

Informe sobre la situación de bienestar de las personas con discapacidad:

## Participación en el mercado laboral y bienestar de las personas con discapacidad

Agosto de 2022

### I. Introducción

La participación en el mercado laboral juega un rol fundamental en la inclusión efectiva de las personas en la vida social. Según la **Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)**, tener un empleo de calidad permite el desarrollo profesional de las personas, además de ser una fuente directa de recursos. Así, la participación en el mundo del trabajo remunerado tiene tanto un valor intrínseco como un valor instrumental en términos de bienestar, pues permite a las personas integrarse en la vida social, desarrollar sus proyectos y ambiciones personales y adquirir nuevas competencias, aumentando la autoestima de quienes se sienten útiles para la sociedad.

En efecto, diversos estudios indican que contar con un trabajo es un aspecto central en el bienestar de las personas, especialmente cuando éste les permite satisfacer sus necesidades y aspiraciones. De acuerdo con la literatura, el empleo es un recurso estratégico para la movilidad social y algunos de sus aspectos clave son la estabilidad del empleo, las políticas de protección del empleo, las garantías en términos de igualdad de acceso, así como la importancia de las relaciones sociales en el lugar de trabajo y la calidad del trato por parte de jefaturas, pares o clientes (Arteaga, Greibe, et al. 2017; FUSOP 2010; PNUD 2017a)<sup>1</sup>

De acuerdo con el Informe Mundial de la Discapacidad del año 2011, las personas con discapacidad -cerca de mil millones- representan un 15% de la población mundial. Por su parte, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** indica que de las personas con discapacidad alrededor del mundo, un 80% está en edad de trabajar. Pese a que la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)**, ratificada por Chile en 2008, promueve un modelo en el que las personas con discapacidad son reconocidas como titulares de derechos humanos, activas en las decisiones que influyen en su vida y capacitadas para reivindicar sus derechos, y pese a que en la *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo* del año 2019 se establece la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad (OIT 2019), el mismo organismo internacional expresa que con frecuencia el acceso a un trabajo decente les ha sido negado.<sup>2</sup> Las personas con discapacidad enfrentan a diario dificultades que impiden su participación plena y equitativa en las sociedades, limitando el ejercicio de sus derechos y generando una pérdida de diversidad para las sociedades.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Para más información respecto de las instituciones que colaboraron, así como detalles de los documentos y reportes considerados, se recomienda el documento "Marco teórico de la Encuesta de Bienestar Social", MDSF 2021, disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-bienestar-social>

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)

<sup>3</sup> Miroslav Lajčák, presidente de la Asamblea General de la ONU en la 72ª Sesión de la Asamblea General de la ONU, en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad 2017.

La participación en el mundo laboral tiene impactos positivos en las habilidades sociolaborales de las personas con discapacidad, favoreciendo su desarrollo personal y profesional derivado de encontrarse ocupado. Tiene implicancias, además, en las relaciones sociales que establecen con su entorno, así como en la imagen de sí mismo que construyen las personas (Cazallas Alcaide, C. 2016) Pese a la centralidad del fenómeno del trabajo en el bienestar de las personas con discapacidad, el fenómeno ha sido escasamente estudiado en Chile. Este reporte, basado en datos de la Encuesta de Bienestar Social de 2021, busca ser un aporte en este sentido.

El presente informe se estructura en cinco secciones, incluyendo esta introducción. En la segunda sección se presenta la metodología usada en la Encuesta de Bienestar 2021 para caracterizar a las personas con discapacidad, ofreciendo, además, una caracterización sociodemográfica y económica de las personas con discapacidad. El análisis se enfoca en las brechas existentes respecto de las personas sin discapacidad. La tercera sección presenta la metodología utilizada para la medición del bienestar de las personas usada por la Encuesta de Bienestar 2021. La cuarta y última sección muestra los resultados de la Encuesta de Bienestar 2021, en particular los relacionados con la participación laboral de las personas con discapacidad de 18 años o más y su implicancia en el bienestar y la satisfacción con la vida de estos<sup>4</sup>. La última sección presenta una síntesis de resultados y algunas reflexiones finales.

## II. Antecedentes respecto de las personas con discapacidad en Chile

El último **Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC II)**, realizado en 2015, estimó que el 20% de la población de 18 años o más tenía algún grado de discapacidad a nivel nacional, ya sea en su grado leve, moderado o severo. Por otro lado, en 2021, la **Primera Encuesta de Bienestar Social (EBS)** que se aplicó a personas de 18 años o más, y que considera las recomendaciones de **Naciones Unidas** para la caracterización socioeconómica de personas con discapacidad en censos y encuestas de hogares por medio de un set corto de preguntas de **The Washington Group on Disability Statistics**,<sup>5</sup> dio como resultado que el 14,1% de la población nacional encuestada de 18 años o más tenía discapacidad. Destaca en este contexto que, de las personas encuestadas, el 16,6% de las mujeres tiene discapacidad, comparado con el 11,6% de los hombres. Otro dato relevante radica en la concentración de personas con discapacidad en el tramo etario correspondiente a personas mayores (60 años y más), quienes representan el 51,7% del total de personas con discapacidad identificadas en la EBS 2021.

La EBS es una encuesta bifásica de la **Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Casen en Pandemia 2020**. Esto significa que la muestra de personas que contesta la EBS se obtiene de

---

<sup>4</sup> Por simplicidad, de aquí en adelante se hará referencia a “participación en el mercado laboral” para dar cuenta de aquellas personas que se encuentran vinculadas al mercado laboral, ya sea que estén ocupadas o cesantes.

<sup>5</sup> Los referentes conceptuales y normativos son el CIF y CDPD. Los principios generales son: la inclusión, neutralidad, modelo biopsicosocial, visión de la discapacidad como espectro continuo. Los objetivos de esta metodología son identificar personas con *dificultades funcionales en la realización de actividades* (en situación de mayor riesgo que la población general para experimentar limitaciones en la participación social), bajo un criterio estandarizado e internacionalmente comparable. De tal forma la operacionalización de discapacidad se desarrolla mediante una *batería corta* de preguntas, adaptables y aplicables a instrumentos existentes (principalmente censos y encuestas) y que no tienen por finalidad específica la medición de la discapacidad. Esto es: a) la construcción de una escala simple que busca clasificar a la población según grado de dificultad en el funcionamiento; b) aplicación a población desde los 5 años en adelante; y c) el tipo de informante puede variar según consideraciones de orden práctico y/o ético (informante directo/informante interpuesto).

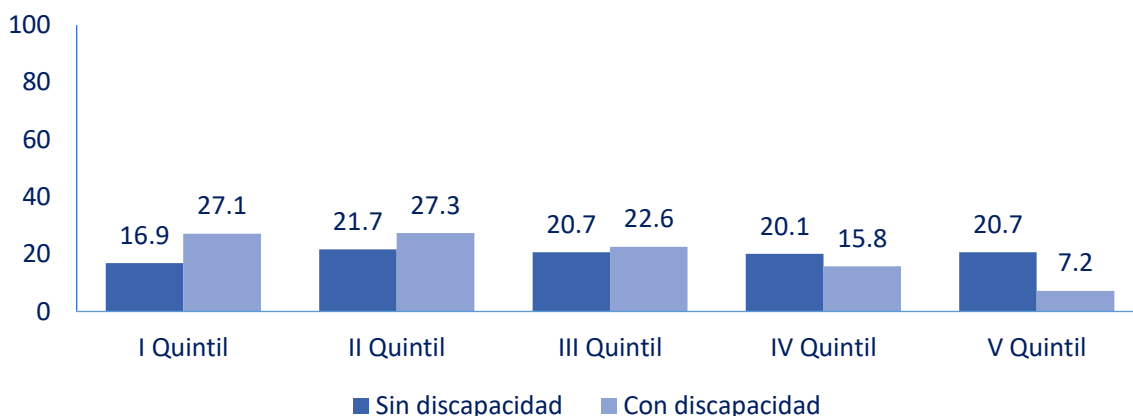
Ver: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen\\_2017\\_Discapacidad.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen_2017_Discapacidad.pdf)

hogares que previamente ya habían contestado la Casen. Poder vincular las respuestas a las preguntas de la EBS con los datos socioeconómicos del hogar de la persona, obtenidos mediante Casen, permite caracterizar en mayor detalle a las personas con discapacidad identificadas bajo el enfoque del Washington Group on Disability Statistics en la EBS 2021. Los datos muestran brechas de acceso a la educación formal entre la población con y sin discapacidad: mientras el 61,6% de las personas con discapacidad cuenta con un nivel educacional de educación media completa o menos, lo mismo es cierto para un 25,7% de las personas sin discapacidad. Algo similar se aprecia respecto de los estudios superiores: el 28,1% de la población sin discapacidad completó la educación superior, cifra que cae a un 9,5% en el caso de la población con discapacidad.

Tal como lo señala en el Informe Mundial de la Discapacidad (OMS 2011), las personas con discapacidad tienen un vínculo bidireccional con la pobreza: *“la discapacidad puede incrementar el riesgo de pobreza, y la pobreza puede incrementar el riesgo de discapacidad”*, lo que se confirma en el caso de la información cruzada entre Casen en Pandemia 2020 y EBS 2021: un 11,4% de la población con discapacidad se encuentra en situación de pobreza, comparado con un 8,9% del resto de la población.

Al observar con mayor detención la dimensión socioeconómica de las personas con discapacidad, se aprecia (*Gráfico 1*) que dicha población se agrupa en los quintiles de menor ingreso autónomo per cápita del hogar, principalmente en los quintiles I y II, los cuales concentran el 54,5% de la población con discapacidad. El análisis muestra una diferencia significativa respecto de la población sin discapacidad, que está subrepresentada en los dos primeros quintiles (38,6%).

**Gráfico 1. Distribución por quintil de ingreso autónomo per cápita del hogar de la población, según condición de discapacidad**



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021 y Casen en Pandemia 2020, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

En el ámbito de participación laboral también se observan brechas significativas entre estos dos grupos, evidenciándose que casi seis de cada diez personas con discapacidad (59,1%) se encuentran inactivas, mientras que en la población sin discapacidad lo mismo es cierto para tres de cada diez personas (29,3%). Como complemento, la población con discapacidad que participa en el mercado laboral alcanza un 36,5%, mientras que entre sus pares sin discapacidad un 64,5% se encuentra trabajando.

Entre las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral, la mayoría lo ha realizado en el sector privado (42,9%) o como trabajador por cuenta propia (33,8%). De acuerdo con la información levantada, el 20,3% las personas con discapacidad que trabaja o trabajó remuneradamente se concentra en el comercio al por mayor y al por menor. La concentración de trabajadores con discapacidad en trabajos por cuenta propia tiene consecuencias relevantes, pues el mercado laboral de Chile posee un número importante de trabajadores(as) por cuenta propia que no están insertos sistemas de protección formales ni en las políticas de empleabilidad del gobierno. El carácter informal del empleo puede significar una fuente de vulnerabilidad aún mayor en las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad (SENADIS 2017). En este ámbito, los datos de la EBS y Casen muestran que el 47,8% de las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral, se encuentra cotizando en algún sistema previsional, existiendo diferencias significativas entre hombres y mujeres, con valores de 50,8% y 45,3%, respectivamente.

### III. Medición del Bienestar Social en Chile

En los últimos años, el debate en torno a las formas de medir el bienestar social se ha ampliado, superando la mirada centrada exclusivamente en los aumentos de productividad y la dimensión económica y material del bienestar. En este giro metodológico, la comisión **“Stiglitz, Sen y Fitoussi”** ha jugado un rol fundamental, no solo al dar sustento al argumento de no considerar al PIB como el único indicador de medición del progreso social, sino también en fomentar nuevas propuestas de medición que permitan hacer un seguimiento del bienestar con enfoque multidimensional (Stiglitz et al. 2009).<sup>6</sup> Aunque no existe una definición única de bienestar (Dodge et al. 2012),<sup>7</sup> existe un consenso general en torno a que el concepto de bienestar debe considerar diversas necesidades humanas, como la capacidad de perseguir los propios logros, prosperar y sentirse satisfecho con la vida (OCDE, 2011).

En respuesta a la necesidad de contar con medidas adicionales que pudieran dar cuenta de estas complejidades y proveer a las instituciones públicas de un diagnóstico más acabado respecto del bienestar de la población, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia diseñó e implementó en 2021 la primera Encuesta de Bienestar Social (EBS 2021). A fin de poder relacionar los aspectos materiales y de percepción del bienestar, el instrumento fue diseñado como una encuesta bifásica de Casen, esto es, en su levantamiento se utilizó una submuestra de los hogares ya entrevistados en la encuesta Casen en Pandemia 2020. Esto permite vincular información detallada de las condiciones materiales y la caracterización socioeconómica del hogar de las personas, obtenida mediante el cuestionario de Casen, con sus percepciones de bienestar en una serie de dimensiones, obtenidas mediante el cuestionario de la EBS.

La medición de bienestar mediante la EBS tiene como marco conceptual el enfoque de capacidades desarrollado por Amartya Sen (1982), así como los lineamientos y recomendaciones para la medición de bienestar de la serie de documentos de la OCDE **“How’s life: Measuring well-being”** (¿Cómo es la

---

<sup>6</sup> La comisión Stiglitz señala que definir el bienestar es un gran desafío porque requiere tener en cuenta muchos aspectos de la vida de las personas, así como comprender su importancia relativa y por ende debe usarse una definición multidimensional (Stiglitz et al., 2009).

<sup>7</sup> Dodge et al. (2012) señala que la cuestión de cómo se debe definir el bienestar sigue sin resolverse, lo que ha dado lugar a definiciones amplias de bienestar

vida? Midiendo el bienestar).<sup>8</sup> A partir de la propuesta de esta institución, la EBS explora dos dominios del bienestar: condiciones materiales y calidad de vida. El primero de estos dominios incluye tres dimensiones: ingresos y riqueza; trabajo y salario; y vivienda. El dominio de calidad de vida incluye, por su parte, ocho dimensiones: estado de salud; balance entre vida y trabajo; educación y habilidades; relaciones sociales; compromiso cívico y gobernanza; calidad medioambiental; seguridad física; y bienestar subjetivo.

Cabe mencionar que, en este primer levantamiento del instrumento, los resultados de la EBS 2021 – y de Casen en Pandemia 2020 - fueron obtenidos en un contexto de pandemia, con impactos sociales y económicos que se ven reflejados en los resultados, pero no quitan el carácter estructural de gran parte de los indicadores recogidos.

#### IV. Discapacidad y trabajo: resultados a partir de la Encuesta de Bienestar Social 2021

Si bien la Encuesta Casen en Pandemia 2020 contiene módulos que permiten caracterizar a la población en distintos ámbitos como educación, trabajo, ingresos, entre otros, se hace necesario complementar dicha información en términos de satisfacción y valoración respecto a ellos. Con el objetivo de entregar una visión más integral de la calidad de vida de las personas, la EBS 2021 centra su medición en las oportunidades a las que acceden las personas para desarrollar la vida que aspiran. A continuación, se presentan los principales resultados de la EBS 2021, complementados por datos levantados en Casen en Pandemia 2020, respecto a los niveles de satisfacción con la vida en general y balance afectivo para la población con y sin discapacidad. También se abordan, en el caso particular de las personas con discapacidad, los resultados relacionados a las dimensiones de ingresos, educación, relaciones sociales y trabajo.

##### *i. Desigualdades en bienestar entre personas con y sin discapacidad*

El análisis de resultados de la EBS 2021 pone de manifiesto que las personas con discapacidad configuran, junto a quienes se encuentra en situación de pobreza por ingresos, uno de los grupos de la población que más insatisfecho está con su vida. Los datos indican que el 26,9% de las personas de 18 años o más con discapacidad manifiestan estar insatisfechos con su vida, mostrando menores grados de satisfacción que quienes no tienen discapacidad, en casi todas las dimensiones excepto en sus percepciones de calidad medioambiental, seguridad física y vivienda.

Por otro lado, el índice de balance afectivo,<sup>9</sup> indicador que se construye considerando el balance entre las emociones positivas y negativas expresadas por las personas, sigue la misma tendencia: el 21,1% de la población con discapacidad tiene un balance negativo, es decir, más emociones negativas (e.g. enojado, triste) que positivas (e.g. feliz, tranquilo) en el día anterior a la encuesta, siendo nuevamente la población que presenta los mayores niveles de balance negativo, en contraste con el 8,0% alcanzado por la población sin discapacidad en el mismo indicador.

Por otro lado, diversos estudios cualitativos y cuantitativos aplicados en el país desde el año 2010 a la fecha relevan la importancia de la seguridad económica en el bienestar de las personas (FUSUPO

---

<sup>8</sup> Para acceder a la documentación de “How’s life?”, visitar el siguiente link:  
<https://www.oecd.org/statistics/how-s-life-23089679.htm>

<sup>9</sup> El índice de balance afectivo se construye como la suma de las emociones positivas y negativas. Considerando que las emociones positivas van en una escala de 1 a 4 y las negativas de -1 a -4.

2010; PNUD 2017a; Díaz et al 2016; OIT 2020; OECD 2020a)<sup>10</sup>. La importancia de la seguridad económica radica en que los recursos económicos permiten a las personas satisfacer sus necesidades básicas y perseguir otros objetivos importantes en sus vidas, así como dotarles de libertad de elección y de protección ante riesgos financieros y personales (OCDE 2011).

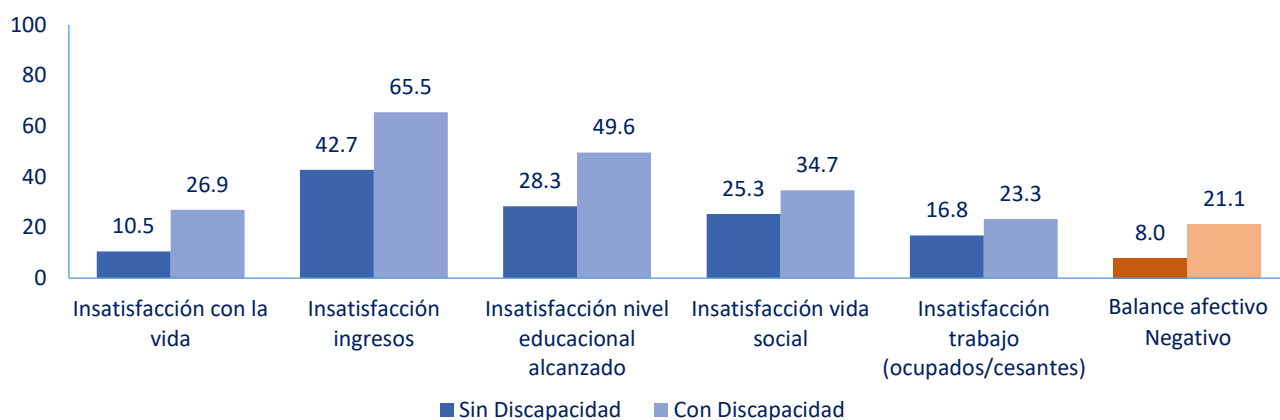
En este contexto, la EBS 2021 muestra que un tercio de la población del país considera que los ingresos monetarios de sus hogares no les alcanzan para cubrir las necesidades que enfrentan. Complementario a lo anterior, se observa una importante brecha entre las personas con y sin discapacidad, respecto al nivel de insatisfacción asociado a su ingreso, el cual alcanza un 65,5%, y 42,7%, respectivamente.

Al considerar la satisfacción con el nivel educacional logrado, el 28,3% de la población sin discapacidad manifestó estar insatisfecho con el nivel logrado. En el caso de las personas con discapacidad, el 49,6% no se siente satisfecho con el nivel de educación alcanzado.<sup>11</sup>

Otra de las dimensiones abordada por la EBS 2021 corresponde a las relaciones sociales. Según los datos recogidos por la EBS 2021, el 34,7% de las personas con discapacidad declara encontrarse al menos insatisfecho en este ámbito, fracción que se reduce a un 25,3% en el caso de la población sin discapacidad.

Si bien en todas las dimensiones ya mencionadas las personas con discapacidad se declaran menos satisfechas que sus pares sin discapacidad, es en la dimensión laboral en la que declaran menos niveles de insatisfacción en comparación con otras personas. Más aún, la brecha entre personas con y sin discapacidad en esta dimensión es menos marcada que en otras: 23,3% y 16,8%, respectivamente (*Gráfico 2*).

**Gráfico 2. Insatisfacción con la vida en algunas dimensiones del bienestar según condición de discapacidad y balance afectivo negativo.**



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

<sup>10</sup> Para más información respecto de las instituciones que colaboraron, así como detalles de los documentos y reportes considerados, se recomienda el documento “Marco teórico de la Encuesta de Bienestar Social”, MDSF 2021, disponible en: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-bienestar-social>

<sup>11</sup> El nivel de insatisfacción asociado a la educación lograda se analizará con mayor detalle en el punto “Educación: Oportunidad para la inclusión laboral de las personas con discapacidad” del informe, de manera de establecer como si los estudios generan oportunidades en el mercado laboral para la población con discapacidad.

## ii. Educación: Oportunidad para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

La educación es una necesidad básica y una aspiración para la mayoría de las personas, pues abre oportunidades e incrementa el control que estas tienen sobre su vida. Además de tener un valor intrínseco, la educación influye en el bienestar asociado a otros ámbitos de la vida, propiciando, por ejemplo, acceso a mejores trabajos y mayores niveles de ingreso (OCDE 2011).

En Chile, la Ley 20.370<sup>12</sup> establece que la educación es un derecho de todas las personas, a quienes se les debe entregar oportunidades equitativas para su formación y desarrollo integral. En el caso específico de la educación media, ésta debe procurar el desarrollo de habilidades y conocimientos que permitan a las personas integrarse a la sociedad y habilitarlas para continuar su proceso educativo o integrarse al mercado laboral.

Si bien en Chile el nivel de escolaridad ha ido en aumento y las brechas absolutas en esta dimensión se han ido cerrando progresivamente, las desigualdades en este ámbito persisten, afectando en mayor medida a grupos de la población históricamente vulnerables. Dado el contexto de desigualdades estructurales que caracterizan esta dimensión, en el contexto de este documento es necesario indagar si la educación lograda por las personas con discapacidad es percibida o no como un elemento habilitante para transitar a la vida adulta y activa.

Consultados en el marco de la EBS 2021, el 50,4% de las personas con discapacidad que se encontraban participando en el mercado laboral, declaran estar insatisfecho con su nivel de estudios, a la vez que el 45,4% declaró tener interés de seguir estudiando. Este interés por avanzar en los estudios es significativamente mayor en las mujeres (48,5%) que en los hombres (41,7%). Sin embargo, este deseo se confronta con barreras que son percibidas por las personas: un 52,9% de las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral cree tener pocas o nulas posibilidades de seguir estudiando.

En términos generales, la EBS 2021 mostró que la restricción o barrera para avanzar en los estudios más presente en la población general, es el acceso a recursos económicos para hacerlo, manifestada por siete de cada diez personas, mientras que cuatro de cada diez aducen la disponibilidad de tiempo como una restricción para continuar los estudios.

En el caso de las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral, a pesar de que existe un interés amplio por continuar con los estudios, hay factores limitantes compartidos con la población general, como lo son los factores económicos y de tiempo, pero estos tienen una preponderancia mayor y existen otros factores que influyen en la percepción de que esto no es posible, como lo es su condición de salud. De este modo, la razón limitante más frecuentemente reportada es la falta de recursos económicos: ocho de cada diez personas dicen no contar con los recursos para seguir estudiando. En segundo lugar, en importancia, cinco de cada diez personas con discapacidad aducen la falta de tiempo como una restricción relevante para continuar los estudios, y cuatro de cada diez manifiestan su condición de salud como una barrera (*Gráfico 3*).

La EBS 2021 indaga también respecto de las oportunidades que las personas perciben tener como consecuencia del nivel educacional que han alcanzado. Esta es una dimensión relevante del bienestar, pues permite a las personas proyectar sus planes de vida a partir de los esfuerzos puestos

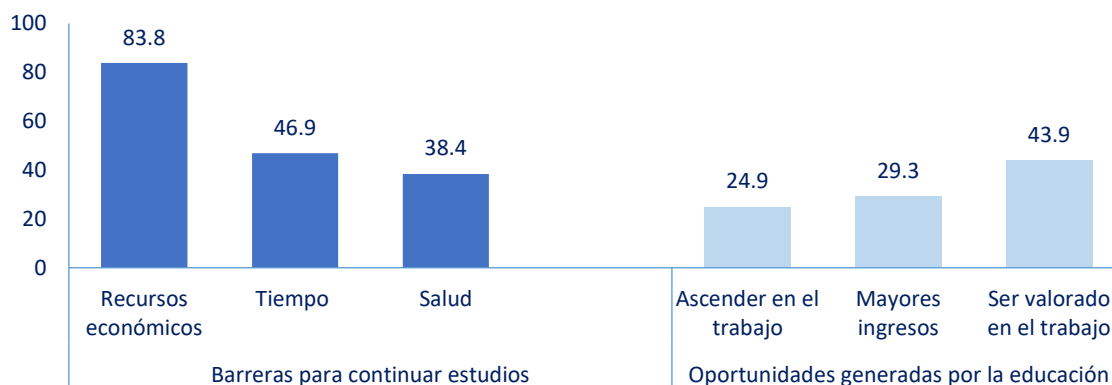
---

<sup>12</sup> La ley 20.370, establece la Ley General de Educación.

en educarse. En particular, se consultó a las personas si la educación les ha permitido: (i) acceder a mayores ingresos; (ii) ascender en el trabajo y (iii) sentirse valorado en el trabajo.

Cabe notar que, en estos tres subdominios, el porcentaje de personas con discapacidad que participa del mercado laboral que considera que su nivel educacional le abre oportunidades es significativamente menor al 50%. En efecto, solo un 43,9% considera que su nivel educacional le ha permitido ser más valorado o valorada en el trabajo; menos de tres de cada diez (29,3%) considera que le ha dado la oportunidad de aumentar su nivel de ingresos; y menos de un cuarto (24,9%) declara que su educación le ha entregado la oportunidad de ascender en el trabajo (*Gráfico 3*). Cabe señalar que en cada uno de estos subdominios se observan brechas de género significativas: mujeres con discapacidad que participan del mercado laboral perciben que su educación les abre oportunidades en menor medida que sus pares hombres.

**Gráfico 3. Barreras para continuar estudios y oportunidades generadas por la educación de las personas con discapacidad que participan del mercado laboral.**



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

### *iii. Inclusión laboral y bienestar de las personas con discapacidad*

El trabajo constituye uno de los principales mecanismos de inclusión social pues, entre otros atributos, provee seguridad personal y familiar, permite a las personas proyectar el futuro y les provee recursos para realizar sus proyectos. El espacio laboral es uno de los que más contribuye al bienestar y la salud de las personas, ya que además de proporcionar acceso a ingresos monetarios, influye en el desarrollo personal, en el establecimiento de vínculos interpersonales y la incorporación de las personas a redes de contactos y relaciones sociales (Siegrist et al., 2004). En este sentido, no disponer de un empleo implica que las personas, además de carecer de una fuente de ingresos, ven dificultada la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía (SENADIS 2014).

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es una temática de interés creciente en América Latina. Pese a que distintos instrumentos internacionales han establecido esta inclusión como un derecho inherente de este grupo de la población, aún existen obstáculos considerables para que puedan insertarse en el mundo del trabajo remunerado (Gandarillas et al., 2014). Con todo, proveer las condiciones para garantizar el acceso al empleo es imprescindible para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, pues facilita el desarrollo de una autodeterminación efectiva, fortaleciendo sus relaciones sociales y su salud (Flores et al., 2014; Riaño-Galán et al., 2016).



Como se mencionó, la EBS 2021 reveló que el 23,3% de las personas con discapacidad que participan del mercado laboral se sienten insatisfechas con su empleo actual o con el último que tuvieron. Si bien esta es la dimensión en la que las personas con discapacidad presentan menor insatisfacción, la cifra sigue siendo preocupante: casi una de cada cuatro personas con discapacidad, incluso cuando logra insertarse en el mercado laboral, no siente satisfacción con su trabajo. Si bien los datos de la EBS 2021 no permiten determinar con precisión las razones tras este fenómeno, cabe especular que esto podría relacionarse con desventajas estructurales de este grupo respecto del resto de la población que pueden implicar dificultades para el pleno desarrollo profesional, como son el hecho de tener menor acceso a la educación, las diversas barreras ambientales que dificultan el acceso físico a los lugares de trabajo, o el menor acceso a capacitaciones laborales. Además, se enfrentan a barreras actitudinales relacionadas con situaciones de discriminación de diversa índole de forma continua (OIT, 2015).

En lo que respecta a las oportunidades que genera el empleo, en especial en términos de autonomía de las personas y que son relevantes para el bienestar, la encuesta consultó si el empleo les ha permitido a las personas: (i) tener conocidos para mejorar la empleabilidad; (ii) desarrollar sus habilidades; (iii) tener estabilidad financiera; (iv) compatibilizar el tiempo que dedica a la ocupación y a la vida personal y (v) lograr proyectos y cumplir metas.

A nivel de la población general, dentro de este conjunto de oportunidades, el desarrollo de habilidades es la que más se señala como presente en el último trabajo o en el actual (65,2%), diferenciándose del comportamiento del resto de las oportunidades evaluadas. La oportunidad menos observada es la de formar una red de contactos que apoye su empleabilidad futura, donde el 40,9% declara que el empleo se lo permite poco o nada.

En el caso particular de las personas con discapacidad que se encontraban laboralmente activas al momento de ser encuestadas manifestaron que el trabajo les ha posibilitado desarrollar sus habilidades (57,4%) y compatibilizar el tiempo dedicado a trabajar y el dedicado a familia y/o amigos (43,2%). Sin embargo, a pesar de esto, el trabajo actual no necesariamente permite a este grupo acceder a mejoras en su calidad de vida, en tanto, no les ha provisto de estabilidad financiera (43,0% declara que la posibilidad de tenerla es “poco” o “nada”), ni les ha permitido alcanzar proyectos o metas personales (37,5%). Más aún, el 56,7% manifiesta que su trabajo no le ha permitido contar con redes de apoyo para mejorar su empleabilidad, lo que se confirma al constatar que un 48,2% de las personas con discapacidad laboralmente activas no conocen a nadie que pueda ayudarles a conseguir un trabajo. Consistentemente, solo 3 de cada 10 personas en este grupo de la población creen poder acceder a un mejor empleo en los próximos 3 meses.

En tanto el trabajo les ha provisto en menor medida estabilidad financiera, alcanzar proyectos personales y articular redes para mejorar su empleabilidad. Los datos aquí destacados sugieren que, al menos en el plano laboral, las personas en situación de discapacidad enfrenan limitaciones en el desarrollo de su plena autonomía.

#### iv. Discriminación

A pesar de estos avances en el plano legal, aún existen grandes diferencias entre los niveles de empleo de las personas con discapacidad y el resto de la población económicamente activa, y quienes logran acceder a un trabajo deben enfrentar numerosos prejuicios y discriminaciones en los lugares

de trabajo (Colella y Stone, 2005; Goldman, Gutek, Stein y Lewis, 2006; Schur, Kruse, Blasi y Blanck, 2009), lo que reduce sustancialmente su calidad de vida (Baldrige y Swift, 2013).<sup>13</sup>

Pese a que entre los empleadores y en el público general persisten muchas creencias negativas respecto del desempeño de las personas con discapacidad en el mundo trabajo (Fundación ONCE, Red Mundial de Empresas y Discapacidad OIT 2019), muchas empresas han observado beneficios tangibles debido a la inclusión de personas con discapacidad, como se puede observar en el estudio realizado por el Foro Económico Mundial, cual demostró que las empresas más inclusivas<sup>14</sup> alcanzaron un “28% más de ingresos, duplicaron los ingresos netos y elevaron sus márgenes de beneficio económico un 30% de media durante el periodo de cuatro años del análisis” (Foro económico Mundial 2019).<sup>15</sup>

Pese a ello, el país aún tiene mucho que avanzar en esta materia. En la EBS 2021, a nivel nacional una de cada cuatro personas declara haber sentido algún nivel de maltrato durante el último año, en el caso de las personas con discapacidad que se encontraban participando en el mercado laboral, el 20,5% declaró haber recibido algún nivel de maltrato durante el último año. En ambos casos, el maltrato ocurre principalmente en el trabajo, en la calle y al interior de la familia. En el caso de la población con discapacidad que participa en el mercado laboral, casi un tercio de estas personas declaran que estas situaciones de maltrato ocurren principalmente en el trabajo (32,7%), seguido por los maltratos en la calle (23,6%) y al interior de la familia (20,8%). Consultadas respecto de las razones percibidas por las cuales se ha recibido maltrato, estas personas reportan como principal factor su condición de salud o discapacidad, seguido por su sexo y su edad.

#### v. Brechas entre valoración y logros de participación en del mercado laboral

Como se ha mencionado a lo largo de este documento, el trabajo es parte central en la vida de las personas, siendo un recurso estratégico que permite la movilidad social y es muy relevante para poder satisfacer necesidades y aspiraciones (OCDE 2011). Para indagar en este aspecto, la EBS 2021 levanta información respecto a la valoración que tienen las personas de ciertos atributos asociados al trabajo y la percepción de logro respecto a dichos atributos.

Así, la encuesta aborda siete atributos del empleo (actual o el último que se tuvo): (i) reconocimiento en el trabajo; (ii) beneficios laborales; (iii) flexibilidad horaria; (iv) acceso a teletrabajo; (v) posibilidad de ascender; (vi) tener buena relación con compañeros y (vii) recibir buen trato de la jefatura. Un primer elemento a considerar es que, en todos los atributos consultados, se presentó una brecha entre la valoración que las personas tienen de cada atributo y cuán presente consideran éstas que están en su empleo.<sup>16</sup>

Según la EBS 2021, en muchos casos, los atributos que más valoran las personas de un empleo no han estado presentes en su trabajo. A nivel nacional respecto de la valoración de las características que debiera tener un empleo, más del 90% de los y las trabajadores (as) valora el trato que debiesen recibir desde sus jefaturas, así como el tener una buena interacción con los compañeros, y contar

---

<sup>13</sup> Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 147-155.

<sup>14</sup> El foro considera a las empresas inclusivas a aquellas que presentan trabajadores con alguna discapacidad.

<sup>15</sup> Foro Económico Mundial, 2019 (solo en inglés). Lo que ganan las empresas al incluir a las personas con discapacidad.

<sup>16</sup> Al tratarse de preguntas con escalas Likert, se consideró como una característica prevalente cuando el entrevistado respondía al menos “bastante” respecto al ítem que se le consultaba.

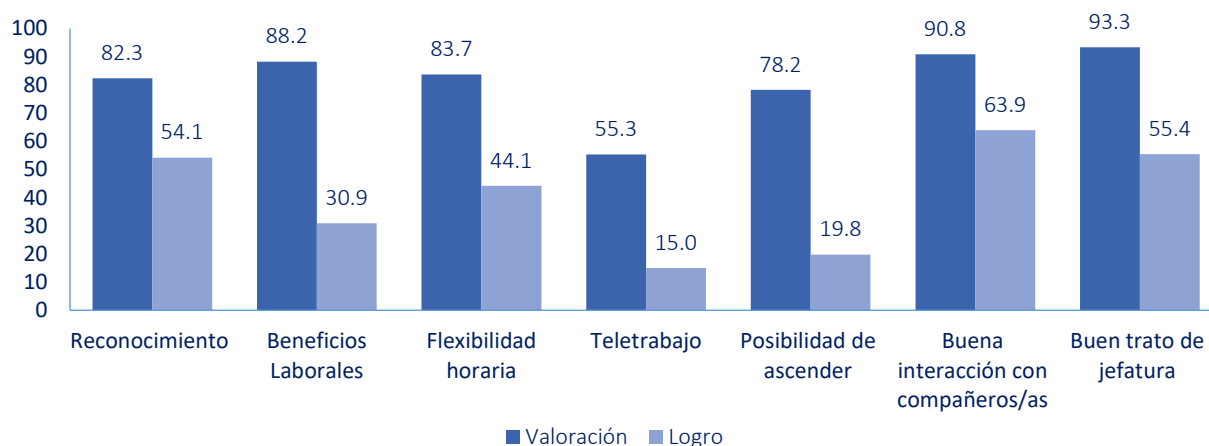
con beneficios laborales; siendo estos los tres atributos más valorados de un empleo. Por su parte, las principales brechas entre valoración y logros de la población general se presentan en los atributos relacionados con los beneficios laborales y la posibilidad de ascender.

Al estudiar las respuestas de las personas con discapacidad que participan en el mercado laboral, se constata lo siguiente: uno de los atributos más valorados y al mismo tiempo más presentes en la experiencia de las personas con discapacidad en el espacio laboral es la buena interacción con sus compañeros(as), valorada por más de un 90% de las personas y reconocida como presente en el empleo actual (o último empleo) en casi 64% de los casos (*Gráfico 4*). El buen trato por parte de la jefatura es también altamente valorado (93,3%), pero solo un 55,4% considera que ha sido una realidad en su trabajo. El tercer atributo más valorado (88,2%) es la posibilidad de acceder a beneficios laborales, sin embargo, solo una de cada tres personas con discapacidad laboralmente activas (30,9%) dice poder acceder a ellos. Similarmente, la posibilidad de ascender es valorada por casi 8 de cada 10 personas ocupadas, pero sólo 2 de cada 10 lo percibe como una posibilidad.

Finalmente, es importante mencionar que la pandemia por COVID-19 ha impactado de diversas formas el mundo del trabajo. Una de ellas es una acelerada tendencia a la digitalización del entorno laboral en muchos sectores, medida que resultó clave en la mitigación de contagios, así como en la recuperación económica de los países. Este nuevo escenario en el ámbito laboral trae oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo, también puede convertirse en una barrera (Fundación ONCE, Red Mundial de Empresas y Discapacidad OIT 2019).

La EBS 2021 aborda esta temática de avance tecnológico abordando la valoración del teletrabajo, en donde a nivel nacional, este atributo es valorado por el 63% de la población general, pero solo el 26,9% declara poder acceder a esta modalidad de trabajo. Por su parte, el *Gráfico 4* muestra que el 55,3% de las personas con discapacidad activas en el mercado laboral valora la posibilidad de teletrabajar, pero sólo el 15,0% tiene la posibilidad de acceder a esta modalidad de trabajo en su ocupación actual.

**Gráfico 4. Porcentaje de personas con discapacidad que participan del mercado laboral, según atributos del último o actual empleo.**



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2021, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

## V. Síntesis de resultados y comentarios finales

En este documento se ha analizado algunos resultados de la primera Encuesta de Bienestar Social 2021, de modo de dar cuenta de las condiciones de bienestar de las personas con discapacidad mayores de 18 años, en particular de quienes participan en el mercado laboral. El texto aporta información relevante respecto de una temática poco explorada en Chile, ayudando a comprender tanto la valoración que las personas con discapacidad tienen de diversos aspectos de su participación en el mundo del trabajo, como de sus logros percibidos y el bienestar asociado a esta.

Este bienestar no solo está asociado a la generación de ingresos o la estabilidad financiera que entrega el trabajo, sino también a la posibilidad de desarrollar habilidades, cumplir proyectos o metas y generar relaciones sociales y redes de apoyo. El trabajo se muestra, al menos potencialmente, como un mecanismo que puede contribuir en el proceso de inclusión social de las personas con discapacidad y, en consecuencia, mejorar sus niveles de bienestar y satisfacción con la vida.

Sin embargo, la evidencia aquí resumida indica, por un lado, que las personas con discapacidad conforman uno de los grupos de población que más insatisfecho se encuentra con su vida, junto a la población que se encuentra en situación de pobreza por ingresos. Además, en comparación con la población general, este grupo presenta menores niveles de educación, lo que se refleja a su vez en una insatisfacción con la educación lograda, a pesar de manifestar interés de continuar con sus estudios.

Por otro lado, en el ámbito laboral, este grupo de la población accede a trabajos remunerados en menor proporción que otros y la mayor parte de quienes sí lo hacen no logran obtener de su incorporación al mercado laboral todas las ganancias en bienestar que suelen estar asociadas al mundo del trabajo. Al igual que en otros grupos de la población, se observa que un porcentaje significativo de estas personas enfrenta situaciones de maltrato en el espacio laboral, con la particularidad de que muchas y muchos de ellos atribuyen estas situaciones a su condición de salud o discapacidad. En este sentido, al impacto positivo de la participación laboral sobre su bienestar y sus oportunidades de llevar una vida independiente y digna, se superponen situaciones en el trabajo que impactan negativamente el bienestar de las personas con discapacidad.

En el documento destacan los siguientes resultados generales, obtenidos del análisis de la EBS 2021 respecto de las personas con discapacidad de 18 años o más:

- **El 61,6% de las personas con discapacidad cuenta con un nivel educacional correspondiente a enseñanza media completa o menos**, y sólo un 9,5% declaró contar con educación superior completa.
- En términos socioeconómicos, **los quintiles I y II concentran el 54,5% de la población con discapacidad**.
- De las dimensiones analizadas, las que **mayor insatisfacción** le generan a la población con discapacidad es en primer lugar su nivel de ingresos (65,5%), seguida del nivel educacional alcanzado (49,6%), y finalmente su vida social (34,7%).
- El 45,4% de las personas con discapacidad que se encontraban participando del mercado laboral declararon tener **interés de seguir estudiando**. Sin embargo, el 52,9% de ellos manifestó tener pocas o nulas posibilidades de continuar con los estudios, siendo los factores que más influyen en esta percepción los relacionados a recursos económicos, tiempo disponible y condición de salud.

- El 20,5% de las personas con discapacidad que participaban en el mercado laboral manifestó niveles de **maltrato** durante el último año, de las cuales 3 de cada 10 declaran que esta situación de maltrato ocurre principalmente en el trabajo, siendo el motivo su condición de salud o discapacidad.
- El **atributo más valorado** por las personas con discapacidad en su empleo es la interacción con sus compañeros (90,8%), pero sólo cerca de un 64% de las personas reconoce que esta es satisfactoria en el actual o último empleo. A continuación se encuentra el buen trato de parte de la jefatura, valorado por un 93,3%, pero sólo un 55,4% considera que ha estado presente en su trabajo. Finalmente, la valoración de los beneficios laborales llega al 88,2%, sin embargo sólo el 30,9% dice tener acceso a ellos.

La información respecto a la perspectiva y la experiencia de vida de las personas con discapacidad en relación al ámbito laboral capturada por la EBS 2021 puede ayudar a generar nuevas soluciones que permitan abordar y garantizar una sociedad más equitativa para todos. Esto va en línea, por un lado, con la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo de 2019, que establece un marco claro para un enfoque centrado en las personas para dar forma a un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos y, por otro, con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que promueve un modelo en el que las personas con discapacidad son reconocidas como titulares de derechos humanos, activas en las decisiones que influyen en su vida y capacitadas para reivindicar sus derechos. Los actuales esfuerzos para la implementación de esquemas de protección social más inclusivos, así como el diseño y puesta en marcha de un nuevo Sistema Nacional de Cuidados, son avances significativos en esta dirección.

## Referencias

Alcover, C. M., Rodríguez, F., Pastor, Y., Fernández, J. J., & Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 147-155. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-psicologia-del-trabajo-las-370-articulo-crisis-economica-salud-bienestar-trabajadores-S1576596217300269#bib0065>

Arteaga, C.; A. Greibe; S. Pérez y R. González (2017). El significado del trabajo y el desafío del posicionamiento social en Chile. *Revista Austral de Ciencias Sociales*

Cazallas Alcaide, C. (2016). Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).

Centro UC Políticas Públicas (2017), 100 chilenos. Una experiencia para volver a contar (2017).

Dávila, D., & Malo, M. Á. (2015). Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad.

Dodge et al. (2012) The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*

Flores et al. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual.

Fundación ONCE y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT en el marco de la iniciativa Disability Hub Europe (2019). Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad.

Fundación ONCE y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT en el marco de la iniciativa Disability Hub Europe (2021). Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad.

Fundación Superación de la Pobreza, FUSOP (2010). Voces de la pobreza. Significados, representaciones y sentir de personas en situación de pobreza a lo largo de Chile.

Gandarillas, B. et al (2014). El efecto de la responsabilidad organizacional sobre las actitudes hacia la contratación de personas con discapacidad. *Universitas Psychologica*, Bogotá.

MDSF (2021) Principales resultados de la Primera Medición del Bienestar Social en Chile. Santiago: Ministerio de Desarrollo Social y Familia. [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/1ra\\_Medicion\\_del\\_Bienestar\\_Social\\_en\\_Chile\\_MDSF\\_.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/bienestar-social/1ra_Medicion_del_Bienestar_Social_en_Chile_MDSF_.pdf)

Mejía Valencia, N., & Pérez Uribe, M. (2020). Inclusión laboral: factores de éxito en la incorporación de personas con discapacidad: caso EPM, Colombia (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT)

OECD. (2011). *How's Life? (2020): Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-en>.

OECD (2020a). Focus on Latin American from the 2018 Risks that Matter Survey: Comparing Perceptions of Risks and Government Effectiveness Across Europe, Israel and the Americas, OECD. Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0f81365d-en>.

Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial (2011). Informe mundial sobre la discapacidad 2011. Organización Mundial de la Salud.  
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/75356>

OIT (2019) Declaración del centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.  
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-es/index.htm>

OIT (2020). Nota Informativa: COVID-19 y el mundo del trabajo. Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta de la pandemia.

ONU (2006), Asamblea General, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial (2011). Informe mundial sobre la discapacidad 2011. Organización Mundial de la Salud.  
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/75356>

PNUD (2017a). Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile. Santiago de Chile, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. Saúde e Sociedade.

Riaño-Galán et al., 2016. Calidad de vida e inserción socio-laboral de jóvenes con discapacidad.

SENADIS (2017). Discapacidad y trabajo en el contexto de ley 21.015.  
[https://www.senadis.gob.cl/pag/447/1729/otros\\_documentos\\_de\\_interes](https://www.senadis.gob.cl/pag/447/1729/otros_documentos_de_interes)

SENADIS (2014). Estudio de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en el estado.  
<https://www.senadis.gob.cl/documentos/listado/137/estudios-estadisticas-informes>

Siegrist et al., (2004) The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. Social Science & Medicine.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953603003514?via%3Dihub>

Stiglitz, Sen y Fitoussi (2009) Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.