



Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos - FONAPI
Línea de Investigación y Estudios
Informe Técnico Final

I. Identificación del Proyecto

Nombre proyecto	“Orientaciones de Política Pública para favorecer la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual en Chile”
Ejecutor	OEI Chile
Región	Metropolitana, Valparaíso y Biobío
Coordinador(a) Proyecto	Daniela Navarro Ortega
Supervisor(a)	Fernanda Rozas

II. Resumen

El estudio “Orientaciones de política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile”, desarrollado por OEI Chile, en colaboración con la Universidad Andrés Bello y la Fundación Plena Inclusión, y financiado por FONAPI 2024 (SENADIS), tuvo por objetivo producir orientaciones de política pública y una hoja de ruta que fortalezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en el país.

El informe identifica que, pese a los avances normativos -incluidas las leyes 20.422, 21.015, 21.275 y 21.690-, persisten barreras estructurales, como la falta de certificación de competencias, prejuicios de empleadores/as, ausencia de apoyos adecuados, falta de accesibilidad, brechas formativas, debilidades en los procesos de búsqueda y selección, y limitaciones en la incorporación y permanencia laboral. Estas dificultades afectan especialmente a las mujeres con discapacidad intelectual, quienes enfrentan discriminación interseccional.

El estudio se enmarca en un enfoque cualitativo, con entrevistas a informantes clave y empleadores/as y focus group con estudiantes y egresados del Diploma en Habilidades Laborales de la UNAB en Santiago, Concepción y Viña del Mar. Se exploraron experiencias, barreras, facilitadores y oportunidades de mejora en todas las etapas: formación sociolaboral, certificación de competencias, búsqueda de empleo, selección y desempeño laboral.

Los resultados muestran que la inclusión laboral genera beneficios significativos en autonomía, bienestar, autoestima y participación social; y evidencia que el empleo con apoyo, la formación pertinente, los ajustes razonables y la sensibilización empresarial son factores decisivos para mejorar la inclusión. Asimismo, se identifican brechas críticas en la preparación laboral, la accesibilidad de los procesos, la articulación institucional y la disponibilidad de apoyos continuos.

III. Introducción

El estudio “Orientaciones de política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile” constituye el informe final de una investigación desarrollada por la Oficina en Chile de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), en colaboración con la Universidad Andrés Bello y la Fundación Plena Inclusión, y financiada por el Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos 2024 (FONAPI) del Servicio Nacional de la Discapacidad. Su objetivo principal fue generar orientaciones de política pública y una hoja de ruta que fortalezcan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el país, incorporando las perspectivas de personas con discapacidad intelectual, formadores/as laborales, empleadores/as e informantes clave.

La investigación se concentró en los procesos de acceso y permanencia en empleos dependientes, aunque varios de sus resultados y recomendaciones se proyectan también hacia el trabajo autónomo. El documento se estructura en siete apartados: el planteamiento del problema; los antecedentes normativos, programáticos y estadísticos; el marco conceptual y analítico; el diseño metodológico; los resultados diferenciados según actores; la discusión interpretativa; y las conclusiones, que presentan las orientaciones de política pública y la hoja de ruta para avanzar hacia una inclusión laboral más efectiva y sostenible.

IV. Desarrollo y detalle de problema de investigación

La investigación identifica como problema central la persistencia de múltiples barreras que dificultan la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile. Entre ellas destacan la falta de certificación de competencias laborales, los estereotipos y sesgos que influyen en decisiones de empleadores/as, la escasez de apoyos y ajustes razonables, y la ausencia de medidas específicas en la Ley 21.015 para este grupo. Estas barreras limitan el acceso, la selección y la permanencia en el empleo, generando desigualdades que no han sido resueltas pese a los avances legislativos recientes.

La evidencia nacional e internacional muestra que la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual produce beneficios significativos en bienestar emocional, autonomía, autodeterminación e independencia económica. Asimismo, los estudios destacan el rol clave del apoyo familiar, la necesidad de acompañamiento continuo, la presencia de culturas laborales inclusivas y la formación de habilidades socioemocionales para una inserción laboral efectiva. Sin embargo, también se constata que persisten prácticas discriminatorias, estereotipos negativos y brechas formativas que obstaculizan la participación plena en el mundo del trabajo.

En este escenario, se vuelve imprescindible generar conocimiento actualizado que permita orientar políticas públicas capaces de superar las barreras existentes y de fortalecer los factores facilitadores. Comprender de forma profunda las experiencias de personas con discapacidad intelectual, formadores/as, empleadores/as e informantes clave es fundamental para delinejar estrategias más eficaces y avanzar hacia un sistema de inclusión laboral sostenible y equitativo. Con este propósito, el estudio se propuso elaborar orientaciones de política pública y una hoja de ruta que mejoren los procesos de formación, certificación, búsqueda, selección e incorporación laboral de este grupo en Chile.

V. 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 nº159 y nº111 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 nº20.422, nº21.015, nº21.275 y nº21.690 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 nº21.015, 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).

VI. Metodología

El estudio utilizó un enfoque cualitativo para explorar en profundidad las experiencias y percepciones de jóvenes con discapacidad intelectual respecto a su inclusión laboral, así como las visiones de informantes clave, expertos/as y empleadores/as, con el fin de identificar barreras, facilitadores y oportunidades de mejora para orientar políticas públicas. Para ello, se emplearon focus group con estudiantes y egresados/as del Diploma en Habilidades Laborales de la UNAB en tres regiones del país, y entrevistas semiestructuradas con representantes de instituciones públicas, organizaciones formadoras, fundaciones de empleo con apoyo y empleadores de distintos tamaños. La selección de participantes buscó diversidad en trayectorias, género, condiciones asociadas y situaciones laborales, garantizando accesibilidad mediante ajustes metodológicos basados en diseño universal y comunicación inclusiva. El análisis se realizó mediante análisis de contenido temático, organizado en ejes definidos teóricamente, y todos los procesos resguardaron altos estándares éticos, incluyendo consentimientos informados accesibles, confidencialidad y participación equitativa.

VII. Análisis

El análisis de contenido se realizó en función de ejes temáticos y los hallazgos fundamentales se presentan a continuación.

- Procesos formativos: Se requiere fortalecer el vínculo entre la formación y el mercado laboral mediante trayectorias integrales que promuevan autonomía, movilidad y continuidad formativa tras el egreso.
- Certificación de competencias laborales: Urge difundir información y generar apoyos que faciliten la certificación, garantizando accesibilidad y reconocimiento de saberes de personas con discapacidad intelectual.
- Búsqueda de empleo: Es necesario formar a las personas con discapacidad intelectual en estrategias de búsqueda y uso de plataformas digitales.
- Procesos de selección: Se propone incorporar medidas de accesibilidad y apoyo, así como flexibilizar requisitos de acceso particularmente en el ámbito público.

- Incorporación al empleo: contar con gestor laboral, ajustes razonables y cultura organizacional inclusiva, así como incorporar en todas las mallas curriculares de la formación inicial profesional contenidos sobre inclusión.

VIII Resultados

El estudio identifica la necesidad de fortalecer de manera integral las trayectorias formativas y laborales de las personas con discapacidad intelectual, avanzando hacia un sistema articulado, accesible y alineado con el mercado del trabajo. En materia formativa, se propone concebir la educación como un continuo que准备 para la vida adulta desde la etapa escolar, reforzando las transiciones entre niveles educativos y la llegada a programas de formación sociolaboral. Para ello, se sugiere ampliar el alcance del Decreto 83 a la enseñanza media y a los talleres laborales, y avanzar hacia criterios y estándares comunes que reduzcan la marcada heterogeneidad de programas existentes. Estas orientaciones buscan asegurar trayectorias coherentes, mejorar la calidad de la oferta formativa y facilitar la certificación de competencias. Asimismo, se destaca la necesidad de vincular la formación con las demandas reales del mercado laboral mediante prácticas, alianzas con empresas y estudios sectoriales inclusivos. Las instituciones de educación superior deben incorporar contenidos transversales de inclusión, accesibilidad y diseño universal, junto con capacitar a sus equipos docentes y directivos en estas materias.

En cuanto a la certificación de competencias laborales, el estudio enfatiza la importancia de fortalecer su difusión como un instrumento clave para el reconocimiento de capacidades y el acceso al empleo formal. Se recomienda capacitar a espacios formativos en procesos de certificación, y establecer mecanismos de financiamiento y acompañamiento orientados específicamente a personas con discapacidad intelectual, evitando que los costos recaigan en las familias. También se plantea la necesidad de promover evaluaciones e investigaciones periódicas que permitan identificar barreras, buenas prácticas y ajustes necesarios para consolidar un sistema de certificación inclusivo y sostenible.

Respecto de los procesos de selección laboral, se propone avanzar hacia procedimientos ajustados al diseño universal, con entrevistas adaptadas, lenguaje claro, apoyos visuales y criterios flexibles que no excluyan por requisitos formales como experiencia previa o acreditaciones inmediatas. La capacitación de reclutadores/as es fundamental para garantizar entrevistas inclusivas y la implementación de ajustes razonables. Asimismo, se recomienda fortalecer la articulación entre empresas y espacios de formación, resaltando el rol de las OMIL, y promover la alfabetización digital de las personas con discapacidad intelectual para facilitar el uso de plataformas de empleo.

Para la incorporación efectiva al empleo, se subraya la necesidad de generar cambios culturales en las empresas mediante campañas de sensibilización y formación continua en inclusión y derechos humanos. Es importante derribar estigmas persistentes —como la infantilización o la subestimación de capacidades— a través de información accesible y

basada en evidencia. La inclusión debe ser asumida como una responsabilidad del conjunto de la organización, evitando su dependencia exclusiva de una persona o figura aislada. También se recomienda fortalecer apoyos concretos, como gestores de inclusión, inducciones claras, apoyos visuales y lenguaje sencillo, asegurando su conocimiento por parte de todos/as los/as trabajadores. Adicionalmente, se propone promover espacios de diálogo, como evaluaciones de desempeño participativas, que permitan retroalimentar los procesos de inclusión y visibilizar experiencias.

Finalmente, desde una perspectiva de género, se constata que las mujeres con discapacidad intelectual enfrentan barreras adicionales en el acceso al empleo y una mayor exposición a situaciones de violencia. Se plantea la necesidad de integrar esta problemática en las políticas públicas, diversificar las oportunidades formativas hacia sectores no feminizados, impulsar campañas dirigidas a familias y empleadores/as, e implementar medidas de prevención de violencias en los espacios de trabajo. También se sugiere capacitar en enfoque de género e interseccionalidad, establecer protocolos de actuación, evaluar cuotas de género como acción afirmativa, y promover estudios participativos que permitan comprender en profundidad sus experiencias y necesidades específicas.

IX Conclusiones

El estudio generó orientaciones y una hoja de ruta para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile, desde un enfoque de derechos, autonomía y participación plena. Los resultados evidencian la necesidad de políticas públicas coherentes y sostenibles que promuevan entornos laborales inclusivos y equitativos. Las orientaciones se agrupan en cinco ámbitos: formación, certificación de competencias, selección laboral, incorporación al empleo y desigualdades de género. Se propone articular la formación con las trayectorias educativas, reconocer la certificación como herramienta de inclusión y adoptar principios de diseño universal en los procesos de selección. Asimismo, se recomienda fomentar culturas organizacionales inclusivas e incorporar la perspectiva de género interseccional, atendiendo las brechas que enfrentan las mujeres con discapacidad intelectual.

X Bibliografía

- Alomar, E. & Cabré, M. (2005). El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos nor-malizados. *Revista Síndrome de Down*, 22, 118-124.
- Aristizabal, K., Rodríguez, O. & Blanquiceth, V. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17(1), 9-42. <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.0>

- Calvopiña Roca, E. L., & Ayala, J. F. (2024). Inclusión laboral y Social de personas con Síndrome de Down: un Estudio de Caso. *Revista Científica de la UCSA*, 11 (1), 54-64.
- Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (A/RES/61/106, Anexo I)
- Docampo Núñez, G. & Morán de Castro, M. C. (2014): Evaluación de la competencia profesional en personas con discapacidad intelectual. Una propuesta de adaptación de la metodología e instrumentos INCUAL para la igualdad de oportunidades. *Revista Española de Discapacidad*, 2 (1), 71-96.
- ENDIDE (2022). Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia. Recuperado de: Observatorio Social - Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- ENDISC III (2022) III Estudio Nacional de la Discapacidad. Servicio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), Chile. Recuperado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/693/2004/iii_estudio_nacional_de_la_discapacidad
- ENDISC II (2015). II Estudio Nacional de la Discapacidad. Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MDSF), Chile. Recuperado de: https://www.senadis.gob.cl/pag/356/1625/base_de_datos.
- Franco Nassi, C., & García Dajas, D. M. (2020). Programa de Comunicación Corporativa para María Riccetto Studio [Tesis de grado no publicada]. Universidad Católica del Uruguay.
- Fernández Cid, M., & Rubio-Romero, J. (2022). Mujeres con discapacidad intelectual y discriminación laboral. *Sociología del Trabajo*, 101, 199–213.
- Fernández Orrico, F. J. (2017). Inserción laboral de personas con discapacidad y capacidad intelectual límite. Diagnóstico y propuestas. Editorial Aranzadi.
- Fernández, M. T. (2010). La discapacidad mental o psicosocial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Dfensor Revista de Derechos Humanos*, 11, 10–17.
- Flores Robaina, N. E., Jenaro Río, C., Martinelli, P., & Vega Córdova, 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, 89–114.
- Fundación ConTrabajo. (2025). Cifras y tendencias en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile.

Fundación ConTrabajo. (2023). Avances y desafíos al rol de los/as gestores/as de inclusión laboral (Informe Ley N.º 21.275) [Informe].

Fundación Descúbreme. (2022). Informe de percepciones sobre la Ley de Inclusión Laboral 21.015: Sondeo al cuarto año desde la promulgación de la normativa [Informe]

Furstenberg, M. T., Iriarte, F., & Navarro, D. (2012). Búsqueda e inclusión laboral de personas con discapacidad cognitiva en Chile: una mirada desde sus madres. Revista Chilena de Terapia Ocupacional, 12(1), 17-31.

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.

Hafsteinsdóttir, Á., & Hardonk, S. C. (2023). Understanding work inclusion: Analysis of the perspectives of people with intellectual disabilities on employment in the Icelandic labor market. Work, 75(2), 433-445.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (6.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Iriarte, F., & von Furstenberg, M. T. (2024). Bienestar y discapacidad: Contribuciones desde una mirada amplia y diversa. Universidad Andrés Bello.

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).

Ley núm. 20.422 (2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Ley núm. 21.015 (2017). Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Ley núm. 20.267 (2008). Acreditación de Competencias Laborales y Perfeccionamiento del Estatuto de Capacitación y Empleo. Congreso Nacional de Chile.

Ley núm. 21.275 (2020). Modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad. Congreso Nacional de Chile.

Ley núm. 21.690 (2024). 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. Congreso Nacional de Chile.

López, J., Haquin, D. M., Almonacid, L. O., & Beltrán, C. M. (2014). Calidad de vida y experiencias de inserción laboral en Valparaíso: percepciones de personas con discapacidad intelectual y su mesosistema. *Temas de Educación*, 19(2), 107-124.

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. CUHSD (Temuco), 31(1), 227-249.

Martínez, J. A. G. (2022). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de derecho*, 23(1), 187-213.

Matamala, D. (2015). Poderoso caballero: El peso del dinero en la política chilena. Editorial Catalonia.

Mayorga Montalva, P. I. (2017). La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile [Tesis de grado, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2015). Política nacional para la inclusión social de las personas con discapacidad. Gobierno de Chile.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, & Chile para todas. (2018). 4º Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Manosalva, S.; Mansilla, J. & Olmos, A. (2011) Proyección laboral de jóvenes que presentan deficiencia intelectual pertenecientes al proyecto de integración escolar municipal y escuelas especiales en la ciudad de San Felipe, Chile. *Rexe: Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, Concepción, 10 (19), 73-90.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2016). Equidad e inclusión social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas (B. Muñoz-Pogossian & A. Barrantes, Eds.). Organización de los Estados Americanos.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2023). Experiencias inclusivas en la educación superior chilena.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Trabajo decente para personas con discapacidad: Promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). La OIT en América Latina y el Caribe: Avances y perspectivas. Oficina Internacional del Trabajo.
- Paredes, A. P., & de los Ángeles, J. A. C. (2025). La inclusión laboral de mujeres con discapacidad en México, un reto persistente. Revista SPINOR.
- 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.
- Parker, V., Blanch, J., Ordenes, F., & Navarro, D. (2020). Apoyos para la inclusión laboral en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4(2), 93-109.
- Pérez, G. Z., & López, R. N. O. (2024). Inclusión laboral de mujeres con discapacidad en Mérida, Yucatán, México. *Revista de Ciencias Sociales*, (183), 47-61.
- 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)

Pereira-Silva, N. L., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. C. D. M. (2018). Workplace inclusion from the standpoint of individuals with intellectual disabilities. *Trends in Psychology*, 26, 1003–1016.

Pineda Duque, J. A., & Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y economía*, (35), 158–177.

Rodríguez Macayo, E., Leyton Solís, N., Navarrete Valdés, M., Villaroel Caro, C., & Vidal Espinoza, R. (2019). Desarrollo De Habilidades Sociales De Jóvenes Con Discapacidad Intelectual Frente A La Inserción Laboral. *Global Journal of HUMAN-SOCIAL SCIENCE: C Sociology & Culture*, 18 (7).

Rubio, L. (2016). La autoestima de las personas con discapacidad intelectual. [Trabajo fin de Máster, Universidad de Oviedo].

Servicio Nacional de la Discapacidad – SENADIS (2017). Consideraciones para la elaboración de textos accesibles.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2012). Programa Formación para el Trabajo. Unidad de Estudios SENCE.

Servicio Nacional de Discapacidad. (2018). Estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile: Implementación de la Ley N° 21.015.

Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2015). Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad. SENADIS.

Smith, J. (2023). Exploring Qualitative Research Methods in Social Sciences. *Journal of Qualitative Inquiry*.

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.

Villaró, G., & Galindo, L. (2012). Discapacidad intelectual y violencia de género: programa integral de intervención. *Acción Psicológica*, 9(1), 101–114.

Voermans, M. A. C., Taminiau, E. F., Giesbers, S. A. H., & Embregts, P. J. C. M. (2021). The value of competitive employment: In-depth accounts of people with intellectual disabilities. *Journal of applied research in intellectual disabilities: JARID*, 34(1), 239–249. <https://doi.org/10.1111/jar.12802>

Von Furstenberg, R. J., Buczacki, S. J., Smith, B. J., Seiler, K. M., Winton, D. J., & Henning, S. J. (2014). Side population sorting separates subfractions of cycling and non-cycling intestinal stem cells. *Stem cell research*, 12(2), 364–375.
<https://doi.org/10.1016/j.scr.2013.10.012>

XI Anexos (Incluir los medios de verificación de las actividades de difusión de resultados)

EVENTO PRESENTACIÓN SANTIAGO

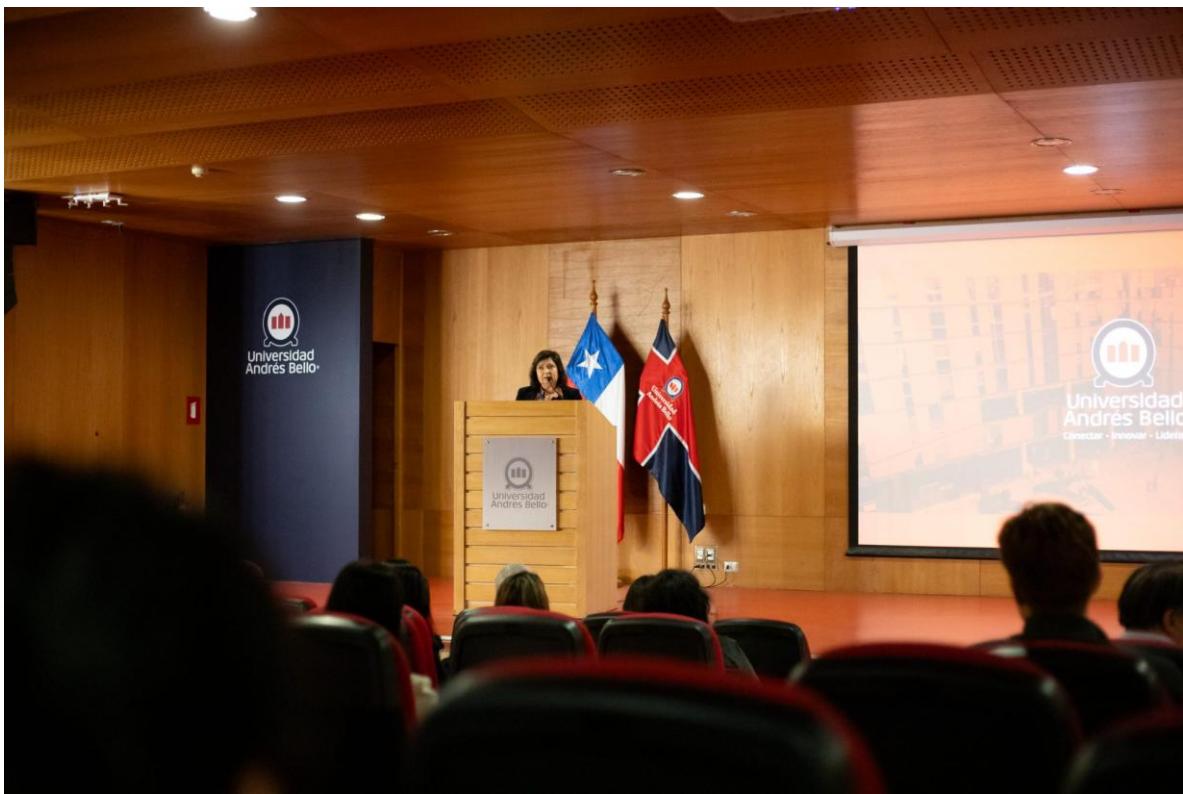








EVENTO PRESENTACIÓN VIÑA DEL MAR





PRESENTACIÓN CONCEPCIÓN





VIDEO DE DIFUSIÓN

