



“Orientaciones de Política Pública para la inclusión Laboral de personas con Discapacidad Intelectual en Chile”.

Resumen Ejecutivo



Realiza:



Financia:



Colaboran:



Diploma en
Habilidades
Laborales

“Orientaciones de Política Pública para la inclusión Laboral de personas con Discapacidad Intelectual en Chile”.

Resumen Ejecutivo Informe

Equipo Ejecutor:

Investigadora responsable

Daniela Navarro Ortega

Equipo de investigación

Florencia Iriarte Silva

Taise Dall’Asen

Colaboradores

Matías Espinoza Ibarra

Bastián Gómez Sura



Organización de Estados
Iberoamericanos

Organização de Estados
Ibero-americanos

Índice

Portada	0
I. Presentación	0
II. Antecedentes y Marco Teórico	0
III. Metodología	1
IV. Discusión	1
V. Conclusión	2
Referencias Bibliográficas:	3

I. Presentación

El proyecto “*Orientaciones de política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*”, fue desarrollado por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) en colaboración con la Universidad Andrés Bello y la Fundación Plena Inclusión, financiado por el Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos 2024 (FONAPI) del Servicio Nacional de la Discapacidad. La investigación tuvo como **objetivo general** generar orientaciones de política pública y una hoja de ruta para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, considerando las perspectivas de las propias personas con discapacidad intelectual, formadores/as laborales, empleadores/as y otros/as informantes clave.

El estudio abordó las barreras que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad, tales como la falta de certificación de competencias, los estereotipos asociados a la discapacidad intelectual y la escasez de apoyos adecuados. Asimismo, se reconoció que la ley n°21.015 constituye un avance, aunque aún no contempla medidas específicas para la inclusión de personas con discapacidad intelectual. La literatura revisada evidenció los beneficios personales, sociales y económicos de la inclusión laboral, junto con la necesidad de promover ajustes razonables, apoyos sostenidos y culturas organizacionales inclusivas.

En esta línea, los objetivos específicos se orientaron a generar orientaciones de política pública para: (1) Generar orientaciones de política pública para fortalecer los procesos formativos laborales de personas con discapacidad intelectual en Chile. (2) Generar orientaciones de política pública para la certificación de competencias laborales de personas con discapacidad intelectual en Chile. (3) Generar orientaciones de política pública para la búsqueda y selección de personal en el caso de personas con discapacidad intelectual en Chile. (4) Generar orientaciones de política pública para la incorporación al empleo de personas con discapacidad intelectual en Chile.

II. Antecedentes y Marco Teórico

La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual constituye un derecho que trasciende el ámbito individual y se proyecta hacia la equidad social y el desarrollo sostenible. A nivel internacional, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (ONU, 2006), la *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad* (OEA, 1999) y los convenios n°159 y n°111 de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) establecen los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso equitativo al empleo. En el contexto chileno, las leyes n°20.422, n°21.015, n°21.275 y n°21.690 conforman el marco normativo que regula la inclusión laboral, fijando obligaciones para los sectores público y privado, la incorporación de expertos en inclusión y la ampliación de cuotas de contratación.

Las políticas públicas implementadas por el Estado, entre ellas, la *Política Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad* y los programas de SENADIS, SENCE y ChileValora, promueven la formación y certificación de competencias laborales, junto con iniciativas universitarias como *Prufodis* (Universidad Central) y el *Programa de Habilidades Laborales* (Universidad Andrés Bello), que ofrecen formación sociolaboral adaptada. Estas acciones se complementan con el trabajo de fundaciones como Teletón, ConTrabajo y la Fundación Chilena de Discapacidad, que desarrollan estrategias de acompañamiento y empleo con apoyo.

Según la *Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia* (ENDIDE, 2022), el 46,9% de las personas adultas con discapacidad participa en el mercado laboral, frente al 65,3% de las personas sin discapacidad. En el caso de las personas con discapacidad intelectual, un 70,4% permanece inactivo, mientras que el 84,5% desconoce la ley n°21.015, lo que revela deficiencias en la difusión y sensibilización social. La literatura coincide en que la inclusión laboral genera impactos positivos en la autonomía, la autoestima y la calidad de vida, además de aportar beneficios organizacionales como la innovación, la empatía y la mejora del clima laboral (Madrid, 2021; Parker et al., 2017; Peña & Santana-Vega, 2020; Vidal et al., 2012).

Sin embargo, las barreras estructurales, educativas y actitudinales siguen siendo determinantes. Entre ellas destacan la falta de formación adaptada, la escasez de apoyos especializados, los prejuicios empresariales y la insuficiente implementación de políticas inclusivas (Gálvez et al., 2009; Valero et al., 2022). La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* enfatiza el deber estatal de garantizar ajustes razonables y apoyos que posibiliten condiciones laborales equitativas, promoviendo entornos accesibles y libres de discriminación (Fernández, 2017; Martínez, 2022).

Desde una perspectiva interseccional, las mujeres con discapacidad enfrentan una doble discriminación derivada de la confluencia entre género y discapacidad (Pineda & Ruiz, 2018). En Chile, la prevalencia de discapacidad es mayor en mujeres (21,9%) que en hombres (13,1%), y su participación laboral es menor (36% frente a 64%), con mayores brechas salariales y sobrecarga de tareas de cuidado (ENDIDE, 2022; Fundación ConTrabajo, 2025). En el caso de las mujeres con discapacidad intelectual, la exclusión laboral se intensifica por la infantilización social, la sobreprotección familiar y la falta de entornos laborales accesibles (Jiménez, 2023; Fernández & Rubio-Romero, 2022).

III. Metodología

La investigación correspondió a un estudio cualitativo orientado a indagar las experiencias y percepciones de jóvenes con discapacidad intelectual respecto a los procesos de inclusión laboral, considerando la formación sociolaboral recibida, la búsqueda, selección e incorporación al empleo. Asimismo, se profundizó en las perspectivas de informantes clave y expertos en la materia, con el propósito de identificar nudos críticos y oportunidades de mejora que orientaran la formulación de políticas públicas inclusivas.

Para el levantamiento de información se realizaron seis focus group con 33 jóvenes con discapacidad intelectual, todos mayores de dieciocho años, egresados/as o estudiantes del *Diploma en Habilidades Laborales*, provenientes de las regiones Metropolitana, Valparaíso y Biobío. Asimismo, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con 12 informantes clave y empleadores/as pertenecientes tanto al sector público como al privado.

Los grupos focales permitieron conocer los consensos y divergencias en torno a las barreras y

facilitadores de la inclusión laboral, mientras que las entrevistas ofrecieron una comprensión profunda de las estrategias, prácticas y desafíos desde la experiencia de quienes promueven o gestionan estos procesos.

El análisis de la información se realizó mediante análisis de contenido por ejes temáticos, definidos a partir de los objetivos del estudio. Durante el proceso se incorporaron ajustes metodológicos basados en los principios del diseño universal, garantizando accesibilidad comunicacional y comprensión de los instrumentos. Finalmente, se resguardaron los criterios éticos fundamentales: consentimiento informado adaptado, confidencialidad de los datos y respeto por la autonomía y participación de los/as participantes.

IV. Discusión

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile continúa enfrentando múltiples barreras estructurales, actitudinales y organizacionales, pese a los avances normativos y sociales en la materia. En primer lugar, los/as participantes coincidieron en que la formación para el empleo constituye un elemento clave para la inclusión laboral. No obstante, mientras los/as empleadores/as priorizan una formación práctica y orientada al puesto de trabajo, los/as expertos/as advierten que esta sigue siendo fragmentada y poco articulada con las demandas del mercado. Los/as estudiantes y egresados/as valoran profundamente el *Diploma en Habilidades Laborales*, destacándolo como un espacio de aprendizaje y reparación frente a experiencias previas de exclusión escolar; sin embargo, manifiestan carencias de acompañamiento en la transición al empleo, evidenciando la falta de políticas de continuidad entre formación y trabajo.

Respecto a la certificación de competencias laborales, los/as expertos/as la consideran esencial para el reconocimiento formal de habilidades, pero observan procesos costosos y poco accesibles que perpetúan desigualdades. Por su parte, los/as empleadores/as le otorgan menor relevancia y los/as estudiantes muestran desconocimiento sobre su funcionamiento, lo que refleja una débil articulación entre el sistema de certificación y las trayectorias formativas inclusivas.

En cuanto a los procesos de selección, se constata que estos representan una de las principales barreras de acceso al empleo. Los procedimientos rígidos, la falta de protocolos inclusivos y los

prejuicios hacia la discapacidad intelectual generan exclusión temprana. Los/as expertos/as proponen avanzar hacia entrevistas adaptadas, formatos visuales, ajustes razonables y mediaciones institucionales, mientras que estudiantes y egresados/as relatan experiencias de discriminación, falta de transparencia y miedo a los procesos digitales.

Los resultados también evidencian que la inclusión laboral sostenible requiere apoyos permanentes, institucionales y personalizados. Destaca la figura del gestor/a de inclusión como mediador/a clave entre la empresa y la persona trabajadora, favoreciendo la sensibilización, el acompañamiento y la permanencia. Asimismo, se reconoce el rol ambivalente de las familias, que pueden funcionar tanto como facilitadoras como limitantes del proceso.

Finalmente, los participantes coinciden en que el empleo aporta beneficios significativos en términos de autonomía, autoestima y ciudadanía activa, aunque persisten brechas de género e inequidades interseccionales. Las mujeres con discapacidad intelectual enfrentan mayores niveles de infantilización y precariedad, lo que exige políticas con enfoque de género. En conjunto, los hallazgos revelan que la inclusión laboral requiere transformaciones estructurales, acompañamientos sostenidos y una cultura organizacional verdaderamente inclusiva.

v. Conclusión

El estudio permitió generar un conjunto de orientaciones y una hoja de ruta para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, promoviendo un enfoque basado en derechos, autonomía y participación plena. A partir del análisis de los discursos de personas con discapacidad intelectual, empleadores/as, formadores/as laborales e informantes clave, se evidencia la necesidad de políticas públicas coherentes, articuladas y sostenibles que favorezcan entornos laborales inclusivos, equitativos y respetuosos de la diversidad.

Las orientaciones se estructuran en cinco ámbitos: formación, certificación de competencias, procesos de selección, incorporación al empleo y desigualdades de género. En cuanto a la formación, se plantea que la trayectoria educativa debe concebirse como un continuo que prepare desde la educación básica hacia la vida adulta, fortaleciendo la articulación entre niveles

educativos y formación sociolaboral, así como la colaboración con las familias como red de apoyo. Se destaca la necesidad de criterios y estándares comunes que aseguren la calidad y coherencia de la formación, vinculándola a las demandas reales del mercado laboral mediante prácticas, pasantías y experiencias inclusivas.

Respecto a la certificación de competencias laborales, se recomienda visibilizar su valor como mecanismo de reconocimiento de capacidades y acceso al empleo formal, capacitar a los espacios formativos en su implementación y establecer mecanismos de financiamiento y acompañamiento que mitiguen desigualdades estructurales. Se enfatiza la importancia de evaluaciones periódicas que identifiquen barreras y buenas prácticas.

En los procesos de selección laboral, se propone adoptar el principio de diseño universal, garantizando procedimientos accesibles mediante lenguaje claro, apoyos visuales y entrevistas adaptadas. Se recomienda capacitar a reclutadores/as en ajustes razonables y valoración de la diversidad, flexibilizando requisitos formales y fortaleciendo la articulación con los centros de formación. La formación en el uso de plataformas digitales también constituye un elemento relevante para reducir barreras de acceso.

La incorporación al empleo requiere transformaciones culturales y estructurales. Se recomienda impulsar campañas de sensibilización, fomentar culturas organizacionales inclusivas y garantizar la transversalidad de la formación en inclusión para todos los niveles de la empresa. Los apoyos concretos, como gestores/as de inclusión, procesos de inducción claros, materiales visuales y respeto por los ritmos de aprendizaje, resultan esenciales. Además, se sugiere habilitar espacios de diálogo participativo que permitan a las personas con discapacidad intelectual expresar sus experiencias y expectativas laborales.

En relación con las desigualdades de género, se constata que las mujeres con discapacidad intelectual enfrentan discriminación múltiple y mayor exposición a situaciones de violencia. Se recomienda diseñar orientaciones específicas, capacitar a empleadores/as en perspectiva de género e interseccionalidad, promover medidas preventivas y evaluar la implementación de cuotas de género en la contratación. La investigación participativa debe visibilizar sus experiencias y necesidades para orientar políticas inclusivas efectivas.

La hoja de ruta propone articular a todos los actores, Estado, empresas, instituciones educativas y sociedad civil, para consolidar políticas de inclusión laboral sostenibles, promoviendo estándares de formación y certificación, empleos accesibles y culturas inclusivas. Finalmente, las palabras de cierre subrayan que la inclusión laboral sigue siendo un proceso en construcción. La figura del gestor/a de inclusión y los ajustes razonables son fundamentales, pero la transformación cultural es clave para superar prejuicios y prácticas paternalistas, promoviendo la autodeterminación y la emancipación de las personas con discapacidad intelectual como sujetos plenos de derecho. La inclusión debe entenderse como una responsabilidad ética y colectiva, orientada a construir una sociedad más justa, equitativa y diversa.

Referencias Bibliográficas:

- ENDISC III (2022) III Estudio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), Chile. Recuperado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/693/2004/ii_i_estudio_nacional_de_la_discapacidad
- Fernández Cid, M., & Rubio-Romero, J. (2022). Mujeres con discapacidad intelectual y discriminación laboral. *Sociología del Trabajo*, 101, 199–213.
- Gálvez, I. E., Martín, R. C., & Durantes, A. C. (2009). 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.
- Jiménez Chigüechón, J. G. (2023). *Investigación: Análisis de los factores sociales: educación, género, pobreza e idiosincrasia familiar que inciden en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad* (Tesis doctoral, Universidad de San Carlos de Guatemala).
- Madrid, J. C. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 227-249.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*.
- Parker G., M. V., Blanch M., J., Ordenes S., M. F., & Navarro O., D. (2017). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad intelectual egresadas del programa diploma en habilidades laborales de la Universidad Andrés Bello: perspectiva de empleadores. *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, 17(1), 71–80. doi.org/10.5354/0719-5346.2017.46379.
- Peña, M. T. & Santana-Vega, L.E. (2020). Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo. *MLS Educational Research*, 4 (1). 90-105. [10.29314/mlser.v4i1.321](https://doi.org/10.29314/mlser.v4i1.321)
- Valero, J., Gozalbo, J., Linares, A., Green, C., & Andrés, E. (2022). Barreras y facilitadores de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. *Fòrum de Recerca*, (27), 81.
- Vidal E., R., & Cornejo V., C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. *Convergencia Educativa*, 1, 113-127.

OEI






Organización de Estados
Iberoamericanos

Organização de Estados
Ibero-americanos



Darío Urzúa 1813, Providencia
Santiago (Chile)
Tel.: (+56 2) 32451293
Fax.:

www.oei.int

-  Organización de Estados Iberoamericanos
-  Paginaoei
-  @EspacioOEI
-  @Espacio_OEI
-  Organización de Estados Iberoamericanos