

## Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en la región del Biobío, Chile

WORKPLACE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE BIOBÍO REGION, CHILE

Valentina Sverdlov Schiaffino\*, Jorge Maluenda Albornoz\*\*, Felipe Moraga Villablanca\*\*\*, Gabriela Flores Oyarzo\*\*\*\*, Pablo Fuica Almonte\*\*\*\*\* y Clara Muñoz Jara\*\*\*\*\*

**Resumen:** Existen diversas barreras que afectan las posibilidades que tienen las Personas con Discapacidad (PCD) para una participación plena en la sociedad, a pesar de que existen obligaciones legales para la inclusión laboral en Chile. El presente estudio tuvo por objetivo caracterizar la situación de inclusión laboral de las PCD pertenecientes a una muestra de seis comunas de la región del Biobío. Se empleó un diseño no experimental de tipo descriptivo y un muestreo no probabilístico intencional en un corte transversal de tiempo, alcanzando una muestra de 534 participantes, 59.9% mujeres, 39% hombres, 0.9% no binario y 0.2% prefirió no decirlo, cuya edad promedio fue de 47.5 años, con una desviación estándar de 19.9 años. Para la medición se utilizó la subdimensión "Inclusión Laboral" proveniente del Índice de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad (IIPeSD) que evalúa la oportunidad que tienen las PCD de acceder a un empleo remunerado, en igualdad de condiciones, y elegir o aceptar de manera libre su trabajo en un entorno laboral inclusivo y accesible. Los resultados obtenidos indican que existe un alto nivel de inclusión en la dimensión diversidad laboral, a diferencia de la dimensión seguridad laboral, donde se observa un menor nivel. No se observaron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de inclusión global y sus dimensiones según género, comuna, si el entrevistado tiene una discapacidad o más, inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad (RND), ingreso del hogar o si el entrevistado se encontraba empleado. Se observaron diferencias significativas en el nivel de inclusión global y sus dimensiones según edad y el grado de discapacidad. Los resultados permiten concluir sobre aspectos que requieren especial énfasis al momento de generar iniciativas para mejorar la inclusión laboral de PCD además de diferencias en función de sus características sociales que permiten focalizar los esfuerzos.

**Palabras Clave:** Inclusión, Inclusión Laboral, Discapacidad, Medición.

\*Ingeniera Civil Industrial, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Concepción, Chile. Correo electrónico: vsverdlov2018@udec.cl

\*\*Doctor en Psicología, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Concepción, Chile. Correo electrónico: jorgemaluenda@udec.cl. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8148-4948>

\*\*\*Magister en Psicología, Facultad de Psicología y Humanidades, Universidad San Sebastián, Chile. Correo electrónico: felipe.moraga.v@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9051-7238>

\*\*\*\*Magister en Psicología, Facultad de Psicología y Humanidades, Universidad San Sebastián, Chile. Correo electrónico: ps.gabrielaflor soy arzo@gmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9061-8183>

\*\*\*\*\*Magister en Investigación en Comportamiento y Cognición, Facultad de Psicología y Humanidades, Universidad San Sebastián, Chile. Correo electrónico: Pablo.fuica@uss.cl. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1254-1747>

\*\*\*\*\*Trabajadora Social, Facultad de Psicología y Humanidades, Universidad San Sebastián, Chile. Correo electrónico: clara.vmj@gmail.com

**Abstract:** There are various barriers that affect the possibilities that Persons with Disabilities (PwD) have for full participation in society, despite the fact that there are legal obligations for labor inclusion in Chile. The objective of this study was to characterize the labor inclusion situation of PwD belonging to a sample of six communes in the Biobío region. A descriptive non-experimental design and intentional non-probabilistic sampling was used in a cross-section of time, reaching a sample of 534 participants, 59.9% women, 39% men, 0.9% non-binary and 0.2% preferred not to say, whose age average was 47.5 years, with a standard deviation of 19.9 years. For the measurement, the "Workplace Inclusion" sub-dimension was used from the Inclusion Index of People with Disabilities (IIPeSD), which evaluates the opportunity that PwD have to access paid employment, under equal conditions, and choose or accept. freely their work in an inclusive and accessible work environment. The results obtained indicate that there is a high level of inclusion in the workplace diversity dimension, unlike the job security dimension, where a lower level is observed. No statistically significant differences were observed in the level of global inclusion and its dimensions according to gender, commune, whether the interviewee has one or more disabilities, registration in the National Disability Registry (NDR), household income or whether the interviewee was employed. Significant differences were observed in the level of global inclusion and its dimensions according to age and degree of disability. The results allow us to conclude on aspects that require special emphasis when generating initiatives to improve the labor inclusion of PwD in addition to differences based on their social characteristics that allow efforts to be focused.

**Keywords:** Inclusion, Workplace Inclusion, Disability, Measurement.

Recibido: 23 Abril 2021 / Aceptado: 21 Abril 2025

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) se calcula que un 16% de la población mundial sufre algún tipo de discapacidad, lo que corresponde alrededor de 1300 millones de personas (OMS, 2023). Este grupo de personas tiene más probabilidades de experimentar condiciones socioeconómicas adversas, tales como menor educación, resultados de salud más deficientes, menores niveles de empleo y mayores tasas de pobreza.

De acuerdo con la ley 20.422 (2010) en su artículo 5, define a una persona con discapacidad (de ahora en más, PCD) como alguien que, debido a deficiencias físicas, mentales (ya sean de origen psíquico o intelectual) o sensoriales, ya sea de manera temporal o permanente, ve limitada su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con otras personas debido a diversas barreras presentes en el entorno.

Gracias a la evolución del concepto desde un primer estado biomédico, focalizado en la salud normalizadora y, en consecuencia, el déficit hacia un enfoque que incorpora la mirada biopsicosocial (Navarro y Maluenda, 2019), el enfoque de derechos (Maluenda-Albornoz et al., 2023) y el enfoque de diversidad funcional (Caballero, 2020), esta definición comprende la discapacidad desde las barreras existentes en el mundo para la participación plena de las personas en sociedad.

Una barrera es cualquier factor que impide o dificulta la participación plena y equitativa de una persona en su medio social, y que constituyen un obstáculo para el desarrollo y el ejercicio de los derechos de las PCD. Dentro de las múltiples barreras a las que se deben enfrentar las PCD se encuentran las barreras físicas, tales como la falta de accesibilidad en la vía pública, en las edificaciones, en el transporte y en los lugares de trabajo. Por otro lado, se encuentran las barreras actitudinales que están asociadas a la discriminación y la persistencia de estereotipos negativos, entre otros (Bietti, 2023).

La mirada del enfoque de la interseccionalidad más recientemente ha aportado profundamente a la comprensión de la inclusión/exclusión de las PCD. Esta mirada ha llevado a la integración de diversas categorías de desigualdades, destacando la interacción y conexión entre ellas, tanto a nivel individual como institucional (Cruells, 2015), que pueden profundizar no solo en términos cuantitativos, sino que también cualitativos, la inclusión/exclusión de las personas por causa de las diferentes categorías sociales a las que pertenecen. Este enfoque implica poner atención en las diferentes categorías sociales (Ej. género, nivel socio económico, entre otras) y como estas se interrelacionan para afectar a las PCD.

En línea con lo anterior, un aspecto crucial es la desigualdad de género. En Chile de acuerdo con las cifras de la Encuesta de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE) de 2022 y el III Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC) de 2022 (MIDESO, 2023) se observa que la tasa de empleo para adultos con discapacidad a nivel nacional es del 51.1% en hombres y del 39.7% en mujeres apreciando una importante diferencia de género en las cifras.

Otro aspecto crucial es el aumento progresivo, en los últimos 30 años, de la prevalencia de la discapacidad en vínculo con el envejecimiento de la población (Decide Chile, 2023). El aumento en la esperanza de vida de la población y el decaimiento de la natalidad, han influido también en un incremento proporcional de la cantidad de personas mayores (OMS, 2023). Como consecuencia, situaciones de discapacidad adquiridas con la edad han contribuido a aumentar la prevalencia de la discapacidad en la sociedad (Clarke et al. 2021).

De modo similar al concierto internacional, en Chile, el número de adultos mayores se duplicó entre 1992 y 2022, incrementando su proporción en la población total del 6,3% al 12,9%. Las proyecciones del INE sugieren que, en 2050, este grupo demográfico representará el 25% de la población (Decide Chile, 2023). Además, conforme incrementa la edad aumenta el porcentaje de PCD, concentrándose el 32,6% en personas que tienen 60 años o más (SENADIS, 2023) acorde a la tendencia global antes mencionada. Esto implica que, a causa del envejecimiento, el cual generalmente conlleva enfermedades, deterioro cognitivo, problemas auditivos, entre otros, se espera que la cifra de PCD, experimente un aumento debido a la discapacidad adquirida durante esta etapa, las cuales suelen afectar a la mayoría de las personas mayores.

Un tercer aspecto crítico vinculado con los dos anteriores es la pobreza. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) refieren que entre el 80 y 90% de las PDC en América Latina están desempleadas y, por tanto, no disponen de los beneficios laborales los cuales redundarían en calidad

de vida (Gómez y Peñaranda, 2019). Adicionalmente, indicó que, en el mundo, las PCD sufren mayores tasas de pobreza por la falta de acceso a un empleo digno donde las mujeres en situación de discapacidad, en particular, enfrentan más barreras que dificultan la igualdad de oportunidades en el mundo laboral (OIT, 2018).

En Chile, de acuerdo con las cifras de la ENDIDE y la ENDISC de 2022, el 17,6% de la población adulta tiene algún tipo de discapacidad, lo que equivale a aproximadamente 2.703.893 personas. Se observa que, de la población adulta con discapacidad, 63,5% son mujeres y un 36,5% son hombres (SENADIS, 2023). En la región del Biobío, según datos del INE (2017) la región está compuesta de una población total de 1.556.805 personas, de las cuales un 48,22% (750.730) son hombres y un 51,77% (806.075) son mujeres. El 21,9% de los habitantes de la región, mayor al porcentaje de la población nacional (17,6%), tiene algún tipo de discapacidad, esta cifra equivale a 301.028 personas que se encuentran en esta situación (SENADIS, 2023).

En la dimensión política, sin embargo, se ha observado un gran progreso en torno a los derechos sociales y las políticas públicas de las PCD, avanzando progresivamente en el reconocimiento legal de los derechos universales de las PCD en el ámbito laboral, lo que es esencial para impulsar avances significativos en la inclusión laboral (Cadena et al., 2023).

En Chile existe la ley 20.422 (2010) que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de PCD, en el artículo 45 establece que empresas que tengan una dotación de personal de 100 o más funcionarios deben tener a lo menos el 1% de PCD. La ley 21.015 (2017) que incentiva la inclusión de PCD al mundo laboral, mantiene vigente este aspecto. El Código del Trabajo, artículo 157, indica que el empleador deberá registrar todos los contratos de trabajo realizados con PCD (DT, 2021). La ley 21.275 (2020) modifica el código del trabajo, para exigir que las empresas adopten medidas que faciliten la inclusión laboral de PCD.

Todas estas leyes obligan a las empresas a cumplir con lo solicitado generando estrategias que permitan avanzar en la inclusión laboral efectiva de las PCD acorde a sus capacidades. Sin embargo, la falta de apropiación de los beneficios y la incipiente instalación de iniciativas implica que el nivel de efectividad de estas es escaso.

Tal como se ha descrito, en la actualidad nacional e internacional, existen distintas condiciones que convergen en la preocupación por la inclusión laboral de las PCD: la tendencia nacional y regional al envejecimiento y el aumento por esta vía de la prevalencia PCD; la evolución en las exigencias de las políticas públicas en la materia; y la persistencia de diversas barreras que dificultan la absorción por parte del mundo laboral de este sector en la empleabilidad.

A pesar de todo, en la actualidad, en América Latina y el Caribe, cerca del 50% de las PCD en edad de trabajar se encuentran desempleadas (García Mora et al., 2021) debido a numerosos obstáculos que deben superar. Estos obstáculos incluyen la falta de accesibilidad en las calles, el transporte y los lugares de trabajo, la ausencia de adaptaciones razonables, así como la discriminación y la persistencia de estereotipos negativos, entre otros factores (Bietti, 2023). Si se considera que aproximadamente un 42,5% de las PCD están dispuestas a trabajar, se tiene que a nivel país aproximadamente 1.149.155 PCD y

alrededor de 127.937 personas pertenecientes a la región del Biobío podrían ser parte de la fuerza laboral. Lo anterior, implica que el país y la región reciben los efectos negativos de la falta de inclusión laboral y se ven privados de los efectos positivos que conlleva la una mayor incorporación de las PCD en el mundo laboral.

En primer lugar, la falta de inclusión laboral conlleva a que haya una menor participación económica en la sociedad de las PCD, debido a que enfrentan una menor probabilidad de emplearse y, en general, de obtener ingresos. En segundo lugar, la falta de inclusión laboral implica una menor disponibilidad de capital humano disponible para la industria, con los talentos y habilidades laborales que este grupo de personas puede proveer. En tercer lugar, se desaprovecha el potencial de las políticas públicas que intentan potenciar y allanar el camino para la inclusión laboral plena de las PCD. Las facilidades, recursos y apoyos que proveen las distintas leyes vigentes, pueden favorecer no solo la inclusión laboral de las PCD, sino que también, mejorar las condiciones para generar culturas de inclusión laboral general y mejor funcionamiento en las distintas dimensiones del trabajo.

Adicionalmente, en la actualidad, existen dificultades relevantes en torno a la disponibilidad de datos y de la calidad de estos para orientar las acciones y decisiones tanto de la política pública como de las iniciativas que intentan contribuir en esta materia. Hasta el año 2022, no existía alguna herramienta que permitiese evaluar el nivel de inclusión de las PCD en general y en el ámbito laboral (Fuica-Almonte, et al., 2023), especialmente en la región latinoamericana. Aunque existen índices que tratan aspectos relevantes relacionados con la inclusión y la discapacidad, estos se focalizan en aspectos clínicos, y no están diseñados específicamente para medir la inclusión social de las PCD en el contexto chileno (Flores-Oyarzo et al., 2024).

Por otro lado, las herramientas de administración pública, como las reuniones sectoriales, los diagnósticos participativos y las mediciones ocasionales empleadas por las autoridades locales para recopilar datos, suelen ser empleadas de manera irregular y carecen de marcos conceptuales definidos y consistentes (Maluenda-Albornoz et al., 2023). Esto dificulta obtener la comprensión completa de la situación de las PCD en la región, así como la capacidad de realizar comparaciones y llevar un seguimiento preciso de su evolución, lo que a su vez dificulta la toma de decisiones relacionadas con esta materia.

Frente al escenario descrito y la falta de datos detallados en materia de inclusión laboral en Latinoamérica, en Chile y, especialmente en la región del Biobío, se presenta el desafío de realizar una medición metodológicamente válida y confiable que permita describir y detallar características relevantes de la inclusión laboral en este contexto.

A partir de lo anterior, el objetivo de la presente investigación fue caracterizar la situación de inclusión laboral de las PCD pertenecientes a una muestra de seis comunas de la región del Biobío. Lo anterior, con el fin de comprender de mejor modo la situación actual de inclusión/exclusión de este grupo de personas, identificar patrones y relaciones con una base sólida con la cual se pueda tomar acciones concretas en cuanto a políticas públicas y decisiones público-privadas, para finalmente lograr que todos tengan una vida plena.

## Método

El presente estudio asumió un enfoque cuantitativo con diseño de carácter descriptivo (Ato et al., 2013). Esto con el propósito de caracterizar con detalle la población con discapacidad en términos de su inclusión laboral (empleo y participación en la industria). La recolección de datos se llevó a cabo en un corte transversal de tiempo, en el periodo comprendido entre mayo de 2023 y octubre de 2023.

## Participantes

Se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo fue utilizado debido a que no existen datos de caracterización de la población en su totalidad, siendo las cifras a nivel regional escasas y poco fiables, por lo que resulta difícil implementar muestreos de carácter probabilístico.

La muestra se obtuvo de seis comunas de la región del Biobío: Concepción, Talcahuano, San Pedro de la Paz, Penco, Santa Juana y Coronel. En el estudio participaron 534 personas, de las cuales 59.9% (320) eran mujeres, un 39% (208) hombres, un 0.9% (5) se define como persona no binaria y un 0.2% (1) prefirió no decirlo. En cuanto a la edad, esta fue distribuida en base al ciclo vital, considerando juventud de 18 a 26 años, adultez desde los 27 hasta los 59 años y personas mayores, de 60 años o más (Minsalud Colombia, s.f.). Obteniéndose que un 24,7% (132) tenían menos de 26 años, un 41,8% (223) tenían entre 27 y 59 años, 33,5% (179) tenían 60 años o más. Con respecto a las comunas a las que pertenecían los entrevistados, un 20.8 % (111) eran de Concepción, un 16.9% (90) de Coronel, 14.2% (76) de Penco, un 33.3% (178) de San Pedro de la Paz, un 8.4% (45) de Santa Juana y un 6.4% (34) de Talcahuano. El nivel educacional de los entrevistados se distribuyó con mayor proporción de personas en los niveles educativos básico y medio (ver figura 1).

Figura 1

Distribución entrevistados según nivel educacional.



(Nota: figura de elaboración propia del autor)

Con respecto a los ingresos del hogar de los entrevistados, un 47% se encontraba en el primer estrato (ingresos de hasta \$507.482), un 15% el estrato 2 (ingresos desde \$507.483 a \$696.447), un 8% en el estrato 3 (ingresos desde \$696.448 a \$850.967), un 5% en el estrato 4 (ingresos desde \$850.968 a \$1.094.906), un 5% en el estrato 5 (ingresos desde \$1.094.907 a \$3.338.309), un 2% el estrato 6 a quienes reciben un ingreso superior a \$3.338.309 y un 18% no sabía o no respondió. Los estratos antes señalados corresponden a los estratos socioeconómicos calculados para el ingreso familiar mediante la CASEN (MIDESO, 2023).

Lo que respecta a la distribución de los entrevistados según estado de actividad, de estos un 6% (32) se encuentra desocupado, un 69% (368) se encuentra inactivo y un 25% (134) se encuentra ocupado.

### **Instrumentos**

El IIPeSD tiene como propósito ser una herramienta útil que permita evaluar de manera consistente las fluctuaciones de inclusión de las PCD, orientar las decisiones tanto en el ámbito público y privado, y analizar el impacto de estas decisiones (Maluenda-Albornoz et al., 2023). El índice cuenta con 7 componentes claves para inclusión de las PCD, estos son: salud y bienestar, conocimiento y educación, desarrollo laboral, vida social, seguridad y justicia, participación civil y política, vivienda y ecosistema, más el componente sociodemográfico.

En esta investigación se utilizó el componente “Desarrollo Laboral”, el componente “Autonomía” y algunas preguntas del componente sociodemográfico (género, nivel socioeconómico, exclusión geográfica, ser cuidador de terceros, entre otros). El instrumento tiene un formato de respuesta tipo Likert de 1 a 5, siendo 1 total desacuerdo y 5 total de acuerdo.

### **Procedimiento**

El presente estudio se enmarca en el “Proyecto de Medición del Progreso Social en la Inclusión de Personas con Discapacidad para la Generación de Políticas Públicas Basadas en Evidencias en la Provincia de Concepción” BIP 40039710-0, financiado por el Gobierno Regional del Biobío (GORE) y es ejecutado por la Universidad San Sebastián (sede Concepción) en alianza con la Universidad de Concepción.

El estudio fue sometido al comité de ética de la Universidad San Sebastián, donde se presentó la metodología, los instrumentos y otros aspectos para su revisión, los cuales fueron aprobados luego del apego de los procesos e instrumentos acorde a la Declaración de Helsinki, y la Declaración de Singapur.

El proyecto incorpora tres grandes etapas:

- a. La primera etapa, implica la construcción conceptual y metodológica del índice. Para ello se elaboró el instrumento con base en un estudio en profundidad de

todas las legislaciones, elementos conceptuales y legales actuales respecto a la materia de discapacidad para luego crear los componentes del índice. Luego, este fue llevado a una validación experta y social, mediante dos mesas de evaluación. Por un lado, la mesa técnica estaba compuesta por académicos y expertos en inclusión. Por otro lado, la mesa social estaba compuesta por PCD, cuidadores y grupos que trabajan en el entorno de la discapacidad tanto a nivel nacional como latinoamericano. Estas mesas fueron conformadas para que realizaran un análisis y un juicio de cada una de las preguntas propuestas para cada componente, realizándole mejoras, correcciones, etc. Después de las reuniones y tener un nivel de aprobación de las preguntas de los componentes, el equipo hizo las modificaciones correspondientes, para finalmente decantar en la propuesta definitiva del IIPeSD.

- b. En una segunda fase, se realizó la preparación del equipo técnico. Se capacitó al equipo de campo para poder aplicar las entrevistas abordando tanto los aspectos teórico-conceptuales, como aquellas habilidades necesarias para la recolección de datos en este tipo de población.
- c. Finalmente, se desarrolla la recolección de datos entre mayo de 2023 y marzo de 2024. Las preguntas fueron contestadas por PCD de manera independiente o con apoyo de terceros (intérpretes de lengua de señas, cuidadores u otros) en caso de ser necesario. La aplicación del instrumento tuvo una duración que oscila entre 45 minutos y 1 hora y 20 minutos aproximadamente.

### **Análisis**

Para la realización del análisis se hizo uso del software JASP 0.18.1.0. Se sumaron las respuestas a las 9 preguntas del componente laboral de cada uno de los entrevistados, con el propósito de obtener un valor global de la inclusión laboral de las PCD. Luego, se analizaron los estadísticos descriptivos de este valor y se generó el gráfico de distribución correspondiente.

A continuación, se llevó el cálculo de las subdimensiones de la inclusión laboral a partir de los ítems originales obteniendo 4 dimensiones específicas: igualdad de condiciones, seguridad laboral, diversidad y condiciones laborales óptimas para PCD. Posteriormente, se sumaron los puntajes de cada una de las preguntas asociadas a la dimensión respectiva, generando así un puntaje para cada dimensión por cada uno de los participantes. Después, se procedió a realizar un análisis de los estadísticos descriptivos de cada dimensión y se hizo un gráfico de distribución individual para cada una de las dimensiones.

Para el análisis de la autonomía de las PCD se realizó la suma de las 6 preguntas relacionadas con esto. Al igual que las variables anteriores, esta fue sometida a un análisis de estadísticos descriptivos y se realizó una gráfica de distribución de la variable.

Finalmente, luego del testeado de los supuestos asociados, se realizaron las pruebas



t de Student y ANOVA, según fuera pertinente, para contrastar el nivel de inclusión global y el puntaje de cada dimensión con cada una de las características sociodemográficas previamente descritas.

## Resultados

Los estadísticos descriptivos mostraron una percepción baja de inclusión en las dimensiones igualdad de condiciones y seguridad laboral, mientras que se percibe un nivel de inclusión alto en la dimensión diversidad laboral. Por otra parte, lo que respecta al componente global de inclusión laboral y la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD que los datos no tienen una tendencia hacia valores altos o bajos, es decir de mayor o menor percepción de inclusión. Con respecto a la autonomía de los entrevistados, la tendencia indica que se sienten autónomos (ver tabla 1).

Tabla 1  
Estadísticos descriptivos variables.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Moda	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Inclusión Global	534	9.000	45.000	26.951	25.280	27.000	8.538	0.018	-0.660
Igualdad de condiciones	534	4.000	20.000	11.770	10.691	12.000	4.305	0.056	-0.860
Seguridad laboral	534	2.000	10.000	5.788	5.996	6.000	2.249	0.200	-0.798
Diversidad laboral	534	1.000	5.000	3.401	4.001	4.000	1.251	-0.423	-0.905
Condiciones laborales óptimas para PCD	534	3.000	15.000	8.966	8.309	9.000	0.211	0.003	-0.744
Autonomía	534	6.000	28.000	13.092	9.293	13.000	4.804	0.610	-0.154

Los resultados arrojaron que no existen diferencias estadísticamente significativas en el componente inclusión laboral ni en las dimensiones en las categorías, por ejemplo: comuna, si el entrevistado tiene una discapacidad o más, inscripción en el RND, ingreso del hogar, nivel educacional, si el entrevistado se encuentra empleado (en todas  $p > 0.05$ ).

En cuanto al género de los entrevistados, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres ( $X = 3.534$ ;  $DS = 1.254$ ) y mujeres ( $X = 3.303$ ;  $DS = 1.249$ ) en la dimensión diversidad laboral ( $p < 0.05$ ). Para la prueba no se consideró a no binarios y quienes prefirieron no registrar su género, debido a que eran cantidades muy pequeñas, 5 y 1 respectivamente (ver tabla 2).

Tabla 2

*Inclusión global y por dimensión según género.*

	t	df	p
Inclusión global	-0.477	526	0.633
Igualdad de condiciones	-0.136	526	0.892
Seguridad laboral	-0.510	526	0.610
Diversidad laboral	-2.069	526	0.039*
Condiciones laborales óptimas para PCD	0.161	526	0.872

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

Con respecto a la edad, se observa que, en todas las dimensiones evaluadas, el grupo correspondiente a la etapa de la juventud presenta medias con una tendencia a valores altos, lo que sugiere una percepción más favorable en esta etapa. En la dimensión de inclusión global, también se registran medias con valores altos en la adultez, lo que indica una valoración positiva en este grupo etario. Por su parte, en la dimensión de diversidad laboral, las medias tienen una tendencia a valores altos en todas las etapas del ciclo vital, reflejando una percepción homogéneamente positiva respecto a esta dimensión independientemente de la edad (ver tabla 3).

Tabla 3

Estadísticos descriptivos inclusión global y dimensiones según edad.

Edad	N	Media	SD	SE
<b>Inclusión global</b>				
Adultez	223	26.283	8.207	0.550
Juventud	132	30.303	8.773	0.764
Persona mayor	179	25.313	8.127	0.607
<b>Igualdad de condiciones</b>				
Adultez	223	11.413	4.180	0.280
Juventud	132	13.439	4.385	0.382
Persona mayor	179	10.983	4.088	0.306
<b>Seguridad laboral</b>				
Adultez	223	5.677	2.249	0.151
Juventud	132	6.500	2.326	0.202
Persona mayor	179	5.402	2.079	0.155

Tabla 3. Estadísticos descriptivos inclusión global y dimensiones según edad. (Continuación)

Edad	N	Media	SD	SE
<b>Inclusión global</b>				
<b>Diversidad laboral</b>				
Adulthood	223	3.372	1.212	0.081
Juventud	132	3.674	1.245	0.108
Persona mayor	179	3.235	1.277	0.095
<b>Condiciones laborales óptimas para PCD</b>				
Adulthood	223	5.821	2.206	0.148
Juventud	132	6.889	1.985	0.173
Persona mayor	179	5.693	2.115	0.158

Adicionalmente, en todas las dimensiones del desarrollo laboral se observan diferencias significativas según el rango etario de las personas consideradas en la muestra (ver tabla 4).

Tabla 4

ANOVA - Inclusión global y dimensiones según edad.

	Suma de cuadrados	g.l.	Media cuadrática	F	p
<b>Inclusión global</b>					
Edad	2063.173	2	1031.587	14.889	< .001
Residuales	36789.561	531	69.284		
<b>Igualdad de condiciones</b>					
Edad	507.159	2	253.579	14.368	< .001
Residuales	9371.510	531	17.649		
<b>Seguridad laboral</b>					
Edad	96.296	2	48.148	9.830	< .001
Residuales	2600.792	531	4.898		
<b>Diversidad laboral</b>					
Edad	14.994	2	7.497	4.859	0.008
Residuales	819.245	531	1.543		
<b>Condiciones laborales óptimas para PCD</b>					
Edad	86.779	2	43.390	9.627	< .001
Residuales	2393.191	531	4.507		

En la mayor parte de los escasos se observan diferencias estadísticamente significativas entre las categorías: juventud-persona mayor y juventud-adultez. Sin embargo, en la dimensión de diversidad laboral existen diferencias solo entre juventud-persona mayor (Ver tabla 5).

Tabla 5  
Comparaciones Post Hoc – Inclusión global y dimensiones según edad.

		Diferencia de medias	SE	t	P <sub>Scheffe</sub>
<b>Inclusión Global</b>					
Juventud	Persona mayor	4.990	0.955	5.226	<.001***
	Adultez	4.021	0.914	4.398	<.001***
Persona mayor	Adultez	-0.970	0.835	-1.161	0.510
<b>Igualdad de condiciones</b>					
Juventud	Persona mayor	2.456	0.482	5.096	<.001***
	Adultez	2.027	0.461	4.393	<.001***
Persona mayor	Adultez	-0.429	0.422	-1.018	0.596
<b>Seguridad laboral</b>					
Juventud	Persona mayor	1.098	0.254	4.324	<.001***
	Adultez	0.823	0.243	3.386	0.003**
Persona mayor	Adultez	-0.275	0.222	-1.238	0.465
<b>Diversidad laboral</b>					
Juventud	Persona mayor	0.440	0.143	3.085	0.009**
	Adultez	0.302	0.136	2.214	0.087
Persona mayor	Adultez	-0.138	0.125	-1.104	0.544
<b>Condiciones laborales óptimas para PCD</b>					
Juventud	Persona mayor	0.997	0.244	4.092	<.001***
	Adultez	0.869	0.233	3.726	<.001***
Persona mayor	Adultez	-0.128	0.213	-0.600	1.000

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01, \*\*\*p < 0.001

Con respecto al grado de discapacidad, se observa que, en todas las dimensiones evaluadas el grupo de personas con un grado de discapacidad leve presenta medias que tienden hacia valores altos, lo que indica que este grupo tiene una percepción

positiva en todos los aspectos evaluados. Asimismo, en las dimensiones de inclusión global, igualdad de condiciones y condiciones laborales óptimas para PCD, el grupo con un grado de discapacidad moderado también muestra una tendencia a valores medios altos, reflejando una valoración favorable en estos ámbitos.

Por otro lado, la dimensión de diversidad laboral destaca por registrar los valores promedio más altos entre todas las dimensiones analizadas, observándose esta tendencia particularmente en tres de los cuatro grupos; personas con un grado de discapacidad leve, moderada y severa, lo que sugiere una percepción positiva generalizada entre estos grupos respecto a la diversidad en el entorno laboral (Ver tabla 6).

Tabla 6

Estadísticos descriptivos inclusión global y dimensiones según grado de discapacidad.

Grado de discapacidad	N	Media	SD	SE
<b>Inclusión Global</b>				
Leve	83	28.651	9.049	0.993
Moderado	155	26.916	8.288	0.666
Profundo	23	20.957	8.149	1.699
Severo	181	25.144	8.242	0.613
<b>Igualdad de condiciones</b>				
Leve	83	12.530	4.506	0.495
Moderado	155	11.748	4.113	0.330
Profundo	23	8.957	4.446	0.927
Severo	181	10.978	4.161	0.309
<b>Seguridad laboral</b>				
Leve	83	6.241	2.212	0.243
Moderado	155	5.658	2.184	0.175
Profundo	23	4.522	2.294	0.478
Severo	181	5.414	2.181	0.162
<b>Diversidad laboral</b>				
Leve	83	3.602	1.287	0.141
Moderado	155	3.406	1.236	0.099
Profundo	23	2.913	1.379	0.288
Severo	181	3.210	1.229	0.091

Grado de discapacidad	N	Media	SD	SE
<b>Inclusión Global</b>				
<b>Condiciones laborales óptimas para PCD</b>				
Leve	83	6.277	2.243	0.246
Moderado	155	6.103	2.163	0.174
Profundo	23	4.565	2.019	0.421
Severo	181	5.541	2.177	0162

En relación con el grado de discapacidad, existen diferencias significativas en casi todas las dimensiones, exceptuando la dimensión de diversidad laboral (ver tabla 7).

Tabla 7

*ANOVA - Inclusión global y dimensiones según grado de discapacidad.*

	Suma de cuadrados	g.l.	Media cuadrática	F	p
<b>Inclusión Global</b>					
Grado de discapacidad	1412.266	3	470.755	6.656	< .001
Residuos	30979.999	438	70.731		
<b>Igualdad de condiciones</b>					
Grado de discapacidad	293.867	3	97.956	5.486	0.001
Residuales	7820.730	438	17.856		
<b>Seguridad laboral</b>					
Grado de discapacidad	67.567	3	22.522	4.680	0.003
Residuales	2107.720	438	4.812		
<b>Diversidad laboral</b>					
Grado de discapacidad	13.650	3	4.550	2.909	0.034
Residuales	685.121	438	1.564		
<b>Condiciones laborales óptimas para PCD</b>					
Grado de discapacidad	80.020	3	26.673	5.629	< .001
Residuales	2075.566	438	4.739		

En la dimensión igualdad de condiciones las diferencias se encuentran entre los grados de discapacidad: leve-profundo ( $p = 0.005$ ) y moderado-profundo ( $p = 0.034$ ). En la dimensión seguridad laboral se encuentran entre los grados: leve-severo ( $p = 0.046$ ) y leve-profundo ( $p = 0.012$ ). Por último, en la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD se encuentran entre: leve-profundo ( $p = 0.005$ ) y moderado-profundo ( $p = 0.008$ ). Para la prueba no se consideró a quienes no sabían o no respondieron ( $n = 8$ ) (Ver tabla 8).

Tabla 8

Comparaciones Post Hoc - Inclusión global y dimensiones según grado de discapacidad.

		Diferencia de medias	SE	t	P <sub>scheffe</sub>
<b>Inclusión global</b>					
Leve	Moderado	1.734	1.144	1.516	0.513
	Severo	3.507	1.115	3.146	0.020 *
	Profundo	7.694	1.982	3.882	0.002 **
Moderado	Severo	1.772	0.920	1.926	0.296
	Profundo	5.960	1.879	3.171	0.019 *
Severo	Profundo	4.187	1.862	2.249	0.169
<b>Igualdad de condiciones</b>					
Leve	Moderado	0.782	0.575	1.360	0.604
	Severo	1.552	0.560	2.771	0.055
	Profundo	3.574	0.996	3.589	0.005 **
Moderado	Severo	0.770	0.462	1.666	0.428
	Profundo	2.792	0.944	2.957	0.034 *
Severo	Profundo	2.021	0.935	2.161	0.199
<b>Seguridad laboral</b>					
Leve	Moderado	0.583	0.298	1.954	0.283
	Severo	0.827	0.291	2.843	0.046 *
	Profundo	1.719	0.517	3.326	0.012 *
Moderado	Severo	0.244	0.240	1.015	0.794
	Profundo	1.136	0.490	2.318	0.148
Severo	Profundo	0.893	0.486	1.838	0.338
<b>Diversidad laboral</b>					
Leve	Moderado	0.196	0.170	1.152	0.723
	Severo	0.392	0.166	2.367	0.134
	Profundo	0.689	0.295	2.339	0.142
Moderado	Severo	0.197	0.137	1.436	0.560
	Profundo	0.493	0.279	1.766	0.375
Severo	Profundo	0.297	0.277	1.072	0.765

Tabla 8. Comparaciones Post Hoc - Inclusión global y dimensiones según grado de discapacidad. (Continuación).

		Diferencia de medias	SE	t	P <sub>scheffe</sub>
<b>Condiciones laborales óptimas para PCD</b>					
Leve	Moderado	0.174	0.296	0.587	0.951
	Severo	0.736	0.289	2.549	0.091
	Profundo	1.712	0.513	3.337	0.012 *
Moderado	Severo	0.562	0.238	2.358	0.137
	Profundo	1.538	0.486	3.162	0.019 *
Severo	Profundo	0.976	0.482	2.026	0.252

\*p &lt; 0.05, \*\*p &lt; 0.01, \*\*\*p &lt; 0.001

## Conclusiones y discusión

La presente investigación permite observar que la inclusión laboral es un tema pendiente en las empresas, siendo notoria la baja percepción de inclusión en las dimensiones de igualdad de condiciones y seguridad laboral, respecto de las demás. Este resultado contrasta con los avances normativos destacados en la introducción, como la Ley 20.422 y la Ley 21.015, que exigen acciones concretas para promover la inclusión laboral de PCD (Ley 20.422, 2010; Ley 21.015, 2017). A pesar de su existencia, los hallazgos sugieren que estas leyes aún no logran transformar de manera efectiva las condiciones laborales, lo que coincide con la observación de que la implementación de estas normativas ha sido débil y la apropiación de sus beneficios, limitada.

Los resultados también dan cuenta de que las PCD, en general, se sienten autónomas, lo que podría implicar una subvaloración de esta fuerza laboral al favorecer condiciones de empleabilidad para ellas. Esta percepción de autonomía, sin embargo, se ve tensionada al contrastarla con las barreras estructurales descritas en la introducción —tanto físicas como actitudinales— que persisten en el entorno laboral y que dificultan el ejercicio pleno de los derechos de las PCD (Bietti, 2023). La existencia de estas barreras refuerza la idea de que, a pesar de la disposición y capacidad de las personas, el entorno sigue reproduciendo dinámicas de exclusión.

Se genera un contraste entre lo encontrado en la literatura y los resultados. Respecto al sexo, la investigación suele reportar que las mujeres son menos incluidas laboralmente que los hombres, con una diferencia de más de 10 puntos porcentuales en las tasas de empleo (MIDESO, 2023). Sin embargo, los resultados de este estudio no indican diferencias significativas en la percepción de inclusión global y sus dimensiones, exceptuando la de diversidad laboral. Esta diferencia puede explicarse porque en general, las cifras de los reportes nacionales consideran muestras para contemplar la realidad del país, con escasa participación de regiones, lo que puede limitar el alcance cuando se observa más detalladamente el contexto local como en el presente estudio. Otra posible explicación es que la percepción subjetiva de inclusión difiere de las cifras objetivas de inserción laboral, lo que diluya las distancias.



Los resultados también revelan que los jóvenes experimentan una percepción de inclusión mayor en comparación a las personas mayores y aquellas que se encuentran en la adultez. Este hallazgo es coherente con lo planteado en la introducción, que destaca el envejecimiento de la población como un factor que incrementa la prevalencia de discapacidad (OMS, 2023; Decide Chile, 2023). Además, se alinea con la mirada interseccional planteada por Cruells (2015), en la que la categoría de edad, al combinarse con la discapacidad, intensifica la percepción de exclusión. Es posible que las personas mayores de esta zona geográfica estén enfrentando una doble barrera: por su edad y por su condición de discapacidad, lo que refuerza la necesidad de políticas diferenciadas para este grupo.

Los resultados observados, según la comuna de procedencia, indican que no existen diferencias estadísticamente significativas, lo que podría indicar una homogénea distribución de las barreras entre las distintas comunas de referencia. Esto guarda relación con lo señalado en la introducción respecto a la falta de herramientas de medición sistemática y marcos conceptuales consistentes a nivel local (Maluenda-Albornoz et al., 2023), lo que podría contribuir a que las políticas y acciones municipales no tengan efectos diferenciadores visibles. Adicionalmente, refleja que la precarización de la vida de las PCD no muestra distinciones relevantes por comuna. Esto podría estar indicando que, las políticas públicas y la acción privada realizada no tiene el efecto esperado y/o no logra cambiar su percepción significativamente, teniendo en cuenta que la inversión, equipos técnicos y otros recursos destinados a las PCD son ampliamente diferentes según la comuna. Por ejemplo, algunas de ellas cuentan con oficinas dedicadas a la discapacidad, instituciones especializadas y un uso significativamente más amplio de recursos.

Por otra parte, que no se hayan encontrado diferencias estadísticamente significativas según si el entrevistado tiene una discapacidad o más, sugiere la aparición de la percepción de exclusión de manera similar en ambas situaciones. Esta percepción homogénea puede deberse a que las barreras experimentadas no están necesariamente ligadas al número de discapacidades, sino más bien a la existencia misma de una condición que activa procesos sociales de exclusión, tal como se menciona en el enfoque biopsicosocial discutido en la introducción (Navarro y Maluenda, 2019).

Se observa que el grado de discapacidad sí genera diferencias significativas en la percepción del nivel de inclusión global y en las dimensiones, exceptuando la de diversidad laboral. La mayor diferencia se encuentra entre los grados leve y profundo, ya que conforme aumenta la discapacidad disminuye la percepción de inclusión. Lo observado resulta coherente con la evidencia previa, ya que a medida que la discapacidad se torna más profunda, se produce también un aumento en las barreras a enfrentar y, en consecuencia, un menor nivel de inclusión laboral (OMS, 2023; Clarke et al., 2021). Este resultado pone de relieve la necesidad de políticas más robustas de ajustes razonables y apoyos específicos según el grado de discapacidad.

No se observaron diferencias significativas respecto de estar inscrito en el RND o no. Este hallazgo resulta inesperado (aunque en línea con lo planteado previamente en relación con las comunas), ya que se esperaría que las PCD inscritas en el RND

percibieran mayores niveles de inclusión. Esto debido a que tienen acceso a beneficios y asistencia pública diseñada para disminuir las barreras experimentadas. Esta falta de diferencia puede indicar que dichos apoyos, si bien existen, no están siendo lo suficientemente eficaces en mejorar la percepción de inclusión por su magnitud (cantidades de recursos), por su foco (tipo de necesidades), su extemporaneidad (las soluciones llegan tarde) u otras potenciales razones.

No se observaron diferencias significativas en cuanto a la percepción de inclusión según el estrato socioeconómico. Estos resultados sugieren que, aunque una PCD tenga una situación económica más favorable, no implica necesariamente una percepción de menor exclusión en comparación con aquellas personas de estratos más bajos. Este resultado dialoga directamente con lo planteado por la OIT y la ONU, en cuanto a que la pobreza afecta de forma transversal a la población con discapacidad, en gran medida debido a las barreras estructurales que impiden el acceso a un empleo digno (OIT, 2018; Gómez y Peñaranda, 2019).

Tampoco se encontraron diferencias significativas con relación al nivel educacional del entrevistado, lo que sugiere que, independientemente del nivel educacional que tengan las PCD, enfrentan exclusiones laborales similares. Esta situación contradice la expectativa de que una mayor formación académica facilita el acceso laboral y se alinea con la crítica expuesta en la introducción respecto al desaprovechamiento del capital humano que representan las PCD (Fuica-Almonte et al., 2023). También podría estar reflejando el limitado efecto de las políticas de cuotas en el mundo laboral, a pesar de los incentivos existentes y de las competencias adquiridas por las PCD, siguen enfrentando barreras que las colocan en desventaja.

Por otro lado, los resultados indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre aquellos que trabajan y los que no. Esto se podría atribuir a que, a pesar de que el 25% de la muestra se encuentra trabajando, aún experimentan la exclusión en formas distintas al acceso laboral. Es decir, el acceso al empleo no garantiza condiciones inclusivas de trabajo, lo que es coherente con lo planteado en la introducción sobre la subutilización del potencial transformador de las políticas públicas en torno a la inclusión (Cadena et al., 2023).

Finalmente, en cuanto a las proyecciones, los resultados de este estudio permiten orientar mejoras concretas en las iniciativas públicas destinadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad. En primer lugar, la baja percepción en dimensiones como igualdad de condiciones y seguridad laboral indica que las políticas vigentes deben reforzar no solo el acceso al empleo, sino también las condiciones en que este se desarrolla. Esto implica avanzar hacia programas que incluyan medidas efectivas de fiscalización del cumplimiento de la normativa y promover entornos de trabajo accesibles, seguros y libres de discriminación. Asimismo, considerando que personas mayores y con discapacidad profunda reportan menor percepción de inclusión, se hace urgente el diseño de políticas diferenciadas que consideren la interseccionalidad de estas condiciones, tal como lo plantea el enfoque de derechos y la mirada interseccional desarrollada en la introducción (Cruells, 2015; OMS, 2023).

En el ámbito privado, los hallazgos invitan a las empresas a revisar sus prácticas de reclutamiento, permanencia y desarrollo profesional de personas con discapacidad. La alta percepción de autonomía entre las PCD muestra que existe un potencial subvalorado, que podría ser aprovechado mediante la creación de puestos que reconozcan sus competencias y aspiraciones. Al mismo tiempo, la falta de diferencias en la percepción de inclusión según nivel educacional y condición de empleo sugiere que la exclusión se manifiesta en múltiples niveles del entorno laboral, lo que refuerza la necesidad de implementar programas integrales de inclusión que aborden tanto la cultura organizacional como las condiciones estructurales del trabajo. Estas mejoras permitirían a las organizaciones avanzar desde el cumplimiento formal hacia una inclusión real y sostenida.

El uso regular del Índice de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad (IIPeSD) como herramienta de seguimiento sistemático y focalización de intervenciones, dada su capacidad para detectar distinciones puede ser una herramienta para evaluar nuevas intervenciones y monitorear el progreso en esta materia.

## Referencias

- Ato, M., López, J. y Benavente A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. Scielo. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bietti, M. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social*. CEPAL. <https://bit.ly/47GyFsy>
- Caballero, R. (2020). *Diversidad funcional: un enfoque de dignidad*. <https://bit.ly/3O8NixQ>
- Cadena, I., Viteri, F., Rivera, S. (2023). *La teoría interseccional y su impacto en la inserción laboral de personas con discapacidad*. En P. Fuica, J. Maluenda y F. Moraga (Eds). *Inclusión de personas en situación de discapacidad. Una aproximación desde la interseccionalidad*. Universidad Tecnológica OTEIMA, Panamá.
- Cruells, M. (2015). *La Interseccionalidad Política: Tipos y Factores de entrada en la Agenda Política, Jurídica y de los Movimientos Sociales*. [Tesis para optar al grado de doctor, Universitat Autònoma de Barcelona].
- Clarke, P., Twardzik, E., D'Souza, C. y Meade, M. (2021). Aging with a Disability. En D. H.-J.-G. Lollar, *Public Health Perspectives on Disability* (págs. 225-250). Springer, New York, NY. [https://doi.org/10.1007/978-1-0716-0888-3\\_11](https://doi.org/10.1007/978-1-0716-0888-3_11)
- Decide Chile. (2023). *Pirámide Poblacional*. <https://bit.ly/3S8wJn3>
- Dirección del Trabajo (DT). (2021). Código del trabajo, artículo 157 bis. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-168770.html>
- Flores-Oyarzo, G., Fuica-Almonte, P., Muñoz-Jara, C., Maluenda-Albornoz, J., Moraga-Villablanca, F. (2024). *Índice de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad (IIPeSD) en Chile: procesos y principios de su construcción*. En P. Fuica, J. Maluenda y F. Moraga (Eds.) *Inclusión de personas en situación de discapacidad. Una aproximación desde la interseccionalidad* (pp. 11-27). Universidad Tecnológica Oteima.

- Fuica-Almonte, P., Muñoz-Jara, C., Flores-Oyarzo, G., Maluenda-Albornoz, J. y Moraga-Villablanca, F. (2023). *Construcción de un instrumento para medir la inclusión de personas en situación de discapacidad en Chile*. En CIMTED (Eds.), *Las nuevas Plataformas para enseñar y aprender. Desafíos, retos y oportunidades para una educación más incluyente* (pp. 27-53). CIMTED.
- García Mora, M.E., O. Steven Schwartz y G. Freire. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Banco Mundial. <https://bit.ly/3O6eNlr>
- Gómez, E. y Peñaranda, E. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Espacios*, 40(22), 19.
- Instituto Nacional de Estadísticas, (INE). (2017). *Censo de Población y Vivienda*. <https://regiones.ine.cl/biobio/estadisticas-regionales/sociales/censos-de-poblacion-y-vivienda>
- Ley 20.422 (2010). Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. 10 de febrero de 2010. D.O. No. 03.01.2022.
- Maluenda-Albornoz, J., Fuica-Almonte, P., Moraga-Villablanca, F., Flores-Oyarzo, G., Muñoz-Jara, C. (2023). *Elaboración de una perspectiva conceptual y metodológica para un índice de inclusión de personas en situación de discapacidad en Chile*. En CIMTED (Eds.), *Avances e investigaciones en educación: Perspectivas multidisciplinares* (pp. 402-423). CITEMD.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2023). Resultados pobreza por ingresos CASEN 2022. <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2022>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia [MIDESO] (2023). Encuesta de Discapacidad y Dependencia 2022. <https://bit.ly/3vJZ1N6>
- Minsalud Colombia. (s.f.). Ciclo de vida. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/Paginas/cicloVida.aspx>
- Navarro, G. y Maluenda, J. (2019). *Responsabilidad social universitaria e inclusión educativa: análisis y propuestas desde concepciones de grupos interesados*. En N. y. (Eds.), *Conceptualización, investigación y experiencias de educación en la formación transversal de personas* (pp. 25-32). Universidad de Concepción.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Discapacidad y trabajo*. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). *Discapacidad*. <https://bit.ly/3v17b8A>
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2023). Datos III ENDISC - *Resultados Nacionales Población Adulta*. <https://bit.ly/47FE6I>