



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



**PERSONAS CON DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DEL
BIOBÍO**

POR

Valentina Antonella Sverdlov Schiaffino

Memoria de Título para optar al título de:

Ingeniera Civil Industrial

Profesor Guía

Dr. Jorge Ignacio Maluenda Albornoz

Diciembre 2023

Concepción (Chile)

© 2023 Valentina Antonella Sverdlov Schiaffino

© 2023 Valentina Antonella Sverdlov Schiaffino

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento.

RESUMEN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente el 16% de la población mundial experimenta algún tipo de discapacidad, cifra que ha ido en aumento en las últimas tres décadas debido al envejecimiento de la población. Este colectivo ha visto afectada su participación en la sociedad, específicamente en el ámbito laboral, debido a que las empresas no se encuentran adecuadamente preparadas, tanto cultural como social y físicamente para incluir a Personas con Discapacidad (PCD), a pesar de que existen obligaciones impuestas por la ley para la inclusión de este grupo.

La presente Memoria de Título 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 intencionado en un corte transversal de tiempo, alcanzando una muestra de 534 participantes (59.9% mujeres, 39% hombres, 0.9% se definía como no binario y 0.2% prefirió no decirlo); la 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 una tendencia a valores mayores de inclusión en la dimensión de diversidad laboral, no así en la dimensión seguridad laboral. Además, no existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de inclusión global y sus dimensiones según género (exceptuando la dimensión de diversidad laboral), 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. Sin embargo, se observan diferencias significativas en el nivel de inclusión global y sus dimensiones según edad y el grado de discapacidad.

Además, los hallazgos obtenidos contribuyen a la literatura existente y aportan a la identificación de las áreas más débiles de la inclusión laboral, para así poder gestionarlas de mejor manera.

Palabras clave: Discapacidad, Inclusión, Inclusión Laboral, Medición.

ABSTRACT

According to the World Health Organization (WHO), approximately 16% of the world's population experiences some form of disability, a figure that has been increasing over the past three decades due to the aging of the population. This group has seen its participation in society affected, specifically in the workplace, due to the fact that companies are not adequately prepared, culturally, socially and physically, to include Persons with Disabilities (PWD), despite the fact that there are obligations imposed by law for the inclusion of this group.

The objective of this Thesis was to characterize the situation of labor inclusion of PWD belonging to a sample of six communes in the Biobío region. A descriptive non-experimental design and a non-probabilistic sampling were used in a cross-sectional time, reaching a sample of 534 participants (59.9% women, 39% men, 0.9% defined themselves as non-binary and 0.2% preferred not to say so); The mean age was 47.5 years, with a standard deviation of 19.9 years). For the measurement, the subdimension "Labor Inclusion" from the Index of Inclusion of Persons with Disabilities (IIPeSD) was used, which evaluates the opportunity for PWD to access paid employment, under equal conditions, and freely choose or accept their work in an inclusive and accessible work environment.

The results obtained indicate that there is a tendency towards higher values of inclusion in the dimension of labor diversity, but not in the dimension of occupational safety. In addition, there are no statistically significant differences in the level of global inclusion and its dimensions according to gender (except for the dimension of labor diversity), commune, whether the interviewee has one or more disabilities, registration in the National Disability Registry (RND), household income or whether the interviewee was employed. However, there are significant differences in the level of global inclusion and its dimensions according to age and degree of disability.

In addition, the findings obtained contribute to the existing literature and contribute to the identification of the weakest areas of labor inclusion, in order to better manage them.

Keywords: Disability, Inclusion, Labor Inclusion, Measurement.

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Marco teórico	6
2.1. Enfoque biomédico	6
2.2. Enfoque biopsicosocial	6
2.3. Enfoque de derechos	7
2.4. Enfoque de diversidad funcional.....	7
2.5. Enfoque de interseccionalidad	8
2.6. Avances en materia legislativa.....	8
2.7. Inclusión laboral y discapacidad en Chile.....	12
3. Objetivos	16
3.1. Objetivo general	16
3.2. Objetivos específicos.....	16
4. Metodología	17
4.1. Diseño.....	17
4.2. Instrumentos	17
4.3. Participantes	19
4.4. Procedimiento y análisis.....	23
5. Resultados	25
5.1. Estadísticos descriptivos por variable	25
5.2. Análisis de normalidad inclusión global y sus dimensiones	30
5.3. Comparación de medias por variables	30
5.3.1. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según género.....	30
5.3.2. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según edad	31
5.3.3. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según comuna	35

5.3.4. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según si el entrevistado tiene una discapacidad o más.....	37
5.3.5. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según grado de discapacidad	38
5.3.6. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según inscripción en el RND.....	42
5.3.7. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según ingreso del hogar.....	44
5.3.8. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según nivel educacional.....	47
5.3.9. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según si el entrevistado se encuentra empleado.....	49
6. Discusión.....	51
7. Conclusión.....	58
8. Referencias	60
9. Anexo	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla de frecuencias respuestas (preguntas 1 a 5)	25
Tabla 2: Tabla de frecuencias respuestas (preguntas 6 a 9)	25
Tabla 3: Estadísticos descriptivos para inclusión global.....	26
Tabla 4: Estadísticos descriptivos para dimensión “Igualdad de condiciones”	26
Tabla 5: Estadísticos descriptivos para dimensión “Seguridad laboral”.....	27
Tabla 6: Estadísticos descriptivos para dimensión “Diversidad laboral”	28
Tabla 7: Estadísticos descriptivos para dimensión “Condiciones laborales óptimas para PCD”.	28
Tabla 8: Estadísticos descriptivos Autonomía.	29
Tabla 9: Estadísticos descriptivos edad.....	30
Tabla 10: Análisis de normalidad para inclusión global y sus dimensiones.	30
Tabla 11: Estadísticos descriptivos inclusión global y dimensiones según género.	31
Tabla 12: Prueba U de Mann-Whitney - Inclusión global y por dimensión según género.	31
Tabla 13: Estadísticos descriptivos inclusión global según edad.....	31
Tabla 14: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según edad.	32
Tabla 15: Comparaciones Post Hoc – Inclusión global según edad.	32
Tabla 16: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según edad.....	32
Tabla 17: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según edad.	32
Tabla 18: Comparaciones Post Hoc – Igualdad de condiciones según edad.	33
Tabla 19: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según edad.....	33
Tabla 20: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según edad.....	33
Tabla 21: Comparaciones Post Hoc – Seguridad laboral según edad.	33
Tabla 22: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según edad.....	33
Tabla 23: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según edad.....	34
Tabla 24: Comparaciones Post Hoc – Diversidad laboral según edad.....	34
Tabla 25: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según edad.	34
Tabla 26: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según edad.	34
Tabla 27: Comparaciones Post Hoc – Condiciones laborales óptimas para PCD según edad.....	34
Tabla 28: Estadísticos descriptivos inclusión global según comuna.....	35
Tabla 29: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según comuna.	35
Tabla 30: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según comuna.....	36

Tabla 31: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según comuna.	36
Tabla 32: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según comuna.....	36
Tabla 33: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según comuna.....	36
Tabla 34: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según comuna.	36
Tabla 35: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según comuna.	37
Tabla 36: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según comuna.	37
Tabla 37: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según comuna.	37
Tabla 38: Estadísticos descriptivos inclusión global y dimensiones según si el entrevistado tiene una discapacidad o más.....	38
Tabla 39: Prueba U de Mann-Whitney - Inclusión global y por dimensión según si el entrevistado tiene una discapacidad o más.	38
Tabla 40: Estadísticos descriptivos inclusión global según grado de discapacidad.....	38
Tabla 41: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según grado de discapacidad.	39
Tabla 42: Comparaciones Post Hoc - Inclusión global según grado de discapacidad.	39
Tabla 43: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según grado de discapacidad.....	39
Tabla 44: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según grado de discapacidad.	39
Tabla 45: Comparaciones Post Hoc - Igualdad de condiciones según grado de discapacidad.	40
Tabla 46: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según grado de discapacidad.....	40
Tabla 47: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según grado de discapacidad.	40
Tabla 48: Comparaciones Post Hoc - Seguridad laboral según grado de discapacidad.....	40
Tabla 49: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según grado de discapacidad.....	41
Tabla 50: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según grado de discapacidad.....	41
Tabla 51: Comparaciones Post Hoc - Diversidad laboral según grado de discapacidad.	41
Tabla 52: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según grado de discapacidad.	41
Tabla 53: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según grado de discapacidad.	41
Tabla 54: Comparaciones Post Hoc - Condiciones laborales óptimas para PCD según grado de discapacidad.	42
Tabla 55: Estadísticos descriptivos inclusión global según inscripción en el RND.	42
Tabla 56: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según inscripción en el RND.	43
Tabla 57: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según inscripción en el RND.	43

Tabla 58: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según inscripción en el RND.	43
Tabla 59: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según inscripción en el RND.	43
Tabla 60: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según inscripción en el RND.	43
Tabla 61: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según inscripción en el RND.	44
Tabla 62: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según inscripción en el RND.	44
Tabla 63: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según inscripción en el RND.	44
Tabla 64: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según inscripción en el RND.	44
Tabla 65: Estadísticos descriptivos inclusión global según ingresos del hogar.	45
Tabla 66: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según ingresos del hogar.	45
Tabla 67: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según ingreso del hogar.	45
Tabla 68: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según ingresos del hogar.	45
Tabla 69: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según ingresos del hogar.	46
Tabla 70: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según ingresos del hogar.	46
Tabla 71: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según ingreso del hogar.	46
Tabla 72: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según ingresos del hogar.	46
Tabla 73: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según ingresos del hogar.	46
Tabla 74: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según ingresos del hogar.	47
Tabla 75: Estadísticos descriptivos inclusión global según nivel educacional.	47
Tabla 76: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según nivel educacional.	47
Tabla 77: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según nivel educacional.	48
Tabla 78: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según nivel educacional.	48
Tabla 79: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según nivel educacional.	48
Tabla 80: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según nivel educacional.	48
Tabla 81: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según nivel educacional.	48
Tabla 82: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según nivel educacional.	49
Tabla 83: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según nivel educacional.	49

Tabla 84: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según nivel educacional.
..... 49

Tabla 85: Estadísticos descriptivos inclusión global y dimensiones según si el entrevistado se encuentra empleado..... 50

Tabla 86: Prueba U de Mann-Whitney - Inclusión global y por dimensión según si el entrevistado se encuentra empleado..... 50

Tabla 87: Tabla contingencia Género-Empleo..... 51

Tabla 88: Tabla de contingencia Nivel Educativo – Empleo 54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución entrevistados según género.	19
Figura 2: Distribución entrevistados según su edad.	20
Figura 3: Distribución entrevistados según comuna a la que pertenecen.	21
Figura 4: Distribución entrevistados según nivel educacional.	21
Figura 5: Distribución entrevistados según ingreso del hogar.	22
Figura 6: Distribución entrevistados según estado de actividad.	22
Figura 7: Distribución inclusión global.	26
Figura 8: Distribución dimensión igualdad de condiciones.	27
Figura 9: Distribución dimensión seguridad laboral.	27
Figura 10: Distribución dimensión diversidad laboral.	28
Figura 11: Distribución dimensión condiciones laborales óptimas para PCD.	29
Figura 12: Distribución Autonomía.	29
Figura 13: Inclusión global según grado de discapacidad.	53

1. Introducción

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 (OMS, 2011).

Esta cifra ha ido aumentando progresivamente los últimos 30 años debido al 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 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).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) refieren que para el año 2011 entre el 80 y 90% de las Personas con Discapacidad (PCD) en América Latina estaban desempleadas y, por ende, no disponen de los beneficios laborales los cuales redundarían en calidad de vida (Gomez y Peñaranda, 2019).

Para el año 2018 la OIT, manifiesta que en el mundo las PCD sufren mayores tasas de pobreza por la falta de acceso a un empleo digno. Además, indica que las mujeres en situación de discapacidad, en particular, se deben enfrentar a diferentes tipos de barreras que dificultan la igualdad de oportunidades en el mundo laboral (OIT, 2018).

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).

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, 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). Según ENDISC (2022), la tasa de empleo para adultos con discapacidad a nivel nacional es del

51.1% en hombres y del 39.7% en mujeres, mientras que para adultos sin discapacidad es del 78,8% en hombres y de un 56,4% en mujeres.

En Chile, un 42,5% de las PCD expresan su disposición para reincorporarse al ámbito laboral (Bietti, 2023). Según García Mora (2021) las elevadas tasas de inactividad entre este grupo de individuos están relacionadas con barreras no evidentes en la búsqueda de empleo y la falta de accesibilidad como, por ejemplo, la cultura, los prejuicios, la discriminación, procesos de reclutamiento y selección poco inclusivos, así como también edificación no accesible para todos, falta de adaptaciones razonables para permitir que las PCD puedan desempeñar su trabajo, carencia de opciones de transporte inclusivo, entre otros factores.

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 las discapacidades adquiridas durante esta etapa, las cuales suelen afectar a la mayoría de las personas mayores.

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 51,78% (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).

Además, acorde a los datos mencionados anteriormente, extrapolando que el 42,5% de las PCD están dispuestas a trabajar, se podría inferir que de la población adulta con discapacidad a nivel país aproximadamente 1.149.155 PCD podrían ser parte de la fuerza laboral, siendo alrededor de 127.937 personas pertenecientes a la región del Biobío.

Como se puede observar, la tendencia indica que las PCD constituyen un considerable porcentaje de la población, lo cual refleja un aumento en las últimas tres décadas. Además, las personas de este colectivo expresan su deseo de incorporarse en un puesto de trabajo, pero la industria no está siendo capaz de incluirlos.

Asimismo, visibilizar las dificultades que enfrentan las PCD es primordial, ya que esto juega un rol fundamental para lograr una inclusión laboral efectiva y en la creación de condiciones de trabajo dignas que promuevan la igualdad de oportunidades (Bietti, M., 2023).

Las empresas que gestionan la inclusión de PCD se ven beneficiadas de distintas maneras, tales como aumento de la productividad, mejoras en el clima laboral, mayor sentido de pertenencia, mayor innovación, menor rotación de personal, disminución del ausentismo laboral, reducción del desperdicio de talento, mejora en resultados financieros, entre otros. Esto se debe a que las PCD que tienen la oportunidad de igualdad perciben esta situación de manera positiva y se esfuerzan por cumplir al cien por ciento sus tareas, teniendo un alto compromiso con ellas (Analuisa-Zumba et al., 2020).

Por otra parte, ha existido un gran progreso en torno a los derechos sociales y las políticas públicas de las PCD. Se ha avanzado 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 N°21.015 (2017) que incentiva la inclusión de PCD al mundo laboral, la cual establece que empresas, tanto públicas como privadas, que tengan una dotación de personal de 100 o más funcionarios deben tener a lo menos el 1% de PCD o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

El código del trabajo, artículo 157 bis indica que el empleador deberá registrar todos los contratos de trabajo realizados con PCD (DT, 2021).

La ley N°21.275 (2020) modifica el código del trabajo, para exigir que las empresas adopten medidas que faciliten la inclusión laboral de PCD.

Estas leyes obligan a las empresas a cumplir con lo solicitado e incluir a las PCD en el ámbito laboral acorde a sus capacidades. Sin embargo, se puede inferir por lo antes mencionado que la industria no se encuentra preparada ni capacitada para recibir a este colectivo.

Lo antes mencionado, 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 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 mayor probabilidad de estar sin empleo y, en general, obtener ingresos más bajos producto de la falta de oportunidades a empleos acorde a sus capacidades (La Información, 2023).

En segundo lugar, el hecho de que las personas tengan discapacidad no implica que carezcan de talentos y habilidades laborales. Esto indica que la industria está desaprovechando un grupo de individuos con potencial en el ámbito laboral debido a la falta de adaptación cultural, social y en cuanto a condiciones de trabajo adecuadas. En consecuencia, se está desaprovechando un valioso recurso humano que posee un alto nivel de capacidad y que podría incluso superar en rendimiento a otros trabajadores, simplemente porque la industria no está dispuesta a invertir en cambios necesarios (BioBioChile, 2023).

En tercer lugar, como consecuencia de las modificaciones en las leyes, la industria se ve forzada a adaptarse, lo que plantea un desafío significativo, ya que tradicionalmente no ha estado involucrada con esta temática, por lo que, tanto en términos culturales como técnicos, la industria no está preparada para asumir esta transformación del campo laboral.

Hasta el año 2022, no existía alguna herramienta específica que permitiese evaluar el nivel de inclusión de las PCD en su totalidad (Flores-Oyarzo et al. 2023), especialmente en la región latinoamericana. Aunque existen índices que tratan aspectos relevantes relacionados con la inclusión y la discapacidad, no están diseñados específicamente para medir la inclusión social de las PCD en el contexto chileno (Flores-Oyarzo et al. 2023).

Además, las medidas que intentan aproximarse son todavía incipientes y parciales en lo que respecta a los componentes que abordan. 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, se observa un aumento de la población con discapacidad con el pasar de los años debido a una mayor duración de vida de las personas, además de que existen limitaciones para el desarrollo de una vida plena para las PCD, ya que las empresas no se encuentran preparadas realmente para la inclusión de este colectivo, existiendo barreras físicas, culturales, sociales, entre otras.

Por otro lado, si bien existen leyes destinadas a que las PCD puedan ser incluidas en tareas cotidianas, como lo es el trabajo, falta mano dura en cuanto al cumplimiento de las empresas debido a que actualmente solo contratan a este grupo de personas para cumplir con la ley. Además, existe poca información sobre el cumplimiento de los sistemas y los pocos datos existentes parecen indicar que no se llega a cumplir la cuota establecida legalmente.

Todo lo antes mencionado hace que las industrias se vean en la obligación de avanzar en esta materia realizando una verdadera inclusión de este grupo de personas en el ámbito laboral y viéndolo como una oportunidad de aumentar su productividad. Por lo que, para poder avanzar en esto, es necesario tener datos con los cuales poder tomar medidas, y esos datos son los que se busca obtener en esta investigación.

A partir de lo anterior, el objetivo de esta investigación es conocer ¿qué características tiene la situación de inclusión de las PCD en la región del Biobío? Lo anterior, con el fin de comprender por qué la 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.

2. Marco teórico

Según la ley 20.422 (2010) en su artículo 5, define a una 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.

Cabe mencionar que una barrera es cualquier factor que impide o dificulta la participación plena y equitativa de una persona en su medio social, 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, M., 2023).

2.1. Enfoque biomédico

Históricamente, la discapacidad solía ser concebida como un estado que surgía donde termina la salud (Fernández-López et al., 2009), siendo una condición única para cada individuo.

El enfoque biomédico-reparador ha sido predominante en el estudio de la discapacidad, centrado principalmente en las enfermedades y en cómo interactúan los factores biológicos (Jiménez et al., 2002). Este enfoque establece una relación lineal entre la enfermedad o problema de salud como el origen de la deficiencia, traducido en la alteración de una función y/o estructura corporal, generando así la discapacidad (entendida como la disminución de llevar a cabo una actividad) (Chaná y Alburquerque, 2006).

Con el paso del tiempo y gracias a la incorporación de nuevos enfoques en torno a discapacidad, los instrumentos han evolucionado e incorporado una mirada multifactorial que incluye aspectos socioculturales y económicos relevantes (Flores-Oyarzo et al., 2023).

2.2. Enfoque biopsicosocial

En la década de los años ochenta, como respuesta al enfoque biomédico y al paradigma de rehabilitación, surgió un nuevo enfoque de integración que se centraba en el reconocimiento del derecho de las PCD a participar plenamente en todos los aspectos de la sociedad, recibiendo el apoyo necesario dentro de las estructuras sociales convencionales (Navarro y Maluenda, 2019). Este enfoque se basó en el principio de normalización, que promovía el uso de medios culturalmente aceptados para

garantizar que las condiciones de vida de una PCD fueran al menos tan satisfactorias como las de un ciudadano promedio (Godoy et al., 2004).

Actualmente, se emplea un enfoque psicosocial que trasciende el ámbito de la salud. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) se fundamenta en el enfoque “biopsicosocial”, que implica la fusión del enfoque médico y el enfoque social, con el propósito de abarcar múltiples aspectos del funcionamiento (Maluenda-Albornoz et al., 2023).

La adopción del modelo biopsicosocial se deriva de la percepción de la PCD como un "nuevo derecho ciudadano subjetivo", lo que implica que tienen el derecho a la promoción de su propia autonomía personal (Guzmán et al., 2010).

2.3. Enfoque de derechos

Para entender el enfoque de derechos se debe saber el concepto de inclusión, el cual se basa en una perspectiva que abraza de manera positiva la diversidad de las personas y las particularidades individuales. Según la UNESCO, la diversidad no representa un obstáculo, sino una ocasión para mejorar la sociedad mediante la participación activa en ámbitos como la vida familiar, la educación, el empleo y, en general, en todos los aspectos de la vida social, cultural y comunitaria.

El enfoque de derechos sostiene que las PCD tienen derechos y responsabilidades, y requieren ser tratadas de manera igualitaria en términos de oportunidades laborales, sociales, políticas y económicas (Flores-Oyarzo et al., 2023). Este enfoque se basa en la idea de que todos los individuos deben ser apreciados y aceptados, teniendo acceso a oportunidades justas y participación plena en la sociedad (Hernández, 2015). Además, subraya que la discapacidad es el resultado de la interacción entre la persona y su entorno, y que la funcionalidad está relacionada con las adaptaciones realizadas en el entorno en el que se desenvuelven, reconociendo la diversidad de las personas y trabajando para eliminar las barreras que enfrentan las PCD (Isaza, 2013).

La igualdad de oportunidades no consiste necesariamente en tratar a todos de la misma manera, sino en proporcionar oportunidades equitativas (Albarracín et al., 2022), es por ello que se debe trabajar en esta materia.

2.4. Enfoque de diversidad funcional

En el enfoque de diversidad funcional se hace hincapié en el respeto hacia el ser humano, desde una perspectiva que reconoce y valora la diversidad en las capacidades y funciones humanas,

fundamentado en dos pilares esenciales. En primer lugar, se reconoce una dignidad intrínseca que sostiene que todos los individuos tienen el mismo valor y derechos inherentes simplemente por ser seres humanos. En segundo lugar, se destaca una dignidad extrínseca o colectiva, que aboga por que la convivencia de la diversidad debe basarse en un enfoque centrado en los derechos y libertades fundamentales. Esto no se limita solo a la titularidad de dichos derechos, sino que abarca su ejercicio pleno y autónomo (Caballero, 2020).

Este enfoque busca cambiar la percepción social hacia la diversidad funcional, fomentando una cultura más inclusiva y respetuosa.

2.5. Enfoque de interseccionalidad

El Enfoque Interseccional, según la definición de Cruells (2015), implica la integración de diversas categorías de desigualdades, destacando la interacción y conexión entre ellas tanto a nivel individual como institucional. A diferencia del concepto de multidimensionalidad, en el que estas categorías se consideran paralelas y constantes a lo largo del tiempo. Además, Pineda y Luna (2018) señalan la utilidad de la interseccionalidad como un enfoque que unifica perspectivas marginadas, lo que facilita la comprensión de las reglas y mecanismos de poder, dominación o subordinación.

Desde esta perspectiva, se comprende que una PCD puede experimentar niveles variables de exclusión debido a la intersección de múltiples factores que amplían las barreras que enfrenta y que afectan su capacidad de vivir plenamente y disfrutar de igualdad de derechos (Flores-Oyarzo et al., 2023). Sin embargo, este enfoque no es específico de PCD.

Un ejemplo de exclusión es la discriminación, concepto el cual conforme a la ley 20.422 de 2010 (artículo 6), se entiende por discriminación a cualquier diferenciación, exclusión, segregación o limitación injustificada basada en la discapacidad, que tenga como resultado o propósito privar, interferir o amenazar el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la legislación.

2.6. Avances en materia legislativa

En el año 2006 se aprueba por las Naciones Unidas la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), esta convención tiene como objetivo fomentar, salvaguardar y garantizar que todas las PCD gocen plenamente de sus derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad, al mismo tiempo que promueve el respeto hacia su dignidad inherente. La CDPD refleja un cambio significativo en la comprensión de la discapacidad y en las respuestas globales a este desafío (OMS, 2011).

La CDPD, ratificada por Chile en 2008 (OHCHR, s.f.), abarca aspectos esenciales tales como la accesibilidad universal, la autonomía e independencia, la salud, la participación, la habilitación y rehabilitación, la igualdad y la no discriminación, el empleo, entre otros. En la parte medular del artículo 27 sobre Trabajo y Empleo, indica que “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (ONU, 2006). En Chile, esto se refuerza a través de la ley N°20.422 y la ley N°21.015.

En Chile existen varias legislaciones, decretos y organizaciones que protegen los derechos y la inclusión de las PCD con el fin de mejorar su calidad de vida. Dentro de estos instrumentos se encuentran:

- La ley N°20.422, promulgada en febrero del año 2010, que establece normas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la inclusión social de PCD, tiene por objetivo la no discriminación y la inclusión de las PCD. Esta ley indica que el Estado debe implementar medidas y acciones positivas para abordar la inclusión de PCD, enfocándose en áreas como la accesibilidad al entorno y comunicaciones, educación, formación e inclusión laboral, entre otros (MIDEPLAN, 2010).
- El Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) fue creado a través de la ley N°20.422. SENADIS es una institución pública cuyo principal objetivo es promover la inclusión social, la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos de las PCD en Chile, evitando cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad. Para lograr esto, se coordina con el Estado y pone en marcha políticas, planes, programas e iniciativas que buscan mejorar la calidad de vida de las PCD, en el contexto de estrategias que promueven el desarrollo inclusivo a nivel territorial (SENADIS, s.f.).
- Decreto 47 de 2013 que “aprueba reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad”. Este decreto indica que para que las PCD puedan acceder a los beneficios y ayudas sociales establecidos en la ley N°20.422, deberán obtener una certificación de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), además de estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad (RND) (MINSAL; Subsecretaría de salud pública, 2013).

El RND es gestionado por el Servicio de Registro Civil e Identificación, siguiendo el proceso de Calificación y Certificación de Discapacidad, basado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la OMS. El RND, al contener información detallada sobre las PCD, emerge como una valiosa fuente para la formulación de políticas públicas adaptadas a sus necesidades (SENADIS, s.f.).

El proceso de inscripción en el RND consta de 3 etapas:

- Calificación de la discapacidad. En este proceso se analiza y aprecia el rendimiento funcional de un individuo, tomando en consideración su estado de salud y la interacción con las barreras presentes en su entorno.
- Certificación de la discapacidad. Este es un proceso de carácter médico en el cual una persona, cuya discapacidad ha sido evaluada y calificada previamente, recibe de COMPIN competente un dictamen que legalmente certifica su grado de discapacidad.
- Inscripción en el RND. Una vez realizada la certificación, COMPIN envía dentro de un plazo de 20 días hábiles los antecedentes al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien realiza la inscripción en el RND.

Las personas inscritas en el RND podrán postular a programas de SENADIS, acceder a los requisitos de la ley N°21.015 de inclusión laboral para PCD, entre otros (SENADIS, s.f.).

- Ley N°21.015 de 2017 que incentiva la inclusión laboral de PCD, aborda la reserva de la cuota de empleo de un 1% para PCD, para empresas públicas y privadas, que tengan una dotación de 100 o más funcionarios. Además, prohíbe toda discriminación hacia PCD, indica que las PCD contarán con igualdad de condiciones en los procesos de selección laboral, elimina la discriminación salarial para PCD mental, entre otros (MIDESO, 2018).
- Decreto 64 de 2017, “aprueba el reglamento del capítulo II ‘de la inclusión laboral de personas con discapacidad’, del título III del libro I del código del trabajo, incorporado por la ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”. Indica que las empresas dependiendo de su cantidad de trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación que se establece en el artículo 157 bis del Código del Trabajo (MINTRAB, 2018).

- Artículo 157 bis del código del trabajo, establece que las empresas con 100 o más empleados deben contratar al menos el 1% de PCD o beneficiarios de una pensión de invalidez en relación con su fuerza laboral total. Las PCD deben contar con la calificación y certificación requerida por la ley. El empleador debe registrar los contratos de trabajo de estas personas y sus modificaciones en el sitio web de la Dirección del Trabajo (DT). La fiscalización de este requisito es responsabilidad de la DT, excepto en ciertos aspectos que se rigen por otras disposiciones del artículo (DT, 2021).
- La ley N°21.275 de 2020 que modifica el Código del Trabajo, estableciendo la obligación para las empresas pertinentes de implementar acciones que promuevan la inclusión laboral de los empleados con discapacidad. En esta ley se añade un nuevo artículo, el 157 quáter, al Capítulo II del Título III del Libro I del Código del Trabajo. Este artículo establece que al menos un empleado en funciones relacionadas con Recursos Humanos en empresas mencionadas en el artículo 157 bis debe tener certificación en inclusión laboral de PCD, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Estas empresas deben promover políticas de inclusión, informarlas anualmente a la Dirección del Trabajo y ejecutar programas de capacitación para su personal. Además, deben cumplir con las normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de PCD, según la ley N° 20.422 y otras normativas vigentes (MINTRAB, 2020).
- Ley N°21.303 de 2021 que modifica la ley N°20.422 para promover el uso de lengua de señas en varios ámbitos de la sociedad como lo es en lo laboral (MIDESOF, 2021).

Lo que respecta al cumplimiento de la ley N°21.015, si por razones fundadas la empresa no puede cumplir con la cuota establecida, existen 2 medidas alternativas:

- 1) Formalizar contratos de prestación de servicios con empresas que empleen a PCD.
- 2) Realizar donaciones a organizaciones respaldadas por el Ministerio de Desarrollo Social que promuevan la inclusión laboral de PCD.

Las razones fundadas para no alcanzar la cuota legal son aquellas derivadas de la naturaleza específica de las funciones de la empresa o de la ausencia de candidatos interesados en las ofertas de trabajo ofrecidas (MIDESO, 2018).

Las sanciones por incumplimiento de la ley de inclusión laboral varían según la cantidad de trabajadores de la empresa. Las sanciones se aplicarán de acuerdo con las disposiciones del Libro V del Código del Trabajo por cada mes en que se haya constatado una infracción. Para empresas con una planilla de 100 a 199 empleados, las multas oscilan entre 2 y 40 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), mientras que para aquellas con 200 trabajadores o más, las multas varían de 3 a 60 UTM (Fundación ConTrabajo, 2023).

Estas regulaciones fuerzan a las empresas a realizar cambios que faciliten la inclusión de PCD, esto mediante cuotas de empleo, adecuaciones en el entorno laboral, mejora de los procesos de selección, prohibiendo la discriminación, entre otros. El propósito es garantizar la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos en el ámbito laboral. Además, estos avances en la materia incentivan a las empresas a tomar medidas para que los trabajadores que correspondan estén inscritos en el RND, generando beneficios tanto para las empresas como para los trabajadores.

2.7. Inclusión laboral y discapacidad en Chile

La inclusión laboral consiste en ofrecer oportunidades de empleo a PCD en el entorno laboral convencional, sin distinción de los demás empleados. Esta, reduce desigualdades y brinda oportunidades según condición física, económica y social.

En el año 2004 se realiza el primer Estudio Nacional de la Discapacidad, denominado ENDISC I, dirigido por el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) predecesor de SENADIS. Esta iniciativa marcó un hito en Chile, ofreciendo una contribución significativa tanto a la recopilación de datos sobre la discapacidad como al desarrollo de políticas sociales en este campo (SENADIS, s.f.).

En el año 2009 se crea la fundación ConTrabajo, organización sin fines de lucro que se esfuerza con dedicación y experiencia para crear un entorno que aumente el bienestar de PCD y sus familias a través de oportunidades laborales sostenibles. Se dedica a colaborar de manera estrecha con empresas que buscan promover la inclusión como parte de su estrategia (Fundación ConTrabajo, s.f.).

Así como fundación ConTrabajo, existen diversas entidades de este tipo que ayudan en la inclusión laboral de PCD y su tránsito hacia la vida independiente, como lo son la Fundación Descúbreme, Fundación Chilena para la Discapacidad, Fundación Crescendo, AVANZA Inclusión, entre muchas otras. Todas estas entidades son sustentadas a través de donaciones de empresas como medida alternativa a la cuota de cumplimiento de la ley N°21.015.

En este contexto, en los últimos años ha ganado importancia la implementación y ejecución de políticas enfocadas en mejorar las oportunidades laborales para las PCD. Estas medidas incluyen la creación de centros de formación laboral, programas de capacitación, entrenamiento en la búsqueda de empleo, estrategias de orientación vocacional, entre otras. Este conjunto de acciones se orienta a abordar los desafíos relacionados con el acceso y la retención de empleo en entornos laborales convencionales. En este sentido, se ha propuesto la metodología de Empleo con Apoyo (ECA) como una estrategia eficaz y ampliamente respaldada para alcanzar dicho objetivo. (Vidal y Cornejo Valderrama, 2014; Cea Madrid, 2021). El ECA es una estrategia de inclusión laboral que facilita a personas en situación de vulnerabilidad el acceso y permanencia en empleos del mercado regular con la ayuda de un “facilitador laboral”. Esta metodología consiste en un conjunto de servicios personalizados enfocados en la persona, destinados a permitir que PCD y con especiales dificultades puedan ingresar, mantenerse y avanzar en empresas convencionales, respaldados por profesionales y otros apoyos (Fundación ConTrabajo, 2023).

Otra estrategia es el empleo protegido, constituido por Centros Especiales de Empleo (CEE) y por los enclaves laborales, los cuales son entornos laborales especialmente diseñados para PCD (Poblete, 2019).

En el año 2015 se realiza el segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, ENDISC II (SENADIS, s.f.).

En 2015, surge la Red de Empresas Inclusivas (ReIN) en colaboración entre la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y la OIT. ReIN es una agrupación de empresas comprometidas con la inclusión laboral de PCD, esta cumple la función de convocar, motivar y fomentar el intercambio de experiencias entre empresas con el objetivo de llevar a cabo un proceso de inclusión laboral responsable para PCD. De este modo, se confirma su impacto positivo tanto a nivel social como económico en el país, consolidándose como un modelo empresarial destacado en la inclusión de PCD en el ámbito laboral (SOFOFA, s.f.). Actualmente hay más de 80 empresas unidas a la red, entre ellas se encuentran Banco de Chile, Adidas, WOM, CMPC, Soprole, entre otras (ReIN, s.f.).

En el año 2018, SENADIS en conjunto con la OIT crean un Convenio de Asistencia Técnica que da origen al Programa de Fortalecimiento de Capacidades para la Inclusión más conocido como MÁS INCLUSIÓN. Este programa tiene por objetivo fomentar una mayor comprensión y conciencia a nivel nacional acerca del impacto transformador de la inclusión, así como destacar la valiosa contribución

que las PCD pueden aportar a la sociedad en su totalidad. Además, establece los consensos requeridos para disminuir los obstáculos que las PCD encuentran al buscar oportunidades de empleo digno, permitiéndoles así mejorar su calidad de vida con autonomía y un completo reconocimiento de sus derechos (OIT, s.f.).

En el año 2022 se ejecuta el tercer Estudio Nacional de la Discapacidad (III ENDISC), este es desarrollado en base a la Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia (ENDIDE). Según el estudio realizado, en el país y en la región, solo un 40% de las PCD están empleadas y ganan un salario, y el 60% restante no participa en ninguna actividad que les proporcione ingresos (SENADIS, 2023).

Actualmente en la región del Biobío se encuentran 25 proyectos de ley N°21.015, los cuales buscan promover la igualdad de condiciones, generación de oportunidades, favorecer la permanencia en el empleo, proporcionar programas de formación, mejorar el acceso y uso de las TICs, todo esto con el fin de mejorar la inclusión laboral de las PCD. De estos proyectos, 8 son bajo la modalidad de empleo con apoyo (MIDESOF, s.f.).

Dos de estos proyectos se encuentran directamente en la provincia de Concepción. Uno de ellos es un programa ejecutado por la Fundación Nacional para la Accesibilidad, el diseño Universal y la Inclusión Social, el cual tiene por objetivo promover la inclusión social y laboral de PCD de tipo leve a moderada. Otro de ellos es ejecutado por Lavandería Industrial 21, la cual tiene por objetivo lograr el desarrollo de competencias laborales de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual Síndrome de Down, trabajando en base a la metodología ECA (MIDESOF, s.f.).

Además, en Concepción se encuentra la Casa de la Discapacidad, la cual busca promover la plena inclusión social de las PCD de la comuna de Concepción y es una unidad dependiente de la dirección de Desarrollo Comunitario de la Ilustre Municipalidad de Concepción.

Tal como se ha presentado previamente, desde el año 2017 se comenzaron a intensificar los esfuerzos para incluir en el ámbito laboral a las PCD mediante la implementación de leyes, decretos, programas y estudios relacionados con la capacidad de respuesta de las empresas para favorecer los procesos de inclusión laboral. Se observa que uno de los principales obstáculos para la inclusión de PCD radicaba en la falta de personal capacitado en Recursos Humanos para facilitar estos procesos, por lo que a partir de la ley 21.275 se crea la figura de Gestor de Inclusión Laboral que es una persona experta en

la materia, que apoya a las empresas a gestionar procesos efectivos de inclusión laboral (MINTRAB, 2020).

Sin embargo, es necesario intensificar aún más los avances en materia de inclusión en el entorno empresarial. Esto implica sensibilizar a las empresas sobre la pérdida de personal de alto valor y la urgencia de invertir en temas de inclusión, generando un compromiso sólido para contribuir con el progreso del país. Además, es crucial evaluar la infraestructura en base a la inclusión, así como la promoción del uso de lenguaje inclusivo.

Por otro lado, a pesar de que la ley 21.015 establece cuotas de empleo, existe una falta de datos concretos sobre el grado de cumplimiento de esta, por lo que es necesario invertir en alguna herramienta de medición del nivel de inclusión laboral. En la actualidad, muchas empresas optan por pagar la multa en lugar de invertir en la inclusión de PCD. Esto sugiere que, las sanciones deberían aumentar para aquellas compañías que no cumplan con la cuota establecida legalmente (MINTRAB, MIDESOF, 2023).

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Caracterizar la situación de inclusión laboral de las PCD pertenecientes a una muestra de seis comunas de la región del Biobío.

3.2. Objetivos específicos

- Describir las características sociales y demográficas principales de PCD pertenecientes a una muestra de seis comunas de la región del Biobío.
- Describir la situación de inclusión laboral de las PCD pertenecientes a una muestra de seis comunas de la región del Biobío.
- Analizar la situación de inclusión laboral de las PCD en contraste con sus características sociales y demográficas de una muestra de seis comunas de la región del Biobío.

4. Metodología

La presente Memoria de Título 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 proyecto incorpora tres grandes etapas. La primera etapa, implica la construcción conceptual y metodológica del índice. En una segunda fase, se realizó la preparación del equipo técnico. Cabe mencionar que 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. Finalmente, en una tercera etapa, se desarrolla la recolección de datos desde el 2 de mayo de 2023, la cual sigue activa hasta la fecha y tiene por fecha de término el 31 de marzo de 2024 (Fuica-Almonte et al., 2023).

El presente estudio utiliza la base de datos construida por los datos recogidos por el índice considerando tres componentes: Inclusión Laboral, Autonomía y Sociodemográfico, para abordar los objetivos previamente presentados. Los datos utilizados corresponden a aquellos recogidos entre el 2 de mayo de 2023 y el 31 de octubre del mismo año, los cuales fueron sometidos a un análisis.

4.1. Diseño

El diseño del presente estudio es de carácter descriptivo (Ato et al., 2013). Esto con el propósito de conocer la características de la población en relación con la población con discapacidad en términos de su inclusión laboral (empleo y participación en la industria).

4.2. Instrumentos

Para la medición, se utilizó el subcomponente “Inclusión Laboral” proveniente del Índice de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad (IIPeSD). Este fue elaborado por Maluenda-Albornoz et al. (2023) y tiene como base tres pilares fundamentales: enfoque de derechos, enfoque interseccional y la participación ciudadana (centrándose en la investigación inclusiva y la validación social) (Fuica-Almonte et al., 2023).

El instrumento 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, inclusión laboral, vida social, seguridad y justicia, participación civil y política, vivienda y ecosistema, más el componente sociodemográfico.

Para este estudio se utilizó el componente “Inclusión Laboral”, el componente “Autonomía” y algunas preguntas del componente sociodemográfico. En conjunto, el instrumento utilizado consta de un total de 24 preguntas (Ver Anexo). Estas 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 (Fuica-Almonte et al., 2023).

El instrumento entiende el componente sociodemográfico como “Variables críticas que pueden implicar diversa categoría social, las cuales, en interacción, pueden influir sobre la profundidad y características del proceso de inclusión/exclusión de PCD. (Ej. género, nivel socioeconómico, exclusión geográfica, ser cuidador de terceros, entre otros)” (Maluenda-Albornoz et al., 2023). Consta de un total de 9 preguntas (Ver Anexo), entre ellas se incluyen preguntas como ¿Con cuál género se identifica?, Tipo de discapacidad, ¿Cuál es el grado de discapacidad?, Nivel Socio Económico, entre otras.

Por otro lado, el instrumento entiende el componente de Inclusión Laboral como “la posibilidad que las personas en situación de discapacidad tienen de acceder a un trabajo remunerado y desempeñarse en igualdad de condiciones respecto de las demás personas, con elección o aceptación libre del trabajo, un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible (CNDH, 2020) que permite su plena incorporación en la sociedad (ONU, 2014) y el desarrollo de los propios propósitos vitales en el plano personal y social” (Maluenda-Albornoz et al., 2023). Cuenta con un total de 9 preguntas (Ver Anexo) las cuales se calificaban a través de una escala de Likert de 1 a 5, siendo 1 total desacuerdo y 5 total de acuerdo. Dentro de las preguntas se encuentran, por ejemplo, ¿en su comuna las PCD pueden postular a un puesto laboral, en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad?, ¿en su comuna las PCD pueden sentirse seguros/as respecto de accidentes vinculados al trabajo?, entre otras.

Finalmente, el instrumento cuenta con 6 preguntas relacionadas con la Autonomía de las PCD, siendo 1 = Nada difícil, 2 = Poco difícil, 3 = Medianamente difícil, 4 = Difícil, y 5 = Muy difícil. Este

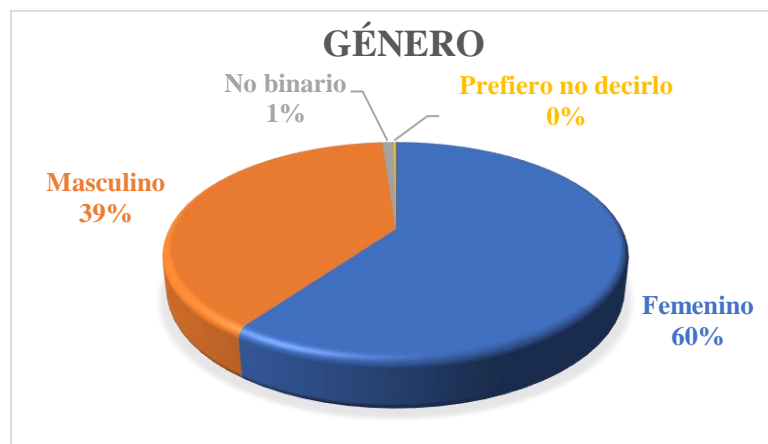
componente mide el nivel de autonomía que tienen las PCD para realizar ciertas actividades. Dentro de las preguntas se encuentra, por ejemplo, Considerando las diferentes barreras que existen en tu vida cotidiana ¿Qué tan difícil es para usted asearse y usar servicios sanitarios de manera autónoma?, ¿Qué tan difícil es para usted desplazarse autónomamente?, ¿Qué tan difícil es para usted interactuar con dispositivos tecnológicos de forma autónoma (computador, teléfono, tablet, etc.)?, entre otras (Ver Anexo).

4.3. Participantes

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% (n = 320) eran mujeres, un 39% (n = 208) hombres, un 0.9% (n = 5) se define como persona no binaria y un 0.2% (n = 1) prefirió no decirlo. Esto se puede observar en la Figura 1.

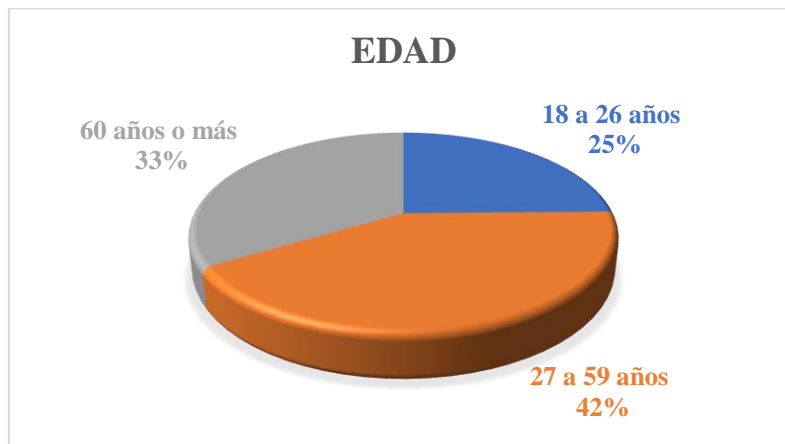
Figura 1: Distribución entrevistados según género.



Fuente: Elaboración propia.

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, envejecimiento y vejez de 60 años o más (Minsalud Colombia, s.f.). Obteniéndose que un 24,7% (n = 132) tenían menos de 26 años, un 41,8% (n = 223) tenían entre 27 y 59 años, 33,5% (n = 179) tenían 60 años o más (Ver Figura 2).

Figura 2: Distribución entrevistados según su edad.

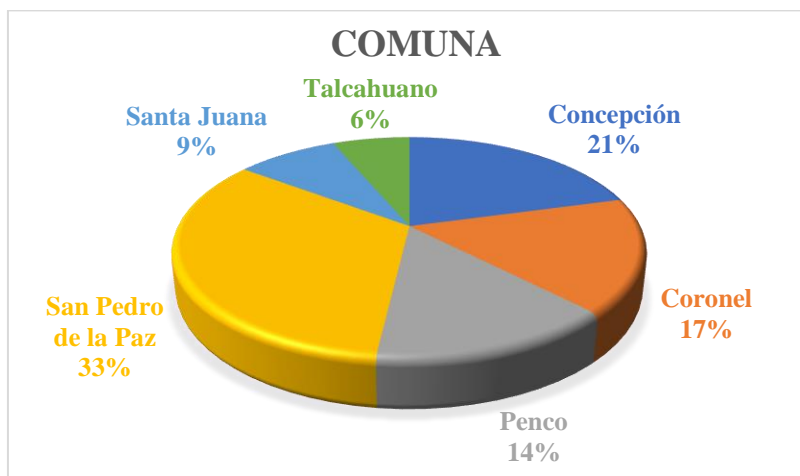


Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las comunas a las que pertenecían los entrevistados, un 20.8 % (n = 111) eran de Concepción, un 16.9% (n = 90) de Coronel, 14.2% (n = 76) de Penco, un 33.3% (n = 178) de San Pedro de la Paz, un 8.4% (n = 45) de Santa Juana y un 6.4% (n = 34) de Talcahuano (Ver Figura 3).

En el proyecto mayor se llevó a cabo un muestreo por cuotas con el objetivo de mantener las proporciones de PCD disponibles por comuna y género. Las comunas referidas alcanzan un total de 684.509 personas (BCN, s.f.), de las cuales como se mencionó anteriormente en la región un 21,9% presenta algún tipo de discapacidad, lo que equivale a aproximadamente 149.907 personas. Para garantizar la representatividad de esta población, se determinó que el tamaño mínimo de la muestra necesario, con un 95% de confianza y un margen de error del 5%, es de 384 personas. Aunque no se puede garantizar una representatividad absoluta, al seguir las proporciones empíricas revisadas en la literatura, se logra una aproximación a la representatividad.

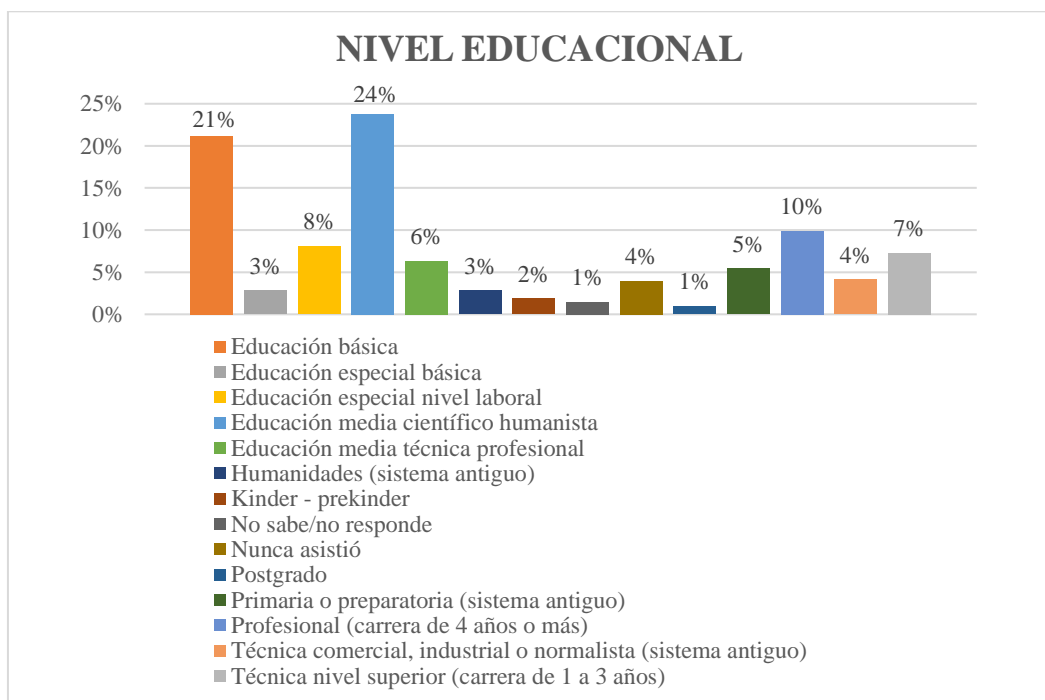
Figura 3: Distribución entrevistados según comuna a la que pertenecen.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al nivel educacional de los entrevistados se puede observar en la Figura 4.

Figura 4: Distribución entrevistados según nivel educacional.

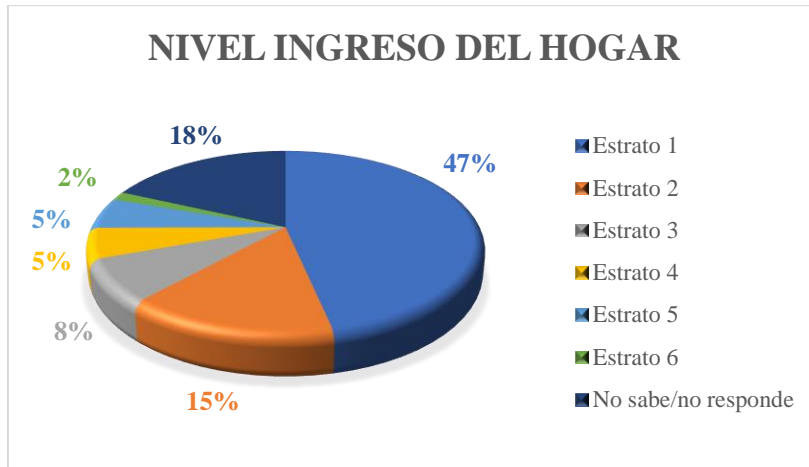


Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 5 se muestra la distribución de los entrevistados con respecto al ingreso del hogar. El primer estrato corresponde a ingresos de hasta \$507.482, el estrato 2 de \$507.483 a \$696.447, el

estrato 3 de \$696.448 a \$850.967, el estrato 4 de \$850.968 a \$1.094.906, el estrato 5 de \$1.094.907 a \$3.338.309 y el estrato 6 a quienes reciben un ingreso superior a \$3.338.309.

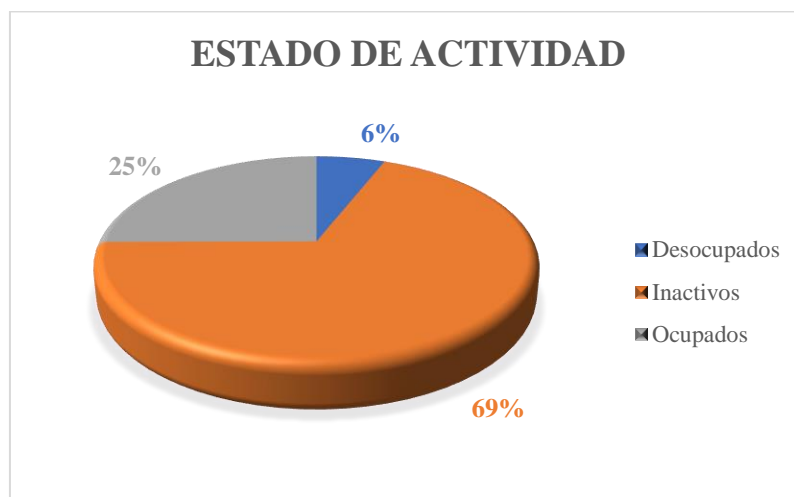
Figura 5: Distribución entrevistados según ingreso del hogar.



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 6 muestra la distribución de los entrevistados según su estado de actividad, de estos un 6% (n = 32) se encuentra desocupado, un 69% (n = 368) se encuentra inactivo y un 25% (n = 134) se encuentra ocupado (SENADIS, 2023).

Figura 6: Distribución entrevistados según estado de actividad.



Fuente: Elaboración propia.

4.4. Procedimiento y análisis

Para la realización del análisis se hizo uso del software JASP 0.18.1.0. Inicialmente, se procedió a calcular el promedio de las respuestas proporcionadas por los entrevistados para cada pregunta sin considerar los datos perdidos (69), para posteriormente completarlos con la media obtenida. Después 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 a cabo una división por dimensiones. Obteniendo 4 dimensiones específicas: igualdad de condiciones (preguntas 16, 17, 18 y 24 del componente laboral), seguridad laboral (preguntas 19 y 20 del componente laboral), diversidad laboral (pregunta 21 del componente laboral) y condiciones laborales óptimas para PCD (preguntas 22 y 23 del componente laboral) (Ver Anexo). 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 (Ver Anexo). 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.

Mientras que algunas de las variables categóricas debieron ser modificadas/sintetizadas para poder ser procesadas en el software, tales como la edad, si el entrevistado tenía una discapacidad o más, ingresos del hogar y nivel educacional.

Posteriormente, se realizó el análisis de normalidad de la inclusión global y sus dimensiones. Cabe mencionar que un análisis de normalidad busca examinar en qué medida la distribución de los datos observados difiere respecto a lo esperado si procediesen de una distribución normal con misma media y desviación estándar. Existen tres estrategias para su evaluación: las basadas en representaciones gráficas, en enfoques analíticos y en pruebas de hipótesis (Molina, 2022).

En el presente estudio se realizó el análisis de normalidad mediante contraste de hipótesis, para verificar si los valores de la variable obedecen o no a una distribución normal según un valor p , o significancia, entregado que representa la probabilidad de encontrar una distribución normal de los datos.

La hipótesis nula implica normalidad. Así, si $p > 0.05$ no se rechaza la hipótesis nula lo que implica que los datos siguen una distribución normal. Por el contrario, si $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se asume que los datos no siguen una distribución normal.

Existen diversas pruebas para realizar el análisis de normalidad. Según tamaño muestral, se encuentran la prueba de Shapiro-Wilk que se utiliza cuando el tamaño de la muestra es menor a 50 y la prueba de Kolmogórov-Smirnov cuando el tamaño muestral es superior a 50 (Molina, 2022).

Para llevar a cabo el análisis de normalidad se utilizó la prueba Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra de este estudio es de 534 individuos. Para ello se utilizó el software IBM SPSS Statistics 29.0.2.0.

Por otro lado, para la comparación de medias se utilizó del software JASP 0.18.1.0. Se consideró que, para la comparación de medias entre dos grupos independientes, se debe utilizar la prueba t de Student, siempre y cuando se cumpla el supuesto de normalidad y homocedasticidad (varianzas iguales en ambos grupos). La prueba t de Student tiene como hipótesis nula que la media de los grupos es igual. Cuando no se cumple la normalidad, se utiliza la prueba de la U de Mann-Whitney que es la alternativa no paramétrica de la prueba t (Molina, 2015), que no requiere el supuesto de normalidad.

Mientras que, para comparación de medias entre tres o más grupos independientes, se debe utilizar el análisis de la varianza (ANOVA) que tiene como hipótesis nula que las medias entre los grupos son iguales. Este análisis se puede realizar siempre y cuando se cumpla el supuesto de normalidad y homocedasticidad. Cuando hay ausencia de normalidad, se utiliza la prueba H de Kruskal-Wallis, una versión no paramétrica de ANOVA que no requiere el supuesto de normalidad.

Finalmente, se realizaron las pruebas según fuera pertinente, para contrastar el nivel de inclusión global y de cada dimensión con cada una de las variables.

5. Resultados

En esta sección, se presentan los resultados obtenidos en el presente estudio. A continuación, se presentan las tablas de frecuencia de las respuestas proporcionadas por los entrevistados a cada una de las preguntas. Luego, se muestran los estadísticos descriptivos de cada variable (mínimo, máximo, media, moda, mediana, desviación estándar, asimetría y curtosis) y gráficos de distribución. Posteriormente, se realiza el análisis de normalidad para el componente de inclusión global y sus dimensiones. Después, se exponen los resultados obtenidos de las pruebas realizadas para ver la significancia de las variables en el nivel de inclusión global y en cada una de las dimensiones.

5.1. Estadísticos descriptivos por variable

En la Tabla 1 y Tabla 2, se presentan las frecuencias de las respuestas proporcionadas por los entrevistados a cada una de las preguntas.

Tabla 1: Tabla de frecuencias respuestas (preguntas 1 a 5)

Pregunta 1			Pregunta 2			Pregunta 3			Pregunta 4			Pregunta 5		
Escala	f_i	%	Escala	f_i	%	Escala	f_i	%	Escala	f_i	%	Escala	f_i	%
1	111	21%	1	83	16%	1	88	16%	1	65	12%	1	87	16%
2	134	25%	2	146	27%	2	163	31%	2	160	30%	2	168	31%
3	81	15%	3	83	16%	3	70	13%	3	110	21%	3	96	18%
4	129	24%	4	146	27%	4	136	25%	4	131	25%	4	114	21%
5	79	15%	5	76	14%	5	77	14%	5	68	13%	5	69	13%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Tabla de frecuencias respuestas (preguntas 6 a 9)

Pregunta 6			Pregunta 7			Pregunta 8			Pregunta 9		
Escala	f_i	%	Escala	f_i	%	Escala	f_i	%	Escala	f_i	%
1	48	9%	1	68	13%	1	62	12%	1	77	14%
2	97	18%	2	151	28%	2	134	25%	2	137	26%
3	94	18%	3	110	21%	3	127	24%	3	99	19%
4	183	34%	4	143	27%	4	148	28%	4	142	27%
5	112	21%	5	62	12%	5	63	12%	5	79	15%

Fuente: Elaboración propia.

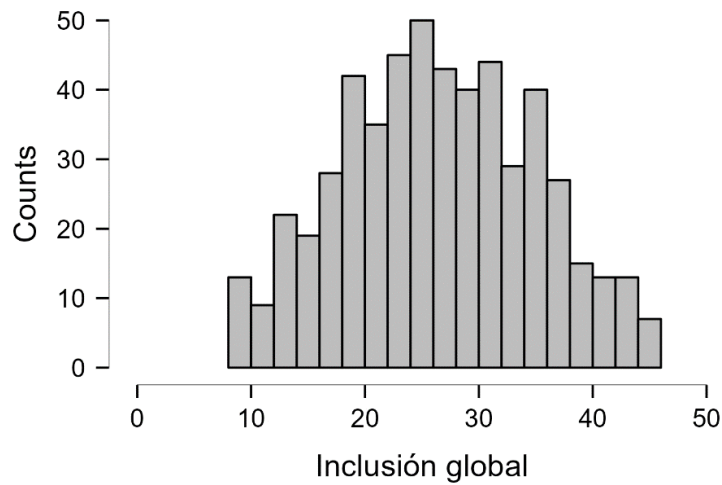
En la Tabla 3 se encuentran los estadísticos descriptivos para la variable de inclusión global y en la Figura 7 se muestra su distribución.

Tabla 3: Estadísticos descriptivos para inclusión global.

	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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Figura 7: Distribución inclusión global.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

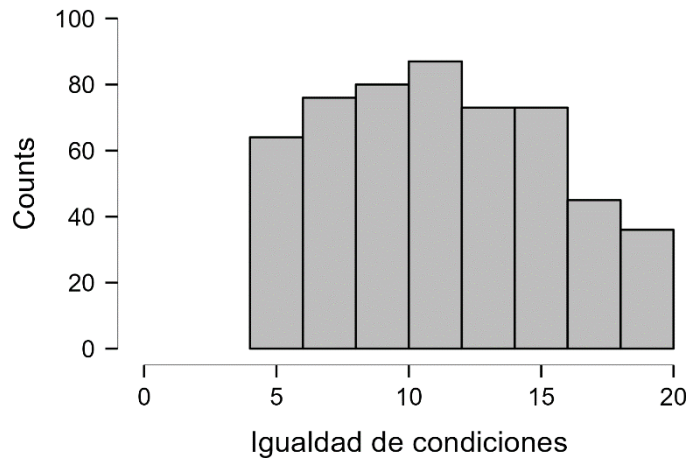
En la Tabla 4 se tiene que la dimensión igualdad de condiciones posee una asimetría levemente positiva, por lo que los datos tienden a valores menores de inclusión en esta dimensión. La Figura 8 muestra la distribución de los datos.

Tabla 4: Estadísticos descriptivos para dimensión “Igualdad de condiciones”.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Moda	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Igualdad de condiciones	534	4.000	20.000	11.770	10.691	12.000	4.305	0.056	-0.860

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Figura 8: Distribución dimensión igualdad de condiciones.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

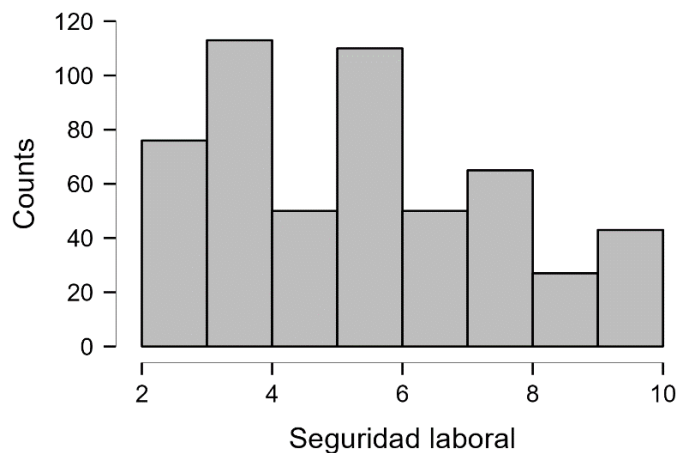
La Tabla 5 presenta los estadísticos descriptivos de la dimensión de seguridad laboral. En esta tabla, se observa una asimetría positiva para la variable de seguridad laboral, por lo que los datos tienden a valores menores de inclusión en la dimensión de seguridad laboral para PCD. En la Figura 9, se puede visualizar esta tendencia de los datos.

Tabla 5: Estadísticos descriptivos para dimensión “Seguridad laboral”.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Moda	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Seguridad laboral	534	2.000	10.000	5.788	5.996	6.000	2.249	0.200	-0.798

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Figura 9: Distribución dimensión seguridad laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

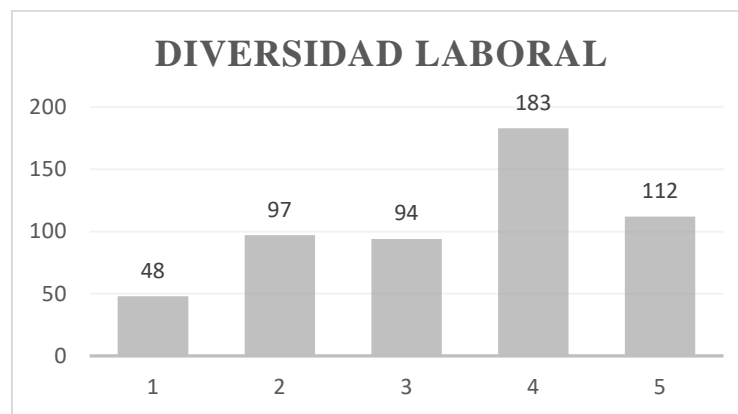
La Tabla 6 muestra los resultados de la estadística descriptiva de la dimensión diversidad laboral. En dicha tabla se observa que la variable posee una asimetría negativa, la cual se visualiza en la Figura 10, observando que los datos tienden a valores mayores de inclusión en la dimensión de diversidad laboral.

Tabla 6: Estadísticos descriptivos para dimensión “Diversidad laboral”.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Moda	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Diversidad laboral	534	1.000	5.000	3.401	4.001	4.000	1.251	-0.423	-0.905

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Figura 10: Distribución dimensión diversidad laboral.



Fuente: Elaboración propia.

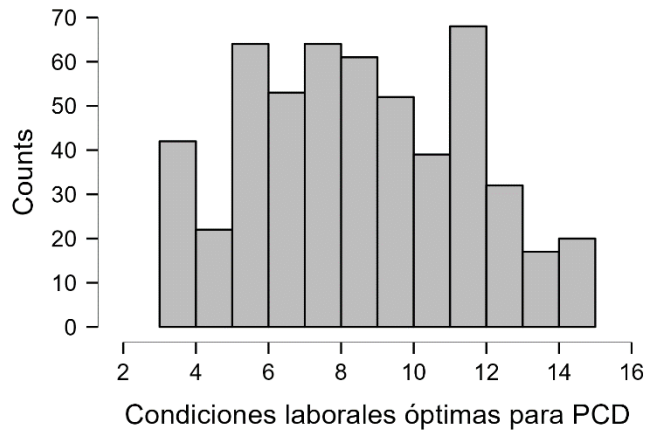
En la Tabla 7 se presentan el resultado de los estadísticos descriptivos de la dimensión de condiciones laborales óptimas para PCD. En la Figura 11, se observa que no hay una tendencia hacia valores altos ni bajos, debido a que la asimetría es prácticamente 0.

Tabla 7: Estadísticos descriptivos para dimensión “Condiciones laborales óptimas para PCD”.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Moda	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Condiciones laborales óptimas para PCD	534	3.000	15.000	8.966	8.309	9.000	0.211	0.003	-0.744

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Figura 11: Distribución dimensión condiciones laborales óptimas para PCD.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

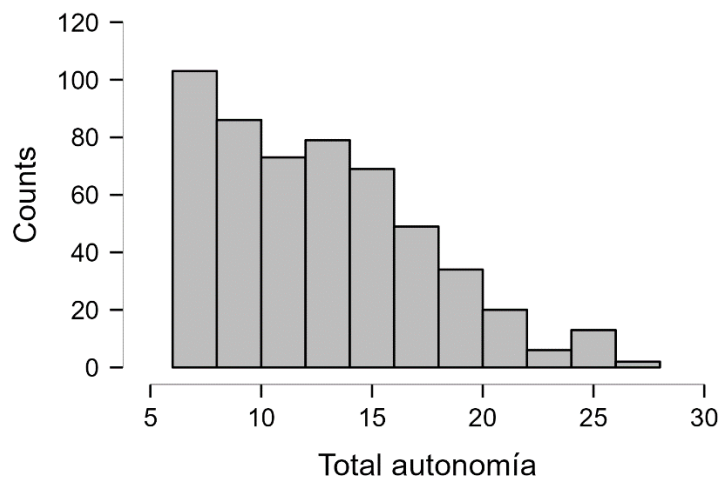
La Tabla 8 muestra los resultados de la estadística descriptiva de la variable de autonomía. En dicha tabla, se observa que la variable posee una asimetría positiva, indicando que los datos tienden hacia valores bajos. Esta tendencia se refleja visualmente en la Figura 12, la cual indica que las PCD son mayormente autónomas.

Tabla 8: Estadísticos descriptivos Autonomía.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Moda	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Autonomía	534	6.000	28.000	13.092	9.293	13.000	4.804	0.610	-0.154

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Figura 12: Distribución Autonomía.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

La Tabla 9 muestra la estadística descriptiva de la edad de los entrevistados.

Tabla 9: Estadísticos descriptivos edad.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Moda	Mediana	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Edad	534	18.000	96.000	47.506	23.338	50.000	19.983	0.022	-1.309

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

5.2 Análisis de normalidad inclusión global y sus dimensiones

A continuación, se presenta el análisis de normalidad para inclusión global y sus dimensiones. El cual se llevó a cabo utilizando la prueba Kolmogórov-Smirnov. En la Tabla 10 se observan los resultados de la prueba, la cual mostró diferencias estadísticamente significativas para inclusión global y en las dimensiones. Esto indica que no se cumple con el supuesto de normalidad en ningún caso.

Tabla 10: Análisis de normalidad para inclusión global y sus dimensiones.

	Estadístico	gl	Sig.
Inclusión global	0.046	534	.008
Igualdad de condiciones	0.073	534	<.001
Seguridad laboral	0.141	534	<.001
Diversidad laboral	0.236	534	<.001
Condiciones laborales óptimas para PCD	0.120	534	<.001

Fuente: Elaboración propia.

5.3. Comparación de medias por variables

Debido a la ausencia de normalidad, se aplicaron las pruebas no paramétricas de la prueba t de Student y de la prueba ANOVA, según correspondiera.

5.3.1. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según género

Con el propósito de ver si existía diferencias significativas en la inclusión global y las dimensiones según el género del entrevistado, se realizó una prueba U de Mann-Whitney considerando los géneros femenino y masculino. Excluyendo a no binarios y quienes prefirieron no decir su género, esto debido a que eran cantidades muy pequeñas, 5 y 1, respectivamente.

En la Tabla 11 se muestran los resultados de la estadística descriptiva de la inclusión global y de cada dimensión según género.

Tabla 11: Estadísticos descriptivos inclusión global y dimensiones según género.

	Grupos	N	Media	SD	SE
Inclusión global	Femenino	320	26.784	8.461	0.473
	Masculino	208	27.149	8.749	0.607
Igualdad de condiciones	Femenino	320	11.731	4.225	0.236
	Masculino	208	11.784	4.466	0.310
Seguridad laboral	Femenino	320	5.753	2.208	0.123
	Masculino	208	5.856	2.332	0.162
Diversidad laboral	Femenino	320	3.303	1.249	0.070
	Masculino	208	3.534	1.254	0.087
Condiciones laborales óptimas para PCD	Femenino	320	8.972	3.069	0.172
	Masculino	208	8.928	3.077	0.213

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

En la Tabla 12 se presentan los resultados de la prueba aplicada. En esta, se visualiza que $p < 0.05$ solo en la dimensión de diversidad laboral, lo que indica que el género solo tiene diferencias significativas en dicha dimensión.

Tabla 12: Prueba U de Mann-Whitney - Inclusión global y por dimensión según género.

	W	p
Inclusión global	32301.000	0.568
Igualdad de condiciones	32843.000	0.798
Seguridad laboral	32318.500	0.570
Diversidad laboral	29666.000	0.030*
Condiciones laborales óptimas para PCD	33601.000	0.850

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

5.3.2. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según edad

Para analizar si había diferencias significativas en la inclusión global de las PCD según su edad, se realizó la prueba de Kruskal-Wallis.

En la Tabla 13 se presentan los resultados de la estadística descriptiva de la inclusión global según edad.

Tabla 13: Estadísticos descriptivos inclusión global según edad.

Edad	N	Media	SD	SE
Juventud	132	30.303	8.773	0.764
Adultez	223	26.283	8.207	0.550
Persona mayor	179	25.313	8.127	0.607

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Los resultados de la prueba aplicada se presentan en la Tabla 14, en la cual se puede observar que $p < 0.001$, por lo que existen diferencias significativas en el nivel de inclusión global según la edad.

Tabla 14: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según edad.

Factor	Estadístico	gl	p
Edad	27.363	2	< .001**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

En la Tabla 15 se muestran los resultados obtenidos de las comparaciones post hoc. Se observa que hay diferencias significativas entre una persona que se encuentra en la juventud y una persona mayor ($p < 0.001$), así también para una persona que está en la juventud y una persona que se encuentra en la adultez ($p < 0.001$).

Tabla 15: Comparaciones Post Hoc – Inclusión global según edad.

		Diferencia de medias	SE	t	p _{bonf}
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	0.739

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

De la misma manera se aplicó la prueba para cada una de las dimensiones. A continuación, se presentan los resultados obtenidos para la dimensión igualdad de condiciones.

Tabla 16: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según edad.

Edad	N	Media	SD	SE
Juventud	132	13.439	4.385	0.382
Adultez	223	11.413	4.180	0.280
Persona mayor	179	10.983	4.088	0.306

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 17: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según edad.

Factor	Estadístico	gl	p
Edad	25.754	2	< .001**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 18: Comparaciones Post Hoc – Igualdad de condiciones según edad.

		Diferencia de medias	SE	t	p _{bonf}
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	0.927

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Ahora, se muestran los resultados obtenidos para la dimensión seguridad laboral.

Tabla 19: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según edad.

Edad	N	Media	SD	SE
Juventud	132	6.500	2.326	0.202
Adultez	223	5.677	2.249	0.151
Persona mayor	179	5.402	2.079	0.155

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 20: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según edad.

Factor	Estadístico	gl	p
Edad	18.258	2	< .001 **

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 21: Comparaciones Post Hoc – Seguridad laboral según edad.

		Diferencia de medias	SE	t	p _{bonf}
Juventud	Persona mayor	1.098	0.254	4.324	< .001 ***
	Adultez	0.823	0.243	3.386	0.002 **
Persona mayor	Adultez	-0.275	0.222	-1.238	0.649

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para la dimensión diversidad laboral.

Tabla 22: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según edad.

Edad	N	Media	SD	SE
Juventud	132	3.674	1.245	0.108
Adultez	223	3.372	1.212	0.081
Persona mayor	179	3.235	1.277	0.095

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 23: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según edad.

Factor	Estadístico	gl	p
Edad	10.547	2	0.005*

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 24: Comparaciones Post Hoc – Diversidad laboral según edad.

		Diferencia de medias	SE	t	p _{bonf}
Juventud	Persona mayor	0.440	0.143	3.085	0.006 **
	Aduldez	0.302	0.136	2.214	0.082
Persona mayor	Aduldez	-0.138	0.125	-1.104	0.811

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Ahora, se muestran los resultados obtenidos para la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD.

Tabla 25: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según edad.

Edad	N	Media	SD	SE
Juventud	132	10.015	2.945	0.256
Aduldez	223	8.655	3.052	0.204
Persona mayor	179	8.581	3.005	0.225

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 26: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según edad.

Factor	Estadístico	gl	p
Edad	17.707	2	< .001**

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 27: Comparaciones Post Hoc – Condiciones laborales óptimas para PCD según edad.

		Diferencia de medias	SE	t	p _{bonf}
Juventud	Persona mayor	0.997	0.244	4.092	< .001 ***
	Aduldez	0.869	0.233	3.726	< .001 ***
Persona mayor	Aduldez	-0.128	0.213	-0.600	1.000

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Se observa que en todas las dimensiones existen diferencias significativas según la edad de la persona. En la mayoría existe diferencias significativas entre juventud-persona mayor y juventud-aduldez. Sin

embargo, en la dimensión de diversidad laboral existe diferencias solo entre juventud-persona mayor (Ver Tabla 24).

5.3.3. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según comuna

Luego, con el fin de ver si existía diferencias significativas en el nivel de inclusión global según la comuna de procedencia se realizó la prueba de Kruskal-Wallis.

La Tabla 28 muestra el resultado obtenido de los estadísticos descriptivos de la inclusión global según la comuna del entrevistado.

Tabla 28: Estadísticos descriptivos inclusión global según comuna.

Comuna	N	Media	SD	SE
Concepción	111	26.171	8.428	0.800
Coronel	90	27.133	9.203	0.970
Penco	76	25.395	9.013	1.034
San Pedro de la Paz	178	28.219	8.308	0.623
Santa Juana	45	26.578	6.953	1.036
Talcahuano	34	26.353	8.710	1.494

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

En la Tabla 29 se presentan los resultados de la prueba realizada. En dicha tabla, se observa que no hay diferencias significativas en la inclusión global según la comuna en la que reside el entrevistado ($p > 0.05$).

Tabla 29: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según comuna.

Factor	Estadístico	gl	p
Comuna	7.485	5	0.187

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Del mismo modo se aplicó la prueba de Kruskal-Wallis para las dimensiones. A continuación, se presentan los resultados obtenidos para la dimensión igualdad de condiciones.

Tabla 30: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según comuna.

Comuna	N	Media	SD	SE
Concepción	111	11.333	4.307	0.409
Coronel	90	11.811	4.487	0.473
Penco	76	10.974	4.382	0.503
San Pedro de la Paz	178	12.466	4.217	0.316
Santa Juana	45	11.511	3.501	0.522
Talcahuano	34	11.559	4.794	0.822

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 31: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según comuna.

Factor	Estadístico	gl	p
Comuna	8.670	5	0.123

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Ahora, se muestran los resultados para la dimensión seguridad laboral.

Tabla 32: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según comuna.

Comuna	N	Media	SD	SE
Concepción	111	5.694	2.097	0.199
Coronel	90	5.689	2.425	0.256
Penco	76	5.605	2.477	0.284
San Pedro de la Paz	178	5.994	2.251	0.169
Santa Juana	45	5.622	1.898	0.283
Talcahuano	34	5.912	2.207	0.378

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 33: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según comuna.

Factor	Estadístico	gl	p
Comuna	3.096	5	0.685

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Luego, se presentan los resultados para la dimensión diversidad laboral.

Tabla 34: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según comuna.

Comuna	N	Media	SD	SE
Concepción	111	3.333	1.238	0.118
Coronel	90	3.444	1.255	0.132
Penco	76	3.184	1.392	0.160
San Pedro de la Paz	178	3.506	1.227	0.092
Santa Juana	45	3.489	1.160	0.173
Talcahuano	34	3.324	1.199	0.206

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 35: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según comuna.

Factor	Estadístico	gl	p
Comuna	3.833	5	0.574

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Por último, se muestran los resultados para la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD.

Tabla 36: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según comuna.

Comuna	N	Media	SD	SE
Concepción	111	5.811	2.258	0.214
Coronel	90	6.189	2.248	0.237
Penco	76	5.632	2.297	0.263
San Pedro de la Paz	178	6.253	2.061	0.154
Santa Juana	45	5.956	2.044	0.305
Talcahuano	34	5.559	1.761	0.302

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 37: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según comuna.

Factor	Estadístico	gl	p
Comuna	7.710	5	0.173

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Se observa que no existen diferencias significativas en ninguna de las dimensiones ($p > 0.05$ en todos los casos) según la comuna de procedencia.

5.3.4. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según si el entrevistado tiene una discapacidad o más

Posteriormente, para ver si existía diferencias significativas en el nivel de inclusión global y en las dimensiones según si el entrevistado tiene una discapacidad o más tipo de discapacidad se aplicó la prueba U de Mann-Whitney.

Los resultados de la estadística descriptiva de la inclusión global y por dimensión según tipo de discapacidad se visualizan en la Tabla 38.

Tabla 38: Estadísticos descriptivos inclusión global y dimensiones según si el entrevistado tiene una discapacidad o más.

	Grupo	N	Media	SD	SE
Inclusión global	Única	422	26.998	8.558	0.417
	Múltiple	112	26.777	8.498	0.803
Igualdad de condiciones	Única	422	11.808	4.274	0.208
	Múltiple	112	11.625	4.436	0.419
Seguridad laboral	Única	422	5.851	2.214	0.108
	Múltiple	112	5.554	2.374	0.224
Diversidad laboral	Única	422	3.398	1.249	0.061
	Múltiple	112	3.411	1.263	0.119
Condiciones laborales óptimas para PCD	Única	422	5.941	2.212	0.108
	Múltiple	112	6.188	1.934	0.183

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Los resultados de la prueba aplicada se presentan en la Tabla 39, en esta se observa que no hay diferencias significativas en ninguno de los casos según el tipo de discapacidad ($p > 0.05$).

Tabla 39: Prueba U de Mann-Whitney - Inclusión global y por dimensión según si el entrevistado tiene una discapacidad o más.

	W	p
Inclusión global	24051.500	0.773
Igualdad de condiciones	24223.500	0.683
Seguridad laboral	25891.500	0.115
Diversidad laboral	23486.000	0.918
Condiciones laborales óptimas para PCD	22118.500	0.292

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

5.3.5. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según grado de discapacidad

Con el fin de ver si había diferencias significativas en el nivel de inclusión global según el grado de discapacidad del entrevistado, se realizó la prueba de Kruskal-Wallis. Cabe mencionar que se excluyeron a los entrevistados que no sabían su grado de discapacidad o no respondieron ($n = 92$).

La Tabla 40 muestra la estadística descriptiva de la inclusión global según el grado de discapacidad.

Tabla 40: Estadísticos descriptivos inclusión global según grado de discapacidad.

Grado de discapacidad	N	Media	SD	SE
Leve	83	28.651	9.049	0.993
Moderado	155	26.916	8.288	0.666
Severo	181	25.144	8.242	0.613
Profundo	23	20.957	8.149	1.699

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Los resultados de la prueba realizada se muestran en la Tabla 41, donde se observa que hay diferencias significativas en el nivel de inclusión global según el grado de discapacidad ($p < 0.001$).

Tabla 41: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según grado de discapacidad.

Factor	Estadístico	gl	p
Grado de discapacidad	18.738	3	< .001***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

En la Tabla 42 se presentan las comparaciones post hoc según el grado de discapacidad. En dicha tabla se observa que existen diferencias significativas según el grado de discapacidad, y estas se encuentran entre los grados de discapacidad: leve-severo ($p = 0.011$), leve-profundo ($p < 0.001$) y moderado-profundo ($p = 0.010$).

Tabla 42: Comparaciones Post Hoc - Inclusión global según grado de discapacidad.

		Diferencia de medias	SE	t	p _{bonf}
Leve	Moderado	1.734	1.144	1.516	0.781
	Severo	3.507	1.115	3.146	0.011*
	Profundo	7.694	1.982	3.882	< 0.001***
Moderado	Severo	1.772	0.920	1.926	0.329
	Profundo	5.960	1.879	3.171	0.010**
Severo	Profundo	4.187	1.862	2.249	0.150

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Asimismo, se aplicó la prueba para cada dimensión. Ahora, se presentan los resultados obtenidos para la dimensión igualdad de condiciones.

Tabla 43: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según grado de discapacidad.

Grado de discapacidad	N	Media	SD	SE
Leve	83	12.530	4.506	0.495
Moderado	155	11.748	4.113	0.330
Severo	181	10.978	4.161	0.309
Profundo	23	8.957	4.446	0.927

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 44: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según grado de discapacidad.

Factor	Estadístico	gl	p
Grado de discapacidad	15.435	3	0.001**

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 45: Comparaciones Post Hoc - Igualdad de condiciones según grado de discapacidad.

		Diferencia de medias	SE	t	p _{bonf}
Leve	Moderado	0.782	0.575	1.360	1.000
	Severo	1.552	0.560	2.771	0.035 *
	Profundo	3.574	0.996	3.589	0.002 **
Moderado	Severo	0.770	0.462	1.666	0.578
	Profundo	2.792	0.944	2.957	0.020 *
Severo	Profundo	2.021	0.935	2.161	0.187

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

A continuación, se muestran los resultados para la dimensión seguridad laboral.

Tabla 46: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según grado de discapacidad.

Grado de discapacidad	N	Media	SD	SE
Leve	83	6.241	2.212	0.243
Moderado	155	5.658	2.184	0.175
Severo	181	5.414	2.181	0.162
Profundo	23	4.522	2.294	0.478

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 47: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según grado de discapacidad.

Factor	Estadístico	gl	p
Grado de discapacidad	15.323	3	0.002**

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 48: Comparaciones Post Hoc - Seguridad laboral según grado de discapacidad.

		Diferencia de medias	SE	t	p _{bonf}
Leve	Moderado	0.583	0.298	1.954	0.308
	Severo	0.827	0.291	2.843	0.028 *
	Profundo	1.719	0.517	3.326	0.006 **
Moderado	Severo	0.244	0.240	1.015	1.000
	Profundo	1.136	0.490	2.318	0.125
Severo	Profundo	0.893	0.486	1.838	0.400

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Luego, se muestran los resultados para la dimensión diversidad laboral.

Tabla 49: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según grado de discapacidad.

Grado de discapacidad	N	Media	SD	SE
Leve	83	3.602	1.287	0.141
Moderado	155	3.406	1.236	0.099
Severo	181	3.210	1.229	0.091
Profundo	23	2.913	1.379	0.288

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 50: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según grado de discapacidad.

Factor	Estadístico	gl	p
Grado de discapacidad	9.263	3	0.026*

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 51: Comparaciones Post Hoc - Diversidad laboral según grado de discapacidad.

		Diferencia de medias	SE	t	P _{bonf}
Leve	Moderado	0.196	0.170	1.152	1.000
	Severo	0.392	0.166	2.367	0.110
	Profundo	0.689	0.295	2.339	0.119
Moderado	Severo	0.197	0.137	1.436	0.911
	Profundo	0.493	0.279	1.766	0.469
Severo	Profundo	0.297	0.277	1.072	1.000

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Ahora, se presentan los resultados para la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD.

Tabla 52: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según grado de discapacidad.

Grado de discapacidad	N	Media	SD	SE
Leve	83	6.277	2.243	0.246
Moderado	155	6.103	2.163	0.174
Severo	181	5.541	1.177	0.421
Profundo	23	4.565	2.019	0.162

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 53: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según grado de discapacidad.

Factor	Estadístico	gl	p
Grado de discapacidad	16.770	3	< 0.001***

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 54: Comparaciones Post Hoc - Condiciones laborales óptimas para PCD según grado de discapacidad.

		Diferencia de medias	SE	t	P _{bonf}
Leve	Moderado	0.174	0.296	0.587	1.000
	Severo	0.736	0.289	2.549	0.067
	Profundo	1.712	0.513	3.337	0.006**
Moderado	Severo	0.562	0.238	2.358	0.113
	Profundo	1.538	0.486	3.162	0.010*
Severo	Profundo	0.976	0.482	2.026	0.260

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Se puede observar que existen diferencias significativas en casi todas las dimensiones, exceptuando la dimensión de diversidad laboral, según el grado de discapacidad. En la dimensión igualdad de condiciones las diferencias se encuentran entre los grados de discapacidad: leve-severo ($p = 0.035$), leve-profundo ($p = 0.002$) y moderado-profundo ($p = 0.020$) (Ver Tabla 45). En la dimensión seguridad laboral se encuentran entre los grados: leve-severo ($p = 0.028$) y leve-profundo ($p = 0.006$) (Ver Tabla 48). Por último, en la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD se encuentran entre: leve-profundo ($p = 0.006$) y moderado-profundo ($p = 0.010$) (Ver Tabla 54).

5.3.6. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según inscripción en el RND

Con el propósito de ver si existía diferencias significativas en el nivel de inclusión global al estar inscrito en el RND se aplicó la prueba de Kruskal-Wallis, eliminando de la muestra a quienes no sabían si se encontraban inscritos o no respondieron ($n = 17$).

En la Tabla 55 se presenta la estadística descriptiva del nivel de inclusión global según inscripción en el RND.

Tabla 55: Estadísticos descriptivos inclusión global según inscripción en el RND.

Inscripción en el RND	N	Media	SD	SE
En trámite	44	25.795	7.672	1.157
No	115	27.643	8.033	0.749
Sí	358	26.609	8.769	0.463

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

La Tabla 56 muestra los datos obtenidos de la prueba aplicada. Se observa que no existen diferencias significativas en el nivel de inclusión global al estar inscrito o no en el RND o bien estar en proceso de trámite de inscripción ($p > 0.05$).

Tabla 56: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según inscripción en el RND.

Factor	Estadístico	gl	p
Inscripción en el RND	2.023	2	0.364

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

De igual forma se aplicó la prueba para cada una de las dimensiones. A continuación, se muestran los resultados para la dimensión de igualdad de condiciones.

Tabla 57: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según inscripción en el RND.

Inscripción en el RND	N	Media	SD	SE
En trámite	44	11.614	3.817	0.575
No	115	11.957	4.092	0.382
Sí	358	11.601	4.424	0.234

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 58: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según inscripción en el RND.

Factor	Estadístico	gl	p
Inscripción en el RND	0.527	2	0.768

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Posteriormente, se presentan los resultados de la dimensión de seguridad laboral.

Tabla 59: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según inscripción en el RND.

Inscripción en el RND	N	Media	SD	SE
En trámite	44	5.273	1.993	0.300
No	115	6.087	2.020	0.188
Sí	358	5.690	2.313	0.122

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 60: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según inscripción en el RND.

Factor	Estadístico	gl	p
Inscripción en el RND	5.570	2	0.062

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Ahora, se muestran los resultados obtenidos para la dimensión diversidad laboral.

Tabla 61: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según inscripción en el RND.

Inscripción en el RND	N	Media	SD	SE
En trámite	44	3.136	1.287	0.194
No	115	3.574	1.163	0.108
Sí	358	3.338	1.273	0.067

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 62: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según inscripción en el RND.

Factor	Estadístico	gl	p
Inscripción en el RND	4.598	2	0.100

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Luego, se presentan los resultados para la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD.

Tabla 63: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según inscripción en el RND.

Inscripción en el RND	N	Media	SD	SE
En trámite	44	5.773	1.998	0.301
No	115	6.026	2.032	0.190
Sí	358	5.980	2.225	0.118

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 64: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según inscripción en el RND.

Factor	Estadístico	gl	p
Inscripción en el RND	0.488	2	0.783

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Se observa que no existen diferencias significativas en ninguna de las distintas dimensiones el estar inscrito o no en el RND o estar en proceso de trámite de inscripción ($p > 0.05$).

5.3.7. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según ingreso del hogar

Para ver la si existían diferencias significativas en el nivel de inclusión global según el ingreso del hogar se aplicó la prueba de Kruskal-Wallis, eliminando de la muestra a quienes no sabían o no respondieron ($n = 97$) ni tampoco se consideró a los entrevistados correspondientes al estrato 6 ($n = 8$).

La Tabla 65 muestra la estadística descriptiva de la inclusión global de las PCD según el ingreso del hogar.

Tabla 65: Estadísticos descriptivos inclusión global según ingresos del hogar.

Ingreso del hogar	N	Media	SD	SE
Estrato 1	249	25.606	8.537	0.541
Estrato 2	81	26.099	7.599	0.844
Estrato 3	41	25.317	7.367	1.151
Estrato 4	29	27.207	7.012	1.302
Estrato 5	29	26.517	8.613	1.599

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Los resultados obtenidos de la prueba realizada se presentan en la Tabla 66, en esta se observa que no existen diferencias significativas en el nivel de inclusión global según el ingreso del hogar ($p > 0.05$).

Tabla 66: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según ingresos del hogar.

Factor	Estadístico	gl	p
Ingreso del hogar	1.602	4	0.808

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Del mismo modo, se realizó la prueba por dimensiones. Ahora, se presentan los resultados obtenidos para la dimensión igualdad de condiciones.

Tabla 67: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según ingreso del hogar.

Ingreso del hogar	N	Media	SD	SE
Estrato 1	249	11.169	4.296	0.272
Estrato 2	81	11.136	3.987	0.443
Estrato 3	41	11.341	3.941	0.615
Estrato 4	29	11.414	3.510	0.652
Estrato 5	29	11.517	4.085	0.759

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 68: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según ingresos del hogar.

Factor	Estadístico	gl	p
Ingreso del hogar	0.557	4	0.968

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Luego, se muestran los resultados obtenidos en la dimensión seguridad laboral.

Tabla 69: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según ingresos del hogar.

Ingreso del hogar	N	Media	SD	SE
Estrato 1	249	5.438	2.241	0.142
Estrato 2	81	5.469	2.110	0.234
Estrato 3	41	5.463	1.719	0.268
Estrato 4	29	6.207	2.144	0.398
Estrato 5	29	5.690	2.173	0.404

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 70: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según ingresos del hogar.

Factor	Estadístico	gl	p
Ingreso del hogar	3.743	4	0.442

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

A continuación, se presentan los resultados de la dimensión diversidad laboral.

Tabla 71: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según ingreso del hogar.

Ingreso del hogar	N	Media	SD	SE
Estrato 1	249	3.261	1.280	0.081
Estrato 2	81	3.519	1.205	0.134
Estrato 3	41	3.049	1.161	0.181
Estrato 4	29	3.414	1.086	0.202
Estrato 5	29	3.552	1.352	0.251

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 72: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según ingresos del hogar.

Factor	Estadístico	gl	p
Ingreso del hogar	5.954	4	0.203

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Posteriormente, se muestran los resultados para la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD.

Tabla 73: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según ingresos del hogar.

Ingreso del hogar	N	Media	SD	SE
Estrato 1	249	5.739	2.129	0.135
Estrato 2	81	5.975	2.127	0.236
Estrato 3	41	5.463	1.872	0.292
Estrato 4	29	6.172	1.929	0.358
Estrato 5	29	5.759	2.370	0.440

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 74: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según ingresos del hogar.

Factor	Estadístico	gl	p
Ingreso del hogar	3.039	4	0.551

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones según el ingreso del hogar ($p > 0.05$).

5.3.8. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según nivel educacional

Para ver si había diferencias significativas en el nivel de inclusión global según el nivel educacional de los entrevistados se aplicó la prueba Kruskal-Wallis, eliminando del análisis a quienes no sabían o no respondieron ($n = 8$).

La Tabla 75 muestra la estadística descriptiva de la inclusión global según el nivel educacional de los entrevistados.

Tabla 75: Estadísticos descriptivos inclusión global según nivel educacional.

Nivel educacional	N	Media	SD	SE
Educación básica	157	27.745	8.554	0.683
Educación media	219	26.863	8.675	0.586
Preescolar/Nunca asistió	31	25.516	10.059	1.807
Profesional	58	26.966	8.280	1.087
Técnica	61	25.492	7.522	0.963

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Los resultados de la prueba aplicada se presentan en la Tabla 76, donde se observa que no existen diferencias significativas en el nivel de inclusión global según el nivel educacional ($p > 0.05$).

Tabla 76: Prueba Kruskal-Wallis – Inclusión global según nivel educacional.

Factor	Estadístico	gl	p
Nivel Educacional	4.087	4	0.394

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Del mismo modo, se realizó el análisis para cada una de las dimensiones. A continuación, se muestran los resultados de la prueba aplicada en la dimensión igualdad de condiciones.

Tabla 77: Estadísticos descriptivos igualdad de condiciones según nivel educacional.

Nivel educacional	N	Media	SD	SE
Educación básica	157	12.185	4.492	0.358
Educación media	219	11.703	4.305	0.291
Prebásica/Nunca asistió	31	11.032	5.096	0.915
Profesional	58	11.828	3.903	0.512
Técnica	61	11.000	3.786	0.485

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 78: Prueba Kruskal-Wallis – Igualdad de condiciones según nivel educacional.

Factor	Estadístico	gl	p
Nivel Educativo	4.675	4	0.322

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Ahora, se muestran los resultados para la dimensión seguridad laboral.

Tabla 79: Estadísticos descriptivos seguridad laboral según nivel educacional.

Nivel educacional	N	Media	SD	SE
Educación básica	157	5.866	2.202	0.176
Educación media	219	5.877	2.367	0.160
Preescolar/Nunca asistió	31	5.355	2.402	0.431
Profesional	58	5.724	2.059	0.270
Técnica	61	5.410	1.978	0.253

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 80: Prueba Kruskal-Wallis – Seguridad laboral según nivel educacional.

Factor	Estadístico	gl	p
Nivel Educativo	3.209	4	0.524

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Luego, se muestran los resultados obtenidos para la dimensión diversidad laboral.

Tabla 81: Estadísticos descriptivos diversidad laboral según nivel educacional.

Nivel educacional	N	Media	SD	SE
Educación básica	157	3.573	1.172	0.094
Educación media	219	3.315	1.284	0.087
Prebásica/Nunca asistió	31	3.323	1.469	0.264
Profesional	58	3.448	1.287	0.169
Técnica	61	3.262	1.168	0.150

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 82: Prueba Kruskal-Wallis – Diversidad laboral según nivel educacional.

Factor	Estadístico	gl	p
Nivel Educativo	5.125	4	0.275

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Por último, se presentan los resultados para la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD.

Tabla 83: Estadísticos descriptivos condiciones laborales óptimas para PCD según nivel educacional.

Nivel educacional	N	Media	SD	SE
Educación básica	157	6.121	2.251	0.180
Educación media	219	5.968	2.153	0.146
Prebásica/Nunca asistió	31	5.806	2.562	0.460
Profesional	58	5.966	2.026	0.266
Técnica	61	5.820	1.928	0.247

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Tabla 84: Prueba Kruskal-Wallis – Condiciones laborales óptimas para PCD según nivel educacional.

Factor	Estadístico	gl	p
Nivel Educativo	1.680	4	0.794

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

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Obteniéndose que no existen diferencias significativas según el nivel educacional en ninguna dimensión ($p > 0.05$).

5.3.9. Diferencias del factor de inclusión global y las distintas dimensiones según si el entrevistado se encuentra empleado

Con el propósito de ver si existía diferencias significativas en el nivel de inclusión global y en las dimensiones según si el entrevistado se encuentra empleado se aplicó una prueba U de Mann-Whitney.

La Tabla 85 muestra la estadística descriptiva de la inclusión global y de cada dimensión según si el entrevistado se encuentra empleado.

Tabla 85: Estadísticos descriptivos inclusión global y dimensiones según si el entrevistado se encuentra empleado.

	Grupo	N	Media	SD	SE
Inclusión global	No	400	27.108	8.611	0.431
	Sí	134	26.485	8.330	0.720
Igualdad de condiciones	No	400	11.818	4.407	0.220
	Sí	134	11.627	3.999	0.345
Seguridad laboral	No	400	5.843	2.227	0.111
	Sí	134	5.627	2.316	0.200
Diversidad laboral	No	400	3.450	1.235	0.062
	Sí	134	3.254	1.290	0.111
Condiciones laborales óptimas para PCD	No	400	5.997	2.161	0.108
	Sí	134	5.978	2.154	0.186

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

En la Tabla 86 se presentan los resultados de la prueba t. En dicha tabla, se visualiza que no existen diferencias significativas ni en el nivel de inclusión global ni en las dimensiones ($p > 0.05$).

Tabla 86: Prueba U de Mann-Whitney - Inclusión global y por dimensión según si el entrevistado se encuentra empleado.

	W	p
Inclusión global	28297.500	0.333
Igualdad de condiciones	27525.500	0.638
Seguridad laboral	28615.000	0.235
Diversidad laboral	29139.000	0.118
Condiciones laborales óptimas para PCD	27127.500	0.830

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

6. Discusión

A partir de los resultados obtenidos se observa que las preguntas relacionadas con las dimensiones igualdad de condiciones y seguridad laboral tienen una mayor proporción de respuestas 1 y 2 (Tabla 1 y Tabla 2). Por otra parte, la dimensión condiciones laborales óptimas no muestra una tendencia de los datos. Sin embargo, se espera que todas las dimensiones tengan mayor proporción de respuestas calificadas con 4 y 5, lo cual sugiere que las áreas a mejorar son igualdad de condiciones, seguridad laboral y condiciones laborales óptimas para PCD. Esto se podría deber a la falta de ajustes razonables en el entorno laboral, falta de accesibilidad en los lugares de trabajo y la falta de oportunidades para lograr tener una vida plena (Bietti, 2023).

Por otro lado, en lo que respecta a la dimensión de diversidad laboral, se observa que los datos tienden a valores mayores de inclusión. Esto se podría atribuir a los avances legislativos que han forzado a las empresas a avanzar en esta temática y promover un cambio cultural, lo que ha llevado a que las empresas den un mayor énfasis a la diversidad en los equipos de trabajo en general, aceptando a cada individuo tal como es.

Con respecto al sexo de los entrevistados, los resultados arrojaron que sólo existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de diversidad laboral. La Tabla 87 revela que, de la muestra, 134 personas están empleadas, siendo 78 de ellas mujeres y 56 hombres. Por lo que, de la cantidad total de mujeres ($n = 320$) un 24,4% se encuentran empleadas, mientras que del universo de total hombres ($n = 208$) un 26,9% se encuentra empleado. Estos hallazgos generan concordancia respecto a lo encontrado en la revisión bibliográfica, la cual, daba cuenta de que las tasas de empleo son más altas en hombres que en mujeres (SENADIS, 2023).

Tabla 87: Tabla contingencia Género-Empleo.

Género	Está empleado		Total
	No	Sí	
Femenino	242	78	320
Masculino	152	56	208
No binario	5	0	5
Prefiero no decirlo	1	0	1
Total	400	134	534

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Por otro lado, los resultados indican que existen diferencias significativas en el nivel de inclusión global y en las dimensiones en función de la edad de los individuos. Estas diferencias son más

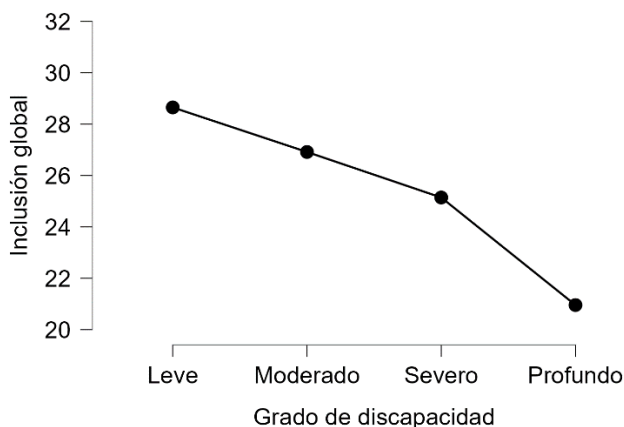
evidentes entre las etapas de la juventud y adultez, así como entre juventud y persona mayor. Lo antes mencionado revela que los jóvenes experimentan una percepción de inclusión mayor en comparación a las personas mayores y aquellas que se encuentran en la adultez. Esto se podría deber a que las personas mayores no solo enfrentan la exclusión debido a tener discapacidad, sino que la percepción de exclusión se intensifica debido a la interseccionalidad de tener discapacidad y además ser una persona mayor (Rosell y Ortiz, 2024).

En cuanto a la comuna de procedencia de los entrevistados, los resultados señalan que no hay diferencias estadísticamente significativas en la percepción en cuanto al nivel de inclusión laboral global ni en ninguna de las dimensiones. Esto podría sugerir que las barreras que enfrentan los participantes de la muestra están presentes de manera similar en las comunas analizadas.

Lo que respecta a la percepción del nivel de inclusión global y por dimensiones según si el entrevistado tiene una discapacidad o más, los resultados revelan que no existen diferencias significativas. Esto sugiere que no importa si las PCD poseen una única condición, ya que serán percibidas de manera similar a aquellas con discapacidades múltiples, percibiendo similares niveles de exclusión simplemente por tener al menos una discapacidad.

Se observa que el grado de discapacidad sí genera diferencias significativas en la percepción del nivel de inclusión global y en las dimensiones de igualdad de condiciones, seguridad laboral, y condiciones laborales óptimas para PCD. La mayor diferencia se encuentra entre los grados leve y profundo, lo cual queda reflejado visualmente en la Figura 13, donde se muestra la inclusión global en función del grado de discapacidad. Conforme aumenta la discapacidad disminuye el nivel de inclusión global, y este patrón se repite en las dimensiones.

Figura 13: Inclusión global según grado de discapacidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

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. Es posible que esto se deba a las limitaciones que deben enfrentar las PCD y a la ausencia de ajustes o adaptaciones en el mundo laboral.

Por otra parte, se encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas en la percepción del nivel de inclusión global ni en las dimensiones cuando se está inscrito en el RND. Este resultado fue inesperado, ya que se esperaría que las PCD inscritas en el RND percibieran mayores niveles de inclusión, dado a que tienen acceso a beneficios públicos de distinto tipo orientados a disminuir las barreras experimentadas para mantener una vida óptima. Esto podría indicar que, a pesar de tener acceso a recursos adicionales, aún enfrentan la discriminación en el ámbito laboral o bien podría señalar que las ayudas disponibles no son tan eficientes como se esperaría, lo que lleva a que la persona no experimente una mayor sensación de inclusión en comparación con los demás.

En relación con el estrato socioeconómico en el que se encuentran los entrevistados, no se identifican diferencias significativas con respecto a la percepción en el nivel de inclusión global y por dimensiones. Estos resultados sugieren que, aunque una PCD tenga una situación económica más favorable (lo que podría facilitar diversos aspectos de su vida como acceso a mejores tratamientos, equipos y cuidados de mayor calidad) no implica necesariamente una percepción de menor exclusión laboral en comparación con aquellas personas de estratos socioeconómicos más bajos. Otra posible explicación puede anclarse en las proporciones de participantes por nivel socioeconómico. Es posible que no se perciban diferencias en el nivel de inclusión debido a que solo un 6% de la muestra se

encontraba entre los estratos socioeconómicos 5 y 6, mientras que un 62% en los estratos 1 y 2, lo que podría afectar el análisis estadístico realizado. En cualquier caso, el hecho de que la mayoría de los entrevistados se encuentren en los estratos menores concuerda con la literatura, ya que esta indica que las PCD tienen más probabilidad de experimentar mayores tasas de pobreza (OMS, 2011).

Respecto al nivel de inclusión global y en las dimensiones con relación al nivel educacional del entrevistado, no se encuentran diferencias significativas. Lo anterior sugiere que, independientemente del nivel educacional que tengan las PCD, enfrentan exclusiones laborales similares. En este sentido, parece que incluso aquellos con un nivel educacional más alto pueden tener dificultades para conseguir y mantener un empleo, sin importar sus capacidades y habilidades desarrolladas. En la Tabla 88 se observa que 119 de los entrevistados son profesionales de la educación técnica o profesional, y solo 51 de ellos se encuentran empleados. Esto indica que se está desaprovechando individuos que poseen las capacidades necesarias para ocupar empleos acorde a su formación, pero no se le está dando la oportunidad debido a su discapacidad. Por otra parte, esta situación podría estar relacionada con los estereotipos, prejuicios y la discriminación que la sociedad generalmente manifiesta hacia las PCD.

Tabla 88: Tabla de contingencia Nivel Educacional – Empleo

Nivel educacional	Está empleado		Total
	No	Sí	
Postgrado	1	4	5
Profesional (carrera de 4 años o más)	28	25	53
Técnica comercial, industrial o normalista (sistema antiguo)	17	5	22
Técnica nivel superior (carrera de 1 a 3 años)	22	17	39
Total	68	51	119

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados obtenidos en JASP.

Con relación al nivel de inclusión global y por dimensiones según si el entrevistado se encontraba empleado, no existe diferencias estadísticamente significativas entre aquellos que trabajan y los que no. Lo anterior se podría atribuir a que, a pesar de que el 25% de los entrevistados se encuentran empleados, aún experimentan la exclusión. Es posible que esto se deba a la falta de adaptación y preparación de los espacios laborales tanto en términos de infraestructura como en términos culturales para permitir las mismas oportunidades para todos. Por otro lado, la tasa de ocupación de la muestra es menor a la emitida por la ENDISC III (de un 40%) para la región (SENADIS, 2023).

Finalmente, se realizó una comparación del presente estudio con estudios similares encontrados, uno de ellos realizado en Colombia y otro en Murcia, España. El primero comparaba a población con y sin discapacidad, este arrojó que sí existe exclusión según el sector en que vive la PCD (zona rural y

zona urbana) y que las PCD mostraban menores tasas de ocupación respecto de las personas sin discapacidad (Fundación Saldarriaga Concha, 2021).

La segunda investigación encontrada señala que la probabilidad de ingreso al mercado laboral es mayor para personas más jóvenes. Por otra parte, indica que quienes viven en Murcia tienen más probabilidades de ser parte de la fuerza laboral. Por otro lado, indica que el nivel educacional es una variable importante a la hora de relacionarse con el mercado laboral (Ros Clemente, 2017).

Aun cuando los resultados obtenidos en el presente estudio no concuerdan del todo con lo encontrado en la literatura, indican que se debe trabajar en la eliminación de barreras que limitan la igualdad de condiciones y la participación plena de las PCD en el ámbito laboral, y que este colectivo se sienta seguro en el lugar de trabajo. Ahora, si bien existen avances en materia legislativa y normativas que incentivan a la inclusión laboral de las PCD no basta que solo se disponga en reglamentos, sino que debe existir un cumplimiento de estas legislaciones. Por lo que es indispensable que las empresas tomen medidas fundamentales para la inclusión laboral de las PCD ya que el aumento de la inclusión en la industria no solo redundará en beneficios para la sociedad, sino que también promoverá una participación más equitativa.

A pesar de que las personas de la muestra respondieron mayormente con valores altos en la dimensión diversidad laboral, es necesario como punto inicial que las empresas promuevan la inclusión como parte de la cultura organizacional, para ello es necesario que implementen políticas de inclusión y se realicen de manera permanente jornadas de concientización sobre temas asociados a las PCD y la realidad que viven a diario, establezcan actividades y entornos que eliminen el asistencialismo, la excesiva protección y los estigmas asociados a las PCD (Fundación Chilena para la Discapacidad, 2020).

Asimismo, para mejorar la dimensión igualdad de condiciones es necesario que las compañías cuenten con un proceso de reclutamiento y selección inclusivos, para ello las empresas deben realizar un análisis del puesto basándose en las competencias que debe tener el postulante. Posteriormente publicar las ofertas laborales en medios y formatos accesibles para PCD, indicando de manera clara en la publicación si la empresa está abierta a postulaciones diversas. Luego, realizar entrevistas especializadas de selección y ver qué pruebas alternativas se puede aplicar al postulante, ya que las pruebas estandarizadas pueden generar dificultades para las PCD, por ello se recomienda acudir a expertos para asegurar la accesibilidad de los procesos de selección y reclutamiento. Una vez que el

postulante es seleccionado e incorporado en la empresa, debido a las demandas que pueda requerir este, se recomienda llevar a cabo un proceso de acompañamiento y seguimiento de manera individual (Fundación Descúbreme, 2019).

Por otra parte, se propone impulsar sesiones de formación acerca de la metodología ECA con el objetivo de familiarizar a las empresas asociadas con las PCD, valorar sus habilidades y brindarles la oportunidad laboral que les corresponde.

En España el año 2023, el gobierno aprobó la creación de unidades inclusivas en los ministerios, destinadas a brindar asistencia administrativa para la inclusión de PCD. El objetivo es garantizar una plena incorporación en los puestos de trabajo (Servicio de Información sobre Discapacidad, 2023). Esto se podría replicar en Chile, pero no solo creando unidades de inclusión en los ministerios, sino que se creen directamente en las empresas, ya que si bien existe la obligatoriedad en la ley N°21.275 de contar con una Gestor de Inclusión Laboral, no basta con tener a una sola persona experta sobre esta temática, es necesario que todo el personal, en especial las personas de altos mandos tengan conocimiento sobre las leyes y su cumplimiento, y capacitación para la gestión de PCD.

Para mejorar las dimensiones seguridad laboral y condiciones laborales óptimas para PCD, es indispensable que las empresas cumplan con la accesibilidad universal, eliminando las barreras arquitectónicas, ya que constituyen un principal obstáculo en el proceso de búsqueda de empleo como en el desempeño laboral, especialmente en PCD que tienen movilidad reducida. Para ello es necesario, identificar y evaluar los requerimientos y necesidades de accesibilidad para la infraestructura e información, mediante la evaluación de la edificación de espacios públicos y los sitios web de la empresa; el entorno laboral debe contar con accesos y desplazamientos libre de barreras, ascensores en el caso de que tengan más de un nivel, mobiliario que favorezca la movilización de personas con discapacidad que utilicen silla de ruedas, capacitar al personal en atención accesible, información de ubicación al interior de la organización, servicios inclusivos, buena iluminación y planes de emergencia (AVANZA Inclusión y SENADIS, 2021).

Por otra parte, es indispensable que las empresas realicen ajustes necesarios para las PCD, dentro de ellos se deben encontrar elementos visuales, auditivos, de diseño universal, entre otros. La literatura indica que la implementación de estos ajustes no necesariamente requiere de un gran costo económico para la empresa, estos ajustes se deben realizar según las necesidades de la persona, así como el puesto

de trabajo en el que se desempeñará. Por lo que no se pueden estandarizar, ya que cada individuo tiene necesidades distintas (Fundación Chilena para la Discapacidad, 2020).

Por otro lado, se plantea la idea de crear una entidad, ya sea de carácter privado o público, que se encargue de garantizar el cumplimiento de las leyes que fomentan la inclusión laboral de las PCD. Esta abarcaría principalmente el cumplimiento de las cuotas legales establecidas y el cumplimiento de accesibilidad universal.

La implementación de las mejoras mencionadas anteriormente puede contribuir a derribar las barreras presentes en el entorno laboral y así aumentar el nivel de inclusión laboral en la región, ya que todos merecen la oportunidad de alcanzar sus metas y vivir una vida plena.

7. Conclusión

El primer objetivo específico de esta investigación consistía en describir las características sociodemográficas principales de las PCD en seis comunas de la región del Biobío. Este objetivo se cumplió en su totalidad, ya que en el apartado 4.3 se describe la edad, género, comuna, nivel educacional de las personas entrevistadas y su nivel de ingresos.

Se observó una mayor cantidad de mujeres entrevistadas (59.9%). Las personas en su mayoría se encontraban en la etapa de adultez (27 a 59 años), y mayormente pertenecían a la comuna de San Pedro de la Paz (33%). Un 41% de los entrevistados alcanzaron la educación media, ya sea científico humanista, técnica profesional, especial nivel laboral o humanidades (sistema antiguo), un 62% pertenecía a los estratos socioeconómicos 1 y 2, y un 75% no se encontraba empleado.

Con respecto al segundo objetivo, el cual consistía en describir la situación de inclusión laboral de las PCD de seis comunas de la región, el cual, fue cumplido totalmente. En la sección 5.1 se observan la media, moda, mediana, desviación estándar, asimetría, curtosis y gráficos de distribución para la inclusión global y para cada una de las dimensiones del componente laboral. Además, se analiza el nivel de autonomía de las PCD.

Considerando la asimetría obtenida en el análisis, se observa que en las dimensiones igualdad de condiciones y seguridad laboral las respuestas tienden a valores menores de inclusión, siendo más notoria la percepción de exclusión en la dimensión seguridad laboral, la cual tiene una gran proporción de respuestas calificadas con 1 y 2 (Tabla 1). Sin embargo, en la dimensión diversidad laboral los datos tienden a valores mayores de inclusión. Por otra parte, lo que respecta al componente global de inclusión laboral y la dimensión condiciones laborales óptimas para PCD se observa que su asimetría es casi 0, por lo que los datos no tienen una tendencia hacia valores altos o bajos. No obstante, haciendo uso de las tablas de frecuencias (Tabla 1 y Tabla 2) se observa que existe una gran proporción de la muestra que respondió con valores 1 y 2 en la mayoría de las preguntas, lo cual sugiere que las áreas más débiles son igualdad de condiciones, seguridad laboral y condiciones laborales óptimas para PCD, aunque esta última estadísticamente no muestre una tendencia de los datos, ya que a lo que se aspira es que todas las áreas sean percibidas como inclusivas por las PCD, es decir, que haya una mayor proporción de respuestas calificadas con valores 4 y 5.

Por otro lado, lo que respecta al nivel de autonomía de las PCD, existe una relación directa con las respuestas, ya que valores menores representaban menor dificultad para realizar ciertas actividades, teniendo como resultado que, la mayoría de las personas de la muestra expresan sentirse autónomas.

Por último, a partir de los resultados presentados en la sección 5.3 el tercer objetivo, que era contrastar el nivel de inclusión laboral de las PCD con sus características sociales y demográficas de seis comunas de la región, fue cumplido totalmente. Sin embargo, es importante señalar que, para este objetivo, los resultados presentan limitaciones ya que para algunos análisis no se contempló toda la muestra, debido a que hubo una importante cantidad de participantes ($n = 92$ en el caso del grado de discapacidad, $n = 97$ en cuanto a los ingresos del hogar) que no sabían o no contestaron a las preguntas realizadas.

Durante el desarrollo de la Memoria de Título dentro de las principales limitaciones, se encuentra la imposibilidad de incluir a toda la muestra en ciertos análisis. Esto debido a la presencia de entrevistados que pertenecían al género no binario o que optaron por no responder a esa pregunta, lo cual condujo a que no fueran considerados en el análisis debido a que eran proporciones muy pequeñas. Además, las respuestas de aquellos entrevistados que no sabían o no respondían a las preguntas, no se incluyeron en los análisis ya que en algunos casos eran muy pequeñas ($n = 17$ en el caso de inscripción en el RND, $n = 8$ en el caso del nivel educacional) y en otros casos que sí podían ser contemplados ($n = 92$ en grado de discapacidad y $n = 97$ en ingresos del hogar) generaban diferencias estadísticamente significativas que no podían ser justificadas. Además, otra limitación es que la muestra corresponde solo a seis comunas de la región del Biobío.

Los resultados obtenidos contribuyen a la literatura existente aportando a la identificación de las áreas más débiles en cuanto a la inclusión laboral y abren paso a continuar la investigación sobre la inclusión de las PCD en el ámbito laboral, para ver por qué sigue ocurriendo la exclusión de este grupo y qué es lo que falta para mejorar la situación actual. Dado que ahora se tiene mayor detalle sobre áreas específicamente débiles, así como las diferencias con relación al género (solo en la dimensión de diversidad laboral), edad y grado de discapacidad, esto puede facilitar intervenciones públicas y privadas orientadas a mejorar la inclusión laboral de PCD. Además, este conocimiento puede contribuir a generar políticas públicas más focalizadas y, si se realizan mediciones futuras con este instrumento, se puede evaluar la evolución de la situación.

8. Referencias

- Albarracín, R., Ibarra, A., & Valdivia, F. (2022). *Hostigamiento femenino y clima laboral en una empresa del sector industrial en el distrito de Ate. Año 2022*. Obtenido de ISIL: <https://repositorio.isil.pe/handle/123456789/441>
- Analuiza-Zumba, T., Román-Escobedo, V., González-Ramón, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *Revista 593 Digital Publisher CEIT*. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/208/453
- Ananías R. (2014). Integridad científica: principio que inspira el prestigio. *Scielo*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2014000400001>
- 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>
- AVANZA Inclusión y Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2021). *Guía de Gestión para la Inclusión Laboral*.
- Biblioteca del Congreso Nacional (BCN). (s.f.). *Región del Biobío*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/siit/nuestropais/nuestropais/region8/>
- Bietti, M. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social*. CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
- BioBioChile. (2023). *"Empresas prefieren pagar la multa": los desafíos de la Ley de Inclusión Laboral a 5 años de vigencia*. Obtenido de <https://www-biobiochile-cl.cdn.ampproject.org/c/s/www.biobiochile.cl/especial/bbcl-investiga/noticias/articulos/2023/06/25/amp/empresas-prefieren-pagar-la-multa-los-desafios-de-la-ley-de-inclusion-laboral-a-5-anos-de-vigencia.shtml>
- Caballero, R. (2020). *Diversidad funcional: un enfoque de dignidad*. Obtenido de Incluye 360: <https://www.incluye360.cl/post/diversidad-funcional-un-enfoque-de-dignidad>
- Cadena Rodríguez, I., Viteri Bazante, F., Rivera Carillo, S. (2023). La teoría interseccional y su impacto en la inserción laboral de personas con discapacidad.

- Cea Madrid, Juan Carlos. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 227-249. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.7770/cuhs.v31i1.2415>
- Chaná C, Pedro y Albuquerque, Daniela. (2006). La clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y la práctica neurológica. *Revista chilena de neuropsiquiatría*, 44 (2), 89-97.
- 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. Obtenido de https://doi.org/10.1007/978-1-0716-0888-3_11
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (2020). *La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo*. Obtenido de <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Decide Chile. (2023). *Pirámide Poblacional*. Obtenido de <https://www.decidechile.cl/los30/articulos/piramide-poblacional>
- Dirección del Trabajo (DT). (2021). *Código del trabajo, artículo 157 bis*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-168770.html>
- Fernández-López, J., Fernández-Fidalgo, M., Geoffrey, R., Stucki, G., Cieza, A. (2009). Funcionamiento y discapacidad: la clasificación internacional del funcionamiento (CIF). *Revista Española de Salud Pública*, 83(6), 775-783. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000600002
- Flores-Oyarzo, G., Fuica-Almonte, P., Muñoz-Jara, C., Maluenda-Albornoz, J., Moraga-Villablanca, F. (2023). Índice de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad (IIPeSD) en Chile: procesos y principios de su construcción.
- Fuica-Almonte, P., Muñoz-Jara, C., Flores-Oyarzo, G., Maluenda-Albornoz, J., Moraga-Villablanca, F. (2023). Construcción de un instrumento para medir la inclusión de personas en situación de discapacidad en Chile.
- Fundación Chilena para la Discapacidad (FCHD). (2020). *Claves para una inclusión laboral efectiva*. Obtenido de Guía de recomendaciones para empresas e instituciones públicas, en el marco de

la implementación de la Ley N° 21.015 de inclusión laboral: https://www.hubincluye.cl/wp-content/uploads/2020/05/INFORME-GUIA-INCLUSION-LABORAL-FINAL_compressed.pdf

Fundación ConTrabajo. (2023). *Metodología del Empleo con Apoyo para inclusiones sostenibles*. Obtenido de <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/el-empleo-con-apoyo>

Fundación ConTrabajo. (2023). *Todo lo que tienes que saber sobre fiscalización y sanciones por no cumplir la Ley de Inclusión Laboral*. Obtenido de <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/guias-para-la-empresa/sanciones-ley-inclusion-laboral/#:~:text=De%20esta%20manera%2C%20las%20multas,se%20haya%20constatado%20una%20infracci%C3%B3n.>

Fundación ConTrabajo. (s.f.). *Conócenos*. Obtenido de <https://fundacioncontrabajo.cl/conocenos/>

Fundación Descúbreme. (2019). *Guía para la implementación de la ley de inclusión laboral*. Obtenido de Herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado: <https://www.descubreme.cl/wp-content/uploads/2019/07/Guia-para-la-implementacion-de-la-ley-de-inclusion-laboral-v2.pdf>

Fundación Saldarriaga Concha. (2021). *Índice Multidimensional de Inclusión Social y Productiva para Personas con Discapacidad*. Obtenido de https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2023/11/INal_IMISP_PcD_2021.pdf

García Mora, M.E., Schwartz Orellana, S., y Freire, G. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Banco Mundial. Obtenido de <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf>

Godoy, P., Meza, L. y Salazar, A. (2004). *Antecedentes históricos, presente y futuro de la educación especial en Chile*. Ministerio de Educación, Programa de Educación Especial. Obtenido de https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/201304151210180.doc_Antecedentes_Ed_Especial.pdf

- Gomez Ortiz, E., Peñaranda Soto, E. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Revista espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402219.html>
- Guzmán, F., M. Moscoso y M. Toboso. (2010). Por qué la Ley de Dependencia no constituye un instrumento para la promoción de la autonomía personal. *Zerbitzuan*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11181/2818>
- Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho Vol. 6 (2)*, 46-59. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25742w/S5_R1.pdf
- Isaza, L. (2013). *Guía orientadora para el acompañamiento a familias de niños y niñas de primera infancia con discapacidad*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/g1.mo12.pp_guia_orientadora_de_acompana%20miento_a_familias_con_ninos_y_ninas_con_discapacidad_v1.pdf
- Jiménez, M. T., González, P., & Martín, J. M. (2002). La clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF) 2001. *Revista española de salud pública*, págs. 76, 271-279. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000400002
- Jorge Luis Manzini. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Scielo*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- La Información. (2023). *Las empresas deben aprovechar el talento de la diversidad funcional*. Obtenido de La Información. España: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/empresas-deben-aprovechar-talento-diversidad-funcional/2881147/>
- Maluenda-Albornoz, J., Fuica-Almonte, P., Moraga-Villablanca, F., Flores-Oyarzo, G., Muñoz-Jara, C. (2023). Capítulo 17: Elaboración de una perspectiva conceptual y metodológica para un índice de inclusión de personas en situación de discapacidad en Chile. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/373294862_Elaboracion_de_una_perspectiva_conceptual_y_metodologica_para_un_indice_de_inclusion_de_personas_en_situacion_de_discapacidad_en_Chile

Ministerio de Desarrollo Social (MIDESO). (2018). *Ley 21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Obtenido de BCN: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESOF). (2021). *Ley 21.303. Modifica la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, para promover el uso de lengua de señas*. Obtenido de BCN: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1154963>

Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESOF). (s.f.). *Proyectos – Ley 21.015*. Obtenido de <http://sociedadcivil.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/proyectos-ley-21-015/?region=10&ano=0>

Ministerio de Planificación (MIDEPLAN). (2010). *Ley 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. Obtenido de BCN: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903&idParte=>

Ministerio de Salud (MINSAL); Subsecretaría de salud pública. (2013). *Decreto 47. Aprueba reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad*. Obtenido de BCN: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1055217>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB). (2018). *Decreto 64. Aprueba reglamento del capítulo II "De la inclusión laboral de personas con discapacidad", del título III del libro I del código del trabajo, incorporado por la ley N° 21.015*. Obtenido de BCN: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1114287&idVersion=2023-11-03&idParte=9881660>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB). (2020). *Ley 21.275. Modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2023). *Informe de evaluación sobre resultados de la implementación y aplicación de la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Obtenido de

https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=273221&prmTIPO=DOCUMENTO_COMISION
N

Minsalud Colombia. (s.f.). *Ciclo de vida*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx>

Molina, M. (2015). No todo es normal. Manejo de datos no normales. *AnestesiaR*. Obtenido de <https://anestesia.org/2015/no-todo-es-normal-manejo-de-datos-no-normales/>

Molina, M. (2022). Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras. *AnestesiaR*. Obtenido de AnestesiaR: <https://anestesia.org/2022/analisis-de-normalidad-una-imagen-vale-mas-que-mil-palabras/>

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* (págs. 25-32). Universidad de Concepción: Chile.

Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, (OHCHR). (s.f.). *Estado de ratificación para CRPD - Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CRPD&Lang=es

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2014). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de Publicación de las Naciones Unidas: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/CRPD_TrainingGuide_PT_S19_sp.pdf

Organización de las Naciones Unidas, (ONU). (2006). *Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Discapacidad y trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). *MÁS INCLUSIÓN: Programa de Fortalecimiento de Capacidades para la Inclusión*. Obtenido de ILO: https://ilo.org/santiago/temas/discapacidad-y-trabajo/WCMS_733871/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Resumen - Informe mundial sobre la discapacidad. Banco Mundial*. Obtenido de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789241564182>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). *Discapacidad*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Poblete, M. (2019). *Inclusión laboral para personas con discapacidad en España*. Obtenido de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27231/1/BCN_Poblete___Inclusion_laboral_para_personas_con_discapacidad_en_Espana_final.pdf
- ReIN. (s.f.). *¿Qué Es ReIN?* Obtenido de <https://empresainclusiva.cl/rein/que-es-rein/#empresas>
- Ros Clemente, María Isabel. (2017). *Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España*. Obtenido de Universidad Católica de Murcia: <https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/3249/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosell, J., Ortiz F. (2024). Vejez, envejecimiento y discapacidad: perspectivas y desafíos desde la interseccionalidad. En P. M.-A.-V. Fuica-Almonte, *Inclusión de personas en situación de discapacidad. Una aproximación desde la interseccionalidad* (págs. 103-115). Universidad Tecnológica Oteima: Panamá.
- Servicio de Información sobre Discapacidad. (2023). *El Gobierno crea las unidades de inclusión laboral del personal con discapacidad en los ministerios*. Obtenido de <https://sid-inico.usal.es/noticias/el-gobierno-crea-las-unidades-de-inclusion-laboral-del-personal-con-discapacidad-en-los-ministerios/>
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2023). *Datos III ENDISC - Resultados Nacionales Población Adulta*. Obtenido de https://www.senadis.gob.cl/pag/726/2036/datos_iii_endisc_resultados_de_poblacion_adulta
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (2023). *Resultados regionales Región del Biobío*. Obtenido de https://www.senadis.gob.cl/pag/706/2019/datos_iii_endisc_region_de_biobio

- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (s.f.). *Beneficios del RND*. Obtenido de https://www.senadis.gob.cl/pag/601/1899/beneficios_del_rnd#:~:text=El%20RND%20se%20utiliza%20en,tiene%20en%20general%20mayores%20gastos
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (s.f.). *I Estudio Nacional de la Discapacidad*. Obtenido de https://www.senadis.gob.cl/pag/136/1196/resultados_endisc_i
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (s.f.). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Obtenido de https://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (s.f.). *III Estudio Nacional de la Discapacidad, III ENDISC 2022*. Obtenido de https://www.senadis.gob.cl/pag/693/2004/iii_estudio_nacional_de_la_discapacidad
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (s.f.). *Quiénes Somos*. Obtenido de <https://www.senadis.gob.cl/pag/2/1144/introduccion>
- Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). (s.f.). *Registro Nacional de la Discapacidad*. Obtenido de <https://www.senadis.gob.cl/pag/599/1897/descripcion>
- SOFOFA. (s.f.). *Red de Empresas Inclusivas (ReIN)*. Obtenido de <https://sofofa.cl/centros-sofofa/centro-discapacidad/rein/>
- Vidal Espinoza, R., & Cornejo Valderrama, C. (2014). Aproximaciones al empleo con apoyo en Chile y Latinoamérica. *Convergencia Educativa*. Obtenido de <https://revistace.ucm.cl/article/view/287>

9. Anexo

Instrumento - Índice de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad (IIPeSD)

Sociodemográficas

1. ¿Con cuál género se identifica?

Opciones: Femenino, Masculino, No binario, Prefiero no decirlo.

2. ¿Cuántos años cumplidos tiene?

Respuesta: (en años)

3. Comuna.

Opciones: Concepción, Coronel, Penco, San Pedro de la Paz, Santa Juana, Talcahuano.

4. Tipo de discapacidad (puede marcar más de una)

Opciones: Autismo, Déficit atencional, Esquizofrenia paranoide, Físico, Hipoacusia, Memoria de corto plazo, Mental intelectual, Mental psíquica, psicosocial bipolaridad, sensorial-visual, Sorda, visceral, Visual.

5. Cuál es el grado de discapacidad

Opciones: Leve (5% - 24%), Moderado (25% - 49%), Severo (50% - 94%), Profundo (95% - 100%), No sabe/No responde.

6. Está inscrito/a en el Registro Nacional de Discapacidad (RND)

Opciones: Sí, No, En trámite, No sabe/No responde.

7. ¿Cuál es el ingreso del hogar? (Considere todos los ingresos).

Opciones: Hasta \$507.482, \$507.483 a \$696.447, \$696.448 a \$850.967, \$850.968 a \$1.094.906, \$1.094.907 a \$3.338.309, \$3.338.309 o más, No sabe/No responde.

8. ¿Cuál es el último nivel educativo terminado o en curso?

Opciones: Nunca asistió, Kinder – prekínder, Educación básica, Educación especial básica, Primaria o preparatoria (sistema antiguo), Educación especial nivel laboral, Educación media científico humanista, Educación media técnica profesional, Humanidades (sistema antiguo),

Técnica comercial, industrial o normalista (sistema antiguo), Técnica nivel superior (carrera de 1 a 3 años), Profesional (carrera de 4 años o más), Postgrado, No sabe/No responde.

9. ¿Cuál es su ocupación actual? (puede marcar más de una)

Opciones: Cesante (busco empleo), Dueño(a) de casa, Estudiante, Empleado(a) de instituciones públicas, Empleado(a) del sector privado, Jubilado(a), Patrón-empleador(a), Pensionado(a), Sin ocupación (no busca ocupación), Trabajador(a) por cuenta propia.

Autonomía

Estas preguntas tenían las opciones: Nada Difícil, Poco Difícil, Medianamente Difícil, Difícil, Muy Difícil.

10. Considerando las diferentes barreras que existen en tu vida cotidiana [1.-Qué tan difícil es para usted alimentarse de manera autónoma.]

11. Considerando las diferentes barreras que existen en tu vida cotidiana [2.-Qué tan difícil es para usted asearse y usar servicios sanitarios de manera autónoma.]

12. Considerando las diferentes barreras que existen en tu vida cotidiana [3.-Qué tan difícil es para usted desplazarse autónomamente.]

13. Considerando las diferentes barreras que existen en tu vida cotidiana [4.-Qué tan difícil es para usted realizar trámites y compras de manera autónoma.]

14. Considerando las diferentes barreras que existen en tu vida cotidiana [5.-Qué tan difícil es para usted comunicarse de forma autónoma con otros.]

15. Considerando las diferentes barreras que existen en tu vida cotidiana [6.-Qué tan difícil es para usted interactuar con dispositivos tecnológicos de forma autónoma (computador, teléfono, tablet, etc.).]

Componente laboral/Inclusión laboral

Estas preguntas tenían las opciones: 1 a 5, siendo 1 Total Desacuerdo y 5 Total de Acuerdo

16. En mi comuna las personas en situación de discapacidad podemos: [1. Postular a un puesto laboral, en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.]

17. En mi comuna las personas en situación de discapacidad podemos: [2. Ejercer cualquier trabajo en igualdad de condiciones y con ajustes razonables.]

18. En mi comuna las personas en situación de discapacidad podemos: [3. Encontrar un trabajo que nos permita desarrollarnos y alcanzar nuestras metas en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad.]
19. En mi comuna las personas en situación de discapacidad podemos: [4. Sentirnos seguros/as respecto de accidentes vinculados al trabajo.]
20. En mi comuna las personas en situación de discapacidad podemos: [5. Sentirnos seguros/as respecto de mantener el empleo.]
21. En mi comuna las personas en situación de discapacidad podemos: [6. Trabajar en un ambiente laboral de respeto por la diversidad.]
22. En mi comuna: [7. Los lugares de trabajo cuentan con infraestructura que facilita a personas en situación de discapacidad el ejercicio de su labor.]
23. En mi comuna: [8. Los protocolos laborales facilitan el ejercicio del trabajo de las personas en situación de discapacidad.]
24. En mi comuna: [9. Las personas en situación de discapacidad reciben remuneraciones justas por su trabajo.]