

Artículo Original

Diseño de un modelo de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad: investigación-acción participativa

Designing a social and labor inclusion model for persons with disabilities: participatory action research

Desenho de um modelo de inclusão sociolaboral para pessoas com deficiência: pesquisa-ação participativa

Sebastián Burgos-Carrasco^a , Ivo Alarcón Parra^a , Laura Martínez-González^b ,
Gonzalo Morales-Esparza^a , Oscar Peralta-Hädrich^a 

^aUniversidad de las Américas, Concepción, Chile.

^bUniversidad Santo Tomás, Concepción, Chile

Cómo citar: Burgos-Carrasco, S., Alarcón Parra, I., Martínez-González, L., Morales-Esparza, G., & Peralta-Hädrich, O. (2026). Diseño de un modelo de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad: investigación-acción participativa. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 34, e4262. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.cto429642623>

Resumen

Introducción: La inclusión sociolaboral de personas con discapacidad continúa siendo un desafío, marcado por desigualdades estructurales, barreras culturales y débil implementación de la normativa vigente en Chile. A raíz de esta problemática se plantea la necesidad de generar un modelo integral que promueva la empleabilidad desde un enfoque de derechos, equidad y participación activa. **Objetivo:** Diseñar un modelo de inclusión sociolaboral interdisciplinar y sistemático que aborden de manera integral los factores que limitan la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad, desde una perspectiva de género, derechos y desarrollo humano. **Metodología:** Se emplea un enfoque cualitativo, bajo el diseño de investigación-acción participativa, desarrollada en ciclos iterativos de diagnóstico, planificación, acción y reflexión conjunta permitiendo la construcción colectiva del modelo en conjunto a actores claves del territorio desde un enfoque de derechos. **Resultados:** Se desarrolló el modelo Agencia de Inclusión Socio Laboral, estructurado en cuatro fases: 1) diagnóstico/evaluación personalizada y participativo, 2) desarrollo de competencias-apresto, 3) acompañamiento-colocación sociolaboral y 4) Mapeo-Vinculación del mercado laboral. Se aplicaron instrumentos de

Recibido Oct. 14, 2025; 1ª Revisión Dic. 2, 2025; Aceptado Feb. 13, 2026.



Este es un artículo publicado en acceso abierto (Open Access) bajo la licencia Creative Commons Attribution (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite su uso, distribución y reproducción en cualquier medio, sin restricciones siempre que el trabajo original sea debidamente citado.

Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 34, e4262, 2026 | <https://doi.org/10.1590/2526-8910.cto429642623>

evaluación, capacitaciones específicas, prácticas laborales y seguimiento técnico.

Conclusiones: El modelo representa un avance significativo en la inclusión laboral, al vincular enfoques técnicos, psicosociales y comunitarios. El carácter flexible y contextual promueve el trabajo como ocupación significativa y medio de transformación individual y colectiva. Al situar a las personas con discapacidad como sujetos sociales y ocupacionales, promueve su participación real en contextos productivos, desafiando las barreras estructurales que históricamente han limitado la participación social y ocupacional.

Palabras clave: Personas con Discapacidad, Inclusión Social, Empleo, Terapia Ocupacional.

Abstract

Introduction: The sociolabor inclusion of persons with disabilities remains a challenge, marked by structural inequalities, cultural barriers, and weak implementation of current regulations in Chile. This problem indicates the need to create a comprehensive model that promotes employability from an approach based on rights, equity, and active participation. **Objective:** To design an interdisciplinary and systematic sociolabor inclusion model that comprehensively addresses the factors that limit the sociolabor inclusion of persons with disabilities, from the perspective of gender, rights, and human development. **Methodology:** A qualitative approach was employed, using a participatory action research design developed through iterative cycles of diagnosis, planning, action, and joint reflection, allowing the collective construction of the model with key local actors from a rights-based approach.

Results: The Sociolabor Inclusion Agency model was developed and structured into four phases: 1) personalized and participatory diagnosis/evaluation, 2) development of competencies and readiness, 3) sociolabor support and insertion, and 4) labor market mapping and linkage. Evaluation instruments, specific training activities, work practices, and technical follow-up were applied. **Conclusions:** The model represents a significant advance in labor inclusion by linking technical, psychosocial, and community approaches. Its flexible and contextual nature promotes work as a meaningful occupation and a means of individual and collective transformation. By situating persons with disabilities as social and occupational subjects, it promotes their real participation in productive contexts, challenging the structural barriers that have historically limited social and occupational participation.

Keywords: Persons with Disabilities, Social Inclusion, Employment, Occupational Therapy.

Resumo

Introdução: A inclusão sociolaboral de pessoas com deficiência continua sendo um desafio, marcado por desigualdades estruturais, barreiras culturais e frágil implementação da normativa vigente no Chile. Diante dessa problemática, aponta-se a necessidade de gerar um modelo integral que promova a empregabilidade a partir de uma abordagem de direitos, equidade e participação ativa. **Objetivo:** Desenhar um modelo interdisciplinar e sistemático de inclusão sociolaboral que aborde de forma integral os fatores que limitam a inclusão sociolaboral de pessoas com deficiência, a partir de uma perspectiva de gênero, direitos e desenvolvimento humano. **Metodologia:** Empregou-se uma abordagem qualitativa, com desenho

de pesquisa-ação participativa, desenvolvida em ciclos iterativos de diagnóstico, planejamento, ação e reflexão conjunta, permitindo a construção coletiva do modelo com atores-chave do território a partir de uma abordagem de direitos. **Resultados:** Desenvolveu-se o modelo Agência de Inclusão Sociolaboral, estruturado em quatro fases: 1) diagnóstico/avaliação personalizada e participativa, 2) desenvolvimento de competências e preparação, 3) acompanhamento e inserção sociolaboral e 4) mapeamento e vinculação ao mercado de trabalho. Foram aplicados instrumentos de avaliação, capacitações específicas, práticas laborais e acompanhamento técnico. **Conclusões:** O modelo representa um avanço significativo na inclusão laboral, ao articular abordagens técnicas, psicossociais e comunitárias. Seu caráter flexível e contextual promove o trabalho como ocupação significativa e meio de transformação individual e coletiva. Ao situar as pessoas com deficiência como sujeitos sociais e ocupacionais, promove sua participação real em contextos produtivos, desafiando as barreiras estruturais que historicamente limitaram a participação social e ocupacional.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência, Inclusão Social, Emprego, Terapia Ocupacional.

Introducción

La inclusión sociolaboral de personas con discapacidad (PcD) continúa siendo una deuda pendiente y constituye como un factor estructural de exclusión y vulnerabilidad, reforzado por barreras físicas, actitudinales, normativas y culturales (Victoria Maldonado, 2013). En Chile, el 17,6% de la población adulta presenta algún tipo de discapacidad, con una mayor prevalencia en mujeres (21,9%) en comparación con los hombres (13,1%) (Chile, 2022). Estas brechas entre discapacidad y género se expresan de manera particularmente crítica en el ámbito laboral, ya que mientras la tasa de inactividad laboral en PcD alcanza el 56%, en la población sin discapacidad es del 32%, situación que se profundiza entre las mujeres con discapacidad, cuya tasa de participación laboral es de apenas 39,7%, en comparación con el 51,1% de los hombres con discapacidad. En la Región del Biobío, estas desigualdades se reproducen, evidenciando una menor participación laboral femenina en comparación con la masculina (Instituto Nacional de Estadísticas, 2025).

La exclusión del empleo formal o la inserción laboral precaria impacta negativamente en la autonomía, la salud mental y el bienestar subjetivo de las personas con discapacidad. La literatura ha señalado que el trabajo constituye un eje central de integración social, contribuyendo al fortalecimiento de la autoestima, la construcción de proyectos de vida y la participación comunitaria (Blustein, 2008; Tough et al., 2017; Kersey et al., 2024). En este sentido, promover el acceso a empleos dignos y sostenibles resulta fundamental para avanzar hacia una inclusión social efectiva.

En Chile, la Ley 20.422 establece normas generales sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (Chile, 2010), mientras que la Ley 21.015 obliga a empresas de 100 o más trabajadores a contratar al menos un 1% de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez (Chile, 2017a), lo que en la práctica se entiende como una determinación de contratación por cuota PcD. No obstante, estudios recientes han demostrado que la implementación de estas normativas ha sido fragmentaria, focalizada en sectores urbanos y con baja sostenibilidad en el tiempo (Torres Cadillo, 2024; Cea Madrid, 2021; Fundación Con Trabajo, 2020; Chile, 2017b). A esto, se suman barreras culturales persistentes, asociadas a estigmas sobre la productividad y

adaptación de las personas con discapacidad, que continúan obstaculizando su inclusión laboral (Rodríguez Gatta et al., 2024; Alves et al., 2022; Vornholt et al., 2013).

En respuesta a estas brechas, se han desarrollado distintos modelos de inclusión laboral, tales como talleres protegidos, enclaves laborales y el modelo de Empleo con Apoyo, orientado a facilitar la inserción y permanencia en el mercado laboral ordinario mediante apoyos individualizados (Vidal et al., 2013). Complementariamente, el enfoque de Trabajo Decente, promovido por la Agenda 2030, subraya la importancia de condiciones laborales justas, seguridad y equidad (Organización de las Naciones Unidas, 2023). Desde la terapia ocupacional, el trabajo es comprendido como una ocupación significativa que posibilita procesos de vinculación social, desarrollo personal y transformación colectiva (Armijo Castillo et al., 2023).

Sin embargo, gran parte de las metodologías existentes tienden a privilegiar acciones estandarizadas, sin considerar suficientemente las particularidades individuales, territoriales y colectivas de las personas con discapacidad, muy por el contrario, responden a lógicas de un sistema neoliberal que busca fomentar el desarrollo de proyectos individuales y personales, rompiendo el entramado social que se da desde la acción y derecho colectivo de la organización que puede surgir de grupos excluidos e históricamente vulnerados como lo son las personas en situación de discapacidad (Vera-Angulo et al., 2022). Frente a ello, se vuelve necesario diseñar modelos de inclusión sociolaboral centrados en la persona, basados en el enfoque de derechos y contruidos de manera participativa.

En este marco, el presente artículo describe el diseño de un modelo de inclusión sociolaboral desarrollado en la ciudad de Concepción, Región del Biobío, desde un enfoque territorial e interdisciplinario. La propuesta articula procesos de formación, intermediación laboral y acompañamiento sociolaboral post-inserción, con el objetivo de generar condiciones efectivas para el acceso, mantenimiento y sostenibilidad de empleos dignos para personas con discapacidad.

Metodología

Diseño

El estudio se desarrolló desde un enfoque cualitativo, mediante un diseño de investigación-acción participativa (IAP), orientado al diseño y sistematización de un modelo de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad (Vera-Angulo & Carrasco, 2025; Abad Corpa et al., 2010). Este enfoque se fundamenta en la producción de conocimiento situada y colectiva, promoviendo la participación activa de los distintos actores involucrados en el proceso, tanto en la identificación de problemáticas como en la construcción de soluciones. El alcance del estudio es de carácter descriptivo y constructivo, centrado en el diseño del modelo, sin contemplar la evaluación de impacto de su implementación.

El proceso se sustentó en un enfoque interdisciplinario y territorial, articulando saberes provenientes de la terapia ocupacional y de otras disciplinas vinculadas al ámbito social y laboral, con el propósito de responder de manera contextualizada a las brechas de inclusión laboral existentes en el territorio.

Contexto

El estudio se desarrolló en la ciudad de Concepción, ubicada en la Región del Biobío, Chile. Este territorio presenta brechas persistentes en materia de participación laboral,

particularmente en mujeres y personas con discapacidad, lo que lo convierte en un contexto pertinente para el diseño de iniciativas orientadas a la inclusión sociolaboral. El enfoque territorial permitió considerar las características sociales, económicas y culturales propias del contexto local, así como las dinámicas institucionales y comunitarias que influyen en los procesos de inserción laboral.

Participantes y actores involucrados

Participaron del estudio personas con discapacidad, profesionales del área social y de la salud, así como actores institucionales vinculados al ámbito del empleo, la formación y la inclusión social. La participación se definió desde un criterio intencional y no probabilístico, propio de los enfoques participativos, priorizando la diversidad de experiencias y perspectivas relevantes para el diseño del modelo. Todos los actores participaron de manera voluntaria, en distintas etapas del proceso.

En el marco del piloto y proceso de diseño del modelo, se definieron como actores principales el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) encargado de financiamiento, el Servicio nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) como socio estratégico del programa. Asimismo, la Universidad de Las Américas como encargado de la ejecución del proyecto piloto, por medio de un equipo gestor de profesionales académicos conformado por dos terapeutas ocupacionales y dos ingenieros comerciales, quienes, además, desde la motivación académica, asumen el desarrollo de productos investigativos que puedan aportar en mayor profundidad al objetivo del proyecto.

De manera complementaria, se identificaron agentes claves en el medio, tales como, representantes de recursos humanos de las empresas e instituciones de la región del Biobío, consideradas potenciales empleadoras, instituciones educativas especiales, de educación superior, organizaciones gubernamentales (por ejemplo, oficinas de discapacidad y la oficina municipal de información laboral (OMIL)), organizaciones privadas, y asociaciones sin fines de lucro, agrupaciones comunitarias, así como, PcD y sus familias. Todos ellos participaron activamente del proceso de validación. Por otra parte, dentro del equipo gestor (2 terapeutas ocupacionales y 2 ingenieros comerciales), se identificó para efectos de la aplicación de este proyecto, contar con profesionales de apoyo pertinente para el trabajo directo con las personas con discapacidad, proyectándose la participación de 1 terapeuta ocupacional, específicamente gestora inclusiva, una psicóloga laboral y una educadora diferencial. La población objetivo del piloto fue definida con el propósito de disminuir la brecha de género, procurando la paridad en un total de 50 personas. Los criterios de inclusión consideraron contar con credencial de Discapacidad, tener entre 18 y 65 años, ser residente de las comunas del gran Concepción (Concepción, Talcahuano, Chiguayante, Hualpén, San Pedro de la Paz, Santa Juana), contar con el registro social de hogares (RSH) y declarar interés en ingresar al mercado laboral. Se determinó como criterios de exclusión, aquellas personas que se encontraran sobre el 60% de ingresos socioeconómicos establecidos por el RSH.

Procedimiento del diseño

La elaboración del modelo se desarrolló en tres etapas principales:

1. Revisión documental y análisis crítico del modelo de Zondek (2015): Se realizó una revisión durante 3 meses del modelo de inclusión laboral efectiva propuesto por Andrea Zondek Darmstadter, identificando sus cinco fases estructurales: sensibilización,

- análisis del puesto de trabajo, selección, incorporación y seguimiento. Esta revisión permitió establecer una base conceptual sólida para el rediseño del modelo.
2. Diagnóstico participativo: Se aplicó una estrategia de diagnóstico sociolaboral con agentes claves del territorio del Gran Concepción, incorporando insumos provenientes de entrevistas semiestructuradas y/o grupos focales en donde participaron PcD, familiares y/o cuidadores, profesionales del área social y laboral, representantes de empleadores e instituciones públicas. Esta etapa se desarrolló en 3 meses y tuvo como objetivo identificar desde la experiencia de los agentes claves, las barreras estructurales, riesgos psicosociales (como estrés, burnout, cultura inclusiva y violencia laboral) y elementos facilitadores del proceso de inclusión laboral.
 3. Diseño del modelo adaptativo: A partir del análisis cualitativo de la información recabada, el equipo ejecutor diseñó durante 5 meses un nuevo modelo de empleabilidad sociolaboral, caracterizado por una lógica no lineal y una capacidad de adaptación a la variabilidad de los procesos de inclusión. Este modelo reconoce la complejidad del entorno laboral contemporáneo, e incorpora dimensiones asociadas al bienestar psicosocial, al acompañamiento continuo y la co-construcción del entorno inclusivo.

Técnicas de producción y análisis de la información

La producción de información se realizó mediante talleres participativos, revisión documental y registros de campo. Los talleres fueron utilizados como espacios de diálogo y reflexión colectiva, mientras que los registros permitieron sistematizar las discusiones, acuerdos y propuestas emergentes. El análisis de la información se efectuó mediante un análisis temático, orientado a identificar categorías y ejes relevantes para el diseño del modelo, incorporando procesos de triangulación entre fuentes y actores.

Proceso de validación del modelo

La validación del modelo se desarrolló de manera preliminar y participativa, a través de talleres de retroalimentación con los actores involucrados en el proceso. Estas instancias permitieron evaluar la coherencia del modelo, su pertinencia respecto al contexto territorial y su aplicabilidad práctica. La validación se concibió como un proceso dinámico, orientado a fortalecer el modelo a partir de la experiencia y el conocimiento situado de los participantes.

Consideraciones éticas

El estudio se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación social. La participación fue voluntaria y se resguardó el consentimiento informado de las personas participantes. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de la información y el uso de los datos exclusivamente con fines académicos y de mejora del modelo propuesto.

Resultados

La Figura 1 presenta un resumen visual de los principales resultados obtenidos en cada una de las tres fases que conformaron el proceso de diseño del modelo de inclusión sociolaboral. Este trabajo sistemático permitió transitar desde un análisis crítico del modelo vigente en Chile hacia la construcción participativa de una nueva propuesta adaptada al contexto del Gran Concepción. Cada fase integra elementos diagnósticos,

evaluativos y proyectivos que sirvieron de base para la formulación del modelo final, denominado Agencia de Inclusión Sociolaboral (AISL).



Figura 1. Fases del proyecto de “Diseño de un modelo de empleabilidad sociolaboral desde la terapia ocupacional”.

Fuente: Elaboración propia.

Resultados fase 1

La primera fase se centró en el análisis del modelo vigente en Chile para la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD), el estado del arte en relación a la inclusión laboral en Chile, y el contraste de las experiencias profesionales en la práctica en materia de inclusión y mercado laboral. Para ello, el equipo gestor contó con la participación de dos profesionales del área de la salud y las ciencias sociales, y dos del ámbito de la ingeniería y los negocios. Esta diversidad disciplinar permitió identificar y abordar el fenómeno desde una perspectiva integral e interdisciplinaria.

Como parte de esta fase, se realizó una revisión en profundidad del marco legal en Chile relacionado a la inclusión de personas con discapacidad, identificándose inicialmente como marco orientador y conceptual, la ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de PcD, se realizó un levantamiento de información relacionado con la Ley 21.015, poniendo especial énfasis en el nivel de reconocimiento que los empleadores tienen sobre esta normativa, así como en las formas actuales de implementación en sus organizaciones.

Por otra parte, desde la terapia ocupacional y para efectos de esta investigación, se identificará al ser humano como un sujeto social y ocupacional, situando la ocupación y el trabajo desde una perspectiva crítica y materialista, por ende, para comprender la relevancia de la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se establece el concepto de ocupación como “[...] el punto de convergencia entre individuo y sociedad; para el marxismo será la actividad fundamental de la vida del sujeto; para la terapia ocupacional, la condición inherente de la humanidad” (Armijo Castillo et al., 2023, p. 36). Por tanto, el propiciar la inclusión en el trabajo y su participación ocupacional, busca generar instancias de interacción y conexión real de las personas con discapacidad y la sociedad.

Este proceso derivó en la generación de instancias de concertación dirigidas a personal administrativo, trabajadores y colaboradores de las empresas participantes, orientadas a fomentar una cultura inclusiva.

Asimismo, se procedió a la asignación de roles entre los distintos actores involucrados, tanto directos como indirectos. Esta distribución permitió clarificar responsabilidad y promover una mayor articulación entre los distintos niveles de intervención a realizar.

Dado que el modelo actual no logra responder de manera efectiva a las necesidades, esta información fue levantada en el proceso de validación del modelo, contando con

la participación de agrupaciones de personas con discapacidad (PcD), familiares y profesionales de la salud, bajo una metodología de diagnóstico participativo que permitió reconocer si la línea de acción proyectada podría responder a las necesidades reales desde al ámbito sociolaboral. Este enfoque propone una lógica más flexible y adaptativa que permita generar múltiples respuestas a las necesidades detectadas, superando la visión limitada de un proceso unidireccional centrada exclusivamente en la capacitación de las PcD. La articulación activa con empleadores y empresas se vislumbra como una vía clave para identificar sus requerimientos internos y promover condiciones favorables para una inclusión sociolaboral efectiva.

Resultados fase 2

La fase número 2 se origina a partir del análisis y desarrollo de la matriz de evaluación sociolaboral. Para ello, se llevó a cabo un proceso de problematización por parte de las y los profesionales del equipo gestor y ejecutor, es así como se proyecta la definición del instrumento de evaluación que respondiera adecuadamente a las necesidades de la población beneficiaria. La combinación de este instrumento permitió aproximarse al perfil sociolaboral de las personas participantes, con el propósito de orientar individual y contextualmente al beneficiario en las fases posteriores de desarrollo de competencias (capacitación) y apresto laboral.

Durante esta etapa, además, se dio continuidad al proceso de mapeo empresarial, con el fin de recolectar información sobre las posibilidades reales de incorporación laboral. En este contexto, surge la propuesta de establecer pasantías o prácticas profesionales como una estrategia de acercamiento al mundo del trabajo para las y los beneficiarios que no han tenido experiencias laborales previas. Estas instancias se ajustan en un nivel previo, de los procesos de selección tradicionales y acompañamiento sociolaboral final (colocación).

Resultados fase 3

La última fase, concluyo con el nombre de la propuesta del modelo de inclusión sociolaboral, además de la identificación de las fases, subfases y directrices a considerar en la implementación del modelo sistemático. El Modelo adoptó el nombre de “Agencia de Inclusión Sociolaboral (AISL)” y su diseño final se aprecia en la Tabla 1 y Figura 2.

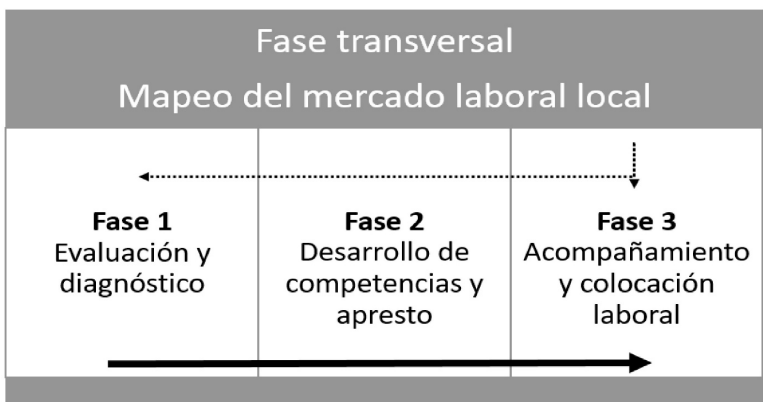


Figura 2. Fases del Modelo de “Agencia de Inclusión Sociolaboral”.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Modelo “Agencia de Inclusión Sociolaboral (AISL)”.

Fase	Duración Aproximada	Subetapas / Componentes Clave	Evaluación y Retroalimentación
Fase 1: Evaluación y Diagnóstico	2 meses	- Diagnóstico participativo con PcD y actores clave	- Evaluación técnica (psicología, terapia ocupacional, educación diferencial)
		- Entrevistas semiestructuradas (motivación, intereses, experiencia)	- Diagnóstico participativo
		- Evaluación psicológica laboral	
		- Cuestionario laboral técnico (rubro, renta, disponibilidad, geolocalización)	
		- Perfil de potencial ocupacional	- Caracterización de participantes
		- Mapeo del mercado laboral local	
		- Caracterización de muestra (por FOSIS)	
Fase 2: Desarrollo de Habilidades, Competencias y Apresto Laboral	5 meses	- Capacitaciones focalizadas (5)	- Evaluación de satisfacción de participantes
		- Talleres formativos (10, uso de simulación y TICs)	- Triangulación con diagnóstico
		- Programa de liderazgo y marca personal	
		- Evaluación de satisfacción intermedia	- Retroalimentación de talleres
Fase 3: Acompañamiento y Colocación SocioLaboral	3 meses	- Análisis inicial del puesto de trabajo	- Encuestas de satisfacción (3 momentos)
		- Jornadas de concientización empresarial (2 por empresa)	- Focus Group
		- Reevaluación de competencias	- Análisis FODA grupal
		- Planes de mejora personalizados	
		- Acompañamiento por gestor inclusivo durante el primer mes	- Feedback a empleadores
		- Seguimiento y retroalimentación continua	
		- Evaluación final del proceso	
Fase Transversal: Mapeo del Mercado Laboral Local	Transversal 10 meses	- Levantamiento continuo de oportunidades laborales	- Retroalimenta fases 1 y 3
		- Identificación de necesidades empresariales	
		- Sostén del vínculo empleador-programa	- No posee evaluación específica independiente
		- Base para retroalimentar fases 1 y 3	

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Este estudio tuvo como objetivo principal diseñar un modelo de empleabilidad sociolaboral para personas con discapacidad (PcD), contextualizado en la realidad del Gran Concepción, Chile. A partir del análisis crítico del modelo de inclusión vigente y mediante una metodología participativa, se desarrolló una propuesta flexible, interdisciplinaria y situada, que integra aspectos técnicos, psicosociales y comunitarios. A diferencia de modelos anteriores la propuesta actual, denominada Agencia de Inclusión Sociolaboral (AISL), introduce una lógica flexible, participativa y contextual que responde a las complejidades del entorno laboral actual y deja atrás las secuencias rígidas y lineales de modelos anteriores. El presente estudio tomó como base el programa implementado por Redig & Glat (2017) quienes diseñaron un programa que analiza la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en el ámbito de la Educación Especial en Brasil, que se denominó “trabajo personalizado”, y que fue aplicado con cuatro jóvenes. Su estrategia consideraba tanto la preparación del trabajador como la adaptación de funciones según sus habilidades, mediante una metodología de investigación-acción, que incluyó formación, evaluación y seguimiento, y que evidenció que esta modalidad favorece un desempeño laboral adecuado, promueve la inclusión social y reduce prejuicios, lo que la posiciona como una herramienta valiosa para la Educación Especial.

Si bien existe un marco normativo que promueve la inclusión laboral en Chile (Ley 21.015), su implementación aún presenta importantes brechas entre las prácticas locales y lo declarado en las normativas legales, discursos gerenciales y políticas empresariales (Núñez-Parra & Villalobos-Parada, 2024). Por otra parte, el presente modelo busca no solo incluir a las PcD en el entorno laboral sino también adaptar el entorno a las mismas y hacerlos partícipes del proceso, ya que como señalan Alves et al. (2022) la falta de adaptación del entorno laboral dificulta la inclusión social. Al mismo tiempo estos autores señalan la importancia de las “Prácticas de reconocimiento desde abajo”, como un pilar en los procesos de inclusión y que corresponden al levantamiento de información a partir de lo señalado directamente por las PcD en su entorno local de trabajo, considerando su distinción y diversidad, lo que este nuevo modelo considera en todo momento del diseño.

Por otra parte, una experiencia laboral positiva ha sido asociada con siete aspectos, los cuales son la autonomía, competencia, naturaleza del trabajo, colaboración, confianza y reconocimiento, entorno laboral y usuarios del servicio, y es por lo que el presente modelo brinda a las PcD flexibilidad, autonomía en la toma de decisiones, capacidad de planificar y actuar dentro de los marcos políticos y gerenciales existentes (Ineland & Starke, 2020). Además, la incorporación de pasantías como etapa previa al ingreso formal responde a la necesidad de experiencias intermedias de preparación laboral, especialmente valoradas por quienes no han tenido oportunidades previas de inserción (Instituto Nacional de Estadísticas, 2023).

Otro punto importante para destacar es la incorporación de capacitaciones y talleres de apresto por un tiempo considerable, puesto que se ha evidenciado que las carreras profesionales de las personas con discapacidad pueden mejorarse participando en un programa de experiencia laboral o vocacional en una empresa (Peijen & Wilthagen, 2020; Myers & Cox, 2020; Hanif et al., 2017). Sumado a esto, el trabajo con empleadores como focos de intervención ha demostrado efectos positivos en la empleabilidad a largo plazo, hora de trabajo a la semana e independencia en personas con autismo (Wehman et al., 2017). El presente modelo también considera la diversidad de las PcD

ya que se ha demostrado que la colocación laboral varía según el tipo de discapacidad, y las agencias de apoyo al empleo deben dedicar actividades y tiempos diferentes a cada grupo (Hoekstra et al., 2004).

Se debe destacar que tanto las PcD como las empresas pueden obtener importantes beneficios al ser partícipe de estos programas, por ejemplo, para los primeros mejora su calidad de vida (CdV) e ingresos, aumenta la confianza en sí mismos, amplía su red social y el sentido de comunidad. Los empleadores por otra parte pueden obtener mejoras en la rentabilidad (p. ej., ganancias y rentabilidad, rotación y retención, confiabilidad y puntualidad, lealtad de los empleados, imagen de la empresa), ventaja competitiva (p. ej., clientes diversos, lealtad y satisfacción del cliente, innovación, productividad, ética laboral, seguridad), cultura laboral inclusiva y conciencia de las capacidades (Lindsay et al., 2018).

El abordaje interdisciplinario adoptado por el equipo ejecutor permitió ampliar la comprensión del fenómeno de inclusión, integrando dimensiones técnicas, sociales y normativas que habitualmente son tratadas de forma fragmentada. Asimismo, el uso de una metodología participativa en la validación del modelo permitió captar las necesidades reales de las PcD desde su propia experiencia, promoviendo una construcción colectiva más coherente con el paradigma de derechos y autonomía (Lennox-Chhugani, 2023).

La creación de una matriz de evaluación sociolaboral como instrumento diagnóstico permitió aproximarse a la diversidad de perfiles, competencias y barreras percibidas por los participantes. Esta estrategia se alinea con enfoques modernos de empleabilidad que destacan la importancia del capital humano, la identidad de carrera y la adaptabilidad como dimensiones clave (Fugate et al., 2004).

Finalmente, el modelo AISL sistematiza todos los aprendizajes previos en un modelo integral que incorpora fases, subfases y criterios de implementación adaptables. Este resultado no solo proporciona una guía operativa concreta para futuras intervenciones, sino que también refuerza la necesidad de articular acciones entre los sectores público, privado y comunitario para sostener procesos de inclusión laboral efectivos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2022). En síntesis, el proceso de diseño del modelo AISL permitió articular el conocimiento técnico, la experiencia comunitaria y el análisis institucional en una propuesta coherente con los principios de inclusión, equidad y adaptabilidad. La naturaleza participativa y contextual del modelo se distancia de enfoques centrados exclusivamente en la formación individual, proponiendo en cambio una lógica de corresponsabilidad entre personas con discapacidad, profesionales, empresas y entidades pública.

Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones del estudio se reconoce su carácter situado y territorial, lo que restringe la generalización de los resultados a otros contextos. Asimismo, el alcance del estudio se limitó al diseño y validación preliminar del modelo, sin incluir una evaluación de resultados o impactos a mediano y largo plazo. Finalmente, la participación de los actores pudo estar condicionada por niveles diferenciados de disponibilidad y compromiso, propios de los procesos participativos.

Conclusión

El modelo de Agencia de Inclusión Sociolaboral (AISL) representa un avance significativo en el diseño de estrategias de empleabilidad para personas con discapacidad,

al integrar una mirada integral, flexible y situada. Su estructura en tres fases —diagnóstico participativo, desarrollo de competencias y acompañamiento sociolaboral—, junto con la fase transversal de mapeo del mercado, permite una articulación efectiva entre actores públicos, privados y comunitarios.

Entre sus aportes destacan la implementación de una matriz de evaluación sociolaboral para caracterizar el perfil ocupacional de las PcD, el uso de pasantías como puente hacia la inserción laboral y la participación activa de diversos agentes claves (personas con discapacidad, empleadores, familias de PcD, profesionales e instituciones territoriales que trabajan en materia de inclusión) en el diseño y validación del modelo. Esta propuesta reconoce la inclusión laboral como una construcción colectiva, que trasciende lo normativo, reconociendo la diversidad de trayectorias vitales de las PcD, la realidad contextual y situada que permite generar prácticas concretas orientadas a la equidad social y los derechos humanos.

Desde la perspectiva de la terapia ocupacional, el modelo AISL contribuye de manera sustantiva al posicionamiento del trabajo como ocupación significativa y medio de transformación individual y colectiva. Al situar a las personas con discapacidad como sujetos sociales y ocupacionales, promueve su participación real en contextos productivos, desafiando las barreras estructurales que históricamente han limitado su rol en el ámbito laboral. Esta propuesta reafirma el compromiso de la disciplina con la justicia ocupacional, al generar entornos que reconozcan, valoren y potencien la diversidad humana a través del acceso equitativo al trabajo digno. Esta perspectiva también se vincula con la formación profesional, en tanto las y los terapeutas ocupacionales, desde un enfoque holístico, pueden analizar cómo los factores contextuales y las características individuales influyen en la exploración, participación y permanencia en espacios laborales (Moreno Castaño & López-Martín, 2025).

En síntesis, el modelo AISL ofrece una ruta replicable y adaptable para enfrentar los desafíos actuales en materia de inclusión sociolaboral, y también aporta al desarrollo disciplinar de la terapia ocupacional como agente clave en los procesos de inclusión sociolaboral con enfoque de derechos.

Referencias

- Abad Corpa, E., Delgado Hito, P., & Cabrero García, J. (2010). La investigación-acción-participativa: una forma de investigar en la práctica enfermera. *Investigación y Educación en Enfermería*, 28(3), 464-474.
- Alves, P., Bezerra, H., & Torres, T. (2022). Inclusion of people with disabilities at work: integrative review. *Psicologia: Teoria e Prática*, 24(2), 1-19. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPSP13655.en>.
- Armijo Castillo, C., Alarcón Parra, I., Cuevas Zhabankova, P., Morrison Jara, R., & Carrasco-Madariaga, J. M. (2023). Análisis de posibles influencias de la perspectiva marxista en el paradigma social de la ocupación. *Revista Ocupación Humana*, 23(1), 24-40. <https://doi.org/10.25214/25907816.1408>.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *The American Psychologist*, 63(4), 228-240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>.
- Cea 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*, 31(1), 227-249.
- CHILE. (2010, 3 de febrero). Ley n° 20.422, de 3 de febrero de 2010. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. *Diario Oficial de la República de Chile*, Santiago.
- CHILE. (2017a, 29 de mayo). Ley n° 21.015, de 29 de mayo de 2017. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. *Diario Oficial de la República de Chile*, Santiago.

- CHILE. Servicio Nacional de la Discapacidad – SENADIS. (2017b). *Condiciones laborales y de empleo de las personas con discapacidad en Chile*. Santiago: SENADIS.
- CHILE. Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022). *Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC)*. Santiago: Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE – CEPAL. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>.
- FUNDACIÓN CONTRABAJO. (2020). *Informe sobre implementación de la Ley 21.015: avances y desafíos*. Santiago: Fundación ConTrabajo.
- Hanif, S., Peters, H., McDougall, C., & Lindsay, S. (2017). A systematic review of vocational interventions for youth with physical disabilities. In B. M. Altman (Ed.), *Factors in studying employment for persons with disability* (pp. 181-202). Bingley: Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/S1479-354720170000010008>.
- Hoekstra, E. J., Sanders, K., Van den Heuvel, W. J. A., Post, D., & Groothoff, J. W. (2004). Supported employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21(1), 39-48. <https://doi.org/10.3233/JVR-2004-00250>.
- Ineland, J., & Starke, M. (2020). Factores asociados con la experiencia laboral positiva entre profesionales que apoyan a personas con discapacidad intelectual: un análisis comparativo de tres organizaciones de bienestar en Suecia. *Revista Internacional de Discapacidades del Desarrollo*, 68(4), 436-444.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS – INE. (2023). *Estadísticas de empleo y discapacidad en Chile*. Santiago: INE.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS – INE. (2025). *Boletín de empleo trimestral: Región del Biobío, abril-junio 2025*. Santiago: INE.
- Kersey, J., Devlin, A., Shyres, S., Kringle, E. A., & Housten, A. J. (2024). Social determinants of health affect psychological distress among people with disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(10), 1359. <https://doi.org/10.3390/ijerph21101359>.
- Lennox-Chhugani, N. (2023). Trabajo interdisciplinario en el contexto de la atención integrada: un marco teórico y metodológico. *Revista Internacional de Atención Integrada*, 23(1), 1-11.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). Una revisión sistemática de los beneficios de contratar personas con discapacidad. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634-655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>.
- Moreno Castaño, E., & López-Martín, O. (2025). Efectividad del empleo con apoyo en personas con trastorno mental grave. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 33, e3901. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAR400739013>.
- Myers, C., & Cox, C. (2020). Work motivation perceptions of students with intellectual disabilities before and after participation in a short-term vocational rehabilitation summer programme: an exploratory study. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities: JARID*, 33(5), 898-904. <https://doi.org/10.1111/jar.12711>.
- Núñez-Parra, L., & Villalobos-Parada, B. (2024). La inclusión laboral de personas con discapacidad en el contexto local chileno: brechas entre lo declarado y la práctica. *Política y Sociedad*, 61(2), 1-12. <https://doi.org/10.5209/poso.87874>.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS – ONU. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta*. New York: Naciones Unidas. Recuperado el 14 de agosto de 2025, de https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
- Peijen, R., & Wilthagen, T. (2020). Reinserción laboral de personas con discapacidad física y cognitiva mediante un programa de prácticas en la empresa. *Revista Internacional de Discapacidad, Desarrollo y Educación*, 69(5), 1795-1812.

- Redig, A. G., & Glat, R. (2017). Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. *Ensaio*, 25(95), 330-355. <https://doi.org/10.1590/s0104-40362017002500869>.
- Rodríguez Gatta, D., Gutiérrez Monclus, P., Wilbur, J., Hanefeld, J., Banks, L. M., & Kuper, H. (2024). Inclusion of people with disabilities in Chilean health policy: a policy analysis. *International Journal for Equity in Health*, 23(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12939-024-02259-4>.
- Torres Cadillo, R. I. (2024). La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Una preocupación permanente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(10), 213-241. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i10.947>.
- Tough, H., Siegrist, J., & Fekete, C. (2017). Social relationships, mental health and wellbeing in physical disability: a systematic review. *BMC Public Health*, 17(414), 1-18.
- Vera Angulo, R. J., Parra Molina, V. A., & Sepúlveda Carrasco, C. R. (2022). Inclusión sociocomunitaria y ocupaciones colectivas: diálogos entre el mundo institucional y el de las organizaciones de personas con discapacidad psicosocial. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 30, e3139. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO240631393>.
- Vera-Angulo, R. J., & Carrasco, C. R. S. (2025). Innovación educativa en un seminario de investigación en terapia ocupacional: experiencias docentes y estudiantes en tutoría entre pares. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 33, 1-14. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctore402039193>.
- Victoria Maldonado, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 46(138), 1093-1109. [https://doi.org/10.1016/S0041-8633\(13\)71162-1](https://doi.org/10.1016/S0041-8633(13)71162-1).
- Vidal, E. R., Cornejo, V. C., & Arroyo, H. L. (2013). La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. *Convergencia Educativa*, 2, 93-102.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: a literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463-475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>.
- Wehman, P., Schall, C. M., McDonough, J., Graham, C., Brooke, V., Riehle, J. E., Brooke, A., Ham, W., Lau, S., Allen, J., & Avellone, L. (2017). Effects of an employer-based intervention on employment outcomes for youth with significant support needs due to autism. *Autism: The International Journal of Research and Practice*, 21(3), 276-290. <https://doi.org/10.1177/1362361316635826>.
- Zondek, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Recuperado el 14 de agosto de 2025, de https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27291/Manual_Inclusion_laboral_Andrea_Zondek.pdf

Contribución de los Autores

Sebastián Burgos-Carrasco: Conceptualización, Adquisición de fondos, Administración del proyecto, Investigación, Recursos, Validación, Visualización, Redacción, revisión y edición. Ivo Alarcón-Parra: Análisis formal, Adquisición de fondos, Administración del proyecto, Investigación, Investigación, Recursos, Supervisión, Validación, Visualización, Redacción, revisión y edición. Laura Martínez-González: Curación de datos, Investigación, Visualización, Software. Gonzalo Morales-Esparza: Adquisición de fondos, Investigación, Recursos, Validación. Oscar Peralta-Hädrich: Adquisición de fondos, Investigación, Recursos, Validación. Todos los autores aprueban la versión final del texto.

Disponibilidad de los datos

Los datos que respaldan los resultados de este estudio están disponibles a través del autor de correspondencia, previa solicitud razonable.

Fuente de Financiamiento

Fondo de Solidaridad e Inversión Social, mediante el programa Innova – Compromiso País del presupuesto del Servicio para el año 2024. Mediante la Resolución Extenta n° FC-F-00269, cual aprueba la adjudicación de proyectos en el marco del concurso “Innova Fosis 2024”.

Autor para la correspondencia

Sebastián Burgos-Carrasco

e-mail: sburgos@udla.cl

Editora de sección

Profa. Dra. Daniela Eldevís Testa