SciELO Preprints

Estado de la publicación: El preprint ha sido publicado como artículo en una revista
DOI del artículo publicado: https://doi.org/10.37135/chk.002.29.12

BARRERAS Y DESAFÍOS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS INDÍGENAS CON DISCAPACIDAD: REVISIÓN INTEGRATIVA

María Guadalupe Pérez Pinto, Silvia Patricia Aquino Zúñiga

https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

Envíado en: 2026-05-15
Postado en: 2026-05-15 (versión 1)
(AAAA-MM-DD)

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

Artículo de Revisión

BARRERAS Y DESAFÍOS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS UNIVERSITARIOS INDÍGENAS CON DISCAPACIDAD: REVISIÓN INTEGRATIVA

BARRIERS AND CHALLENGES IN THE LABOR INSERTION OF INDIGENOUS UNIVERSITY GRADUATES WITH DISABILITIES: AN INTEGRATIVE REVIEW

María Guadalupe Pérez Pinto[1], ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6445-0938
Silvia Patricia Aquino Zúñiga[2], ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7223-8582

[1]Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Educación y Artes, Tabasco, México, email: pinto1810@gmail.com
[2]Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Educación y Artes, Tabasco, México, email: saquinozuniga@gmail.com

RESUMEN

La inclusión laboral de personas con discapacidad de origen indígena que egresan de la educación superior constituye un reto complejo en materia de justicia social, equidad y derechos humanos. A partir de una revisión integrativa[i] de producciones académicas del campo de ciencias sociales, el trabajo aquí presentado se propuso como objetivo analizar las barreras y desafíos que enfrentan los egresados universitarios con discapacidad, pertenecientes a pueblos indígenas, durante el proceso de inserción laboral. Al respecto, se analizaron artículos publicados durante el periodo 2020-2025 en bases de datos como DOAJ, Latindex, SciELO, Scopus y documentos de diagnóstico oficiales. Los hallazgos revelaron discrepancias entre la formación académica recibida y las funciones laborales que desempeñan, lo que incide en tasas bajas de empleo formal e inestabilidad laboral. Entre los principales obstáculos, se identificaron: la ausencia de políticas públicas que atiendan a la par el origen étnico y la discapacidad, deficiencias en la accesibilidad tecnológica y física, así como prejuicios, desvalorización del saber tradicional de los indígenas y comportamientos estigmatizantes. Además, se advirtió la escasez de evidencia empírica sobre egresados que conjugan ambas condiciones. En conclusión, la inserción laboral en este grupo vulnerable está influenciada por barreras estructurales, actitudinales y culturales.

PALABRAS CLAVE: Formación profesional, población indígena, igualdad de oportunidades

ABSTRACT

The labor market inclusion of people with disabilities of Indigenous descent who are graduating from higher education presents a complex challenge for social justice, equity, and human rights. Based on an integrative review of academic publications in the social sciences, this work aimed to analyze the barriers and challenges faced by university graduates with disabilities who are Indigenous peoples during the process of entering the labor market. Using a qualitative approach, articles published between 2020 and 2025 in databases such as DOAJ, Latindex, SciELO, and Scopus, as well as official diagnostic documents, were analyzed. The findings revealed discrepancies between the academic training received and the job functions performed, resulting in low rates of formal employment and job instability. Among the main obstacles identified were the absence of public policies that address both ethnic origin and disability, deficiencies in technological and physical accessibility, as well as prejudice, devaluation of traditional Indigenous knowledge, and stigmatizing behaviors. In addition, there is a lack of empirical evidence on graduates who combine both conditions. In conclusion, labor market integration for this vulnerable group is influenced by structural, attitudinal, and cultural barriers.

KEYWORDS: *Vocational training, indigenous people, equal opportunities*

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

Recibido: (10/01/2026)
Aceptado: (14/05/2026)

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de egresados de educación superior pertenecientes a pueblos originarios y con alguna discapacidad constituye un reto complejo en la agenda nacional e internacional que protege la justicia social, los derechos humanos y la equidad. Desde el punto de vista teórico, se reconocen tres tipos de barreras: las estructurales, que restringen el acceso con infraestructuras inaccesibles; las actitudinales, como los prejuicios y la estigmatización; por último, las culturales, expresadas con el desconocimiento de las lenguas y cosmovisiones de los pueblos originarios. Las barreras identificadas profundizan la exclusión de grupos vulnerados en el tránsito de la universidad al empleo (Caiza et al., 2025; Comparán, 2025; Figueroa & Zúñiga, 2020; Muñoz et al., 2025).

Al respecto, Ortega & Ramírez (2025) señalan que:

> Es fundamental que la sociedad tome mayor conciencia y se sensibilice con las personas con discapacidad, puesto que, bien sea por falta de información, miedo, tabú o cualquier otra razón, se les está generando un daño a este grupo vulnerable, ya que, al marginarlos de cualquier manera, o impedir su pleno ejercicio de derechos, se crea una vulneración constante de los mismos. (p. 14)

En México, según la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2023, la población total fue de 129.5 millones; de ellos, cerca del 6.8% de la población mexicana de cinco años y más representaron 8.9 millones de personas que declararon vivir con discapacidad. Las tasas más elevadas estaban presentes en los grupos de edad adulta. A nivel estatal, Tabasco se encontró dentro de los estados con mayor porcentaje de personas con discapacidad; en ese sentido, en el 2023 resaltó por albergar casi un 10.1% de personas con discapacidad dentro de ese mismo rango etario, lo que ubicó al estado en los primeros lugares a nivel nacional (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2024).

Debido a que la discapacidad limita la participación plena en la sociedad, se pone en evidencia la necesidad de revisar, mejorar o desarrollar políticas incluyentes que vinculen la educación superior con el ámbito laboral, permitiendo la inserción de los egresados. En ese sentido, Santos et al. (2023) sostienen que la inclusión laboral debe ser:

> Un proyecto en equipo entre escuela, los padres de familia, las empresas, los jefes inmediatos, los compañeros de trabajo, los propios postulantes y la sociedad en general. Las personas en situación de discapacidad, con la formación adecuada y ubicadas en el lugar de trabajo correcto, pueden ser tan productivas o incluso más que el resto de la población. (p. 49)

De igual manera, la interculturalidad representa un reto, debido a la incorporación de la cosmovisión de los pueblos originarios en el desarrollo de las competencias. En este sentido, en Latinoamérica, las universidades, en búsqueda de garantizar la equidad en condiciones académicas, se han enfrentado a limitaciones que exigen un cambio contextualizado que permita a las instituciones consumar el compromiso de justicia social (Muñoz et al., 2025).

La estrecha interrelación entre identidad cultural y discapacidad ha demandado respuestas institucionales integrales, donde el bienestar, la sensibilización institucional y el acompañamiento socioeducativo deben incluirse con el propósito de favorecer una transición que asegure la práctica profesional (Caiza et al., 2025). Del mismo modo, el paradigma de educación inclusiva ha precisado el diseño de programas formativos y estrategias intersectoriales que visibilicen la diversidad, impulsen la equidad y eliminen tanto barreras arquitectónicas como las actitudinales; para ello es fundamental que, además del diseño, se evalúen desde una perspectiva integral (Comparán, 2025; Figueroa & Zúñiga, 2020).

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

Con los datos de los últimos cinco años se evidenció que siguen existiendo importantes obstáculos en accesibilidad y exclusión laboral. Los retos incluyeron los bajos índices de empleo formal, la ausencia de ajustes razonables en los centros de trabajo y la escasez de programas de formación profesional adaptados para egresados indígenas con discapacidad (Tamez, 2025). Los desafíos se han encaminado hacia prácticas discriminatorias que dificultan el acceso al empleo y al disfrute de los derechos humanos en el ambiente laboral, lo que ha contribuido a mantener y profundizar las desigualdades sociales y económicas existentes (INEGI, 2022).

Para Caiza et al. (2025) y Contreras-Espinoza & Kuri-Alonso (2024) tanto el desconocimiento de políticas de inclusión como las barreras actitudinales basadas en prejuicios y estereotipos han creado obstáculos que, en conjunto, han limitado el ejercicio de los derechos humanos en los grupos más vulnerados. Según Crenshaw (1989), las barreras no operan aisladamente, sino que se entretejen y se refuerzan mutuamente, generando experiencias laborales reducidas para quienes cuentan con una condición de discapacidad y son pertenecientes a un grupo étnico.

METODOLOGÍA

La revisión de la producción académica se situó en el contexto de una universidad intercultural en México, donde se identificó la presencia de estudiantes con discapacidad. Este hallazgo destacó la necesidad de indagar a través de la literatura científica la situación de este grupo que enfrenta una doble vulnerabilidad, al egresar y buscar la empleabilidad. En ese sentido, se ejecutó una revisión integrativa para organizar y evaluar la literatura disponible, siguiendo la propuesta de Whittemore & Knafl (2005), considerada apropiada, en tanto exige integrar diversos hallazgos para la adecuada comprensión de la problemática.

Siguiendo los pasos de la revisión integrativa, se abarcó desde el planteamiento del problema, la búsqueda y evaluación de la información, hasta el procesamiento de datos y la presentación de los resultados. Además, se sustentó en el marco teórico de la interseccionalidad de Crenshaw (1989), quien la definió como la interacción de distintas categorías de origen social que producen exclusiones específicas.

Para la búsqueda de los documentos se establecieron los criterios de inclusión y exclusión (tabla 1), lo que permitió acotar la evidencia relevante. Como resultado de la búsqueda, se incluyeron artículos de diversos países como Australia (1), Colombia (1), Chile (1), Ecuador (2), México (14) y Perú (1). Desde el contexto latinoamericano (3) e internacional (1).

Tabla 1: Criterios de selección

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Estudios publicados entre 2020-2025	Estudios antes del 2020
Idiomas: español e inglés	Tesis, capítulo de libro, ponencia
Articulos arbitrados	Documentos sin arbitraje
Estudios sobre: discapacidad, inclusión laboral, inserción laboral, educación superior, pueblos indígenas	Estudios centrados en: educación básica, empleo informal o no relacionado con su perfil profesional
Metodologías cualitativas, cuantitativas, mixtas, revisiones	Estudios si relación con las barreras de inclusión
Reportes institucionales oficiales del Informes INEGI y la ANUIES	Blogs, notas periodísticas, opiniones
Acceso a texto completo	Publicaciones sin acceso al artículo

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

El proceso de búsqueda localizó estudios sobre la inserción laboral de egresados de educación superior con discapacidad de origen indígena. En una primera etapa exploratoria, se emplearon combinaciones de palabras en español e inglés, relacionadas con la inclusión laboral, discapacidad, graduados indígenas, barreras de inclusión, educación superior y pueblos originarios. Con ello, se corroboró la ausencia de estudios que integraran simultáneamente las dos condiciones en egresados universitarios, durante el periodo de localización de septiembre-diciembre 2025.

Posteriormente, debido a la escasa recuperación, se amplió la búsqueda para incluir investigaciones que de forma individual se relacionaran con la inclusión laboral de egresados universitarios con discapacidad, además de estudios sobre inclusión laboral de egresados pertenecientes a poblaciones indígenas. A pesar de la fragmentación de la literatura, la decisión reunió evidencias diversas y formó una perspectiva del fenómeno.

Para recuperar la información se eligieron las bases de datos de Scopus, SciELO, DOAJ y Latindex, reconocidas por la cobertura multidisciplinaria en educación y ciencias sociales, así como por ser relevantes a nivel internacional. Durante la fase exploratoria se examinaron otras bases de datos; sin embargo, se descartaron por la escasa producción sobre población indígena en América Latina. Además, para situar el análisis en el contexto nacional, se incorporaron documentos del INEGI y ANUIES, dos instituciones en México, debido a los datos oficiales que ofrecen.

Finalmente, se recogieron evidencias adecuadas para estudiar la inclusión laboral de egresados universitarios con discapacidad que pertenecen a comunidades indígenas, aun cuando no se encontraron estudios que articularan ambas condiciones. Tras el proceso de filtrado y depuración, se seleccionaron 21 artículos y tres informes institucionales. El diagrama de flujo (figura 1) se elaboró siguiendo las directrices de Page et al. (2021).

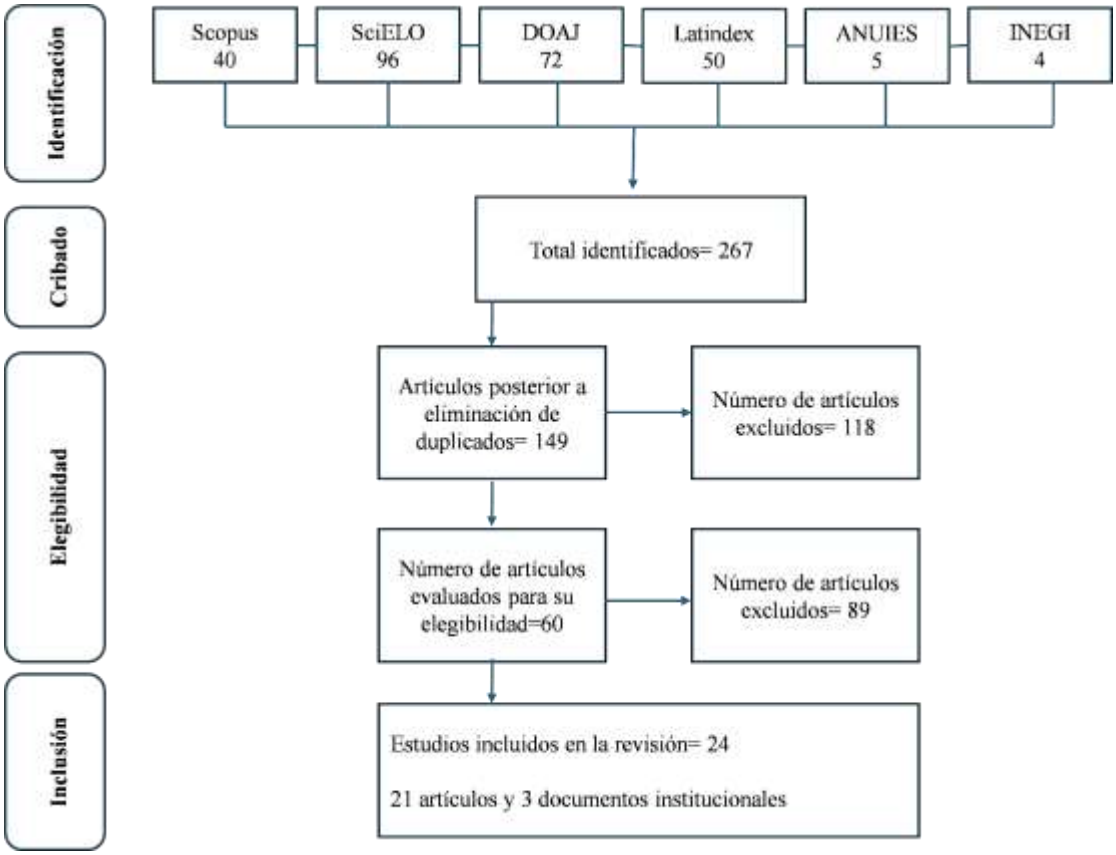


Figura 1: Diagrama de flujo de la revisión integrativa

Para facilitar la revisión de los datos se construyó una matriz que resumió información acerca del objetivo, tipo de estudio, país, población de estudio y las conclusiones contenidas en los artículos

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

relacionados con las barreras de inserción laboral. Para el análisis se identificaron patrones conceptuales, así como concordancias y diferencias entre los documentos revisados. En los hallazgos destacaron las conexiones entre las desigualdades estructurales que se instauran en la transición al empleo, la discapacidad, y el origen indígena. De igual forma, se identificaron vacíos, principalmente en estudios que incluyeran las dos condiciones de vulnerabilidad en los egresados de educación superior.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De los 267 informes identificados 9 fueron documentos institucionales y 258 artículos. Al final, se incluyeron 24 en la revisión: 3 documentos institucionales y 21 artículos (tabla 2).

Tabla 2: Artículos examinados

	Autor(es) y año	Tipo de estudio	Principales hallazgos
1	Paz-Maldonado & Silva-Peña (2021)	Revisión cualitativa	Menores tasas de empleo, precariedad laboral.
2	Gómez et al. (2020)	Cualitativo	Ausencia de ajustes razonables, discriminación.
3	Contreras-Espinoza & Kuri-Alonso (2024)	Cualitativo	Precarización y subempleo.
4	Paredes et al. (2025)	Cuantitativo	Diferencias significativas por contexto.
5	Ortega & Ramírez (2025)	Revisión cualitativa	Necesidad de ajustes razonables persistente.
6	Santos et al. (2023)	Mixto	Discriminación persistente.
7	Parra & Gámez (2020)	Cuantitativo	Precarización sistemática.
8	Lloyd & Hernández (2021)	Cuantitativo	Inserción en trabajos no acordes.
9	Ortiz (2024)	Cualitativo	Racismo estructural y barreras institucionales.
10	Sántiz (2024)	Cualitativo	Trabajos precarizados.
11	De la Luz-Tovar & Samario-Zarate (2023)	Cuantitativo	Brecha salarial significativa.
12	Tejeda (2022)	Cualitativo	Tensiones culturales y evaluativas.
13	Meza et al. (2023)	Cuantitativo	Prejuicios, estigma.
14	Martínez-Álvarez & Martínez-López (2023)	Cuantitativo	Falta de apoyos.
15	Castillo-Pinos (2025)	Mixto	Insuficiencia de políticas inclusivas.
16	Muñoz et al. (2025)	Revisión cualitativa	Enfoques parciales de inclusión.
17	García et al. (2025)	Cualitativo	Discrepancias entre contenidos ofrecidos y los problemas reales.
18	Perdomo (2023)	Revisión cualitativa	Persistencia de barreras en estudiantes indígenas.
19	Pérez-Castro (2023)	Revisión cualitativa	Falta de enfoque interseccional.
20	Beeckmans et al. (2025)	Revisión cualitativa	Políticas no integradas.
21	Harpur et al. (2025)	Cualitativo	Necesidad de estrategias dirigidas por personas con discapacidad.
22	ANUIES (2023)	Institucional	Datos sobre indígenas y discapacidad.
23	INEGI (2022)	Institucional	Prevalencia discapacidad y origen indígena.
24	INEGI (2024)	Institucional	Información de la dinámica demográfica.

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

De los 24 documentos examinados sobre los retos de inserción laboral de egresados de educación superior con discapacidad e identidad indígena, 8 se publicaron en SciELO y 8 en Latindex, las fuentes más recurrentes (tabla 3).

Tabla 3: Registros incluidos por bases de datos

Bases de datos	Artículos recuperados	Registros incluidos en la revisión
Scopus	40	3
SciELO	96	8
DOAJ	72	2
Latindex	50	8
ANUIES	5	1
INEGI	4	2
Total	267	24

Las categorías se identificaron a través del uso del diagrama de afinidades sobre la información contenida en la matriz de datos. A continuación, se describen las barreras en las trayectorias educativas y la inserción laboral, el acceso e integración laboral de personas con origen indígena, así como los componentes interseccionales y vacíos. Se analizaron a partir de las tres barreras teóricamente identificadas en la literatura como las estructurales, las culturales y las actitudinales.

BARRERAS EN LAS TRAYECTORIAS EDUCATIVAS Y LA INSERCIÓN LABORAL

Desde el ámbito universitario, la literatura consultada coincidió en que la inclusión de estudiantes con discapacidad sigue siendo insuficiente. Investigaciones cualitativas y revisiones regionales manifestaron obstáculos en la accesibilidad, física, tecnológica, curricular y cultural, así como deficiencias en la formación del profesorado y en los apoyos institucionales. Los autores Castillo-Pinos (2025), Meza et al. (2023) y Martínez-Álvarez & Martínez-López (2023) proponen que las mejoras deben diseñarse desde un enfoque holístico y multifactorial.

En ese sentido, Muñoz et al. (2025) manifestaron que:

> Para que las instituciones de educación superior sean verdaderamente inclusivas, deben reconocer la complejidad de las realidades de sus estudiantes, lo que requiere de cambios estructurales tanto a nivel político (…) como prácticos, mediante estrategias que eliminen barreras y promuevan el éxito académico en igualdad de condiciones. (p. 15)

En contextos indígenas, Tejeda (2022) señala que los estudiantes con discapacidad durante el paso por la universidad se enfrentan a tensiones como la invisibilización de los docentes y la propia institución, factores que impactaron negativamente tanto en el rendimiento académico como en la permanencia. Para Perdomo (2023), "superar estas brechas requiere de políticas educativas transformadoras, investigación situada y construcción (…) de conocimientos con estas comunidades para garantizar un enfoque intercultural inclusivo" (p. 69).

Sin embargo, Pérez-Castro (2023), Beeckmans et al. (2025) y Harpur et al. (2025) advierten que, aunque las políticas de educación superior contemplen la etnia, la discapacidad y la situación económica, rara vez las articulan, lo cual deja importantes vacíos en la práctica institucional.

Desde esta perspectiva, las barreras que surgen en el ámbito educativo trascienden ese espacio y repercuten en las posibilidades de inserción al mercado laboral. Gómez et al. (2020), Paz-Maldonado & Silva-Peña (2020), Martínez-Álvarez & Martínez-López (2023), Meza et al. (2023) y Santos et al. (2023) coinciden en evidenciar mayor precariedad en seguridad social, concentración de empleos de escasa remuneración y tasas laborales más bajas en las personas con

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

discapacidad. Según informes del INEGI (2024), este grupo registró una tasa de participación económica de 40.6 %, lo que confirma las dificultades para insertarse en el mundo laboral.

En este contexto, entre las barreras estructurales se identificaron la inaccesibilidad a los espacios físicos, la insuficiencia de la infraestructura y la escasa oferta de programas de formación inclusiva. Ortega & Ramírez (2025) plantean que un factor determinante en el Estado es:

> (…) la falta de mecanismos o herramientas idóneos para verificar que lo especificado en la normativa se cumpla por parte de los empleadores (…) ya que de nada sirve tener leyes que amparen y protejan los derechos -generales y laborales- (…) si no existen formas de corroborar que dichas leyes se están aplicando en la práctica y cumpliendo a cabalidad. (p. 12)

De las barreras actitudinales se detectaron los estigmas sobre productividad, así como los prejuicios de empleadores y de compañeros de trabajo que obstaculizaron las condiciones de igualdad en el ámbito laboral y que incidieron en otros aspectos sociales (Gómez et al., 2020; Contreras-Espinoza & Kuri-Alonso, 2024; Paredes et al., 2025). Según Paz-Madonado & Silva-Peña (2020), en la sociedad los desafíos van en aumento, y para revertirlos resulta necesario un cambio de paradigma "donde las diferencias sean valoradas, evitando toda forma de discriminación hacia dicho colectivo" (p. 9).

Por último, las barreras culturales, desde la perspectiva de Harpur et al. (2025), se mantuvieron debido a que en las universidades se conservaron prejuicios arraigados. Los prejuicios impactaron desde antes de acceder al entorno universitario, se conservaron durante la formación y continuaron al tratar de ingresar al mercado laboral. En consecuencia, la discapacidad se entendió desde el punto de vista médico en vez de adoptar una perspectiva social que reconozca y asegure la inclusión.

En síntesis, los hallazgos mostraron que la inserción laboral de las personas con discapacidad no depende de un solo tipo de barreras, sino de la interacción de las tres. La convergencia de obstáculos crea un entorno que limita la plena participación, independientemente de si es espacio formativo o laboral, pese a la existencia de normativas específicas.

ACCESO E INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ORIGEN INDÍGENA

Otro grupo de estudios analizó el acceso, la permanencia y la titulación de jóvenes indígenas en la educación superior, así como la posterior inserción en el ámbito laboral. Las investigaciones coincidieron en que, aunque las universidades interculturales han ampliado las oportunidades de ingreso, persisten brechas tanto en la tasa de egreso como en la calidad de los empleos obtenidos. Un estudio realizado por Lloyd & Hernández (2021) señala que el porcentaje de personas indígenas con niveles universitarios es considerablemente menor al de la población de personas no indígenas, evidenciando una brecha notable tanto en el acceso como en el egreso de la universidad. Muchos egresados indígenas se incorporaron a mercados laborales locales caracterizados por la precariedad, asumiendo ocupaciones que no guardan relación con su nivel de formación (Parra & Gámez, 2020; Sántiz, 2024).

En ese sentido, para De la Luz-Tovar & Samario-Zarate (2023) reconocieron que:

> (…) Los individuos que se reconocen como indígenas tienen, en promedio, un ingreso mensual inferior a aquellos que no lo son. La excepción es el caso de los trabajadores indígenas con educación normalista. Esto sugiere que el mercado laboral podría estar desestimando los conocimientos indígenas. Solo el 36 % de los indígenas trabajan bajo un contrato laboral (…) respecto a la seguridad social (…) los datos muestran que solo el 41 % de los indígenas tienen ese derecho. (pp. 329, 333)

Además, los estudios evidenciaron que el racismo estructural y la segregación territorial como elementos de barrera estructural limitan las oportunidades laborales de quienes, pese a haber

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

completado exitosamente los estudios universitarios, enfrentan dificultades para insertarse en el mercado laboral (Ortiz, 2024; García et al., 2025).

De la Luz-Tovar & Samario-Zarate (2023) señalan que la desvalorización de la comunicación en procesos de selección, evaluación y permanencia en el trabajo son de las barreras culturales más presentes. Esto pone en evidencia que se desconocen las formas de comunicarse de las personas indígenas, además de que existen discursos institucionales monolingües, lo cual genera que la discriminación lingüística dé lugar, por ejemplo, a grandes diferencias salariales.

De igual manera, Sántiz (2024) identifica barreras de índole actitudinal que afrontan los egresados indígenas, incluyendo prejuicios acerca de la calidad de las competencias obtenidas durante la formación profesional, maneras discretas de discriminación en los procedimientos de selección por no encajar con el perfil de los centros de trabajo, así como evaluaciones sesgadas debido al origen étnico, manifestadas en interrogantes sobre el aspecto físico, la ropa o el acento lingüístico. Los hallazgos permitieron dimensionar el impacto del origen indígena en esta problemática, aunque no abordan directamente la cuestión de la discapacidad. Se reflejaron limitaciones estructurales, culturales y actitudinales desde la inclusión al nivel superior hasta inserciones laborales precarias, llevando a perpetuar brechas económicas que afectan el bienestar social.

COMPONENTES INTERSECCIONALES Y VACÍOS

Al analizar los hallazgos, se hizo visible, en primer lugar, que los diagnósticos estadísticos nacionales y estatales indican que la discapacidad y la pertenencia indígena se concentran en zonas con altas carencias sociales, por ejemplo, Tabasco, donde la proporción de personas con discapacidad figura entre las más elevadas del país (INEGI, 2024).

En segundo lugar, aunque los informes y las fichas técnicas de instituciones como la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco registraron la presencia de hablantes de lenguas indígenas y de estudiantes con discapacidad, no desglosaron el tipo de discapacidad, tampoco mencionaron las trayectorias laborales (Asociación Nacional de Universidades en Instituciones de Educación Superior [ANUIES], 2023). Desde la perspectiva de Quijano (2000), la invisibilización reproduce una clasificación social que naturaliza la exclusión en los ámbitos de empleo formal.

Por último, en el análisis se identificaron vacíos importantes de las condiciones de inserción laboral de egresados en pueblos originarios. Perdomo (2023) concluyó que:

> (…) persisten vacíos importantes como la escasez de estudios situados en epistemologías indígenas, con una mayor participación de estas comunidades. Se requiere también de investigaciones críticas sobre políticas interculturales inclusivas, así como de abordajes institucionales que exploren las experiencias y diversidades indígenas con discapacidad. (p. 69)

Asimismo, la discapacidad constituye un riesgo adicional en contextos indígenas; no obstante, se carece de un enfoque que integre de forma simultánea el origen étnico, la discapacidad y la condición socioeconómica. Esta fragmentación puede comprenderse a partir del concepto de interseccionalidad propuesto por Crenshaw (1989) quien sostiene que las personas situadas en múltiples cruces de ejes de desigualdad enfrentan distintas formas de exclusión que no pueden reducirse a la suma de sus componentes individuales. En relación con ello, Gesser et al. (2022), Moya (2022) y Pereira (2024) argumentan que cuando las opresiones atravesadas son múltiples, no actúan de modo aditivo sino multiplicativo, generando formas de exclusión específicas que no pueden captarse si se estudia cada dimensión de forma aislada.

En ese sentido, un egresado de educación superior de procedencia indígena con discapacidad no enfrenta solo obstáculos derivados de su condición, sino una combinación de exclusiones en la que, de acuerdo con Álvarez (2023), Ortiz (2024) y García et al. (2025) la dimensión ideológica se entrelaza con la exclusión estructural y la desvalorización de los saberes indígenas, lo que crea barreras para el acceso al trabajo que las políticas vigentes aún no consiguen reconocer. De manera similar, Pérez-Castro et al. (2023), Beeckmans et al. (2025) y Harpur et al. (2025) indican que las

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

políticas de inclusión en la educación superior consideran por separado las condiciones de etnia, discapacidad y estado socioeconómico, lo que provoca vacíos en la aplicación institucional.

De acuerdo con la literatura revisada, en las universidades interculturales ha aumentado el ingreso de estudiantes de origen indígena; sin embargo, quienes egresan de las instituciones muchas veces ingresan al mercado laboral a puestos precarios. Este vacío de enlace entre el perfil profesional y las condiciones laborales ha agravado la estabilidad de los egresados, ya que las instituciones no cuentan con políticas que aborden las necesidades de forma individualizada de quienes son indígenas y además con discapacidad. Se carece además del seguimiento de egresados, lo cual impide que este grupo sea visible (Martínez & de Ibarrola, 2022; Nuñez & Schewe, 2023; Pérez-Castro, 2023).

En el ámbito laboral mexicano existe un marco normativo para la incorporación de grupos vulnerados (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión [CDHCU], 2024 y 2025); en ese sentido, las empresas declaran contar con políticas antidiscriminatorias. No obstante, en la práctica las medidas suelen ser esporádicas, poco claras o meramente discursivas, lo que ha puesto de manifiesto la brecha entre el diseño formal y la implementación efectiva (Naciones Unidas México, 2022; INEGI 2024). Al respecto, De Sousa (2017) enfatiza que no puede haber justicia social si se aíslan las necesidades de quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad que los hace permanecer invisibilizados. Como consecuencia, se genera un silencio epistémico que este vacío investigativo contribuye a mantener.

Los hallazgos permitieron comprender los obstáculos de forma aislada que enfrentan los egresados de educación superior con discapacidad de procedencia indígena para lograr la inclusión laboral. De acuerdo con el objetivo de la revisión, es importante mencionar las limitaciones propias del enfoque. Primeramente, se realizó la búsqueda de artículos en bases de datos reconocidas, publicados entre 2020 y 2025, de modo que investigaciones publicadas fuera de este periodo quedaron fuera de la revisión. Posteriormente, se analizó la información de manera cualitativa exploratoria, por lo que no se establecieron nexos de causalidad entre categorías. Finalmente, no se profundizó en el tema debido a que no se encontraron investigaciones donde se relacionaran la condición indígena con la discapacidad en egresados de educación superior.

Con base en los hallazgos, se proponen líneas de investigación para orientar investigaciones futuras. Resulta indispensable que las universidades interculturales produzcan y difundan información diferenciada de los tipos de origen étnico, lengua indígena, discapacidad y las condiciones de empleo de los egresados, con el propósito de crear una base empírica que apoye acciones dirigidas a la inserción laboral. De igual forma, se requieren estudios empíricos con un enfoque interseccional que documenten las trayectorias laborales de los egresados universitarios indígenas con discapacidad, capturando la particularidad de sus experiencias más allá de las categorías asignadas.

Asimismo, es necesario analizar a profundidad hasta qué punto los programas de inclusión indígena y las políticas de cuotas laborales para personas con discapacidad operan de manera coordinada o si, por el contrario, dejan desprotegidos a quienes se encuentran en la intersección entre ambas condiciones. Además, se requieren investigaciones que generen conocimiento situado, capaces de contribuir en la construcción de marcos teóricos que integren el modelo social de la discapacidad con las realidades de América Latina y los saberes indígenas sobre la diversidad funcional.

CONCLUSIONES

El hallazgo central no consiste en identificar una barrera específica, sino en constatar que la literatura científica disponible carece de un enfoque integrado que analice de manera conjunta la condición de discapacidad y el origen indígena como factores que interactúan en la producción de la exclusión laboral. Este vacío va más allá de una simple ausencia, pues evidencia la persistencia de marcos analíticos fragmentados que limitan la comprensión de desigualdades y, por ende,

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

favorecen políticas de inclusión que abordan por separado cada condición, sin considerar las particularidades de quienes las viven simultáneamente.

Asimismo, el contraste de estudios sobre discapacidad, egresados indígenas y educación superior intercultural identificó un fenómeno como la desvalorización diferenciada del capital humano. Pese a haber desarrollado competencias profesionales equiparables a las de sus colegas, enfrentan formas de discriminación que el mercado laboral no reconoce explícitamente. La información obtenida refleja que lograr un título universitario no asegura, por sí solo, una inserción laboral equitativa cuando persisten barreras que se arraigan en estructuras de mayor alcance en el contexto institucional, social y cultural.

Sin información que contraste la situación laboral posterior al egreso y el tipo de discapacidad, no fue posible dimensionar con exactitud la magnitud de la exclusión, tampoco identificar acciones para su disminución sustentadas en la evidencia. Esta ausencia de registros estadísticos limita la generación de conocimiento para el diseño de políticas pertinentes. En última instancia, el aporte específico de esta revisión consiste en hacer visible a una población cuyas trayectorias laborales han quedado al margen del análisis académico, a la vez que delimita un campo de investigación que requiere ser abordado.

DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES: Las autoras declaran no tener conflictos de interés.

DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIÓN DE LAS AUTORAS Y AGRADECIMIENTOS: A continuación, se menciona la contribución de cada autor, en correspondencia con su participación, utilizando la Taxonomía CRediT:

- Silvia Patricia Aquino Zúñiga: Administración de proyectos, Conceptualización, Metodología, Análisis formal, Recursos, Validación, Redacción - revisión y edición.
- María Guadalupe Pérez Pinto. Autora principal: Investigación, Metodología, Análisis formal, Redacción - borrador original, Redacción - revisión y edición, Visualización.

Las autoras agradecen el apoyo brindado por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco que brindó el espacio para el proceso de búsqueda de información, pero no son responsables del contenido de este artículo.

DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DATOS: Las autoras declaran que los datos utilizados en el estudio ejecutado se encuentran disponibles y sin restricciones de acceso en el repositorio: https://osf.io/9xdjr

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, G. E. (2023). *El capacitismo, estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad*. Grupo Editorial Cinca, S. A.

Asociación Nacional de Universidades de Instituciones de Educación Superior. (2023). *Anuario estadístico de educación superior-Técnico superior, Licenciatura y Posgrado 2024-2025*. https://anuario.anuies.mx/index.php

Beeckmans, J. Y. M., Zanoni, P., & Van Laer, K. (2025). Intersectionality and equality policies in Higher Education and Research organizations: a critical scoping review and future research agenda. *Higher Education Research & Development*, *45*(4), 1-18. https://doi.org/10.1080/07294360.2025.2573980

Caiza, A. M., Heredia, H. S., Sulca, M. T., Licintuña, L. A., & López, M. J. (2025). Barreras actitudinales hacia la inclusión educativa en entornos rurales. *Ciencia Latina*, *9*(4), 4052-4065. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19043

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Castillo-Pinos, K. M. (2025). Condiciones de accesibilidad e inclusión en educación superior: mejoras alcanzadas y desafíos pendientes. *MQRInvestigar*, *9*(1), 1-16. https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e115

Comparán, J. M. (2025). Las barreras que enfrentan alumnos con o sin discapacidad para la inclusión educativa en educación superior. *Punto Cunorte*, *11*(20), 1-18. https://doi.org/10.32870/punto.v1i20.217

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const]. 28 de mayo de 2021 (México).

Contreras-Espinoza, I. J., & Kuri-Alonso, I. (2024). Inserción laboral de egresados universitarios durante la pandemia de COVID-19. *Cuadernos de Investigación Educativa*, *15*(2), 1-20. https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.2.3821

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black Feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, *1989*, 139-167. https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

De la Luz-Tovar, C., & Samario-Zarate, J. (2023). El efecto del origen étnico en el mercado laboral mexicano: un análisis de la discriminación salarial en la población indígena. *Contaduría y Administración*, *68*(2), 322-349. http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4649

De Sousa, B. (2017). *Justicia entre saberes: Epistemologías del Sur contra el epistemicidio*. Ediciones Morata S. L. https://acortar.link/5igVYD

Figueroa, E., & Zúñiga, M. (2020). Las barreras actitudinales y estructurales en el proceso de aprendizaje en los estudiantes universitarios con discapacidad. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *3*(2), 6-15. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778106002

García, A. S., Limón, F., & Saldívar, A. (2025). Posgrados y pueblos indígenas: límites y potencialidades para su devenir. *Sinéctica*, (64), 1-25. https://doi.org/10.31391/RVLW3068

Gesser, M., Block, P., & Guedes, A. (2022). Estudios sobre discapacidad: interseccionalidad, anticapacitismo y emancipación social. *Andamios*, *19*(49), 217-240. https://doi.org/10.29092/uacm.v19i49.924

Gómez, N. E., Pérez, A. L., López, D. M., & Medina, M. F. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, *11*(2), 3-24. https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1

Harpur, P., Stafford, L., & Ellis, K. (2025). A disability-led disability inclusion strategy for the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*, *47*(3), 368-385. https://doi.org/10.1080/1360080X.2025.2478537

INEGI. (2022). *Encuesta Nacional de Discriminación 2022. Marco conceptual.* https://acortar.link/EIjbg8

INEGI. (28 de noviembre de 2024). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad*. https://acortar.link/ROQYLD

Lloyd, M., & Hernández, V. (2021). Los egresados de la primera universidad indígena en México. Entre utopías, retos y realidades del mercado laboral. *Perfiles Educativos*, *43*(173), 21-41. https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.173.59873

Martínez, F., & de Ibarrola, M. (2022). Itinerarios escolares y trayectorias laborales de los egresados de Ciencia Política y Administración Urbana de la UACM. *RLEE*, *52*(2), 203-232. https://doi.org/10.48102/rlee.2022.52.2.500

Martínez-Álvarez, N., & Martínez-López, L. (2023). Inclusión educativa universitaria: caso estudiantes con trastorno espectro autista (TEA). *VinculaTégica EFAN*, *9*(4), 56-70. https://doi.org/10.29105/vtga9.4-400

Meza, M. B., Espinosa, I. M., & Rojas, C. C. (2023). Barreras actitudinales e ideológicas en estudiantes universitarios con discapacidad. *Dilemas Contemporáneos*, *10*(3), 1-19. https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i3.3586

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

Moya, L. (2022). Teoría tullida. Un recorrido crítico desde los estudios de la discapacidad o diversidad funcional hasta la teoría CRIP. *Revista Internacional de Sociología*, *80*(1), 1-17. https://doi.org/10.3989/ris.2022.80.1.20.63

Muñoz, I., Galdames, A. M., & Forteza, D. (2025). Educación inclusiva en las universidades latinoamericanas: conceptos, desafíos y perspectivas. *EPSIR*, *11*, 1-21. https://doi.org/10.31637/epsir-2026-1899

Naciones Unidas México. (6 de abril de 2022). *OIT: una de cuatro personas no se siente valorizada en el trabajo*. https://acortar.link/lMV7br

Nuñez, Y. I., & Schewe, L. (2023). Inclusión, interculturalidad y acceso a la educación superior en Misiones, Argentina. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, *14(*41), 154-175. https://www.redalyc.org/journal/2991/299177324003/html/

Ortega, A. D., & Ramírez, J. C. (2025). Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos y oportunidades. *Pacha*, *6*(17), 1-17. https://doi.org/10.46652/pacha.v6i17.401

Ortiz, A. (2024). Desafíos para jóvenes indígenas de Michoacán en el acceso a la educación superior. *Sinéctica*, (62), 1-24. https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2024)0062-015

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, *372*. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Paredes, R. R., Carrillo, C., Chiri, C. A., & Chávez, W. (2025). Disposición laboral y empleabilidad en egresados universitarios se analizan mediante un enfoque correlacional según el sector económico. *Impulso*, *5*(11), 566-576. https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i11.163

Parra, J. M., & Gámez, E. (2020). Condiciones laborales de las comunidades indígenas en la región metropolitana de Guadalajara, México. *Carta Económica Regional*, *33*(126), 157-181. https://doi.org/10.32870/cer.v0i126.7788

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, *29*(4). https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724

Perdomo, M. (2023). Inclusión de personas con discapacidad en instituciones educativas e indígenas. *Sciencevolution*, *3*(7), 60-71. https://doi.org/10.61325/ser.v3i7.77

Pereira, A. L. (2024). Entre epistemologías y transformaciones sociales: la construcción de la teoría crítica de la discapacidad. *Inclusiones*, *11*(4), 25-40. https://doi.org/10.58210/fprc3577

Pérez-Castro, J. (2023). La inclusión educativa en el nivel superior: una revisión sistemática. *Revista Brasileira de Educación Especial*, *29*. https://doi.org/10.1590/1980-54702023v29e0249

Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder y clasificación social. *Revista de Investigación de Sistemas Mundiales*, *6*(2), 342-386. https://doi.org/10.5195/jwsr.2000.228

Sántiz, A. (2024). Aprendizajes y experiencias laborales de las y los egresados de la Universidad Intercultural de Chiapas, sede Oxchuc. *Entre Diversidades*, *9*(2), 91-114. https://doi.org/10.31644/ED.IEI.V9.N2.2024.A04

Santos, M. C., Sánchez, I. M., & López, M. A. (2023). Inclusión laboral en Ciudad Juárez: realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Universidad y Sociedad*, *15*(6), 39-51. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4120/4030

Tamez, L. C. (28 de abril de 2025). *Inclusión laboral de personas con discapacidad, un paso para la transformación social*. Consejo Cívico. https://acortar.link/zRlBHN

Tejeda, P. (2022). La experiencia de estudiantes universitarios en situación de discapacidad en contexto indígena frente a la evaluación. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, *11*(1), 83-100. https://doi.org/10.15366/riejs2022.11.1.005

SciELO Preprints - Este documento es un preprint y su situación actual está disponible en: https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.16143

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, *52*(5), 546-553. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x

[i] La revisión integrativa permite obtener una visión amplia de los fenómenos de interés en las ciencias sociales. Este enfoque es flexible y admite diferentes metodologías para comprender situaciones complejas desde varias perspectivas. Se diferencia de otras revisiones, por ejemplo, la revisión documental se centra en analizar la literatura para conocer antecedentes o contextos. Por otro lado, la revisión sistemática requiere formular preguntas específicas y utilizar métodos estadísticos para el análisis. En cambio, la revisión integrativa procura reunir diversos tipos de investigaciones y documentos para lograr una comprensión lo más completa posible de un fenómeno (Whittemore & Knafl, 2005). Las tres formas de revisiones tienen como objetivo analizar y entender el conocimiento disponible; sin embargo, la revisión integrativa se centra en reunir diferentes evidencias, lo que complementa lo que ofrecen los otros tipos de revisión.

Este preprint fue presentado bajo las siguientes condiciones:

- Los autores declaran que se obtuvieron los términos necesarios del consentimiento libre e informado de los participantes o pacientes en la investigación y se describen en el manuscrito, cuando corresponde.
- Los autores declaran que la preparación del manuscrito siguió las normas éticas de comunicación científica.
- Los autores declaran que son conscientes de que son los únicos responsables del contenido del preprint y que el depósito en SciELO Preprints no significa ningún compromiso por parte de SciELO, excepto su preservación y difusión.
- Los autores declaran que los datos, las aplicaciones y otros contenidos subyacentes al manuscrito están referenciados.
- El manuscrito depositado está en formato PDF.
- Los autores declaran que la investigación que dio origen al manuscrito siguió buenas prácticas éticas y que las aprobaciones necesarias de los comités de ética de investigación, cuando corresponda, se describen en el manuscrito.
- Los autores declaran que una vez que un manuscrito es postado en el servidor SciELO Preprints, sólo puede ser retirado mediante solicitud a la Secretaría Editorial deSciELO Preprints, que publicará un aviso de retracción en su lugar.
- Los autores aceptan que el manuscrito aprobado esté disponible bajo licencia Creative Commons CC-BY.
- El autor que presenta el manuscrito declara que las contribuciones de todos los autores y la declaración de conflicto de intereses se incluyen explícitamente y en secciones específicas del manuscrito.
- Los autores declaran que el manuscrito no fue depositado y/o previamente puesto a disposición en otro servidor de preprints o publicado en una revista.
- Si el manuscrito está siendo evaluado o siendo preparando para su publicación pero aún no ha sido publicado por una revista, los autores declaran que han recibido autorización de la revista para hacer este depósito.
- El autor que envía el manuscrito declara que todos los autores del mismo están de acuerdo con el envío a SciELO Preprints.