LITORALPRESS

Fecha: 17-06-2025
Medio: El Divisadero
Supl. : El Divisadero
Tipo: Columnas de Opinión
Título: **Columnas de Opinión: ¿Por qué aún cuesta tanto incluir a personas con discapacidad en el trabajo?**

Pág. : 7
Cm2: 220,6

Tiraje: 2.600
Lectoría: 7.800
Favorabilidad: No Definida



Opinión

Valentina Moreno

*Directora ejecutiva Fundación Triangular*

# ¿Por qué aún cuesta tanto incluir a personas con discapacidad en el trabajo?

Pese a los avances legislativos y a un discurso cada vez más extendido sobre diversidad e inclusión, la inclusión laboral de personas con discapacidad sigue siendo una deuda en nuestro país. En nuestro territorio, Región de Los Lagos, los datos muestran con claridad la magnitud de esta brecha.

Según el III Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC 2022), en esta región solo el 40,7% de las personas adultas con discapacidad está ocupada, frente al 62,9% de la población sin discapacidad. Si consideramos la participación en el mercado laboral -es decir, quienes trabajan o están buscando empleo-, la cifra alcanza apenas un 43,5% en personas con discapacidad, comparado con un 68,5% en quienes no presentan discapacidad.

Estas cifras reflejan una desigualdad estructural que, lejos de deberse a la falta de motivación, responde a múltiples barreras que siguen dificultando la inclusión efectiva en el mundo laboral.

Lo que observamos en terreno confirma esta realidad. Las barreras no son solamente físicas: también son culturales, institucionales y sociales.

Persisten prejuicios que infantilizan a las personas con discapacidad, dudas sobre su productividad y temores infundados sobre los ajustes que podrían requerir. Todo esto genera entornos laborales poco preparados para acoger la diversidad de capacidades que existe en nuestra sociedad.

Muchas veces, la falta de inclusión no responde a mala voluntad, sino al desconocimiento. No todos los equipos de recursos humanos saben cómo adaptar un proceso de selección, implementar ajustes razonables o promover una cultura inclusiva de forma efectiva.

Por eso, es clave avanzar en formación y en el desarrollo de capacidades que permitan a las organizaciones generar espacios laborales accesibles, respetuosos y sostenibles para todas las personas.

La verdadera transformación requiere más que buenas intenciones: exige una coordinación real entre el mundo público y privado. Las políticas de inclusión no pueden quedar atrapadas en la burocracia ni depender solo del compromiso individual de algunas empresas. Necesitamos marcos regulatorios claros, incentivos efectivos y acompañamiento técnico para que la inclusión laboral deje de ser una excepción y se convierta en la norma.

Esto implica diseñar soluciones con enfoque territorial, evaluables y sostenibles, que respondan tanto a las capacidades de las personas como a las necesidades concretas de las organizaciones.

Incluir es posible, pero requiere poner la dignidad de las personas en el centro como principio fundamental para construir una sociedad verdaderamente justa y equitativa.