonomia-financiera-631994>
- Agencia nacional de discapacidad. (2023). *Barreras, accesibilidad e interacción: Perspectiva de discapacidad, accesibilidad con foco en interacción*. Gobierno de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. <https://accesibilidad.tierradelfuego.gob.ar/wpcontent/uploads/sites/2/2023/07/AE-Perspectiva.-Barreras-Accesibilidad-e-Interaccion.pdfArge>
- Akkerman, A., Kef, S. & Meininger, H. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: the role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disabil Rehabil*.40(10),1192-1199. Doi: [10.1080/09638288.2017.1294205](https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1294205).
- Alcázar, M. (2023). Discapacidad y género, un necesario tratamiento interseccional en nuestra legislación. *Estudios penales y criminológicos*.43(2023),1-34. : <https://doi.org/10.15304/epc.43.8650>
- Andanza emplea. (2023). ¿Cómo afectan los prejuicios sociales en el ámbito laboral? Fundación Web. <https://andanzaemplea.com/prejuicios-sociales-ambito-laboral/#:~:text=Los%20prejuicios%20sociales%20pueden%20generar,de%20sus%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo>.
- Arranz, E. (2024). El empleo mejora la salud emocional y la calidad de vida de global del 75% de las personas con problemas de salud mental. *Fundación Adecco*. <https://fundacionadecco.org/notas-de-prensa/el-empleo-mejora-la-salud-emocional-y-calidad-de-vida-global-del-75-de-las-personas-con-problemas-de-salud-mental/#:~:text=Asimismo%2C%20un%2067%25%20expone%20que%20trabajar%20ha,ha%20visto%20mejorar%20su%20ocio%20y%20bienestar>.
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales* (5ª ed.). <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Asprona. (2025). Apoyo familiar: El pilar visible que lo cambia todo. Asociación familiar propersonas con discapacidad intelectual. <https://asprona.es/apoyo-familiar/>
- Atkinson, R., & Flint, J. (2001). *Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies*. *Social Research Update*, (33).
- Azuero, A. (2009). Capital social e inclusión social: algunos elementos para la política social en Colombia. *Cuadernos de administración* (41),151-168. *Universidad del*

- Valle. https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/398/465
- Baxter, P., & Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544–559.
- Berzosa, T. (2024). Autonomía personal: ¿Qué significa autonomía? *Fundación Once discapnet*. <https://www.discapnet.es/vida-independiente/autonomia-personal>
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). *Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling*. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141–163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Bietti, M. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social, Santiago, Comisión económica para América Latina y Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>
- Boada, M., Lázaro, A., Martínez, V. y Vilá, M. (2014). Autodeterminación y calidad de vida: Un programa para la mejora de las personas adultas con discapacidad intelectual. *Psicología Educativa*, 20(1), 33-38. <https://doi.org/10.1016/j.pse.2014.05.004>
- Castellanos, A. y Quintana, P. (2019) La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes revistas multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30), Grupo Compás, Ecuador. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573263329007>
- Castañeda, I. y Diaz, Z. (2019). *Desigualdad social y género Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP)*. La Habana, Cuba. <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e1991/es>
- Carrasco, G. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. (2016). Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Naciones Unidas*, 3-19. <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/pagina-micrositios/documentos/2018-08/observacion-general-n3-2016.docx>
- Campos, D. (2024). La empleabilidad: el principal problema de la discapacidad. *Súper cuidadores*. <https://cuidadores.unir.net/informacion/actualidad/4435-la-empleabilidad-el-principal-problema-de-la-discapacidad>
- Córdoba, P. (2008). Discapacidad y exclusión social. Propuesta teórica de vinculación paradigmática. *Tareas*, (129), 81-104. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=535055614007>.

- Chuaqui, J. (2016). El concepto de inclusión social. Universidad de Valparaíso, Chile. *Revista de ciencias sociales*, (69), pp.157-188. <https://revistas.uv.cl/index.php/racs/article/view/927>.
- Creswell, J. & Poth, C. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE.
- Cavalcante, A. (2018). Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 7, 15-25. <https://doi.org/10.15366/jfgws2018.7.002>
- Davis. (2024). ¿Qué es el bienestar? Definición, tipos y habilidades para el bienestar. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/cl/blog/que-es-el-bienestar-definicion-tipos-y-habilidades-para-el-bienestar>
- Díaz, D. (2023). La exclusión de personas con discapacidad en el ámbito del trabajo. *Temas*, 151-123. https://www.temas.cult.cu/sites/default/files/temas_115-116.pdf
- De la fuente, P., Escobar, C. y Parra, D. (2016). *Opinión de dos jóvenes en situaciones de discapacidad intelectual sobre la inclusión laboral, desde su propia voz y experiencia*. Tesis. Universidad católica Silva Henríquez. Santiago, Chile. <https://repositorio.ucsh.cl/bitstream/handle/ucsh/1873/119808.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deutsche Krankenversicherung. (2024). *Empleo y discapacidad: estigma y beneficios*. Blog 360. <https://dkv.es/corporativo/blog-360/sociedad/inclusion/empleo-y-discapacidad>
- Dougherty, J. y Pfaltzgraff, R (1993). La toma de decisiones. Una revisión del tema. *Gerencia de las organizaciones*. Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/a5c4305c-938a-4d53-a4ae-fdfed52135ae/content>
- Duran, N., Jaramillo, F. y Díaz, M. (2022). Vivencias de la participación y exclusión sociolaboral en jóvenes con discapacidad intelectual. *The Qualitative Report*, 27(8), 1798-1815. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5557>
- Egido, I., Cerrillo, R. y Camina, A. (2014). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.20.num.2.2009.11446>
- Femcet. (s.f). *Barreras sociales para las personas con discapacidad*. Página Web. <https://femcet.com/es/barreras-sociales-para-las-personas-con-discapacidad/>
- Fundación Contrabajo. (2022). *Informe de la evolución de la ley N°21.015*, Santiago, Chile. <https://www.fundacioncontrabajo.cl/informe-de-evolucion-ley-21-015/>

- Fundación Contrabajo. (2024) ¿Cómo ha avanzado la inclusión laboral de personas con discapacidad con la Ley 21.015?, Santiago, Chile. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/cinco-anos-ley21015-cifras-cumplimiento/>
- Fundación Adecco. (2020). Empleo y discapacidad:5 razones por las que el empleo favorece la plena inclusión. Blog.
- Flick, U. (2015). *Introducción a la investigación cualitativa* (5.ª ed.). Morata.
- Flores, N., Jenaro, C., Martinelli, P. y Vega, V. (2014). Desigualdad de género, inclusión laboral y riesgos psicosociales: evidencias en trabajadoras con discapacidad intelectual, *Cuestiones de Género: de la igualdad y la diferencia*, (9), pp. 89–114. Doi: [10.18002/cg.v0i9.1153](https://doi.org/10.18002/cg.v0i9.1153).
- Garrido, A., Álvaro, J. y Rosas, A. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicológico. *Pensando Psicología*, 14(23). <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>
- Gómez, M. (2021). Del sistema Paternalista de la patria potestad prorrogada y rehabilitada al sistema de apoyo en relación al hijo mayor de edad con discapacidad. *Debate en torno a la subsunción del cuidado en la arquitectura*. <https://hdl.handle.net/10550/100601>.
- Green, F., Lee, S., Zou, M.y Zhou, Y. (2024) Trabajo y vida: la importancia relativa de la calidad del trabajo para el bienestar general y sus implicaciones para las encuestas sociales, *Socio-Economic Review*, 22(2), 835–857, <https://doi.org/10.1093/ser/mwae002>
- Gustafsson,J.,Peralta,J.y Danermak,M.(2018).Supported Employment and Social Inclusion – Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden, *Scandinavian journal of disability research*,20(1),26-36.DOI: [10.16993/sjdr.36](https://doi.org/10.16993/sjdr.36)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. [Metodología de la investigación - Sampieri \(6ta edición\).pdf - Google Drive](#)
- Huete, A. (2011). Mujeres con discapacidad. Igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género, (3), pp.60-73. <https://www.researchgate.net/publication/257549359>
- Hulatt, L. (2024). Barreras actitudinales. StudySmarter. Página Web. <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/media-studies/communication-barriers-in-media/attitudinal-barriers/>
- Instituto Tobías Emanuel. (2020). El rol de la familia en la vida de las personas con discapacidad. Página web. <https://share.google/AjT36SNnixWbUls9V>
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Morata.

- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE*. No. 8. https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf
- Lerro, E. (2024). Qué es la autoestima y por qué es importante. *Unobravo*. <https://www.unobravo.com/es/blog/que-es-la-autoestima>
- Ley N° 21.015. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Santiago, Chile, 15 de junio de 2017. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997&idParte=>
- Ley 21.690: Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Santiago, Chile, 24 de agosto de 2024. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1206100>
- Lizama, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 15(1),115-136. <https://doi.org/10.15581/015.15.4179>
- López, R. (2011) Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: el paradigma de los derechos humanos y la accesibilidad ALTERIDAD. *Revista de Educación*, 6(2), pp. 102-108. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746230002.pdf>
- López, J. (2019). La conceptualización de la discapacidad a través de la historia: una mirada a través de la evolución normativa. *Revista de la facultad de derecho de México*, 69(273), 835-855. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-2.68632>
- Mafla, L., Naspirán, D. Y Palles, N. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva. *Universidad Mariana-Boletín informativo CE* 6(2). *Doi:https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2003/2058*
- Mayorga, P. (2018). La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile. Tesis de licenciatura, Universidad de Chile. Repositorio Académico. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146846/La-inclusi%C3%B3n-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual-en-Chile.pdf?sequence=1>
- Maldonado, V. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093-1109. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008&lng=es&tlng=es.
- Mecías, A. Quelal, A. y Cabezas, P. (2025). Sobreprotección factor primario de dependencia en adolescentes con discapacidad. *GADE: Revista científica*,4(7),326-347. <https://share.google/7H1NnaXM33ZIDqeNa>

- Melian, C. (2022). Barreras actitudinales de las personas con Discapacidad Visual: Una forma de relacionarse con la sociedad. *Fundación Luz*. <https://fundacionluz.cl/wp-content/uploads/2024/04/2022-Estudio-Barreras-actitudinales-de-las-personas-con-discapacidad.pdf>
- Méndez, C. y Romo, V. (2024). “Los factores de riesgo laboral en el personal con discapacidad desde un enfoque interdisciplinario registrado en 2012-2022. Revisión Sistemática Exploratoria”. Universidad Internacional SEK.QUITO. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/5247/1/M%c3%a9ndez%20Salazar%20Claudia%2c%20Romo%20Piedra%20Viviana%20.pdf>
- Ministerio de Agricultura. (2023). Informe diagnóstico de brechas de género. *Humana Consultores*. <https://www.indap.gob.cl/sites/default/files/2024-03/Indap-diagnostico-brechas-de-genero-2023.pdf>
- Ministerio de Vivienda y Urbanismo. (2018). *Guía de soluciones accesibles para espacios públicos y viviendas*. División Técnica de Estudio y Fomento Habitacional (Ditec), Minvu. <https://csustentable.minvu.gob.cl/wp-content/uploads/2018/08/GUIA-ACCESIBILIDAD.pdf>
- Mora, P. y Morales, M. (2023). Estigmas laborales en personas con Discapacidad.
- Muñoz, J., Novo, I. y Rebollo, N. (2013). Análisis de las actitudes de los jóvenes trabajadores del sector textil hacia la discapacidad: diferencias por razón de género. *Revista de Investigación Educativa*, 31 (1), 93-115. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283326290006>
- Muñoz, V., García, L. y Pérez, R. (2013). Barreras y facilitadores en la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, 15(2), 45-68.
- McDonough, K. y Taylor, A. (2021). Disabling Intervention: Intellectual Disability and the Justification of Paternalism in Education. *Philosophical Inquiry in Education*, 28(2), 196-208. <https://doi.org/10.7202/1082925ar>
- Nebreda, M. (2025). Metas personales: ¿Cómo definir las y que hacer para alcanzarlas?. *Página web portada*. <https://www.campustraining.es/noticias/que-son-metas-personales/>
- Nuñez, J. (2020). La construcción social de la identidad de las personas con discapacidad. *Revista sociológica de pensamiento crítico*, 14(2/2), 337-349. <https://www.intersticios.es/article/view/20722>
- Nuñez, L. y Villalobos, B. (2024). La inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto local chileno: brechas entre lo declarado y la práctica. *Polit.soc.*, 61(2). <https://orcid.org/0000-0001-5778-1205>

- Ojeda, J. (2024). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores. *Contaduría y administración*.60-79.
- Organización Mundial de la Salud. (2012). La calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud (WHOQOL). <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HSI-Rev.2012.03>
- Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Discapacidad. Página web. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). OMS.
- ONU Mujeres. (2014). *Guía para la transversalización de la perspectiva de género en políticas públicas*. Organización de las Naciones Unidas.
- Organización Internacional del trabajo. (2021). La empleabilidad: el principal problema de la discapacidad. Página web.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *La inclusión laboral como oportunidad de bienestar*. Página Web
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo. Página Web. <https://www.ilo.org/es/media/325936/download>
- Organización internacional del Trabajo. (s.f.). Trabajo. Página Web. <https://www.oitcenterfor.org/en/taxonomy/term/3315?page=26>
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad*. Revista Española de Derecho Constitucional, 28(84), 103-151.
- Pallisera, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 70 (25,1),185-200.https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/articulo.oa%3Fid%3D27419147011&ved=2ahUKEwi_byRiiKJAxUOB7kGHQo7AA0QFnoECBIQAQ&usq=AOvVaw044ZZH766Ht3AM1Kr_7EBc
- Pérez Serrano, G. (2002). *Investigación cualitativa: Retos e interrogantes* (Vol. I). La Muralla. Politécnica Salesiana Cuenca, Ecuador. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746230002.pdf>
- Quiñones, S. y Rodríguez, C. (2014). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Foro jurídico. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/13747/14371/>

- Ramírez, P. y Rodríguez, I. (2025). Empleo y brechas de género: la deuda con las mujeres. *Universidad de la frontera*. <https://www.ufro.cl/opinion/opinion-patricio-ramirez-e-ignacio-rodriguez-empleo-y-brechas-de-genero-la-deuda-con-las-mujeres/>
- Ribas, A. y Moreno, A. (2004) La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), 77-103. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405005>
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Aljibe.
- Rubio, L. (2016). La autoestima de las personas con discapacidad intelectual. *Universidad de Oviedo*. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/38276/TFM%20Luc%EDa%20Rubio%20Mart%EDnez.pdf;jsessionid=3F23D73B2EE04D2FB4BE55A94D5947A9?sequence=3>
- Rubio, J. (2005). El prejuicio y el lenguaje como factores de discriminación en la discapacidad. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 11(1),. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18153294010>
- Salinas, M. y Mut, E. (2024). Empresas sociales e inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Valenciana. *CIRIEC-España, Revista De economía Pública, Social Y Cooperativa*, (111), 97–130. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.111.27952>
- Sandoval, B. (2016). ¿Inclusión en qué? Conceptualizando la inclusión social, (5), 71-108. DOI. [10.15257/ehquidad.2016.0003](https://doi.org/10.15257/ehquidad.2016.0003)
- Servicio nacional de la mujer y la equidad de género. (2024). Programa buenas prácticas laborales con Equidad de Género. *Informe informativo*. <https://portalbpleg.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2024/03/Charla-8M-Commemoracion-del-dia-de-la-Mujer-Programa-BPLEG.pdf>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2010). *Rampas y barreras: Hacia una cultura de la inclusión de las personas con discapacidad*. Santiago de Chile: SENADIS. <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/3148/documento>
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2022). III Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC). 1-133. <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/noticias/endide-2022-ministro-jackson-presenta-resultados>
- Servicio Nacional de la Discapacidad, (2024). *Senadis y Gobernación lanzan Convenio de Fortalecimiento de la Red de Rehabilitación con Base Comunitaria*. Santiago de Chile.

- Ministerio de salud. https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/9419/senadis-y-gobernacion-lanzan-convenio-de-fortalecimiento-de-la-red-de-rehabilitacion-con-base-comunitaria
- Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity: Three paradigms. *International Labour Review*, 133(5–6), 531–578.
- Sunrise Medical. (2021). Autoestima y autoimagen en personas con discapacidad. <https://www.sunrisemedical.es/blog/autoestima-y-autoimagen-en-personas-con-discapacidad>
- Stake, R. (1995). Investigación con estudio de casos. *Sexta edición*. Morata. https://edmorata.es/wpcontent/uploads/2022/06/STAKE.InvestigacionEstudioCasos_prw-1.pdf
- Schalock, R., Bonham, G. y Verdugo, M. (2008). The conceptualization and measurement of quality of life: Implications for program planning and evaluation in the field of intellectual disabilities. *Evaluation and program planning*, 31(2008), 181-190. DOI: [10.1016/j.evalprogplan.2008.02.001](https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2008.02.001)
- Schalock, R. (2009). La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales. *Revista española sobre discapacidad intelectual*, 40(229), 22-39. <https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/ART11724/Schalock.pdf>
- Tejeda, S. (2024). La eutopia de la inclusión laboral: personas con discapacidad y las barreras para la inclusión laboral en instituciones del sector público de la provincia de Santiago, Chile. *Gobierno Y Administración Pública*, (6), 63-72. <https://doi.org/10.29393/GP6-8EIST10008>
- Talos, J. (2024) Desafíos laborales en Personas con Discapacidad Intelectual. Página web.
- Unicef. (2017). Perspectiva de género. Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas. Argentina. https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf.
- Verdugo, M. y Aguado, A. (1995) *Personas con discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. (4ªed). Madrid: Siglo Veintiuno de España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=563214>
- Verdugo, M., Jenaro, C. y Calvo, I. (2012). Apoyos para la vida independiente. *Siglo Cero*, 43(3), 7–24.
- Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa Y Humanismo*, 15(1), 115-136. <https://doi.org/10.15581/015.15.4179>

- Vived, E. (2011). *Habilidades sociales, autonomía personal y autorregulación*. Prensas Universitarias de Zaragoza. (1ªed). <https://books.google.com.co/books?id=tYT1DAAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Vidal, R. y Cornejo, C. (2016). *Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo*. *Papeles de trabajo*. https://www.researchgate.net/publication/317531931_Trabajo_y_discapacidad_una_mirada_critica_a_la_inclusion_al_empleo
- Vidal, R., Cornejo, C. y Arroyo, L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*. Universidad Católica del Maule. 93-102. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://revistac.e.ucm.cl/article/view/273&ved=2ahUKEwiE3prjjoKJAxV5JLkGHS69AsAQFnoECBEQAQ&usq=AOvVaw1FfYwjZXmtl5WFOEgPN90N>
- Wehmeyer, M. (1996). Student self-report measure of self-determination for students with cognitive disabilities. *Education & Training in Mental Retardation & Developmental Disabilities*, 31(4), 282–293. <https://psycnet.apa.org/record/1996-07023-002>
- Yin, R. (2014). *Diseño y métodos de investigación de estudios de caso* (5.ª ed.). Thousand Oaks. *Revista Canadiense de Evaluación de programas*, 30(1). DOI: [10.3138/cjpe.30.1.108](https://doi.org/10.3138/cjpe.30.1.108)
- Yin, R. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6.ªed.). SAGE Publications.
- Zuzunaga, A. (2022). *Inclusión laboral: El gran desafío de la Barrera Actitudinal al interior de la empresa*. Instituto de Rehabilitación del Valparaíso. <https://www.ongirv.com/post/inclusion-laboral-el-gran-desafio-de-la-barrera-actitudinal-al-interior-de-la-empresa>