

Mercado laboral de las personas en situación de discapacidad

Autores

Catalina Buitrago
Andrés García-Suaza
Iván Daniel Jaramillo Jassir
Carlos Holguín
Julieth Rios
Bernardo Romero
Claudia Marcela Roza
Alexander Sarango Iturralde

Septiembre 2022

Introducción

Las personas como seres ocupacionales usan la ocupación como medio de participación social, de integración a la productividad y de realización personal. Para el caso de las personas con discapacidad, es el trabajo un recurso valioso para lograr autonomía, mejorar la calidad de vida y vivenciar la dignidad consagrada en la Convención Internacional de Derechos de las personas con discapacidad de 2006.

La definición de parte del Estado de la obligatoriedad de inclusión laboral de personas con discapacidad ha buscado principalmente el diseño de medidas para el acogimiento e implementación de ajustes razonables, que logren la equiparación de oportunidades, una remuneración justa y un trato social digno.

La noción de dignidad en personas con discapacidad ha surgido del modelo social, un movimiento que buscó otorgarle valor a las personas más allá de sus diferencias y de su productividad, en tanto se entiende que es la sociedad la que genera la discapacidad, por la discriminación que contiene más allá de las diferencias individuales o de las consecuencias físicas o mentales que una persona llega a tener. Así, el método de abordar la discapacidad se encuentra en la aplicación de los derechos humanos basados en la comprensión de la dignidad.

De esta manera, se consagra el trabajo como un derecho fundamental para las personas con discapacidad, un recurso para su inclusión, no obstante, las grandes dificultades en el acceso a empleos competitivos conllevan menores oportunidades de ser autónomos, de alcanzar una estabilidad económica y continuar ubicándolos como sujetos de especial protección, una condición que, aunque vela por los derechos, los sigue considerando moralmente como menos independientes.

El acceso a empleos competitivos sale del esquema de asistir socialmente a las personas y para avanzar en legitimar los derechos de las personas con discapacidad, normalizar

su existencia en los lugares de trabajo por encima de la visualización de casos exitosos aislados y de las políticas que generalmente se quedan en papel. Solo mediante el desarrollo de acciones estatales de educación social sobre la discapacidad, se realizarán cambios reales en el cumplimiento de este derecho. Es así como un trabajo digno llevará a esta población a adquirir condiciones de calidad de vida significativas desde el punto de vista material y desde el empoderamiento y control sobre la propia existencia.

La situación de desempleo que viven las personas con discapacidad los lleva a tener menores ingresos y por tanto menor poder adquisitivo, esto lleva a una cadena de perpetuación de la pobreza, por lo que sus familias tendrán menores niveles de educación y calificación para el empleo. Así la dupla pobreza discapacidad amplía la brecha de desigualdad y la falta de equiparación de oportunidades que se convierte en el ciclo permanente de su existencia. La baja empleabilidad de las personas está debida a sus escasos niveles de educación, limitado acceso a créditos para iniciar emprendimientos y elección de sectores productivos de limitada competitividad, que lleva a que como lo informa Naciones Unidas a que 7 de cada 10 personas con discapacidad se encuentren inactivas (sin buscar empleo o trabajar), desempeñándose en empleos informales que les restringen las oportunidades de cotizar dentro del sistema de seguridad social y por tanto alcanzar la participación necesaria para asegurar períodos de mayor vulnerabilidad en la vejez.

En un estudio realizado sobre la dignidad de las personas con discapacidad intelectual (Rozo, 2019) mostró las grandes dificultades de este grupo de personas para alcanzar una actividad productiva, debido a las barreras actitudinales frente a la inclusión laboral, la sobreprotección de las familias y el temor de las empresas a asumir un empleado con esta condición.

El trabajo como derecho fundamental para las personas con discapacidad representa la normalización dentro de la sociedad, la consideración real de la autonomía, el mejoramiento de las condiciones de vida y la dignificación de su existencia, por ello la aplicación de las políticas y legislaciones debe estar más allá de su proclamación y entrar en la aplicación.

Análisis de indicadores

Además de los problemas estructurales de reducción del desempleo y la informalidad, el mercado laboral colombiano también tiene trazados entre sus mayores retos la construcción de políticas de empleo inclusivo que grupo grupos de población que enfrentan barreras de acceso al empleo, como es el caso de las personas en condiciones de discapacidad. El rezago en este sentido también se ha evidenciado desde el punto de vista de medición, sin embargo, la versión más reciente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) incluye una batería de preguntas que permite una caracterización más detallada de la población en situación de discapacidad, permitiendo un mejor entendimiento de la magnitud de las barreras de acceso al empleo.

De acuerdo con los datos de GEIH, en Colombia 2,5 millones de personas se encuentran con alguna situación de discapacidad en 2022, de las cuales alrededor del 48% se encuentra en el rango de edad de 60 años o más, mostrando la relevancia de los aspectos de calidad de vida de los adultos mayores, lo cual también se relaciona con las discusiones recientes de los sistemas de cuidado. Además, entre este grupo etario, la mayoría de las personas son mujeres, un 56,7%. En estas cifras se revela también que un 10% de la población en condición de discapacidad corresponde a niños entre 0 y 4 años.

Tabla 1. Distribución etaria de personas con discapacidad en Colombia

Grupo de edad	2021			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
0-4	198.017	172.538	370.555	136.577	121.049	257.626
5-14	70.179	50.921	121.100	83.116	56.801	139.917
15-28	113.743	90.807	204.550	132.077	86.059	218.136
29-59	333.756	327.420	661.176	353.199	354.074	707.273

60 o más	466.404	608.799	1.075.203	533.542	701.026	1.234.568
Total	1.182.099	1.250.485	2.432.584	1.238.511	1.319.009	2.557.520

Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

Desde la perspectiva de política pública es importante conocer la demanda de los diferentes tipos de servicio y atención requerida por la población en condición de discapacidad. La GEIH contiene una caracterización detallada que permite desagregar el tipo de dificultad que presenta esta población. De este análisis se obtiene que existe una alta prevalencia de discapacidades tipo múltiple, un 35,3% del total de la población en condición de discapacidad. Las discapacidades con mayor prevalencia son la discapacidad física (dificultad para para hablar y realizar movimientos) y la discapacidad intelectual (dificultad para aprender, recordar, tomar decisiones por sí mismo), que sumado al anterior constituyen un 65% del total de la población en condición de discapacidad. En este mismo análisis se puede ver que no existen diferencias importantes en las condiciones prevalentes entre hombres y mujeres. Como se mostrará más adelante, existen barreras de acceso a educación y empleo entre esta población, lo cual muestra la necesidad de acciones orientadas a la atención y a facilitar su desarrollo personal y profesional.

Tabla 2. Tipos de discapacidad prevalentes en Colombia

Tipo de discapacidad	2021			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Física	289.989	351.055	641.044	331.471	431.902	763.373
Auditiva	90.894	73.600	164.494	107.946	80.594	188.540
Visual	195.129	257.941	453.070	193.432	246.420	439.852
Intelectual	109.255	99.816	209.071	108.583	95.403	203.986
Psicosocial	13.738	6.023	19.761	17.678	8.335	26.013
Sordoceguera	17.104	12.520	29.624	17.627	15.305	32.932
Múltiple	465.990	449.530	915.520	461.774	441.050	902.824
Total	1.182.099	1.250.485	2.432.584	1.238.511	1.319.009	2.557.520

Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

El nivel educativo es uno de los factores clave para la integración laboral de las personas con discapacidad, dado que, si hay una mayor formación y capacitación, mayores serán las probabilidades de encontrar un empleo, lo cual disminuye en cierto grado las barreras sociales a las que se enfrenta esta población (Observatorio de discapacidad física, 2015). De acuerdo con estimaciones de la GEIH 2022, el último grado más frecuente alcanzado por las personas con discapacidad es la primaria con un 40,6%, seguido de ningún grado de escolaridad con 23,04% (Ver Tabla 3). Conforme avanzan los grados en el nivel educativo de las personas con discapacidad, se evidencia que su participación es cada vez menor en comparación con las personas sin discapacidad. Lo anterior, se contrasta con el nivel técnico profesional y universitario, donde las personas con discapacidad tienen una proporción de 2,91% y 4,68% respectivamente, en comparación de las personas sin discapacidad donde tienen una mayor participación con 5,98% para nivel técnico profesional y 11,53% en el nivel universitario.

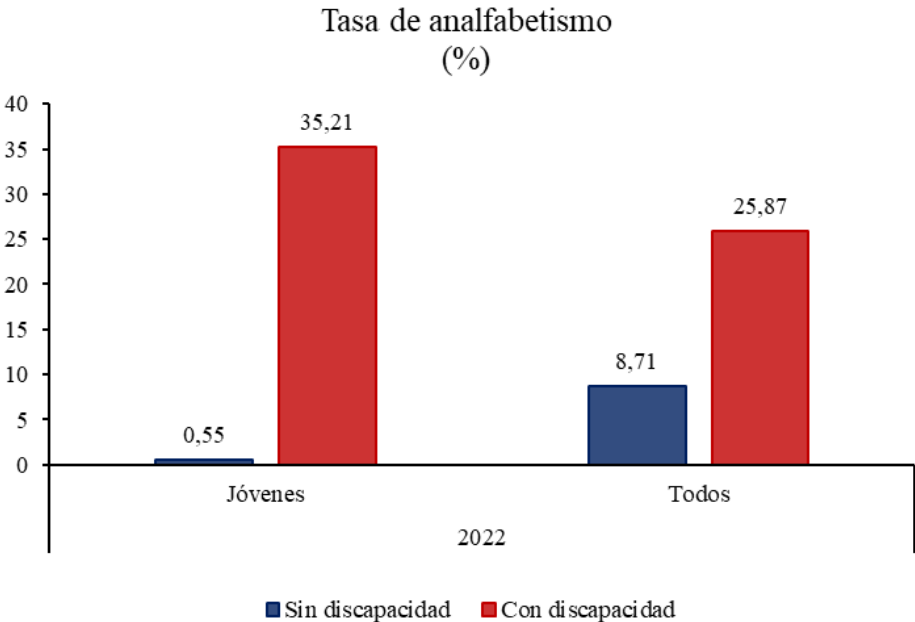
Tabla 3. Nivel educativo de personas con y sin discapacidad en 2022

Nivel de educación	2022	
	Sin discapacidad (%)	Con discapacidad (%)
Ninguno	5,32	23,04
Preescolar	2,76	1,64
Primaria	25,88	40,60
Secundaria	16,77	10,11
Media y normalista	26,00	14,44
Técnica profesional	5,98	2,91
Tecnología	2,81	1,19
Universitaria	11,53	4,68
Especialización	1,94	0,84
Maestría	0,91	0,46
Doctorado	0,10	0,072

Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

Cuando se analiza el analfabetismo para los jóvenes (18-29 años) y el resto de la población el panorama es preocupante, ya que se evidencia una brecha acentuada entre las personas con y sin discapacidad. En 2022, la tasa de analfabetismo para los jóvenes con discapacidad es de 35,21%, mientras que la tasa de analfabetismo para los jóvenes sin discapacidad es solo del 0,55%, es decir, hay una brecha de 34,66 p.p. (Ver Gráfica 1). Resulta similar la situación para el resto de la población con discapacidad con una tasa de 25,87%, en relación con las personas sin discapacidad que tienen una tasa de analfabetismo de 8,71%. Lo anterior, representa un problema de rezago educativo, estigmatización y falta de oportunidades para las personas con discapacidad, en especial los jóvenes que presentan mayores niveles de analfabetismo, los cuales no pueden acceder al mercado laboral de forma rápida por dichas barreras (Pineda Trujillo y Chapa García, 2018).

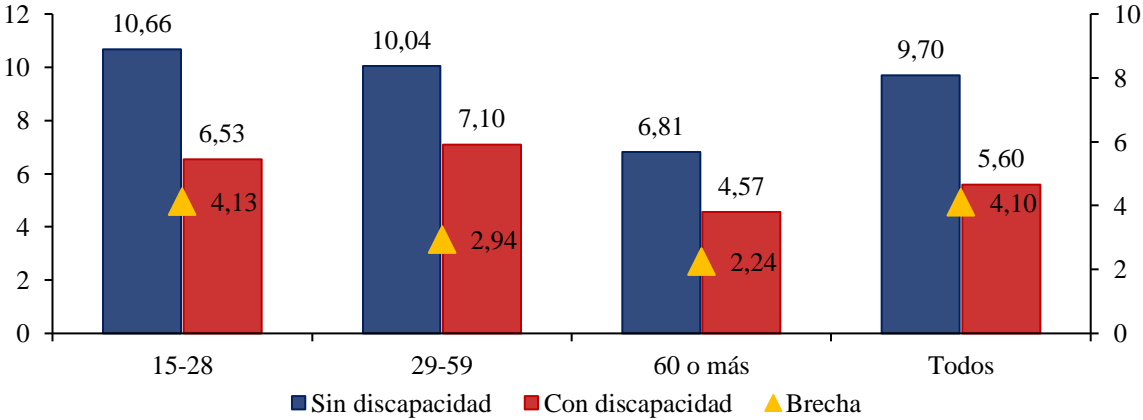
Gráfica 1. Tasa de analfabetismo en jóvenes y resto de la población con y sin discapacidad en 2022



Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

En cuanto al promedio de los años de escolaridad en la Gráfica 2, se evidencia que las personas sin discapacidad estudian más años que las personas con discapacidad. En general son 4,1 años de diferencia entre los dos grupos poblacionales. Asimismo, la brecha en el promedio de los años de escolaridad es persistente en todos los grupos de edad, aunque la mayor brecha se concentra en las personas de 15 a 28 años con 4,13 años, seguido de las personas entre 29 y 59 años con 2,94 años. Esto puede deberse a diferentes factores como la heterogeneidad de discapacidades donde unas impiden la formación escolar, así como las barreras del sistema educativo que no cuentan con profesores capacitados e instalaciones adecuadas para atender estudiantes con discapacidad, lo cual genera una deserción en esta población (Pineda Trujillo y Chapa García, 2018).

Gráfica 2. Promedio de años de escolaridad por grupo de edad en personas con y sin discapacidad en 2022



Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

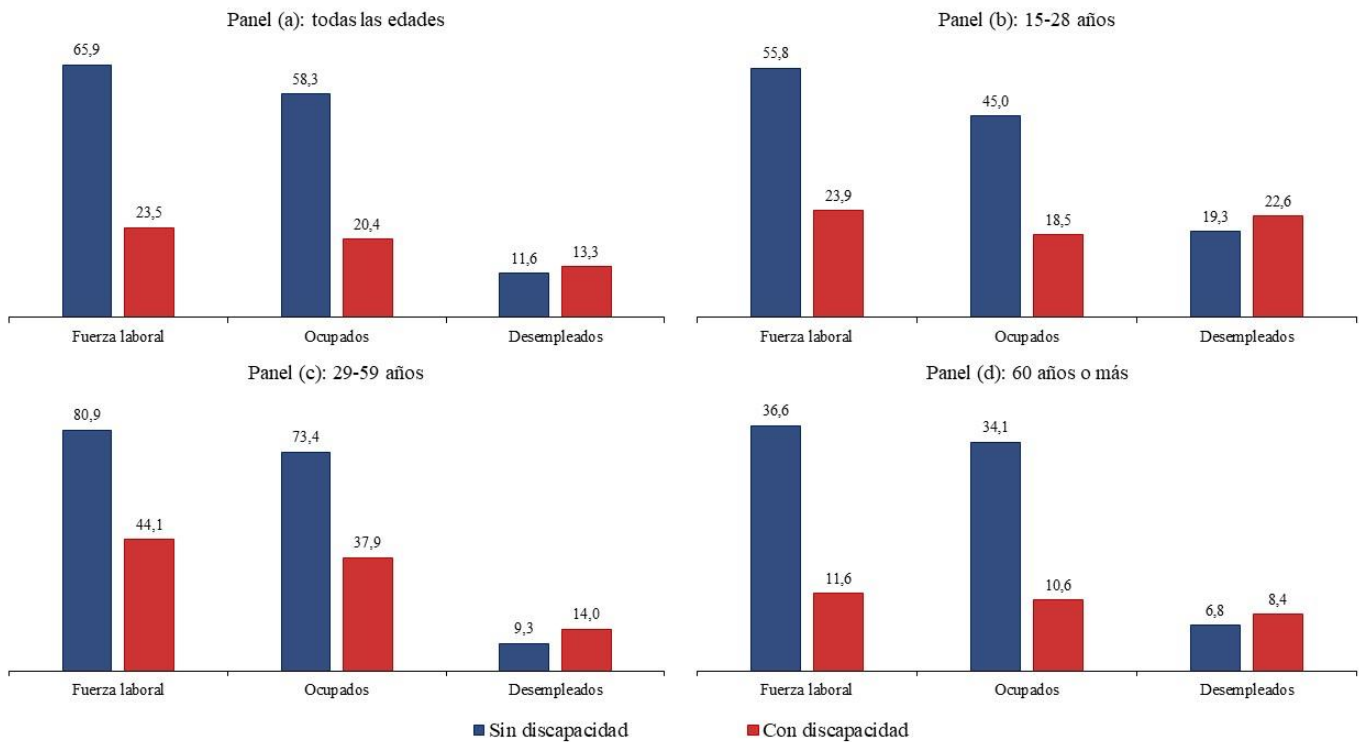
Al analizar los indicadores principales del mercado laboral (Gráfica 3), se puede evidenciar, en primera instancia, que las personas con discapacidad tienen menos probabilidad de hacer parte de la fuerza laboral (es decir, que están empleados o buscan empleo). En promedio, el 23,5% de las personas con discapacidad en edad de trabajar (mayores de 15 años) hacen parte de la fuerza laboral, en comparación con un 65,9%

de las personas sin discapacidad en edad de trabajar (Gráfica 3, Panel a); cifras similares para la población joven, en que la proporción de personas con discapacidad y sin discapacidad que hacen parte de la fuerza laboral es de 23,9% y 55,8% (Gráfica 3, Panel b). En contraste, la mayor proporción de fuerza laboral es en las personas grupo de personas entre 29 y 59 años, tanto para personas con discapacidad como personas sin discapacidad (Gráfica 3, Panel c), aunque persiste la gran diferencia en participación en el mercado laboral entre personas con discapacidad y sin discapacidad.

Por otro lado, las personas con discapacidad se emplean menos que las personas sin discapacidad. En general, el nivel de ocupación de las personas sin discapacidad duplica al nivel de ocupación de las personas con discapacidad. El nivel más alto de ocupación de las personas discapacitadas es en el grupo etario de entre 29 y 59 años con 37,9% (Gráfica 3, Panel c), mientras que el más bajo es en los de 60 años o más (Gráfica 3, Panel d), lo que sugiere que este grupo se encuentra en una doble desventaja en el mercado laboral debido a su condición de discapacidad y su edad. Es importante, como política pública, proporcionar el apoyo adecuado para que un mayor número de personas con discapacidad se empleen como ayuda para asignación de puestos de trabajos adecuados que se adapten a las necesidades, y adquisición de mayores habilidades y competencias.

En la misma línea, se observa que las personas con discapacidad presentan tasas de desempleo más altas que las personas sin discapacidad en todos los grupos etarios, en promedio su tasa de desempleo se sitúa en 13,3% frente al 11,6% de las personas sin discapacidad (Gráfica 3, Panel a). Las tasas de desempleo más altas se presentan en la población joven (Gráfica 3, Panel b) tanto para personas con discapacidad como personas sin discapacidad, y la mayor brecha en los de 29 a 59 años, en donde el desempleo de las personas con discapacidad supera por 4,76 p.p. al de las personas sin discapacidad (Gráfica 3, Panel c). La prevalencia de las altas tasas de desempleo de las personas con discapacidad puede traer efectos negativos en el mercado laboral en el futuro, ya que largo periodo de desempleo pueden conducir a muchas personas con discapacidad a la inactividad o a ocupaciones en el sector informal.

Gráfica 3. Indicadores principales del mercado laboral en 222



Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

La estructura ocupacional de las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad es muy similar (Tabla 4). La mayoría de las personas ocupadas, se desempeñan en ocupaciones de *trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados* (21,35% personas sin discapacidad y 22,79% personas con discapacidad) seguido de *ocupaciones elementales* (23,17% personas sin discapacidad y 27,01% personas con discapacidad). En las ocupaciones de *agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados; trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados; y ocupaciones elementales*, las personas con discapacidad se emplean más que las personas sin discapacidad. Esto se puede atribuir a que en estas ocupaciones las tareas requeridas para desempeñar el trabajo en esas ocupaciones pueden ser efectuadas con más facilidad por personas con discapacidad dada su condición.

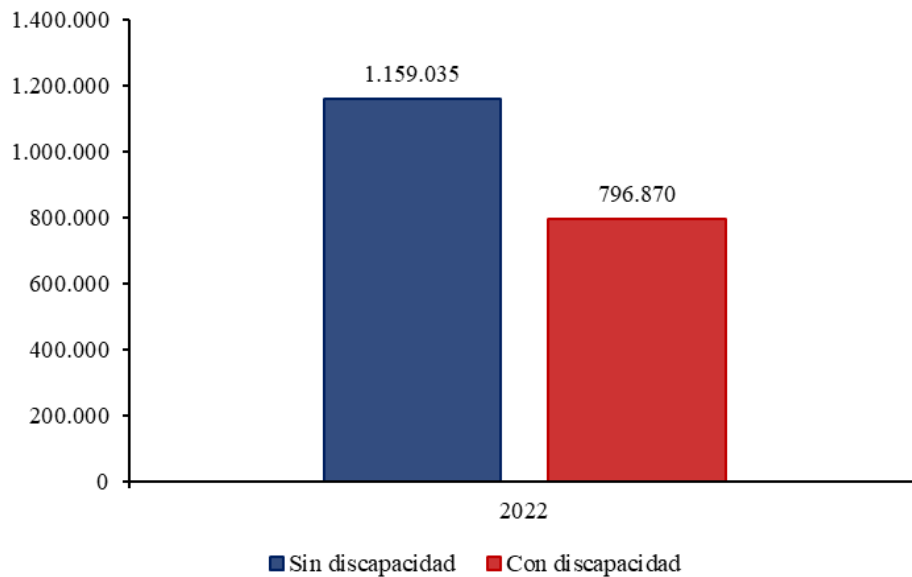
Tabla 4. Ocupación de las personas sin y con discapacidad para el 2022

Ocupación CUOC	Sin discapacidad (%)	Con discapacidad (%)
Fuerzas militares	0,14	0,11
Directores y gerentes	6,40	4,90
Profesionales, científicos e intelectuales	11,20	8,52
Técnicos y profesionales de nivel medio	6,68	4,50
Personal de apoyo administrativo	5,69	3,69
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados	21,25	22,79
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	6,45	9,30
Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	10,79	12,47
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	8,21	6,72
Ocupaciones elementales	23,17	27,01

Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

Al evaluar el nivel de ingresos para el año 2022, se obtiene que las personas con discapacidad recibieron un ingreso promedio mensual de 796.870 pesos colombianos, cifra alarmante al tener presente que el salario mínimo mensual en Colombia para el año 2022 es de 1.000.000 de pesos; es decir, el ingreso que recibe una persona con discapacidad equivale a un 79,69% de este. Por otra parte, las personas que no cuentan con ningún tipo de discapacidad obtuvieron un ingreso promedio mensual de 1.159.035 pesos colombianos. La diferencia es abismal, exactamente corresponde a 362.165 pesos (Ver Gráfica 4).

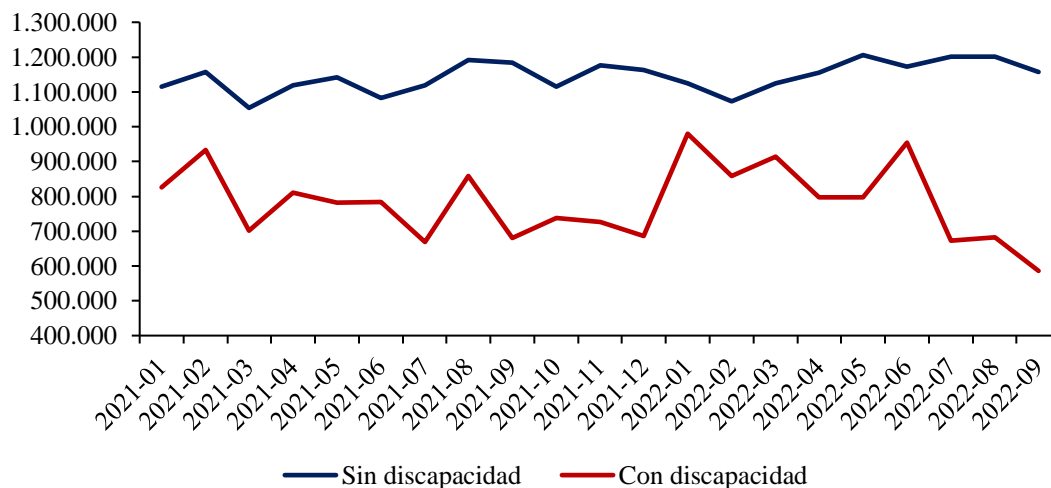
Gráfica 4. Ingreso promedio mensual para personas con y sin discapacidad para 2022



Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

Del mismo modo, al hacer un análisis del ingreso promedio de todos los meses desde enero del año 2021 hasta septiembre del año 2022, se obtiene que las personas con alguna discapacidad siempre recibieron un nivel de ingresos mucho más bajo a diferencia de las personas sin discapacidad. Vale la pena resaltar que entre los meses de enero y junio del 2022 se presentó un ligero aumento en el ingreso de las personas en situación de discapacidad (Ver Gráfica 5). Al analizar estos resultados, es inaudito el hecho de que a pesar de las mayores dificultades que presenta una persona con discapacidad para conseguir trabajo o hacer ciertas labores cotidianas al no contar con la infraestructura adecuada, se tengan que conformar con un salario mucho menor por su situación.

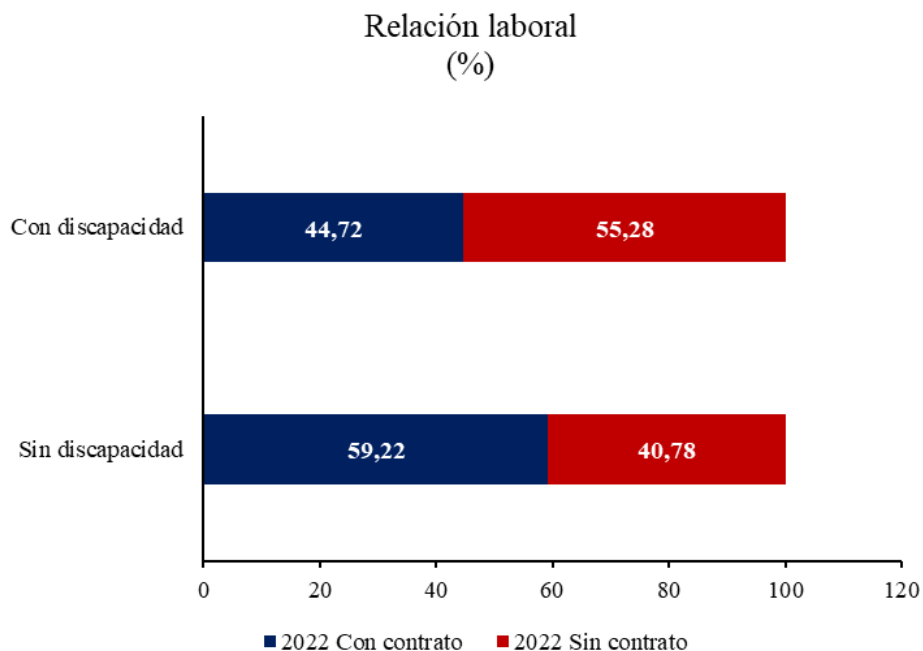
Gráfica 5. Serie de tiempo del ingreso promedio mensual para personas con y sin discapacidad



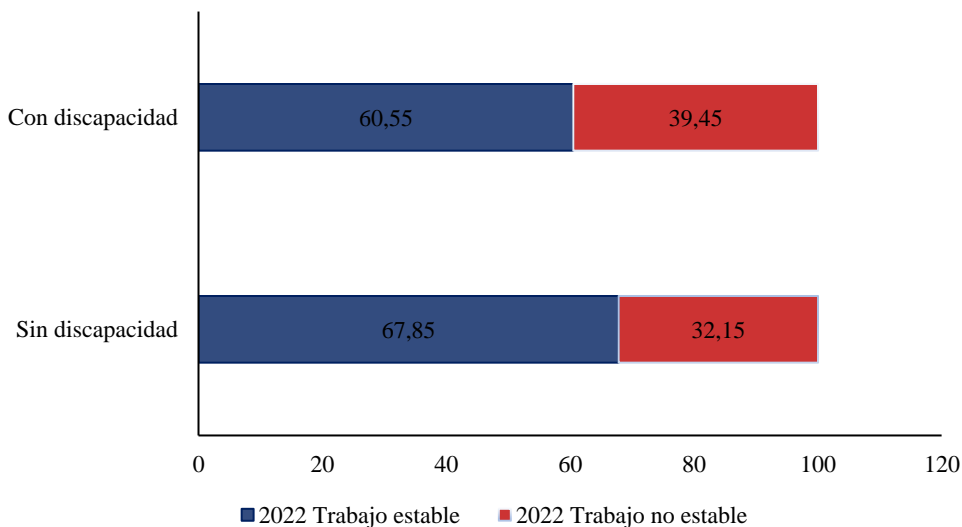
Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

En cuanto al tipo de contratación el 55,28% de personas en situación de discapacidad no tienen un contrato en sus trabajos comparado con el 40,78% de las personas sin algún tipo de discapacidad (Ver Gráfica 6). Este hecho y sumado a otras situaciones que se enfrentan en el mercado laboral tendría implicaciones sobre la percepción de estabilidad laboral que se evidencia en la Gráfica IV donde el 60,55% de las personas en situación de discapacidad perciben a su empleo como estable frente al 67,85% de las personas que no tienen discapacidad, estos eventos tienen a este grupo vulnerable en condiciones de trabajo menos favorables que su contrafactual inmediato, las personas sin discapacidad.

Gráfica 6. Tipo de contratación

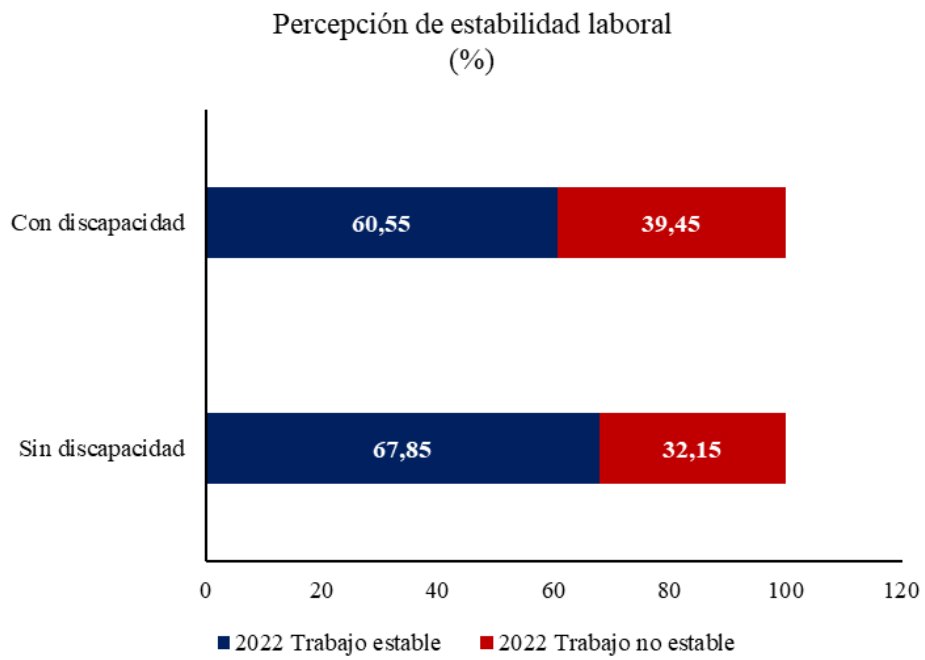


Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.



Por el otro lado, frente a la valoración subjetiva de la estabilidad laboral, el 39% de las personas en situación de discapacidad consideran que su trabajo no es estable (Ver Gráfica 7). Para el caso de los empleados sin discapacidad, su valoración es mucho más favorable, al 68% considerar que su trabajo es estable. Este resultado es coherente con el tipo de relación contractual que suelen sostener las personas que no se encuentran en situación de discapacidad.

Gráfica 7. Percepción de estabilidad laboral



Fuente: Cálculos propios basados en GEIH.

Referencias

Observatorio de discapacidad física (2015). El empleo de las personas con discapacidad. Monográfico No. 3. Barcelona, mayo 2015.

Pineda Trujillo, R. y Chapa García, J. (2018). Exclusión de las personas analfabetas en la vinculación laboral. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología 80, núm. 4 (septiembre-diciembre, 2018): 767-799. Ciudad de México. ISSN: 0188-2503/18/08004-02.