



Incidencia de la política pública de inclusión sobre el empleo de la población en condición de discapacidad en Colombia

Flor Maritza Delgado Gómez

Universidad Autónoma de Bucaramanga
Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
Maestría en Análisis Económico
Bucaramanga, Colombia
2022

Incidencia de la política pública de inclusión sobre el empleo de la población en condición de discapacidad en Colombia

Flor Maritza Delgado Gómez

Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de:

Magister en Análisis Económico

Director (a):

Ph.D. Giovanna Rodríguez García

Codirector (a):

MA. Yudi Adriana Gamboa Vesga

Línea de Investigación:

Economía Aplicada

Grupo de Investigación:

Dinámicas Sectoriales

Universidad Autónoma de Bucaramanga
Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
Maestría en Análisis Económico
Bucaramanga, Colombia
2022

En memoria de mi hijo Gianka, con su entusiasmo y valentía, me hizo consciente de los retos que enfrentan las personas con discapacidad, de su lucha por la aceptación, de su esfuerzo por que se les reconozcan sus talentos, sus capacidades y lo valiosos que son para la familia y la sociedad. Gracias a Dios por su vida y su legado.

“Está claro que la mayoría de las personas con discapacidad tienen enormes dificultades para sobrevivir cotidianamente, así también ocurre, para encontrar un empleo productivo o para realizarse personalmente. La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito”

Profesor Stephen W. Hawking

Agradecimientos

A Dios por la vida y las oportunidades que pone en mi camino. A mi familia que siempre ha estado presente en cada uno de los retos que decido tomar. A mis padres, Bernardino y Cecilia, por sus enseñanzas, apoyo incondicional y por la confianza que han depositado en mí. A mi esposo, Victor Hugo, por su inmenso amor y paciencia, quien siempre me apoya y anima para continuar sin desfallecer. A mis hijos Winston, Samir y Nicol, quienes me inspiran para ser mejor cada día.

A mi Directora de tesis, Ph.D. Giovanna Rodríguez García y a mi Codirectora, MA. Yudy Adriana Gamboa Vesga, por sus valiosos conocimientos, consejos, acompañamiento y dedicación durante las diferentes etapas de esta investigación.

Resumen

Incidencia de la política pública de inclusión sobre el empleo de la población en condición de discapacidad en Colombia

La población en condición de discapacidad (PcD) ha luchado por su reconocimiento como una población capaz de hacer su aporte a la sociedad y al crecimiento económico. Sin embargo, estas personas enfrentan diariamente barreras que les impide gozar de su derecho a un trabajo digno en igualdad de condiciones; por lo que las instituciones han visto en las políticas públicas y la legislación un recurso para facilitar su incorporación al mercado de trabajo. En este estudio, se analiza la incidencia de la política pública de inclusión social y laboral sobre este grupo poblacional en la probabilidad de estar ocupados, a partir de los datos de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) 2010 a 2020. Por medio de un análisis de cortes transversales en el tiempo, y la estimación de modelos logit, se identificaron las características individuales de la PcD que favorecen la probabilidad de incorporarse al mercado de trabajo, de acuerdo con características sociodemográficas y tipos de discapacidad. En este análisis se determinó que el género, la edad y la educación son aspectos significativos a la hora de contratar a una persona con alguna discapacidad; así mismo, se evidencia que las políticas públicas de inclusión han tenido un efecto positivo en la inserción laboral de estas personas. Aunque no se le pueden atribuir completamente los efectos positivos encontrados, si se reconoce cómo, a partir de la suscripción de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la probabilidad de ocuparse para la PcD mejoró notablemente. Pese a esto, aun se evidencian bajas tasas de ocupación para este grupo poblacional, por lo que se hace necesario la revisión de los programas de educación vocacional y la articulación con el sector productivo, de los incentivos a la formalización del trabajo y, sobre todo, un análisis sobre el conocimiento que tienen los empresarios sobre la ley de inclusión y los beneficios que esta otorga.

Palabras clave: discapacidad; mercado de trabajo; discriminación; inclusión; trabajo decente.

Clasificación JEL: J15; J18; J71

Abstract

Impact of the public policy of inclusion on the employment of the disabled population in Colombia

The population with disabilities (PwD) has struggled for recognition as a population capable of contributing to society and economic growth. However, these people face daily barriers that prevent them from enjoying their right to a decent job under equal conditions; therefore, institutions have seen in public policies and legislation a resource to facilitate their incorporation into the labor market. This study analyzes the impact of public policy for social and labor inclusion on this population group in the probability of being employed, based on data from the Quality of Life Survey (LCS) 2010 to 2020, logit models were estimated. By means of a cross-sectional analysis over time, the individual characteristics of the PwD that favor the probability of joining the labor market were identified; for this purpose, sociodemographic characteristics and types of disability were observed. In this analysis, it was determined that gender, age and education are significant aspects when hiring a person with a disability; likewise, it is evident that public inclusion policies have had a positive effect on the labor market insertion of these people; although the positive effects found cannot be fully attributed to them, it is recognized how, since the signing of Statutory Law 1618 of 2013, the probability of employment for PwD has improved significantly. Despite this, there is still evidence of low employment rates for this population group, so it is necessary to review the vocational education programs and the articulation with the productive sector, the incentives for the formalization of work and above all, an analysis of the knowledge that employers have about the inclusion law and the benefits it provides.

Keywords: disability; work market; discrimination; inclusion; decent job

Contenido

Contenido	VIII
Lista de figuras	IX
Lista de tablas	X
Introducción.....	1
Capítulo 1 Planteamiento del problema.....	3
Capítulo 2: Objetivos.....	5
2.1 Objetivo general	5
2.2 Objetivos específicos.....	5
Capítulo 3: Marco Teórico	6
3.1 Discapacidad.....	6
3.2. La discapacidad como causa de pobreza	9
3.3 Discriminación laboral por motivos de discapacidad.....	11
3.4 Discapacidad e inclusión social.....	14
Capítulo 4: Estado del Arte	17
Capítulo 5: Metodología.....	21
5.1 Enfoque de la Investigación.....	20
5.2 Datos y variables.....	26
5.3 Encuesta de Calidad de Vida – ECV.....	21
5.4 Método de estimación	33
Capítulo 6: Resultados.....	34
6.1 Evolución de las leyes de inclusión (Políticas Públicas).....	34
6.2 Situación de la PcD antes de la Ley 1618 de 2013.....	44
6.3 Situación de la PcD después de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.....	49
6.4 Efecto de la Ley 1618 de 2013 sobre la probabilidad de estar ocupados.....	52
Capítulo 7: Conclusiones y Recomendaciones.....	58
Bibliografía.....	61

Lista de figuras

Figura 1 Muestra de la ECV 2010 – 2020.....	25
Figura 2 Pregunta sobre limitaciones permanentes en ECV 2010 -2017.....	27
Figura 3 Pregunta sobre condición física y mental, en ECV2018 A 2020.....	28
Figura 4 PcD identificada entre 2017 y 2020 en Colombia	30
Figura 5 PcD por grupo etario.....	49
Figura 6 Efectos marginales de la ley – Cambio en las probabilidades	54
Figura 7 Cambios en los odds ratio por año para PcD	55

Lista de tablas

Tabla 1 PET según género y condición.....	25
Tabla 2 Creación de la variable dependiente "ocupados"	26
Tabla 3 Agrupación por tipo de discapacidad.....	29
Tabla 4 Población en Condición de Discapacidad en Colombia	29
Tabla 5 PcD según tipo de discapacidad y género.....	30
Tabla 6 Creación de la variable independiente "casado"	31
Tabla 7 Normograma de discapacidad para la República de Colombia - Derecho Internacional	35
Tabla 8 Normograma colombiano para el reconocimiento de la PcD	39
Tabla 9 Normas sobre trabajo en procura de la inclusión laboral de la PcD colombiana	41
Tabla 10 Porcentaje de vinculación de PcD en entidades públicas.....	44
Tabla 11 Población en edad de trabajar y ocupados	49
Tabla 12 Población ocupada según su condición.....	50
Tabla 13 Nivel educativo de la población colombiana	51
Tabla 14 Estadística del Rol que desempeñan los colombianos en el trabajo	52
Tabla 15 Determinantes en la Probabilidad de Ocupación de la PcD - efectos fijos por año	53
Tabla 16 Efecto de la Ley 1618 en la Probabilidad de Ocupación de la PcD.....	57

Introducción

A nivel mundial existe una preocupación por reivindicar los derechos de la población en condición de discapacidad (en adelante PcD). Es por esta razón que alrededor del mundo se ha promulgado una amplia legislación al respecto, tanto en el ámbito nacional como a nivel supranacional (Buenahora, 2020) y (Mercado García et al., 2013). Todo este acervo legislativo surgió, en cierta medida, porque la población con este tipo de condición ha quedado excluida del mercado laboral; en virtud de las características y condiciones de los puestos de trabajo existentes, lo cual ha limitado su participación.

El concepto de Discapacidad ha cambiado a través de las diferentes épocas del tiempo, las culturas y la historia. En la actualidad el concepto de discapacidad, bajo el enfoque de los derechos humanos y sociales, se entiende desde la interacción de las personas que presentan alguna característica particular, las cuales pueden dificultar la realización de algunas actividades y si está o no acompañada de restricciones en la participación, frente a las diferentes barreras tanto físicas como actitudinales y cómo son enfrentadas y superadas (Vallejo, G.; Hernández, M. y Posso, 2017). Esto puede llevar a que las personas con discapacidad accedan a los diferentes entornos de la vida económica y social, que les permita disfrutar a una buena calidad de vida y la de su familia.

En este sentido, en Colombia desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, se reconoce a las personas en condición de discapacidad como un grupo especial, que requiere de políticas públicas que permitan la inclusión social y laboral digna en igualdad de oportunidades (P. Hernández et al., 2010). Sin embargo, la baja generación de ingresos por la disminución en su capacidad para trabajar ha permitido que este grupo poblacional vea degradados sus índices de bienestar y pueden ser susceptibles a ser excluidos de los diferentes ámbitos de la vida; por lo que las personas con discapacidad son más propensas a caer en dependencia y pobreza (Beltrán, 2013).

Con la Ley 361 (1997), se estableció un marco jurídico sobre protección, asistencia y prestación de servicios para las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, por el corto alcance y poco avance con respecto a las necesidades de esta población, surgieron normas y regulaciones adicionales, entre estas, la Ley Estatutaria 1618 de 2013. Esta ley es importante debido a que busca el pleno ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad, haciendo especial énfasis en las medidas que garanticen su efectivo derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, acciones afirmativas y medidas de inclusión (Espinosa, 2016).

En esta investigación se analizó el efecto de esta política, que incluye las leyes 361 de 1997 y 1618 de 2013 y, sobre la empleabilidad de la PcD, así como los factores que favorecen la probabilidad de inclusión en el mercado de trabajo. Para tal fin se utilizaron los datos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida - ECV y se estimaron modelos Logit.

Capítulo 1 Planteamiento del problema

El trabajo digno y formal es positivo para el ser humano, porque le da la oportunidad de gozar de un mejor nivel de vida para satisfacer sus necesidades de consumo y la de su familia. En concordancia con Somavía (2014), el trabajo dignifica; pues a través de él, las personas pueden hacer su aporte productivo a la sociedad y favorecer el desarrollo de sus propias capacidades.

Sin embargo, cuando las personas presentan alguna condición de salud o algún tipo de limitación física o cognitiva, se ve afectada su posibilidad de participar en el mercado laboral. Como lo han señalado Hernandez, J. y Cruz (2006), las personas en situación de discapacidad eventualmente son excluidas, impidiendo su participación y reduciendo su oportunidad de obtener los beneficios de tener un empleo formal, obligándolos a vivir en condiciones de dependencia económica.

No obstante, este grupo poblacional, tendría mayor participación en el mercado laboral, si los puestos de trabajo fueran acondicionados a sus necesidades y características particulares. Aprovechando los avances tecnológicos, es posible reducir los grados de incapacidad y dependencia de la PcD, permitiéndoles ser más autónomos y productivos (Hernandez, J. y Cruz, 2006). Es así que, se puede considerar que, para la economía, estas personas podrían representar una productividad potencial que está desutilizada y un factor que podría contribuir al crecimiento económico.

En Colombia, el DANE (2019) ha identificado que el 7,1% de la población total es PcD y más de la mitad de esta población, está en edad y condiciones para trabajar. Sin embargo, se ha registrado que tan solo el 15% de la PcD está trabajando, y de estos el 71% trabaja sin un contrato laboral (Minsalud, 2019). Estas cifras muestran que estas personas presentan una muy baja participación en el mercado de trabajo.

Debido a la alta tasa de desempleo y las diversas limitaciones a las cuales se enfrenta la PcD, el gobierno nacional ha adoptado estrategias de inclusión social y promoción de la

empleabilidad. Para ello, se han implementado diferentes normativas entre las cuales se destaca la Ley Estatutaria 1618 del 2013 o “Ley de Inclusión”, de gran importancia por su enfoque en la inclusión social y laboral de la PcD. Esta reglamentación nace con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

Estas normativas no solo regulan la inclusión laboral, sino que promueven la generación de empleos formales y dan incentivos a las empresas. Sin embargo, aún no se ha determinado el efecto que ha tenido la Política Pública de Inclusión en la empleabilidad de la PcD, reduciendo la posibilidad de formular y efectuar los ajustes pertinentes a esta política. De aquí surge la necesidad de determinar ¿Cuál ha sido el efecto, que ha tenido la Política Pública de Discapacidad, en la inclusión de la PcD en el mercado laboral en Colombia?

Capítulo 2: Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar el efecto de la política pública de inclusión social y laboral sobre la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad en Colombia, entre los años 2000 y 2020, a través de un modelo logit.

2.2 Objetivos específicos

Describir la evolución de la política pública de discapacidad desde el año 2000 hasta el 2020, por medio de revisión documental, para el conocimiento de sus alcances y sus limitaciones en la PcD colombiana.

Determinar las características individuales de la PcD que influyen en la probabilidad de estar empleado, a través de un análisis estadístico descriptivo entre los años 2010 y 2020.

Evaluar el efecto de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 en el empleo de las personas en condición de discapacidad, entre los años 2010 y 2020, por medio de un análisis de cortes transversales en el tiempo.

Capítulo 3: Marco Teórico

Las personas con discapacidad se pueden definir como aquellas personas que sufren algún tipo de deficiencia física, intelectual o sensorial que limita sus capacidades, pero no se las impide (González, 2008a). Este concepto, así como su relación con los índices de pobreza y la inclusión laboral son descritos en este capítulo.

3.1 Discapacidad

El concepto de discapacidad ha evolucionado histórica y culturalmente. En su última evolución, se pretende sensibilizar a la sociedad sobre la condición real que se experimenta al estar discapacitado, sin vulnerar su dignidad y brindar la atención adecuada y pertinente (M. Hernández, 2015). La discapacidad se ha estudiado desde diferentes enfoques, los cuales reconocen que esta condición afecta la participación de las personas y la prioridad de brindar alternativas que reduzcan este riesgo.

Las personas con discapacidad, a través de los tiempos han sido identificadas con expresiones como discapacitados, minusválidos, incapacitados, inválidos, entre otras; de modo que, estas personas fueron etiquetadas por la condición que presentaban (Malo, 2007). Sin embargo, al considerar que la persona es sujeto de derecho y obligaciones, se antepuso la palabra “persona” concientizando a la sociedad que, al referirse a una persona y su condición de discapacidad, no se le puede minimizar o definir (ONU, 2006). Así lo ha considerado la OMS, pues sus clasificaciones se basan en la premisa que “la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no un identificador único de un grupo social” (García, C. E., 2001).

Discapacidad es un término general que abarca diferentes conceptos como las deficiencias, las limitaciones y restricciones físicas y mentales. Estas no son claramente identificables para el común de la gente, lo que ha permitido generalidades al referirse a estas personas y su condición.

De acuerdo con lo indicado por la OMS (2001), las discapacidades o deficiencias se definen, comparándolas con la forma en que se espera que una persona sin esa condición de salud pudiera llegar a realizarlas. Al hablar de deficiencias, se hace referencia a aquellas pérdidas o anomalías temporales o permanentes, que afectan una estructura o función corporal, esta puede ser anatómica, fisiológica o psicológica y que no le impide a una persona realizar cualquier actividad cotidiana. Las limitaciones en la actividad afectan el desempeño, dificultando la ejecución de acciones o labores. Las restricciones de la participación, se han precisado como problemas para participar en situaciones vitales, desde las actividades esenciales como el aprendizaje básico hasta las más complejas como la interacción personal o el empleo (OMS, 2001).

A pesar de haberse promovido el uso de expresiones más amigables e inclusivas, al referirse a las personas en condición de discapacidad, no se ha afianzado un cambio en la forma de pensar de las personas respecto de la condición de discapacidad. En la actualidad, términos que suponen falta de capacidad o aptitud, tales como inválidos, incapacitados, minusválidos, siguen siendo utilizados, afectando la forma en que la sociedad y la familia perciben la conciencia, la libertad y la capacidad de decisión de las personas con discapacidad (Vallejo, G.; Hernández, M. y Posso, 2017)

De acuerdo con Vallejo, G.; Hernández, M. y Posso (2017), cuando se habla de “personas en condición de discapacidad”, se hace referencia a aquellas personas que presentan, a largo plazo, deficiencias de diferente índole (intelectuales, físicas, mentales o sensoriales) y que al interactuar con barreras, estas puedan impedir su plena y efectiva participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Concluyendo que, la discapacidad es lo que ocurre, cuando las necesidades funcionales de una persona no son tenidas en cuenta por el entorno físico y social en el que vive, poniéndolas en una situación de desventaja e inequidad.

Y es así, como el concepto de discapacidad ha sido abordado desde diferentes perspectivas. El enfoque médico, ha definido a este grupo poblacional, en torno a sus requerimientos de atención médica especializada y de rehabilitación; lo cual ha dado paso al modelo de la

caridad, en el que se afirma que la PcD por su condición de vulnerabilidad, es susceptible de recibir apoyos sociales y económicos (Hernández, M. 2015)

De otro lado, desde la perspectiva jurídica, se concibe a la persona con discapacidad como un concepto indeterminado, centrándose en la inexistencia de apoyos o ayudas necesarias para superar las barreras sociales que padecen las personas con deficiencias permanentes, las cuales restringen la capacidad jurídica de la PcD (García Garnica & Rojo Álvarez-Manzaneda, 2014).

Basado en estos preceptos y fortalecido con la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, nace el enfoque de los derechos humanos y sociales (ONU, 2012). Desde este enfoque, se da claridad respecto a las limitaciones, reconociendo los obstáculos sociales, culturales y económicos que la PcD enfrenta y que no son inherentes a vivir con una discapacidad. Este enfoque reconoce la vulnerabilidad social de las personas con discapacidad y las condiciones de desigualdad y discriminación a las cuales están expuestas, principalmente en temas de salud y empleo.

La dificultad para obtener ingresos es una de las primordiales desventajas que enfrenta la PcD, “lo que hace que este grupo poblacional se cuente dentro de los seres humanos más pobres y desatendidos del mundo” (Gomez, Restrepo, Gañan, & Cardona, 2018).

García (2011) sugiere que: “no será la normalización de la persona con discapacidad, sino la normalización de la sociedad, para hacer frente a las necesidades de todas las personas”, ya que resolver las barreras impuestas a la condición de discapacidad es una responsabilidad social de todos. En concordancia, De Fuentes (2016) señala a la discapacidad como una realidad social y jurídica, la cual cuenta con una sólida tradición científica.

En este documento, se usa la definición dada por el enfoque de los derechos humanos y sociales, el cual constituye el primer peldaño en el desarrollo e implementación de políticas, que buscan dar oportunidades a este grupo poblacional, promoviendo la equidad. De aquí lo importante de resaltar la responsabilidad del Estado y la sociedad, en procura de condiciones

de igualdad de oportunidades, que garantice a la PcD, el acceso a los bienes económicos, sociales y culturales (Hernandez, J. y Cruz, 2006).

Esto se logra, a través de actividades de divulgación, concientización y sensibilización en la comunidad laboral, en torno a los mecanismos de inclusión laboral y los servicios de intermediación laboral, con los ajustes que certifiquen ambientes laborales inclusivos y accesibles, que materialicen la no discriminación y garanticen el pleno ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad, de acuerdo con los conceptos dados por Minsalud, 2018 y Mintrabajo, 2020.

Como se ha indicado, el tema de la discapacidad se ha abordado desde diferentes perspectivas, reconociendo a la PcD sus derechos y sus necesidades. Con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se incita a la ONU y los países miembros, a que inicien una tarea conjunta para tomar las medidas pertinentes, que aseguren el reconocimiento a la igualdad de derechos y oportunidades de este grupo poblacional, principalmente el acceso a un empleo digno que les permita mejorar su calidad de vida (Gavarito, 2014).

3.2. La discapacidad como causa de pobreza

La pobreza se manifiesta como privación en la vida de las personas, que implica falta de bienestar y de oportunidades para vivir de manera tolerable (Martínez, 2013). La pobreza tiene carácter multidimensional, en el cual intervienen varios factores, entre los cuales, se cuenta la discapacidad como una de sus causas (Banco Mundial, 2001).

La discapacidad se considera un fenómeno socioeconómico, las personas en condición de discapacidad tienen limitada su capacidad para trabajar y, por ende, tienen mayor probabilidad de pérdida laboral, disminución de ingresos y bajos índices de satisfacción y bienestar (Beltrán, 2013).

Un factor contextual de la condición de discapacidad es la pobreza extrema. Un alto porcentaje de la población en discapacidad percibe ingresos inferiores

al valor de una canasta básica de alimentos (Beltrán, 2013). Por esto, es de gran importancia que las instituciones y las políticas públicas promuevan la igualdad y el cierre de brechas, no solo como un compromiso ético, sino porque las brechas y rezagos sociales tienen impactos negativos en la productividad, la fiscalidad, la sostenibilidad ambiental y el acceso al conocimiento. Así lo ha puntualizado Mintrabajo (2020) al señalar que la desigualdad es ineficiente y constituye un obstáculo al crecimiento, al desarrollo y a la sostenibilidad.

Las personas con discapacidad suelen ser más pobres que las no discapacitadas con ingresos similares, debido a los costos adicionales que generan en atención médica, la adquisición y mantenimiento de los dispositivos de ayuda y la asistencia individual (OMS, 2011). También ha señalado que la rehabilitación es un mecanismo que ayuda a potenciar al máximo la capacidad de vivir normalmente y reforzar la independencia de la PcD. Sin embargo, la pobreza impide que estas personas tengan un oportuno y adecuado acceso a la rehabilitación.

En muchos países, menos de la mitad de la población, recibe la rehabilitación médica que requiere, debido a los insuficientes servicios de salud y solo un pequeño porcentaje puede acceder a los dispositivos de ayuda necesarios, como sillas de ruedas, audífonos, entre otros (Paris, 2017). Esto a su vez, dificulta aún más, las posibilidades de acceder a oportunidades laborales formales, que les brinde los ingresos necesarios para su sustento y el de su familia.

Otro determinante de la pobreza en la PcD radica en que una porción significativa, son población vulnerable. Frecuentemente son víctimas de la violencia o del conflicto armado, los cuales los ha llevado a habitar en regiones o sectores marginados y empobrecidos, disminuyendo las posibilidades de incorporarse efectivamente al mercado de trabajo y obtener los beneficios que este ofrece (Hernández-Jaramillo & Hernández-Umaña, 2005).

En Colombia se ha identificado que, la PcD tiene menos probabilidad de acceso a un empleo formal, digno y equitativo, que les garantice la oportunidad de ser independientes, capaces de generar ingresos que contribuyan al goce de un nivel de vida aceptable (DANE, 2020). En consecuencia, al presentar mayores tasas de desempleo e inactividad económica, las personas

en condición de discapacidad, están en mayor riesgo de una escasa protección social, la cual es clave para reducir la pobreza extrema (Somavía, 2014).

Los datos ponen de manifiesto que, las personas en condición de discapacidad presentan los niveles más bajos de educación, de ingresos y de capacidad de ahorro, en comparación con el resto de la población, restringiendo aún más su situación económica (Hernández-Jaramillo & Hernández-Umaña, 2005). En concordancia, la ONU (2012) señala que la condición más difícil por la cual atraviesa la PcD, es la falta de acceso a recursos como el empleo. En consecuencia, las personas con discapacidad no solo presentan tasas desproporcionadamente altas de pobreza, sino de exclusión social.

Para superar el círculo de la pobreza, se ha identificado que, uno de los factores que puede contribuir es la educación. Tener un mayor nivel educativo, ofrece mejores posibilidades para acceder al mercado de trabajo. En todos los países se ha disminuido el número de analfabetos absolutos. Sin embargo, en América Latina aún hay un alto índice de personas que no cuentan con las competencias mínimas, necesarias para insertarse en la sociedad actual del conocimiento y acceder a puestos de trabajo dignos y productivos (Blanco, 2006).

En concordancia con Viñas (2019), la inclusión real y efectiva de las personas en condición de discapacidad, se logra adquiriendo un mayor nivel formativo, el cual puede llegar a ser la principal herramienta para romper la relación directa entre la discapacidad y la pobreza.

3.3 Discriminación laboral por motivos de discapacidad

La Procuraduría General de la Nación (2015) ha expresado su preocupación, al advertir que, en el ámbito laboral, la discriminación como desconocimiento del principio de igualdad, se presenta con mayor frecuencia bajo las formas de discriminación por género, por orientación sexual y por discapacidad. Esas tres clases de discriminación comúnmente se presentan cuando se pretende acceder a un cargo y cuando se lleva a cabo la asignación salarial.

De otro modo, la discriminación laboral que afecta a la PcD, se ha identificado en cuatro aspectos principales, de acuerdo con lo observado por Baquero, J., Guataquí, JC., y

Sarmiento, L. (2000). La discriminación salarial, en la cual una persona con discapacidad gana menos que una persona sin discapacidad, con la misma cualificación o productividad. Discriminación de empleo, se evidencia en las tasas de desempleo diferencial entre grupos sociales, principalmente se ha identificado que, la PcD presenta mayores tasas de desempleo que las personas sin discapacidad (García, A. H., & García, 2014). Discriminación ocupacional, en donde las personas con discapacidad presentan restricción en el acceso a mejores cargos o posibilidad de ascenso dentro de las organizaciones. Y la discriminación laboral en la adquisición de capital humano, la PcD presenta mayor dificultad para acceder a mejores niveles educativos y de entrenamiento (Navarro-España et al., 2015).

Si bien existe un avance significativo en el reconocimiento de los derechos y la igualdad de las personas en condición de discapacidad, aún es notoria la existencia de barreras con las cuales se enfrenta este grupo poblacional. Que pueden constituirse en un impedimento para participar equitativamente, vulnerando su derecho a participar en actividades productivas (Buenahora et al., s. f.). Esta discriminación está basada en el rechazo, el miedo o el desconocimiento de la condición de discapacidad (Jiménez Lara, Antonio y Huete García, 2014).

Aunque se han visto logros en la adecuación de los lugares de trabajo y eliminación de barreras físicas, Jiménez y Huete (2014) resaltan que, aún persisten dificultades en la comunicación y el lenguaje. Así, como barreras en el acceso a algunos espacios dentro de las organizaciones, la asignación de tareas e incluso, el diseño de algunos productos, servicios o bienes, los cuales no han sido concebidos teniendo en cuenta las necesidades de este grupo poblacional.

En general, las personas con discapacidad perciben la discriminación en diferente grado, directa o indirectamente, en distintas situaciones cotidianas. Jiménez Lara y Huete García (2014) catalogan la búsqueda de empleo, como la principal situación en la cual se evidencia un mayor grado de discriminación. En concordancia, la OIT (2014) ha señalado que, el derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado para las personas con discapacidad,

en particular para las mujeres, quienes enfrentan enormes barreras actitudinales, físicas y de la información.

Por otra parte, se ha observado que, las personas en condición de discapacidad son calificadas como una población muy protegida por la ley. Esta situación hace más complejo el manejo de estas personas dentro de las organizaciones, ya que, el proceder jurídico ante una eventual dificultad en el proceso de contratación es considerado de alto riesgo. Estas barreras que se han formado alrededor de la PcD, han permitido que algunas empresas se limiten en la contratación de estas personas (Manzanera Román et al., 2019).

Un aspecto que ha llamado la atención en el mundo es que, aún existe la creencia de que las personas en condición de discapacidad son menos productivas; lo que ha permitido que sean relegadas a trabajos informales y de baja productividad. De aquí nacen prácticas discriminatorias como el pago de salarios irrisorios a las personas con discapacidad, solo por su condición (Navarro-España et al., 2015)

Un obstáculo para la inclusión laboral, como lo señala Pallisera (2011), radica en la dificultad real que experimenta la PcD, para encontrar un puesto de trabajo en el mercado ordinario. Es decir, la incorporación de una persona con discapacidad en una empresa convencional, con compañeros que no presentan ninguna discapacidad, de modo que se normalice su presencia en la organización.

Debido a que una gran proporción de PcD, tiene limitado acceso a una educación apropiada, las posibilidades de ingresar al mundo laboral son escasas, minimizando las oportunidades a las que tienen derecho (Viñas, 2018). En concordancia, Mercado, Aizpurua y García (2013) observan, que el precario nivel educativo de este grupo poblacional afecta su inclusión sociolaboral. Este, un aspecto negativo que conlleva a una cualificación profesional más alejada de las demandas del sistema productivo y uno de los principales obstáculos para el ingreso al mercado de trabajo.

Los programas y leyes de inclusión laboral para la PcD se han ido implementando muy lentamente. La clase empresarial pocas veces apuestan por la diversidad y prefieren ignorar a este colectivo (Viñas, 2018). En muchos casos, las empresas desconocen o tienen incertidumbres sobre las ventajas fiscales, administrativas, sociales, de clima laboral, de rendimiento y de marca, que tiene contratar personas con discapacidad; lo cual incide negativamente en la adaptación de los puestos de trabajo a sus necesidades (Hamilton, 2017).

Es así como, a pesar de la evolución del concepto y los diferentes enfoques con los cuales se ha abordado la discapacidad, la perspectiva asociada a la dependencia es uno de los principales impedimentos en el proceso de inclusión de la PcD. Lo cual mantiene la creencia que, las personas con discapacidad están imposibilitadas para desempeñar tareas propias de un puesto de trabajo (Albrecht y Levy, 1981). Incluso en la actualidad, la PcD sigue arrastrando determinadas barreras que dificultan su inclusión en el ámbito social y laboral, entre otros (Mercado García et al., 2013), obstaculizando el reconocimiento, el goce y ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la PcD (Palcios, A., y Bariffi, 2013).

Con la inclusión laboral, las personas con discapacidad pueden acceder al mercado de trabajo de forma activa, dejando atrás la discriminación e intentando que sus vidas se normalicen en todos los ámbitos (Viñas, 2018). Sin embargo, las personas con discapacidad son una de las poblaciones más vulnerables del mercado de trabajo. Experimentan un ascenso del desempleo, así como condiciones contractuales desfavorables, tales como, la contratación temporal y a tiempo parcial y la brecha salarial, con respecto a las personas sin discapacidad; la gran dificultad para incorporarse con éxito y con condiciones aceptables al mercado de trabajo (Manzanera Román et al., 2019).

3.4 Discapacidad e inclusión social

El tema de inclusión social y laboral se ha abordado continuamente desde mediados del siglo XX por organismos internacionales como la ONU y la OIT, resaltando la necesidad de brindar protección, apoyo y principalmente fomentar el reconocimiento de la discapacidad y sus derechos e instando a los estados a emitir normas y leyes a favor de la PcD.

Uno de los mecanismos adoptados han sido las políticas sociales, con las cuales se ha enfatizado en el reconocimiento de la dignidad y los derechos fundamentales como la igualdad y la libertad, los cuales son inherentes al ser humano y representan la base del reconocimiento de la discapacidad (Palcios, A., y Bariffi, 2013).

Se han establecido criterios, que garanticen el efectivo ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad, a través de la adopción de medidas que faciliten la inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables, encaminados a la eliminación de toda forma de discriminación debido a la discapacidad. Lo cual concuerda con la Declaración de Filadelfia (1944) “Todos los seres humanos, sin distinción... tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”

La sociedad es diversa y presenta desigualdades, las cuales suscitan la creación de grupos poblacionales, que se caracterizan y luchan en conjunto buscando subsanar situaciones particulares, por la igualdad y la equidad, que les permita el goce de una buena calidad de vida (Luna-Ropero, 2020). La inclusión se puede definir como una propuesta que intenta equilibrar las desigualdades y corregir la exclusión, es el derecho que tienen las personas de participar activamente en la sociedad (Abramo et al., 2019). Sin embargo, hay grupos de personas a los cuales, la sociedad misma les niega la oportunidad de integrarse en los diferentes entornos, ya sea por su condición, estrato socioeconómico, entre otros (Santos & Millán, s. f.).

Por ende, la exclusión social afecta negativamente al ser humano en diferentes aspectos de su desarrollo. La privación económica y social son factores relevantes, ya que ingresos insuficientes, empleo inseguro y falta de acceso a los recursos, hace que las personas se vean obligadas a disminuir sus relaciones sociales y en consecuencia, puede verse afectada y deteriorada su condición humana y de salud (Azuelo, 2011). Es por esto, que los factores contextuales de la discapacidad, los factores ambientales y personales, constituyen el trasfondo total de una persona y su estilo de vida.

La inclusión abarca aspectos sociales de gran importancia, está basada fundamentalmente en reconocer que todas las personas tienen habilidades y potencialidades propias y distintas a las de los demás, en proveer acceso y participación recíproca para que el individuo con discapacidad y su familia gocen de igualdad de condiciones (Inclúyeme, 2019). Por tanto, la inclusión es un enfoque que responde positivamente a las diferencias individuales y a la diversidad de las personas, comprendiendo esta última, como una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, mediante la participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades; dando a las personas con discapacidad la oportunidad de ejercer su derecho a formar parte de la población económicamente activa (Cecchini, 2019).

Con la adopción de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, los países de América Latina y el Caribe han emprendido acciones para avanzar en el desarrollo social inclusivo y la promoción de la igualdad, la dignidad y los derechos de todas las personas, favoreciendo el surgimiento de programas sociales con el objetivo de hacer que los derechos se cumplan y promover la inclusión social, la inclusión laboral y productiva de la población en situación de pobreza y vulnerabilidad (Abramo et al., 2019).

El reconocimiento de la discapacidad y los derechos de la PcD son determinantes en el mejoramiento de las condiciones de vida de este grupo poblacional, la inclusión en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana les otorga valiosas herramientas para desarrollar sus potencialidades y ser generadores de valor para sí y para los entornos en los que se desenvuelven (Gavarito, 2014).

La promoción de la inclusión y la equidad, requieren de un minucioso análisis para abordar efectivamente los obstáculos a los cuales se enfrentan las personas en condición de discapacidad, de modo que se implementen asertivamente las acciones que permitan su inclusión efectiva en el mercado de trabajo (Viñas, 2019), pues los ingresos laborales siguen siendo la principal fuente de recursos para las familias (Acosta, O. L., Azuero Zuñiga, F. y Concha Llorente, 2017).

Capítulo 4: Estado del Arte

Aunque en la literatura se evidencian diversas investigaciones sobre los aspectos que inciden en la probabilidad de estar empleados de la población en general, son escasos los estudios que se han realizado con énfasis en la PcD. Si bien, estos artículos, hacen referencia a factores individuales, tales como el género y la educación, no se aborda el efecto de las políticas públicas en las personas en situación de discapacidad. A continuación, se presentan los estudios de acuerdo con los diversos enfoques.

Efectos Generales / Diferencias generales entre personas con y sin discapacidad

Silva & Vall-Castelló (2017) identificaron cómo las diferencias en las características de los trabajadores, explican las bajas tasas de empleo de las personas parcialmente discapacitadas frente a las personas no discapacitadas, la sensibilidad de las tasas de empleo a cambios en los parámetros del sistema de discapacidad en España, y los tipos de iniciativas y políticas para aumentar los incentivos individuales, así como los incentivos de los empleadores para contratar trabajadores en condición de discapacidad. Ellos emplearon modelos de indagación y comparación de individuos con y sin discapacidad, el modelo de decisiones de contratación y los incentivos disponibles en la legislación para contratar trabajadores discapacitados, para investigar este fenómeno. Encontraron que existe una gran brecha en la tasa de empleo entre trabajadores no discapacitados y discapacitados, explicado parcialmente por la presencia de un menor nivel de productividad entre individuos discapacitados, que los desalienta a buscar trabajo. Las políticas de intervención y el análisis de sensibilidad muestran que la brecha en la tasa de empleo entre trabajadores discapacitados y no discapacitados puede reducirse considerablemente disminuyendo los beneficios por discapacidad para trabajadores desempleados; al aumentar la deducción a las cotizaciones a la seguridad social pagado por el empleador o aumentando la deducción de impuestos para trabajadores discapacitados. Por el contrario, los subsidios de contraprestación de suma global pueden tener un impacto menor en la tasa de empleo y el bienestar de personas con discapacidad.

Efecto de la educación en el acceso al mercado de trabajo

Viñas(2019) expuso para España, cómo algunos estudiantes con discapacidad han ingresado al mercado laboral y forman parte de la PEA en igualdad de condiciones que los jóvenes sin discapacidad. Tomando los datos del registro de matrícula de la institución escolar de origen de los jóvenes incluidos, aplicó una metodología cuantitativa y los resultados obtenidos muestran un número reducido de jóvenes con discapacidad que han accedido al mercado laboral por derecho; y que se han ido incrementando, confirmando el efecto positivo de los programas de inclusión laboral de las personas con discapacidad sobre el empleo.

Factores que afectan la inclusión laboral

Navarro-España et al. (2015) analizaron por medio de la revisión bibliográfica, los principales determinantes sobre la vinculación laboral de la PcD. Ellos encuentran que, para que la PcD se pueda integrar dignamente a la sociedad, necesitan que los gobiernos y las instituciones particulares consideren la promoción y la adopción de acciones que reduzcan la posibilidad de discriminación laboral, la cual, a su vez, reduce la productividad de los trabajadores con discapacidad. En conclusión, las condiciones bajo las que viven las personas en discapacidad son desventajosas, debido a prejuicios sociales, pero también por la ausencia de consideración expresa de los obstáculos que enfrentan para integrarse a todas las situaciones de la vida.

Dinámicas de Empleabilidad

Campos et al. (2020) analizaron las dinámicas locales de empleabilidad para la PcD en cinco principales ciudades colombianas, teniendo como base el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y el Servicio Público de Empleo. A través de la estimación de las tasas locales de ocupación, desempleo, informalidad e ingresos de este grupo poblacional, observando las posibilidades de acceso al mercado laboral a través de una función de emparejamiento. Dentro de los hallazgos se destaca que, para la PcD la cobertura en capacitación para el empleo es muy baja (máximo 6,8%), las tasas de ocupación sin contrato laboral son significativas (entre 69,0% y 81,2%) y las tasas de desempleo son elevadas (entre 17,0% y 41,0%). Así mismo determinaron asimetrías entre la demanda y la oferta de trabajo, con una probabilidad de encontrar trabajo del 26,1% frente a la probabilidad

de la PcD para ocupar vacantes del 73,9%. A partir de los avances presentados por las distintas iniciativas locales de empleo inclusivo para la PcD, dieron sus recomendaciones con el propósito de reducir estas asimetrías.

Condiciones Laborales

Satizabal (2019) a través de un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, determinó las circunstancias laborales de personas con discapacidad en la ciudad de Cali (Colombia). Con la construcción de un índice de condiciones de empleo encontró que, por cada dos (2) trabajadores, uno (1) cuenta con buenas condiciones laborales y el tipo de discapacidad es determinante en la inserción laboral; siendo que los trabajadores que presentan discapacidad física gozan de las mejores condiciones de empleo, mientras que aquellas personas con discapacidad mental enfrentan las peores condiciones laborales. La dependencia laboral influye de manera importante, encontrando que, los trabajadores asalariados presentan mejores condiciones de empleo que los trabajadores independientes.

Efecto de las características sobre emprendimientos

Manzanera-Román; Olaz y Ortiz (2019) estudiaron también para España el papel que desempeñan los conocimientos, capacidades y habilidades de las personas con discapacidad a la hora de explicar sus acciones de emprendimiento; con la utilización de los datos de las encuestas de empleo de las personas con discapacidad elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, la Encuesta de Condiciones de Vida, y entrevistas en profundidad dirigido a personas con discapacidad y la Técnica del Grupo Nominal. Ellos determinaron que las personas con discapacidad cuentan con importantes dificultades para acceder al mercado de trabajo y al emprendimiento, por lo que se impone un ejercicio de sensibilización y visibilización de estos colectivos ante la sociedad, con medidas y acciones concretas que destaquen sus aportaciones y favorezcan su inclusión sociolaboral.

Género

Espinosa (2016) investigó sobre la participación de las personas en situación de discapacidad desde el enfoque de género. Él examinó los diferentes factores que influyen en la

incorporación de personas en condición de discapacidad en el mercado laboral colombiano, a través de diferentes modelos de regresión logística. En los resultados se destaca una alta correlación positiva para ambos sexos, entre los niveles de formación y la participación laboral, así como el impacto negativo de las limitaciones de movilidad y habla, en el caso de las mujeres, y de los problemas mentales o de aprendizaje en el de los hombres. Se destaca la importancia de la perspectiva de género, pues contribuyó en el conocimiento técnico para la estructuración de políticas orientadas a integrar a mujeres y hombres en condición de discapacidad a la comunidad y al mercado laboral.

Efecto de la inclusión de PcD en las Organizaciones

La Unión Europea, a través del Fondo Social de Europa (2021) investigó cómo la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad influye en la reputación de las empresas en España. Ellos realizaron un diseño experimental para encuestar a 2.160 personas en 12 grandes empresas de cuatro sectores (Energía, Financiero, Grandes Superficies y Telecomunicación), mayores de 18 años y calificadas con un conocimiento mínimo o superior de la empresa evaluada. Los datos se recolectaron mediante encuesta con cuestionario estructurado y cerrado. El proceso metodológico fue desarrollado en tres fases: exploratoria; diseño e implementación de la investigación cuantitativa y análisis estadístico y modelización. Los resultados mostraron que el reconocimiento de contar con políticas de inclusión laboral y social tiene un impacto en el nivel de apoyo que las empresas reciben por parte de sus stakeholders -compra de sus productos o servicios, recomendación de la compañía y/o de su oferta, intención de trabajar para la compañía, etc.-, y éste apoyo incide evidentemente en los resultados de la compañía.

De acuerdo con lo anterior, es evidente que la PcD ha sido afectada significativamente en las posibilidades para integrarse efectivamente al mercado laboral. Principalmente se destaca que, el tipo de discapacidad influye notablemente en la decisión de contratación de los empresarios. Así mismo, ha quedado en evidencia que el género y la educación son factores determinantes en la probabilidad de ocuparse para las personas con discapacidad; por lo tanto, las características de la discapacidad presentada como las cualidades de los trabajadores con discapacidad influyen significativamente en la inclusión laboral de la PcD.

Capítulo 5: Metodología

5.1 Enfoque de la Investigación

Este trabajo presenta un enfoque mixto de investigación. Inicialmente, se aplicó el enfoque cualitativo de tipo descriptivo – documental, a través de la recopilación y análisis de la información sobre la discapacidad, evolución conceptual y la normativa que se ha promulgado alrededor de este grupo poblacional. Posteriormente, a través del enfoque cuantitativo, se analizan datos obtenidos de instrumentos estadísticos aplicados por el DANE, a fin de identificar las características de la PcD y sus oportunidades en el mercado laboral. Al aplicar un enfoque mixto se obtuvo una mejor comprensión del problema de investigación y un completo análisis de los resultados.

En la primera parte, se realizó un análisis cualitativo mediante un diseño documental, a través de una revisión de literatura, recolección, procesamiento e interpretación de la información (Fernández, C., Baptista., y Hernández, 2014). La búsqueda de la información documental se realizó para identificar los estudios que se han realizado sobre la discapacidad, su evolución conceptual y la normativa que se ha promulgado en la materia. Esto permitió crear una base de datos de las principales fuentes documentales. Este repositorio documental se conformó por artículos de investigación, tesis doctorales, tesis de maestría, desde el año 2011 al 2022 e informes de organismos internacionales, encuestas y textos jurídicos, del año 2000 al 2022, de Europa (España), Norte América y Suramérica (Argentina, Perú). Estos documentos fueron consultados en las bases de datos de Scopus y Dialnet. La búsqueda se realizó a partir de las palabras clave como: discapacidad, mercado de trabajo, discriminación, inclusión, trabajo digno. La documentación fue categorizada de acuerdo con la estructura propuesta como temas y subtemas en esta investigación, la normativa se organizó desde lo internacional a lo nacional y local, por metodología, resultados y sujetos de investigación.

Con la aplicación de esta metodología, se hizo un recorrido en retrospectiva de las acciones y programas gubernamentales, establecidos en defensa y beneficio de las personas con discapacidad y su inclusión en la agenda nacional.

En la segunda parte, se realiza un análisis cuantitativo, aplicando el método de cortes transversales en el tiempo, entre los años 2010 y 2020. Se midió el cambio en las condiciones laborales de la PcD en Colombia, utilizando los datos obtenidos de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV). Se identificó un número significativo de personas con discapacidad, con información sobre su condición socioeconómica, su situación de empleo y características individuales como: sexo, edad, estado civil, nivel educativo y tipo de discapacidad (DANE, 2021).

En el desarrollo del método cuantitativo en esta investigación, se utilizó la combinación independiente de cortes transversales. Este método es conveniente en el análisis de los datos, ya que al utilizar una combinación de muestras aleatorias tomadas de la misma población, en diferentes puntos del tiempo, se logra mayor precisión en los estimadores (Wooldridge, 2006). Los datos se han obtenido de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV), aplicada en Colombia para los años entre 2010 y 2020; en esta encuesta, para cada periodo de tiempo, se ha aplicado un muestreo aleatorio de los hogares colombianos (DANE, 2020b).

Se construyeron varias ecuaciones para determinar la probabilidad de participación de la PcD en el mercado de trabajo, utilizando la información de la ECV de los años 2010 a 2020, para establecer los factores que son determinantes en la inserción laboral de este grupo poblacional. Se estimaron regresiones logísticas, las cuales permiten interpretar las razones de probabilidad relativa u odds-ratio (or) (Wooldridge, 2006), para establecer el efecto que ha tenido la Ley Estatutaria 1618 de 2013 (Colombia, 2013), sobre la ocupación de las PcD.

5.2 Datos y variables

Las encuestas son un instrumento de gran valor para determinar la situación de bienestar de la población. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, como entidad responsable de las estadísticas oficiales de Colombia, han diseñado diferentes instrumentos, dentro de los que se cuenta la Encuesta Nacional de Calidad de Vida – ECV, la cual fue utilizada en esta investigación como instrumento de recolección de datos. (DANE, 2021)

Así mismo, se han consultado los documentos anexos a esta encuesta, en los cuales el DANE da a conocer las características de las encuestas (metodología, manuales, lineamientos generales, estructura de la base de datos) y los formularios de las Encuestas Nacionales de Calidad de Vida de 1997 al 2020 (DANE, 2021),

5.3 Encuesta de Calidad de Vida – ECV

La Encuesta de Calidad de Vida – ECV, contiene información importante sobre las viviendas, los hogares y las personas; las identifica y realiza una caracterización demográfica tanto de las particularidades individuales, como el autoreconocimiento étnico y campesino, lugar de nacimiento, migración; así como diferentes aspectos y dimensiones del bienestar y las condiciones de vida (DANE, 2020b).

Esta encuesta contiene temáticas diversas como: acceso a bienes y servicios públicos, privados o comunales, salud, educación, atención integral de niños y niñas menores de 5 años y discapacidad, avanzando en el análisis con un enfoque de género. Esta encuesta, además de permitir el cálculo de indicadores que miden aspectos económicos y sociales, también provee información que permite conocer y explicar los factores causales del comportamiento de estos aspectos y que son relevantes en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas (DANE, 2020b).

La ECV está constituida principalmente por once cuestionarios permanentes, en los cuales se tienen en cuenta diferentes aspectos y dimensiones del bienestar y las condiciones de vida de la población colombiana, de interés en esta investigación, como son: salud, educación, fuerza de trabajo, aspectos sociodemográficos, entre otros (DANE, 2021).

En los años anteriores a 2010, la ECV presenta datos generales sobre discapacidad; sin embargo, a partir de este año, el diseño y aplicación de la ECV evoluciona para incorporar información sobre funcionamiento humano, con base en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la salud – CIF (DANE, 2020b). En concordancia con la evolución del concepto de discapacidad, que pasa de un enfoque físico a un enfoque de derechos, y con la adopción de la Convención de los Derechos de las Personas con

Discapacidad (ONU) mediante la Ley 1346 de 2009. Estos cambios ha permitido identificar de forma puntual la PcD en Colombia, posibilitando un análisis más preciso sobre la población objetivo (DANE, 2008).

Para esta investigación, la población a analizar es la misma población de la ECV, en la cual el universo está conformado por la población civil no institucional, residente en el territorio colombiano (DANE, 2020b).

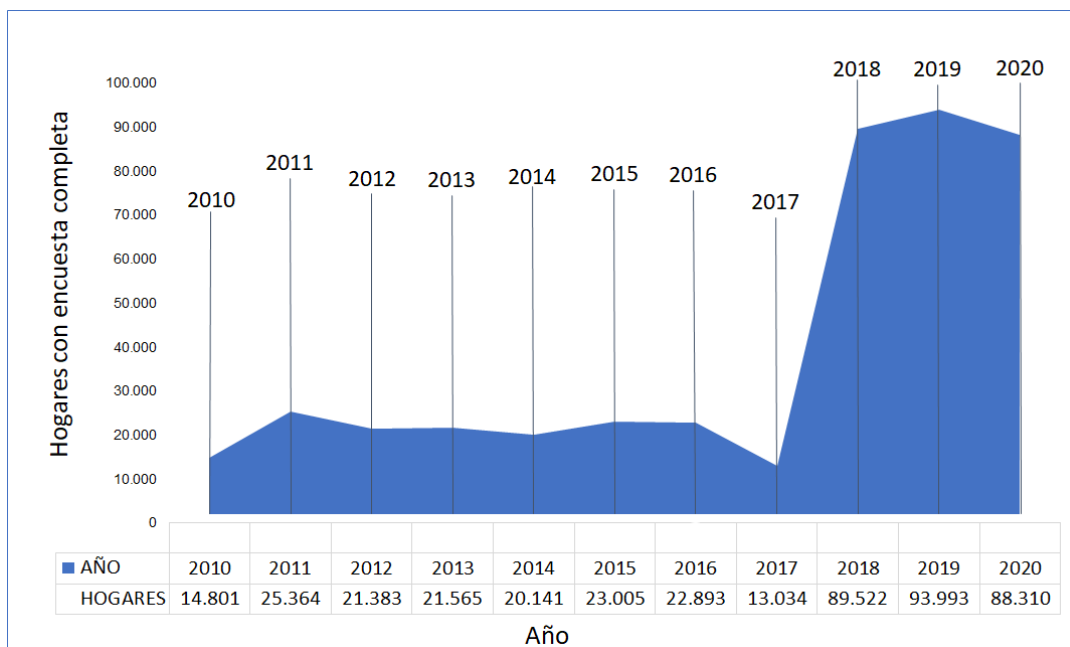
Inicialmente la ECV fue aplicada con una periodicidad de cinco años, sin embargo, a partir del 2010 es anualizada, presentando desagregación departamental, característica que permite contar con resultados para total nacional, regiones, departamentos, cabecera y centros poblados - rural disperso; y toma una muestra multietápica, estratificada y de conglomerados, con representatividad para total nacional, cabecera y resto, y por regiones (DANE, 2020b).

Entre los años 2016 y 2018, se presentan cambios en el número de observaciones, los cuales se aclaran en los documentos de Metodología de la ECV 2017 y ECV 2018, así: “Para el año 2017 se disminuyó el tamaño de muestra respecto a 2016, por lo tanto, se hizo una nueva distribución de la muestra. La nueva distribución implicó reiniciar el proceso de rotación de las unidades terciarias de muestreo - UTM, para asegurar coherencia en los cambios de estructura de marco y tamaños de muestra” (DANE, 2019). Para las ECV a partir del año 2018 se definieron nuevos parámetros de estatificación, en el cual “Toma en cuenta la participación poblacional de las unidades primarias de muestreo – UPM, las cuales corresponden a todos los municipios del país, en cabecera y en centro poblado-rural disperso, es decir, se fijó un estrato de unidad primaria de muestreo - UPM de cabecera y otro de centro poblado-rural disperso. Las ciudades con sus áreas metropolitanas entran como inclusión forzosa en la muestra y el resto de cabeceras dentro del departamento se seleccionan con un PPT-SIS (proporcional al tamaño sistemático)(DANE, 2020a).

Como se muestra en la Figura 1, el tamaño de la muestra para los años 2010 y 2017 fueron las más bajas con un promedio de 14 mil hogares con encuestas completas; entre los años 2011 y 2016 el promedio ascendió a 22 mil. A partir del 2018, esta operación estadística tuvo

cobertura departamental y las unidades de análisis son las viviendas, los hogares y las personas, permitiendo que para la ECV 2020, la muestra fuera de 88.310 hogares con encuestas completas (DANE, 2020b).

Figura 1 Muestra de la ECV 2010 – 2020



Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

La ECV para los años 2010 a 2020 identifica 1.284.858 registros individuales, de los cuales el 79,8% corresponde a población en edad de trabajar, de 12 años en adelante, de acuerdo con los parámetros fijados por el DANE; siendo el 51,8% mujeres y el 48,2% hombres; es importante señalar que, de la PET, el 17,5% presenta alguna discapacidad y/o dificultad (Tabla 1).

Tabla 1 PET según género y condición

	Población	%
En edad de trabajar	1.025.512	79,8
Mujeres	531.416	51,8
Hombres	494.096	48,2
Sin discapacidad	845.827	82,5
Con discapacidad	179.685	17,5

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

5.4 Método de estimación

Para medir el efecto de la política pública de discapacidad, se tomó de referencia la Ley Estatutaria 1618 de 2013, por ser de carácter estatutario, es de inmediato cumplimiento. Dicha ley enfatizó en los mecanismos para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la PcD y los responsables para hacer realidad el modelo inclusivo, por eso es importante.

Para evaluar el efecto de esta ley sobre la ocupación de la PcD, se tomó como grupo de control las personas antes de la ley (2010 - 2013) y como grupo de tratamiento las personas después de la ley (2014 - 2020).

Al no encontrarse información suficiente para hacer una evaluación de impacto, no se puede afirmar que el cambio se deba completamente a la política de inclusión, pero sí podemos analizar patrones o cambios (positivos o negativos) en la probabilidad de estar empleado, generados luego de la implementación de la ley y controlado por posibles variables que afecten estos resultados.

Para determinar la probabilidad de estar empelado, se estimaron modelos logísticos. Donde la variable dependiente toma el valor de 1 sí la persona está ocupada y el valor de 0 si la persona está desocupada. Para este estudio se creó la variable “ocupados” a partir de los cuestionarios de la Encuesta de Calidad de Vida, de acuerdo con la Tabla 2.

Tabla 2 Creación de la variable dependiente "ocupados"

	Pregunta	Opciones de respuesta
P6240	¿en qué actividad ocupó..... la mayor parte del tiempo la semana pasada?	1 Trabajando 2 Buscando trabajo 3 Estudiando 4 Oficios del hogar 5 Incapacitado permanentemente para trabajar 6 Otra actividad ¿cuál?
P6260	Aunque... no trabajó la semana pasada, por una hora o más en forma remunerada, ¿tenía durante esa semana algún trabajo o negocio por el que recibe ingresos?	1 Sí 2 No
P8636	Además de su ocupación u oficio principal, ¿.... el mes pasado tuvo otros trabajos o negocios por los cuales recibió ingresos?	1 Sí 2 No

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

Dado que queremos ver el efecto que tuvo la ley sobre la ocupación de las personas con discapacidad, las variables independientes de interés son Ley y Discapacidad. Igualmente, interactuamos estas dos variables para saber el efecto que tuvo la ley sobre las personas con discapacidad. Ley toma el valor de 1 cuando el año es mayor o igual a 2014 y de 0 cuando el año es menor que 2014, el año indica inicio de aplicación de la ley.

La variable Discapacidad toma el valor de 1 cuando las variables *dmotriz*, *dvisual*, *dcomunicativa* y *dcognitiva* son menores que 4 y de 0 cuando estas mismas variables son igual a 4.

La variable Discapacidad, a su vez está conformada por las variables *dmotriz*, *dvisual*, *dcomunicativa* y *dcognitiva*, las cuales toman valores de entre 1 y 3, indicando diferentes grados de discapacidad y toman valor de 4 cuando no presenta discapacidad.

Para la creación de la variable discapacidad, se tuvieron en cuenta los cuestionarios de la Encuesta de Calidad de vida - ECV, en los cuales se evidencia la evolución del concepto de Discapacidad. De la ECV para los años 2010 a 2017 se tomó la pregunta: ¿...tiene limitaciones permanentes para? (Figura 2).

Figura 2 Pregunta sobre limitaciones permanentes en ECV 2010 -2017

¿... tiene limitaciones permanentes para?	
a. Moverse o caminar	1 <input type="checkbox"/>
b. Usar sus brazos o manos	1 <input type="checkbox"/>
c. Ver, a pesar de usar lentes o gafas	1 <input type="checkbox"/>
d. Oír, aún con aparatos especiales	1 <input type="checkbox"/>
e. Hablar	1 <input type="checkbox"/>
f. Enterder o aprender	1 <input type="checkbox"/>
g. Relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales	1 <input type="checkbox"/>
h. Bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo	1 <input type="checkbox"/>
i. Otra limitación permanente	1 <input type="checkbox"/>
j. Ninguna de las anteriores	2 <input type="checkbox"/>

Fuente: Cuestionario ECV 2010 - DANE

A partir del año 2018 y en concordancia con la evolución del concepto de discapacidad, en la ECV se aplica la metodología específica del Grupo de Washington sobre Estadísticas de

Discapacidad -GW, cuyo objetivo es proporcionar información básica sobre la discapacidad, que comparable en todo el mundo. Esta metodología permite indagar sobre la presencia y el alcance de las dificultades funcionales desde la autoidentificación de las personas, a través de una lista de preguntas. Con estas se obtiene información sobre el funcionamiento humano, las capacidades y habilidades, su pérdida o deterioro (dificultades físicas o mentales), las cuales generan el peligro de caer en condición de discapacidad y/o dependencia; buscando identificar a la población que tiene “dificultades permanentes”.

De la ECV para los años 2018 a 2020 se tomó la pregunta: Dada su condición física y mental, y sin ningún tipo de ayuda ¿puede.... (Figura 3):

Figura 3 Pregunta sobre condición física y mental, en ECV2018 A 2020

16. Dada su condición física y mental, y sin ningún tipo de ayuda, ¿... puede:				
	No puede hacerlo	Si, con mucha dificultad	Si, con alguna dificultad	Sin dificultad
1. Oír la voz o los sonidos?	1	2	3	4
2. Hablar o conversar?	1	2	3	4
3. Ver de cerca, de lejos o alrededor?	1	2	3	4
4. Mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras?	1	2	3	4
5. Agarrar o mover objetos con las manos?	1	2	3	4
6. Entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo(a)?	1	2	3	4
7. Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a)?	1	2	3	4
8. Relacionarse o interactuar con las demás personas?	1	2	3	4
9. Hacer las actividades diarias sin presentar problemas cardiacos, respiratorios?	1	2	3	4

Fuente: Cuestionario ECV 2018 - DANE

En estas dos preguntas se refleja la evolución de la encuesta, dado que, inicialmente la pregunta permitió identificar el número de personas en condición de discapacidad y la discapacidad presentada de manera general, sin identificar la intensidad de la misma.

Mientras que, en la pregunta aplicada a partir de 2018, se indaga por el tipo de discapacidad y la intensidad de la misma para cada persona que conforma el hogar. Estos cambios dieron la oportunidad de caracterizar la PcD y sus deficiencias, para identificar a las personas que, pese a su discapacidad, no se encuentran impedidas para trabajar. Estos cambios se realizaron en concordancia con el contexto internacional y el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022,

que en su apartado “Equidad en la Diversidad” propende la inclusión de las mediciones de grupos históricamente discriminados, como la población con discapacidad, para superar su invisibilización estadística (SEN, 2020).

En esta investigación, para el análisis de los datos relacionados con la variable independiente *discapacidad*, se tomaron de la ECV las preguntas anteriormente relacionadas y para ello se crearon 4 categorías por tipo de discapacidad, teniendo en cuenta la afinidad de algunas actividades cotidianas que desarrollan las personas y que han sido identificadas en la encuesta, así: *discapacidad motriz*, *discapacidad visual*, *discapacidad comunicativa* y *discapacidad cognitiva*., las cuales se detallan a continuación en la tabla 3:

Tabla 3 Agrupación por tipo de discapacidad

Tipo de Discapacidad	Tiene limitaciones permanentes para...
Discapacidad Motriz	Moverse o caminar? Usar sus brazos o manos? Bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo?
Discapacidad Visual	Ver a pesar de usar lentes o gafas?
Discapacidad Comunicativa	Oír aún con aparatos especiales? Hablar?
Discapacidad Cognitiva	Entender o aprender? Relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales?

Fuente: Elaboración propia con base en Metadatos de la ECV 2010-2020 DANE

En la ECV para los años entre 2010 a 2020 se cuenta un total de 1.284.858 observaciones, los datos muestran que el 14,7% de la población general, presenta algún tipo de discapacidad o dificultad; de los cuales el 50,3% son mujeres y el 49,7% son hombres, proporción similar a la observada por Espinosa (2016). Determinándose que la proporción de mujeres con discapacidad es 0,5 puntos porcentuales mayor, en relación con los hombres que presentan alguna discapacidad (tabla 4).

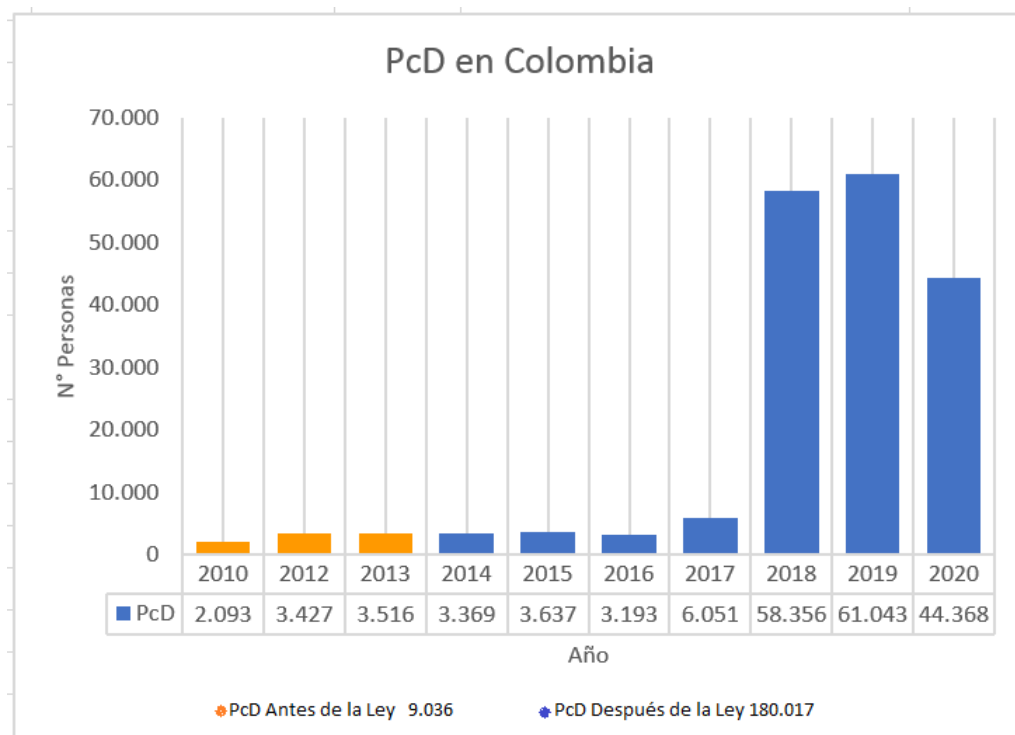
Tabla 4 Población en Condición de Discapacidad en Colombia

	Población	%	Mujeres	%	Hombres	%
Sin Discapacidad	1.095.805	85,3	550.870	56,4	544.935	43,6
Con Discapacidad	189.053	14,7	106.631	50,3	82.422	49,7
Total	1.284.858	100	657.501		627.357	

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

La evolución de la ECV, en cuanto a su estructura y tamaño muestral, se puede ver en la figura 4. La PcD identificada en las ECV de los años 2018 a 2020, es significativamente mayor a la identificada en las ECV de los años del 2010 al 2017.

Figura 4 PcD identificada entre 2017 y 2020 en Colombia



Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

De acuerdo con la tabla 5, se ha identificado que la discapacidad y/o dificultad de mayor incidencia en la población colombiana es la discapacidad visual, presentándose en un 78,7% de la PcD; seguida de la discapacidad motriz con 8,5% de la PcD. Se evidencia mayor presencia de discapacidad en las mujeres que en los hombres, quienes solo superan a las mujeres en la discapacidad comunicativa en 2,1 puntos porcentuales.

Tabla 5 PcD según tipo de discapacidad y género

<i>Tipo de Discapacidad</i>	<i>PcD</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>
Motriz	18.121	8,5	9.673	53,4	8.448	46,6
Visual	167.623	78,7	96.313	57,5	71.310	42,5
Comunicativa	11.803	5,5	5.672	48,1	6.131	51,9
Total	213.108	100	119.275		93.833	

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

Para esta investigación y con base en la revisión de literatura, en estos modelos se han tenido en cuenta las siguientes variables sociodemográficas que son tomadas como variables de control: edad, edad², género, educación y casado, pues estas son variables que afectan la probabilidad de estar empleados, como se ha señalado en la literatura y en diferentes estudios.

La edad: medida en años cumplidos. *Nivel educativo*: medido en años de educación. *Género*: toma valor de 1 si es Hombre y 0 si es Mujer. La *edad*²: esta variable refleja el efecto marginal de la experiencia. *Discapacidad*: si presenta alguna discapacidad toma valor de 1 y 0 cuando no presenta discapacidad. *casado*: toma valor de 1 cuando está casado y de 0 cuando no.

Para la definición de la variable independiente “casado” se tomaron en cuenta las respuestas de la pregunta P8548 del capítulo Hogar de la ECV (tabla 6).

Tabla 6 Creación de la variable independiente "casado"

P8548	Ud. actualmente...	Opciones de respuesta
Casado		1. Vive en pareja hace menos de dos años 2. Vive en pareja hace dos años o más 6. Está Casado(a)
No casado		3. Está viudo(a) 4. Está separado(a) o divorciado(a) 5. Está Soltero(a)

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

A esta ecuación se agregaron los siguientes controles o variables que pueden confundir el resultado sobre ser ocupado: educación, edad y género.

La literatura ha encontrado que la educación se relaciona positivamente con la probabilidad de estar empleado, entre mayor sea el nivel de estudios, mayor es la probabilidad de poder participar en el mercado laboral (Castillo,V; Ochoa, M; Schleser, 2014). Para las personas con discapacidad, un mayor nivel educativo, específicamente estudios secundarios y superiores, facilita la actividad laboral para ambos sexos, ya que incrementa la probabilidad de participar en comparación con los analfabetos (Espinosa Acuña, 2016).

La edad también se relaciona, porque la probabilidad de insertarse en el mercado de trabajo aumenta a medida que se reduce la edad de las personas. Es decir que los jóvenes cuentan con mayores posibilidades de insertarse en el empleo formal que las personas adultas y, a la vez, que estas últimas tienen mayores probabilidades de inserción que los adultos mayores. (Castillo,V; Ochoa, M; Schleser, 2014).

La literatura sobre género y probabilidad de empleo es bastante amplia. En general se ha encontrado que el género es un factor determinante estadísticamente significativo sobre la posibilidad de estar ocupado, ser hombre representa tener mayor razón de apuestas de estar ocupado que la mujer. Sin embargo, las mujeres presentan mayor probabilidad de estar ocupadas para trabajo doméstico, familiar sin remuneración y empleado del gobierno (Castillo,V; Ochoa, M; Schleser, 2014). No obstante, para las personas con discapacidad se encontró que, las mujeres tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado de trabajo si son más jóvenes, caso similar al de los hombres en condición de discapacidad, quienes empiezan a sufrir efectos negativos si son mayores de 44 años. De igual forma, la probabilidad de participar se incrementa para el género femenino con discapacidad cuando se tienen hijos o se encuentra en estado de embarazo (Espinosa Acuña, 2016).

La variable estado civil de una persona es un factor determinante en la probabilidad de estar ocupado (Calderon, M. I.y Perlbach, 2000). En el caso de las mujeres, esta relación es negativa con la posibilidad de estar ocupada, el estar casada su probabilidad de inserción en el mercado de trabajo disminuye.(Paredes, M., y Quispe, 2018)

En estos modelos se ha incorporado la variable “edad²”, la cual se evalúa de forma independiente ya que tiene un efecto cuadrático; esta variable tiene distintos efectos sobre la variable dependiente “ocupación” a lo largo de los diferentes niveles de la variable “edad”. Entre estas dos variables (edad y edad²) existe una relación curvilínea y cuadrática, por tanto, esta relación se puede expresar mediante una curva (Calderon, M. I.,y Perlbach, 2000).

La *edad*²: esta variable refleja el efecto marginal de la experiencia. Se presenta una relación positiva entre los años de experiencia potencial y la probabilidad de estar ocupado. Es decir

que, a mayor experiencia, mayor será la posibilidad de participar en el mercado de trabajo. Sin embargo, esta variable depende de la edad de la persona, lo que lleva a contemplar que, a partir de un nivel determinado de años de edad, la relación con la posibilidad de estar ocupado será negativa, es decir decrece, no por la experiencia de la persona sino por su expectativa de vida (Calderon, M. I.,y Perlbach, 2000).

Calderon, M. I.,y Perlbach, (2000) señalan que:

“La experiencia de la persona capta el efecto del entrenamiento específico en el trabajo como una forma de inversión en capital humano; esto es, siguiendo a Becker (1964: 7-15), se puede suponer que la experiencia laboral de una persona capta el efecto del *on-the-job training*. Dada la desagregación de datos, se calcula la experiencia potencial, definida como: $EXPER_i = EDAD_i - \text{Años de instrucción}_i - 6$

Donde EXPER es la cantidad de años que se presume que la persona estuvo dispuesta a trabajar después de haber adquirido los niveles deseados de educación” (...) Posteriormente se podrá comprobar que además de ser positiva la relación entre la probabilidad de participar y los años de experiencia potencial, el perfil disminuye a tasa decreciente; la variable que capta este efecto es $EXPER_i^2$, los años de experiencia potencial elevados al cuadrado, cuyo coeficiente entonces se espera sea negativo”

5.5 Método de estimación

Para determinar el cambio en la probabilidad de empleo, se estimaron modelos logit agrupados por años. Los modelos logit son modelos econométricos no lineales que se aplican cuando la variable dependiente es binaria o dummy. En estos modelos, los valores que representan probabilidades siempre estarán entre [0,1] y el efecto parcial va cambiando, dependiendo de los parámetros (Wooldridge, 2010).

En este modelo, la probabilidad de éxito se evalúa en la función $G(z) = \Lambda(z)$ donde

$$P(y = 1/x) = \Lambda(\beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)$$

esta es una función de distribución acumulada logística estándar; en este modelo, la variable independiente es la probabilidad de éxito predicha. El β_0 indica la probabilidad de éxito

predicha cuando cada una de las X es igual a cero. El coeficiente β_1 mide la variación de la probabilidad de éxito predicha cuando la variable x_1 aumenta en una unidad.

Se estimaron modelos logit, ya que con este modelo se tiene la oportunidad y ventaja de interpretar las razones de probabilidad relativa, también denominadas odds-ratio (or). Así, para el caso de este estudio, la probabilidad que una persona tenga un trabajo será distinta si esta persona presenta o no una condición de discapacidad.

Con el modelo logit estimado se buscó la relación entre la variable dependiente (Y): *Ocupado* con respecto a las variables explicativas o independientes (X). Además de las anteriores variables explicativas, también se utilizaron otras variables de control como edad, educación, sexo y estado civil. Así mismo, se incluyó la variable año, la cual se toma como una variable categórica, con el propósito de comparar el año de referencia con los demás años.

Capítulo 6: Resultados

En Colombia, al igual que en diversos países del mundo, hace varias décadas, se ha tratado el tema de la inclusión, con el propósito de reducir la desigualdad y promover el cumplimiento de los derechos reales en igualdad de oportunidades. Es así, como se han organizado iniciativas y políticas públicas con un respaldo jurídico, para minimizar los riesgos que puedan afrontar las personas en condición de discapacidad en los diferentes ámbitos cotidianos (económicos, sociales, culturales), de aquí la importancia de la revisión normativa y su avance.

6.1 Evolución de las leyes de inclusión (Políticas Públicas)

La discapacidad se empieza a considerar de forma multidimensional, contemplando lo biológico, emocional y social. Desde esta nueva perspectiva, se observa que el manejo de la discapacidad vincula no solo la participación de las instituciones de salud, sino a la sociedad. Con el objetivo de permitir el pleno ejercicio de los derechos y deberes ciudadanos a la población con discapacidad, favoreciendo su integración y participación en los diferentes

escenarios (familia, escuela, trabajo, recreación, entre otros); incidiendo en un significativo mejoramiento de la calidad de vida de la PcD y enfocándose en acciones que favorezcan el fortalecimiento de las habilidades y las posibilidades y no en las carencias de las personas.

La PcD en el mundo ha luchado continuamente por su reconocimiento, con el fin de ejercer efectivamente sus derechos, como población que requiere de especial atención y ajustes razonables, que permitan su integración a la sociedad. Tanto a nivel internacional como en el nacional, la promulgación de normas y medidas ha sido primordial para garantizar su derecho a la inclusión en los diversos aspectos de la vida. Si bien, la revisión normativa se propuso para años posteriores al 2000, la misma revisión bibliográfica llevó a explorar décadas anteriores, en las cuales nacen las iniciativas que fundamentan toda la legislación actual.

Los referentes normativos y teóricos internacionales en materia de discapacidad están comprendidos por una serie de normas jurídicas, tratados y convenciones, que la comunidad internacional considera obligatorias, como parte del derecho para fortalecer la protección de las personas en las diferentes circunstancias de la vida cotidiana. Así mismo se reconoce que, todas las personas tienen la capacidad de hacer valer sus derechos, incluso en instancias internacionales (Santos & Millán, s. f.). Es así, como en la tabla 7 se presentan las normas internacionales de mayor relevancia, las cuales son vinculantes para los estados y principalmente adoptadas por Colombia.

Tabla 7 Normograma de discapacidad para la República de Colombia - Derecho Internacional

INSTITUCIÓN	AÑO	FUNDAMENTO
Declaración Universal de los Derechos Humanos - ONU	1948	La Declaración Universal de los Derechos humanos, influyó enormemente en el desarrollo de la legislación internacional de derechos humanos. Esta, se enfatizó en que el ideal del ser humanos es ser libre y gozar de sus libertades civiles y políticas para ser liberado de la miseria.
La Carta de los Derechos humanos		Está compuesta por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos. Estas declaraciones y pactos empezaron a articular los derechos humanos universales, tras la segunda guerra mundial y son utilizados como condiciones que permiten a cada persona, el goce de los derechos civiles, políticos, económicos y culturales.

Declaración de los Derechos de las Personas con retardo mental. ONU	1971	Esta Declaración establece que las personas con retraso mental tienen los mismos derechos que el resto de los seres humanos, así como derechos específicos que se corresponden con sus necesidades en los campos médico, educativo y social. Se puso especial énfasis en la necesidad de proteger a las personas con discapacidad frente a cualquier forma de explotación y en establecer procedimientos jurídicos adecuados para estas personas.
Declaración de los Derechos de los Impedidos. ONU	1975	Proclama la igualdad de derechos civiles y políticos de las personas con discapacidad. Esta declaración establece los principios relativos a la igualdad de trato y acceso a los servicios que ayudan a desarrollar las capacidades de las personas con discapacidad y aceleran su integración social.
Programa de acción mundial para las personas con discapacidad -ONU	1982	Un importante resultado del Año Internacional de las Personas con Discapacidad fue la formulación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. diciembre de 1982 en su resolución 37/52. El Programa de Acción Mundial es una estrategia global para mejorar la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, que busca la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional. En el Programa también se recalca la necesidad de abordar la discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos. Señala objetivos que tienden a una concepción integral para la comprensión y manejo de la discapacidad, aportando definiciones conceptuales y fijando acciones en los campos de la prevención, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades.
Organización Internacional del Trabajo OIT	1983	OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) núm. 159, y la Recomendación núm. 168 / sobre los derechos de las personas con discapacidad: Enfatizan en que se debe considerar que la finalidad de la readaptación profesional, es la de permitir que una persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad, con oportunidades de empleo en el mercado regular del trabajo.
Declaración de las necesidades básicas de las personas sordociegas	1989	Define la sordo - ceguera. Resalta las necesidades (comunicacionales, educativas, familiares, ambientales y sociales, entre otras) de las personas sordociegas en el marco de la protección que el estado debe brindarles y en su derecho a la inclusión social bajo los principios de independencia y autonomía.
Resolución 46/119 ONU	1991	Principios para la protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental.
Declaración de Cartagena de indias	1992	Políticas integrales para las personas con discapacidad en Iberoamérica. Con la cual se busca garantizar a las personas con discapacidades su participación lo más plena y activa posible en la vida social y en el desarrollo de su comunidad, haciendo efectivo su derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida digno, y la defensa contra toda explotación o trato discriminatorio, abusivo o degradante.
Normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para personas con discapacidad - ONU	1993	Entre los grandes logros del Decenio de los Impedidos se encontraba la adopción de estas normas, por parte de la Asamblea General. Estas normas sirvieron como un instrumento para la formulación de políticas y como base para la cooperación técnica y económica.
Declaración de Salamanca - UNESCO	1994	Determina principios, política y práctica para las necesidades educativas especiales.
Declaración de Copenhague - ONU	1995	Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en la que se aprobaron la Declaración de Copenhague, sobre Desarrollo Social y el Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. La Declaración trata de atender a las necesidades materiales y espirituales tanto de los individuos como de sus familias y comunidades. Establece que el desarrollo económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente son componentes del desarrollo sostenible interdependientes y que se fortalecen mutuamente, y sostiene que los grupos desfavorecidos como el de los discapacitados merecen una atención especial.
Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad - OEA	1999	Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Establece que la discriminación se manifiesta con base a cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga como efecto impedir a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Resalta que la distinción solo se justifica si está al servicio de una mejor y mayor inclusión.
Declaración de Panamá	2000	Esta declaración destaca que la discapacidad es un asunto de Derechos Humanos: El Derecho a la equiparación de oportunidades y el respeto a la diversidad.
Declaración de Caracas	2001	Los Estados miembros se comprometen a aunar esfuerzos para crear y actualizar el ordenamiento jurídico a favor de las personas con discapacidad
Declaración de Cartagena	2002	Sobre las Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el área iberoamericana. Este marco programático para el área iberoamericana propone asegurar la convergencia de las normas ya establecidas, en torno a unas directrices generales comunes, para avanzar en forma coordinada en el logro de mejores condiciones de vida para las personas

		discapacitadas a través del desarrollo de los servicios y acciones de prevención y atención integral en todos los países de la Comunidad Iberoamericana, tanto a nivel gubernamental como no gubernamental.
Convención de las Personas con Discapacidad – ONU	2006	Su propósito es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad. En ámbitos fundamentales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, reconociendo las barreras y los prejuicios de la sociedad, que constituyen en sí mismos una discapacidad.
Declaración de Panamá - OEA	2007	Realizada en el marco de la “Conferencia Interamericana sobre el Decenio de las Américas por la Dignidad y los Derechos de la Personas con Discapacidad 2006- 2007”, realizada por los participantes de la III Conferencia de la “Red Latinoamericana de organizaciones no gubernamentales de personas con discapacidad y sus familias” – RIADIS. La cual resalta la importancia de la participación de la sociedad civil y el seguimiento a los compromisos relacionados con Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
Resolución 62/189 ONU	2007	Se determina el 2 de abril como Día Mundial de Concienciación sobre Autismo. Afirmando que garantizar y promover la plena realización de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad es esencial para alcanzar los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente. El tema de la educación inclusiva está intrínsecamente relacionado con el enfoque de esta celebración, inclusión en el lugar de trabajo y la importancia de fomentar una educación inclusiva de calidad para las personas en el espectro del autismo para que puedan desarrollar su potencial y lograr un éxito sostenible en el mercado laboral.
Resolución 62/127 ONU	2008	Aplicación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad: realización de los objetivos de desarrollo del Milenio para las personas con discapacidad.
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	2015	Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se enfocan en evitar la exclusión social de las personas con discapacidad y en asegurarles una vida digna y un empleo seguro. La discapacidad es tema que se ha integrado dentro de la estrategia global para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el cual se tiene en cuenta, la diversidad de capacidades que existe en la sociedad, y las diferentes situaciones que puede atravesar una misma persona a lo largo de su vida. En este contexto, es importante resaltar la relación directa que aún existe entre discapacidad y pobreza, o entre la discapacidad y la igualdad de género.

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión bibliográfica

Si bien, la normativa es amplia, son de gran relevancia las políticas integrales para las personas con discapacidad en Iberoamérica, dadas en la Declaración de Cartagena de Indias en 1992. En esta declaración, se dieron pautas para la proposición de planes estratégicos, en los cuales se contemplan, la prevención y detección temprana de las deficiencias y las discapacidades, a fin de evitar que las personas lleguen a ser dependientes e incapaces de realizar una actividad económica y socialmente productiva. Además, se propone la prestación prioritaria de la educación, enfocándose en la integración escolar y la rehabilitación profesional, con miras a una inserción laboral que permita a las personas con discapacidades contribuir al desarrollo de un país. Este es uno de los más importantes aportes de la citada declaración, la cual marca un precedente de la voluntad de los estados en la protección de los derechos de la PcD.

Sin embargo, es con la Convención Interamericana de 1999 de la Organización de los Estados Americanos (OEA), donde se establecen las primeras normativas integrales para la atención a la PcD. Durante la Convención, se insta a los países, a comprometerse en la adopción de las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad. Así mismo, la convención aclara que la discriminación se manifiesta con base a cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga como efecto impedir a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales (O. de Estados Americanos, 1999).

El avance en el reconocimiento efectivo de este grupo poblacional ha sido paulatino. A pesar de las diferentes instancias que ha surtido el tema en el ámbito internacional, se hace necesario reiterar en la necesidad de aplicar efectivamente programas con los cuales se promueva, proteja y garantice el disfrute pleno y en igualdad de los derechos humanos de las personas con discapacidad. En la convención de personas con discapacidad de 2006, se abordaron temas fundamentales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación (González, 2008b). Con esta convención se da un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de la preocupación por el bienestar social a los derechos humanos, reconociendo que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen una discapacidad.

En el entorno nacional, la legislación es muy nutrida, en concordancia con las directrices y regulaciones que en el orden internacional se emitieron. Es así, que en la tabla 8, se relacionan las principales leyes que promueven acciones afirmativas y ajustes razonables, en el reconocimiento de las personas con discapacidad, para garantizarles el goce de sus derechos.

Tabla 8 Normograma colombiano para el reconocimiento de la PcD

NORMA	AÑO	FUNDAMENTO	TEMA
Ley 12	1987	Norma que establece requisitos de construcción y el espacio público, para la eliminación de barreras arquitectónicas y posibilitar el acceso de las personas con discapacidad.	NORMAS SOBRE ACCESIBILIDAD FÍSICA Y TRANSPORTE
Constitución Política de Colombia	1991	La Constitución Política reconoce la PcD y dicta medidas para beneficio de esta población: "El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan." "Adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran". "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud." "La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado."	NORMAS SOBRE INCLUSION SOCIAL, LABORAL Y DISCAPACIDAD
Ley 100	1993	Regulación sobre el Sistema de Seguridad Social Integral, que tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad, para obtener una calidad de vida acorde con la dignidad humana y brindar beneficios especiales a las personas con discapacidad. Afiar al Sistema mediante el régimen subsidiado a las personas sin capacidad de pago, incluidos los discapacitados.	NORMAS SOBRE SALUD PENSIONES, SUBSIDIOS Y BENEFICIOS ECONÓMICOS
LEY 152	1994	Ley Orgánica del Plan de Desarrollo -CONPES. Da prioridad del gasto público social para asegurar la consolidación progresiva del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, en la elaboración, aprobación y ejecución de los planes de desarrollo de la Nación y de las entidades territoriales. Tomando como criterio especial en la distribución territorial del gasto público, el número de personas con necesidades básicas insatisfechas, dentro de las que se cuenta la población en condición de discapacidad.	PLAN DE DESARROLLO
Ley 163	1994	Con esta ley se otorga a las personas con discapacidad, la posibilidad de ejercer el derecho al sufragio, permitiendo el acompañamiento hasta el interior del cubículo de votación.	NORMAS SOBRE INCLUSION SOCIAL Y DISCAPACIDAD
Ley 115	1994	Esta ley prevé la educación para personas con limitaciones y con capacidades excepcionales, planteando que la educación de estos grupos es un servicio público de obligación para el Estado. La educación formal en sus niveles preescolar, básica y media, no formal e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales, y a personas que requieran rehabilitación social.	NORMAS SOBRE EDUCACIÓN
Ley 119	1994	Se reestructura el SENA y plantea como objetivo "organizar programas de readaptación profesional para personas discapacitadas". Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.	NORMAS SOBRE EDUCACIÓN
Ley 335	1996	se incluye el sistema de subtitulación o lenguaje manual, para garantizar el acceso de este servicio a las personas con problemas auditivos o sordas, tanto en la televisión comercial como en la televisión de interés público, social, recreativo y cultural.	NORMAS SOBRE COMUNICACIONES DISCAPACIDAD AUDITIVA
Ley 488	1998	Se expiden normas en materia Tributaria y se dictan disposiciones fiscales en los elementos de rehabilitación personal, aparatos de ortopedia y para discapacitados, los cuales son excluidos del pago del IVA.	NORMAS SOBRE BENEFICIOS ECONÓMICOS
Ley 546	1999	Se da prioridad en la asignación de vivienda digna a la población con discapacidad, disponiendo el uno por ciento (1%) de las viviendas construidas y en los proyectos de menos de cien (100) viviendas, una de ellas para la población minusválida, las cuales no tendrán barreras arquitectónicas en su interior y estarán adaptadas de acuerdo con las reglamentaciones del Gobierno Nacional.	NORMAS SOBRE VIVIENDA

Ley 582	2000	Esta norma establece el Sistema Deportivo Nacional de las Personas con Discapacidad, crea el Comité Paralímpico Colombiano y organiza por modalidad de discapacidad cada una de las federaciones deportivas.	NORMAS SOBRE RECREACIÓN Y DEPORTE
Ley 797	2003	Reforma la ley 100 de 1993 y desarrolla del tema de pensiones especiales para madres de personas con discapacidad, que hayan cotizado el monto de semanas mínimo necesario, sin tener en cuenta su edad. Además, establece el beneficio en la edad de jubilación para las personas con discapacidad calificada.	NORMAS SOBRE BENEFICIOS ECONÓMICOS
Ley 982	2005	Se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo-ciegas. El Estado apoya las actividades de investigación, enseñanza y difusión de la Lengua de Señas en Colombia al igual que otras formas de comunicación de la población sorda y sordo-ciega. Reconoce y provee intérpretes oficiales de la Lengua de Señas Colombiana.	NORMAS SOBRE INCLUSION SOCIAL Y DISCAPACIDAD
Ley 1145	2007	Se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, con el objeto de impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad.	SISTEMA NACIONAL DE DISCAPACIDAD-SND
Ley 1257	2008	Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción, de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal.	NORMAS SOBRE INCLUSION SOCIAL Y DISCAPACIDAD
Ley 1379	2010	Organiza la red nacional de bibliotecas públicas para prestar servicios al público en general, para todos los miembros de la comunidad en igualdad de condiciones y sin distinción de raza, nacionalidad, edad, sexo, religión, idioma, discapacidad.	NORMAS SOBRE CULTURA
Ley 1448	2011	Se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno. Respecto a las a personas con discapacidad se refiere al enfoque diferencial, en materia de educación, atención preferencial, medidas de restitución de vivienda y programas de rehabilitación.	NORMAS SOBRE INCLUSION SOCIAL Y DISCAPACIDAD
Ley 1537	2012	Dicta normas tendientes a facilitar y promover el desarrollo urbano y el acceso a la vivienda. Prioridad en Subsidio a población vulnerable.	NORMAS SOBRE VIVIENDA
Ley 1752	2015	Por medio de la cual sanciona penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. Eleva a delito la discriminación por motivos de discapacidad.	NORMAS SOBRE INCLUSION SOCIAL Y DISCAPACIDAD
Ley 1996	2019	Por medio de la cual se establece el Régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad.	NORMAS SOBRE SALUD

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión bibliográfica

Aunque antes de la Constitución de 1991, en el país se habían promulgado normas respecto a las personas en situación de discapacidad, no es sino hasta ese mismo año, en donde se hace el reconocimiento a la PcD, como un grupo excepcional que requiere especial atención del Estado. En el artículo 47 de la Constitución, se señala que “El Estado debe adelantar una política de integración social para los discapacitados”. Posteriormente, se establecieron una serie de normas, tendientes a proteger a el derecho constitucional al trabajo, en condiciones dignas, para la población en situación de discapacidad. Normas descritas en la tabla 9.

Tabla 9 Normas sobre trabajo en procura de la inclusión laboral de la PcD colombiana

NORMA	AÑO	FUNDAMENTO
Ley 82	1988	Aprueba el convenio de la OIT respecto a la garantía de derechos laborales de la población con discapacidad en Colombia.
Ley 361	1997	Con esta ley se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan disposiciones sobre Integración laboral y beneficios a empleadores que contraten personas con discapacidad: a) Preferencias en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, a favor de empleadores particulares que vinculen laboralmente Personas con Discapacidad certificadas, en un 10% de su planta de trabajadores. b) Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del Estado. c) Beneficios arancelarios en la importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de PcD. d) Dedución en el impuesto de renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable. e) Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador.
Ley 1221	2008	Se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, en la cual el Ministerio de Protección Social formulará la política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable y PcD.
Ley 1429	2010	Se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo y beneficios tributarios como descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o discapacidad. Y declara que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para jóvenes con discapacidad.
Ley 1562	2012	Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Modifica el Sistema de Riesgos Laborales, dando especial atención a trabajadores que queden en condición de invalidez.
Ley 1607	2013	Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones sobre servicios gravados con la tarifa del cinco por ciento (5%), cuando los servicios sean prestados mediante personas con discapacidad.
Ley Estatutaria 1618	2013	Por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los Derechos de las Personas con discapacidad. Da especial relevancia a las medidas que garantizan su efectivo derecho al trabajo, principalmente en materia de igualdad de oportunidades, acciones afirmativas y medidas de inclusión, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad.
Resolución No. 1726	2014	El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, adopta la Política Institucional para Atención de las Personas con discapacidad, con el objeto de garantizar el acceso efectivo de las Personas con discapacidad a la oferta de servicios de formación profesional integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.
Circular Conjunta 100-05	2018	El Ministerio de Trabajo establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público y señala que la entidad deberá efectuar aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias que le garanticen el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones y realizará la implementación de los programas y estrategias; Convertir, Centro de Relevo, Teletrabajo y horarios flexibles, como parte de los ajustes razonables que el sector público puede brindar.

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión bibliográfica

En Colombia se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, especialmente la integración laboral, con la promulgación de la Ley 361 de 1997. Este fue el primer instrumento normativo a nivel nacional, que busca reconocer y establecer mecanismos para la garantía de los derechos y promover la inclusión social de las personas con discapacidad. Su objetivo fue brindar a este fragmento de la población, oportunidades laborales que les permita mejorar su calidad de vida, principalmente garantizando la inclusión a un trabajo digno y formal (Luna-Roper, 2020). A su vez, garantiza beneficios a los empresarios y particulares, que vinculen laboralmente personas en

condiciones de discapacidad. Considerando a estas medidas como los factores que pueden influir positivamente en el crecimiento y la productividad de las organizaciones.

Como respuesta a esta normativa, surgen estrategias de entidades tanto de orden público como privado. En 2008 nace el programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad “Pacto de Productividad”, iniciativa promovida y financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo BID, la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial para la Acción Social y la Cooperación Internacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Esta iniciativa busca mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad y contribuir a su inclusión económica y social. Para ello, se propuso un modelo de inclusión laboral, con el cual se reconoce y promueve el derecho de la PcD a vincularse en el mercado de trabajo. Con este modelo se cualifica y encadena la oferta de servicios, relacionados con la inclusión laboral de las personas con discapacidad (Del Campo Reyes, 2016).

Es hasta el año 2009 que, mediante Ley 1346, se adopta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). En esta convención se reafirma la responsabilidad del Estado, en establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de esta población, sin discriminación por motivo de su condición. Esta ley establece que, los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones (Mintrabajo, 2020).

Por su parte, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 o “Ley de Inclusión”, establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley está enfocada en 4 ejes principales: atención a la infancia y la adolescencia, educación, salud y principalmente inclusión laboral y social. Promulgada en cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por Colombia en 2009, la cual compromete a los estados partes, a acoger todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole, que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención.

Esta ley es importante, porque promueve el desarrollo de planes que garanticen el acceso a la educación, reconociendo la prioridad en las necesidades educativas especiales en el nivel básico y media; y la adopción de medidas de inclusión a la educación superior y vocacional. Su objetivo es brindar herramientas que faciliten la inserción de la PcD a la vida productiva, pues como cita Reilly et al. (2007) “la orientación y la asistencia profesionales juegan un papel importante, ayudando a las personas a identificar las actividades que les convienen más y orientándoles hacia la formación que necesitan o hacia su futura actividad profesional”.

Y como lo identificó Espinosa (2016), el nivel de estudios de las personas en condición de discapacidad es un factor determinante para tener mayor participación en el mercado laboral; por esto, la importancia que se garantice a este grupo poblacional, el acceso a la formación y capacitación para el trabajo, así como una oportuna articulación con el sector empresarial, generando un incremento en la contratación de las personas con discapacidad; cobrando gran importancia la readaptación profesional, pues como lo señala la (OIT, 2011) , este “es un proceso que permite a las personas discapacitadas, obtener y conservar un empleo adecuado, así como progresar en el mismo, promoviendo su integración o reintegración social”

Esta ley por ser estatutaria es de inmediato cumplimiento, por lo que hizo necesario un amplio proceso de regulación, por parte de las diferentes instituciones nacionales, regionales y locales en la formulación e implementación de la política pública de discapacidad (Duque, L., Yucuma, M., Nuñez, 2020)

Entre las medidas de regulación, se suscribió el Decreto 2011 de 2017, para dar cumplimiento a la Ley 1618 de 2013, con lo relacionado a la generación de oportunidades laborales para para PcD. Con este decreto, el gobierno nacional reglamenta el porcentaje que las empresas del sector público deben cumplir, en contratación laboral de PcD. Estos porcentajes están tasados, de acuerdo con el tamaño de la plata de personal con la cual cuente la entidad pública, establecido la siguiente escala (tabla 10):

Tabla 10 Porcentaje de vinculación de PcD en entidades públicas

Entidades públicas con plantas de personal entre ...	% PcD contratadas a		
	a diciembre de 2019	a diciembre de 2023	a diciembre de 2027
1 y 1000	2%	3	4%
1001 y 3000	1%	2%	3%
> a 3000	0,5%	1%	2%

Fuente: Elaboración propia con base en la revisión del Decreto 2011 de 2017

6.2 Situación de la PcD antes de la Ley 1618 de 2013

Para los años anteriores a 2013, existe dificultad en encontrar datos sobre la PcD, pues en el diseño de las encuestas, no se incluyeron temas explícitos sobre la condición de discapacidad. Este concepto fue incorporado gradualmente en la Encuesta de Calidad de Vida. Por las diferentes percepciones de la discapacidad y su incidencia en la población, es hasta después del año 2000, que Colombia mide la discapacidad desde un enfoque diferente. Al considerar la discapacidad como un problema social y no un problema individual, se acepta que el enfoque que se debe utilizar para abordar el tema es el de las limitaciones en las actividades de la vida diaria. Estos cambios en la aplicación de los censos permitieron avanzar en la identificación de este grupo poblacional, atendiendo los requerimientos en la ejecución de la Política de Atención a la Discapacidad. Facilitando la determinación del tipo, el grado y la causa de la discapacidad, basándose en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad (CIF) con el objetivo de caracterizar mejor este grupo poblacional (DANE, 2008).

Sin embargo, en estudios realizados por Hernández-Jaramillo & Hernández-Umaña (2005), en los cuales se analizaron los datos de la Encuesta Continua de Hogares para el periodo 1981 – 1999, y se tomaron las variables ingresos, empleo y educación como aproximación a la exclusión económica. El estudio manifestó que la PcD está concentrada en los estratos uno y dos, lo cual deja ver la reducida oportunidad de movilización en la estructura social que tiene este grupo poblacional. Tan solo el 5% de las personas con discapacidad alcanzan el nivel de educación secundaria, lo cual evidencia una baja oportunidad de formación y por ende una baja cualificación para el trabajo. Casi el 30% de la PcD no cuenta con seguridad social en

salud, por tanto, tienen restringida la posibilidad de acceder a rehabilitación. El desempleo afecta a cerca del 81% de la PcD, lo cual supone una pérdida productiva muy alta para la nación. Situación que difícilmente permite a la PcD a acceder a la posibilidad de una pensión por incapacidad laboral. La dependencia de las personas con discapacidad, indica que otro miembro de la familia ve reducida la posibilidad de participar en el mercado de trabajo. Y cuando es el jefe de hogar, quien ve limitada su participación en el sector productivo, las oportunidades del hogar también se ven restringidas. El estudio mostró que los hombres están más propensos a adquirir una condición de discapacidad, por sus hábitos de vida y consumo y porque tienen un mayor riesgo de ser víctimas de la violencia. Así mismo, se ha identificado que la mayor proporción de PcD se concentra en el área rural, debido por causas de salubridad, inequidad en acceso a servicios médicos, menores oportunidades de cualificación laboral y conflicto armado. Los datos manifiestan que las personas con discapacidad tienen menores niveles de educación, de ingresos y de capacidad de ahorro, en comparación con las personas sin discapacidad, lo que permite deducir que están más propensas a la exclusión económica.

La OMS (2017) estima que la población mundial en condición de discapacidad está entre el 7 y el 10%. Sin embargo, para Colombia en el Censo de 1993, con las mediciones de la Encuesta de Calidad de Vida, se estableció que esta población representa el 1,85% (593.618 personas), sin embargo, estos datos no se acercan a las estimaciones hechas por la OMS (DANE, 2004).

Con base en los datos obtenidos en la ECV de 1993, se pudo determinar que, la deficiencia severa de mayor incidencia fue la ceguera, la cual es padecida por un 34,47% de las personas con discapacidad, seguido por la sordera, la cual está presente en el 24,85% de la PcD. Al analizar los datos desde el enfoque de género, se encontró que, el 51,7% de la PcD son hombres y el 48,3% son mujeres (DANE, 2004).

Para el año 1994, el Ministerio de Educación y la Pontificia Universidad Javeriana, realizaron estudios demográficos de la población colombiana, en los cuales caracterizaron a la población con discapacidad. Estos estudios muestran que: el mayor porcentaje de personas

con discapacidad oscila entre los 15 y 59 años, representando en un 60,3%, en donde el mayor número de PcD corresponde a jefes de hogar, siendo ellos los responsables de la manutención de la familia. Este grupo poblacional presenta una tasa de desempleo del 39,9% en la población en edad de trabajar y el 55% de los hogares reportaron ingresos entre 1 y 2 smmlv., el 23,6% de las personas identificadas como PcD, están distribuidas entre los estratos 1,2 y 3. A su vez, únicamente el 7,8% de las personas están afiliadas a régimen contributivo de seguridad social en salud.(Hernández-Jaramillo & Hernández-Umaña, 2005)

En el Censo de 2005 realizado por el DANE, y de acuerdo con el informe del Ministerio de salud y Protección Social, 2.624.898 personas en Colombia presentan algún tipo de discapacidad permanente, lo cual representa el 6,3% de la población. Esto permitió tener una aproximación real en la cantidad de personas con discapacidad en Colombia. Los resultados indican que las limitaciones para ver y para caminar, son las más representativas, el 43,2% de las personas con discapacidad, presentan limitación para ver a pesar de usar lentes o gafas y un 29,5% tiene limitaciones permanentes para moverse o caminar (DANE, 2008). Los indicadores muestran una mayor prevalencia en los hombres (6,5%) que en las mujeres (6,1%). Por grupos de edad, la discapacidad es mayor en hombres, excepto en el grupo de 85 años y más.(Fundación Saldarriaga Concha, 2008)

Por la escasa información obtenida de la Encuesta de Calidad de Vida - ECV, en los años 2002 - 2007, relacionada con la población en condición de discapacidad, se tomó para el análisis de la situación de este grupo poblacional, el Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad (RPLCPD), programa dirigido por el Ministerio educación, teniendo en cuenta el nuevo enfoque en el cual, la discapacidad es abordada como un problema multidimensional que incluye lo corporal, personal, familiar y social. Según el RPLCPD para el periodo 2002 – 2007 asciende a 600.192 personas, de los cuales el 47.7 % (286.293) son hombres y 52.3 % (313.899) son mujeres. Se ha identificado mayor prevalencia de discapacidad para las edades entre los 45 a 54 años, principalmente en mujeres. Más de 70% de las personas registradas, pertenecen a estratos 1 y 2. Se evidencia que las personas con discapacidad registradas, el 49.3% (292.691) pertenecen al régimen subsidiado de Seguridad Social, el 19.1% (113.406) al régimen contributivo, el 29.7% no

tiene ningún tipo de afiliación (176.321), el 1.6% (9.834) pertenecen al régimen especial y el 0.3% (1.744) no sabe el tipo de afiliación.

En cuanto a los derechos fundamentales como la educación y el trabajo, se estableció que, las personas con discapacidad tienen menor posibilidad de alfabetizarse, tan solo el 0,7% alcanzó nivel universitario completo, el 14.1% alcanzó primaria completa y el 31.3% no alcanzó ningún nivel educativo. De las personas registradas, tan solo el 14.9% de las personas de 10 años y más, se encuentran trabajando y el 4,1% está buscando trabajo. La principal actividad en la cual se desempeñan es en la agricultura y los servicios. De los que están trabajando, la mayor proporción, 66.5% son hombres y el 33,5% son mujeres. Lo cual sugiere que las mujeres enfrentan mayor dificultad para conseguir trabajo. De las personas registradas, el 95.1% no ha recibido ningún tipo de capacitación ocupacional después de haber adquirido la discapacidad.

Al realizar la comparación entre información del Censo General 2005 y el RPLCPD, existen varios aspectos a destacar, En la caracterización de personas con discapacidad, los resultados son contrarios en la distribución por edad y sexo. En el censo 2005 la discapacidad se encuentra con mayor proporción en los hombres que en las mujeres en todas las edades, excepto en el grupo de 85 años y más, mientras que, en el registro, las limitaciones se encuentran principalmente en las mujeres a partir de los 40 años. Con respecto a las limitaciones permanentes, la más frecuente según el Censo 2005 fue para ver con un 43.2%, mientras que, en el registro, la más frecuente es para caminar con el 18.3%.

A pesar de que se han tomado diferentes herramientas estadísticas, los resultados concuerdan en los siguientes aspectos: los datos muestran cómo, el 31% de la PcD no alcanzó algún tipo de educación formal. Los resultados de la encuesta muestran que, solo un 12% de la PcD, obtuvo grado de educación secundaria y para la educación superior es evidentemente menor, pues tan solo el 1,51% obtuvo logros en la educación universitaria; siendo nuevamente los hombres quienes presentaban la mayor participación. Lo cual repercute en el acceso al mercado laboral, pues de la población censada, tan solo el 25,8% estaba trabajando, los

hombres presentaban una mayor participación, pues las mujeres en su gran mayoría se dedicaban a los oficios del hogar (Fundación Saldarriaga Concha, 2008).

De la anterior revisión de datos estadísticos y de literatura, los resultados dejan entrever que, para esta población vulnerable, las oportunidades de estudiar y principalmente de acceder al mercado de trabajo presentan grandes barreras de diferente índole, como son las barreras físicas y las actitudinales. Esto contribuye a otro tipo de barreras que pueden eventualmente impedir el desempeño de las personas con deficiencias; principalmente, debido a la percepción que se tenía sobre la discapacidad, el desconocimiento o la falta de interés sobre las capacidades que esta población pudieran desarrollar, aumentando la dependencia de sus familias y limitándoles la oportunidad de obtener, por sus propios medios, la posibilidad de aportar recursos valiosos a su núcleo familiar, que les permitiera una mejor calidad de vida; concordando con los hallazgos y conclusiones de autores como Espinosa Acuña (2016).

A pesar de que en Colombia y de conformidad con las instituciones internacionales, se fueron adoptando medidas para proteger los derechos y brindar mayores oportunidades a este grupo poblacional, se trasluce la falta de una política pública eficaz, que evite la profundización en los índices de pobreza en los que gran parte de la PcD vive, aminorando el aporte que esta población pudiera hacer a la sociedad y al crecimiento económico de la nación.

6.3 Situación de la PcD después de la Ley Estatutaria 1618 de 2013

La ECV para los años 2013 a 2020 identifica 1.025.512 registros individuales, los cuales corresponden población en edad de trabajar, de 12 años en adelante, de acuerdo con los parámetros fijados por el DANE; siendo 531.416 (52%) mujeres y 494.096 (48%) hombres; es importante señalar que, de la PET, el 17,5% presenta alguna discapacidad y/o dificultad (Tabla 11).

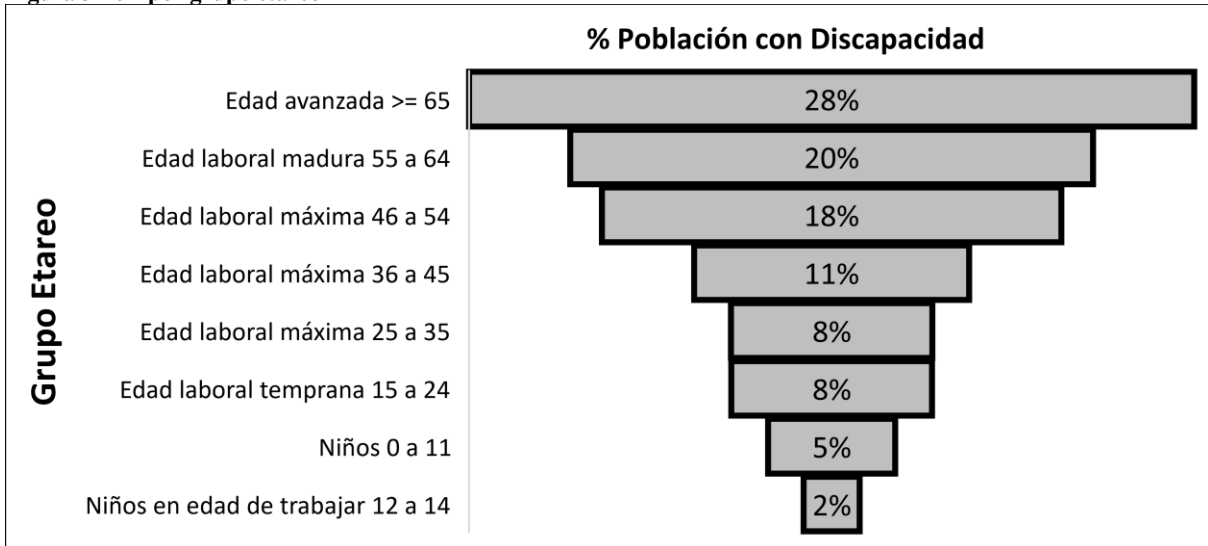
Tabla 11 Población en edad de trabajar y ocupados

	Población	%
En edad de trabajar	764.655	79,8
Mujeres	396.241	51,8
Hombres	368.414	48,2
<i>Sin discapacidad</i>	74.566	82,5
<i>Con discapacidad</i>	3.154	17,5

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2013-2020 DANE

Así mismo se ha identificado que, en la PcD, la población en edad laboral máxima, que contempla edades entre 25 y 54 años, es el grupo etareo que mayor incidencia de discapacidad o deficiencia presenta, siendo del 37%, seguida de la población en edad avanzada (>= a 65 años), la cual representa un 28% de la PcD; mientras que el grupo de personas entre 12 y 14 años – niños en edad de trabajar, es la población que presenta un menor índice de discapacidad, con tan solo el 2% (Figura 5).

Figura 5 PcD por grupo etareo



Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2013-2020 DANE

Se ha determinado que de la población en general el 42,4% están ocupados -personas laboralmente activas o que han desarrollado alguna actividad que les genera ingresos- y el 57,6% son no ocupados. Al contrastar las estadísticas se evidencia que, de la población ocupada, el 36,0% corresponde a población sin discapacidad y tan solo el 6,4% de la población ocupada son personas con alguna discapacidad y/o dificultad; revelándose la baja

participación de la PcD en el mercado laboral, que les permita generar ingresos para sí y sus familias (Tabla 12), estos resultados son concordantes con los hallazgos de autores como (Castillo,V; Ochoa, M; Schleser, 2014)Castillo, Ochaco y Schleser (2014); (Espinosa Acuña, 2016).

Tabla 12 Población ocupada según su condición

Población	Sin Discapacidad	%	Con Discapacidad	%	Población Total	% Total
No Ocupados	543.899	48,2%	106.143	9,4%	650.042	57,6%
Ocupados	405.644	36,0%	72.311	6,4%	477.955	42,4%
Total	949.543	84,2%	178.454	15,8%	1.127.997	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

El nivel educativo de la población ha sido considerado un factor determinante en la vinculación laboral, no obstante, los datos de la ECV para los años 2010 a 2020 muestran que, para el 35% de la población en general, el nivel educativo más alto alcanzado es la básica primaria (1° a 5°), seguido del nivel de educación media (10° - 13°) y, en tercer lugar, la básica secundaria (6° - 9°). Al analizar la población su condición y su ocupación; de acuerdo con la tabla 13, para la población ocupada y la población con y sin discapacidad, predomina la básica primaria como el nivel educativo más alto alcanzado, manteniéndose un comportamiento similar que para la población en general.

Sin embargo, se ha identificado que el 74,6% de la población que no presentan ningún tipo de discapacidad tiene algún tipo de formación educativa, mientras que tan solo el 16,7% de la PcD ha logrado algún nivel educativo. Al revisar las estadísticas para la PcD, se verifica que para el 8,3% de este segmento poblacional, el nivel académico más alto alcanzado es la básica primaria, seguido del 3,1% de PcD con un nivel de educación media (10° - 13°) y el 2,9% de la PcD no tiene ningún nivel educativo alcanzado. Lo que permite deducir que la PcD encuentra dificultad para mantenerse o avanzar en los diferentes niveles educativos; al contrastar los resultados para el nivel de educación universitaria titulada, se identifica la baja participación de la PcD, pues mientras el 4,6% de las personas sin discapacidad alcanza este nivel educativo, tan solo el 1,2% de la PcD tiene un título universitario.

Tabla 13 Nivel educativo de la población colombiana

<i>Nivel educativo alcanzado</i>	<i>% Población en general</i>	<i>% No ocupados</i>	<i>% Ocupados</i>	<i>% Sin discapacidad</i>	<i>% Con discapacidad</i>
• Ninguno	8,7	5,7	3,0	5,8	2,9
• Preescolar	0,2	0,2	0,0	0,2	0,0
• Básica primaria (1 - 5)	35,0	17,7	17,4	26,7	8,3
• Básica secundaria (6 - 9)	15,0	7,1	7,9	12,9	2,1
• Media (10-13)	24,3	10,3	13,9	21,2	3,1
• Técnico sin título	0,5	0,2	0,3	0,4	0,1
• Técnico con título	5,5	1,9	3,6	4,6	0,8
• Tecnológico sin título	0,2	0,1	0,1	0,2	0,0
• Tecnológico con título	2,1	0,6	1,4	1,7	0,3
• Universitaria sin título	1,0	0,4	0,6	0,8	0,2
• Universitaria con título	5,8	1,6	4,3	4,6	1,2
• Posgrado sin título	0,1	0,01	0,1	0,0	0,0
• Posgrado con título	1,7	0,3	1,3	1,2	0,5
Total	100	46	54	80	20

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020

Estos datos dejan ver que la educación, aunque es un factor determinante para lograr un empleo formal y de calidad, en este caso, las personas que mayor ocupación presentan son aquellas que apenas lograron el nivel de básica primaria. No obstante, el contar con un bajo nivel educativo, permite considerar la posibilidad que la población en general y principalmente la PcD, es susceptible de permanecer inmersos en la informalidad, evitándoles la generación de ingresos necesarios que les permita el goce de una óptima calidad de vida, lo cual concuerda con los señalado por Muñoz (2018).

En cuanto al rol que desempeñan las personas en el trabajo, según la ECV de 2010 – 2020 (tabla 14), se puede ver que, tanto para la población en general como para las personas en condición de discapacidad, predomina ser trabajador independiente o por cuenta propia, con un 43,9%, siendo el 36,6% de personas sin discapacidad y el 7,2% de personas con discapacidad. Seguido por el rol obrero o empleado de empresa particular con un 30%, del cual el 26,3% son personas sin discapacidad y el 3,7% de personas con discapacidad. En ambos roles predominan los hombres con un 27,9% en el rol de trabajador independiente o por cuenta propia y el 18% en el rol de obrero o empleado de empresa particular. Para el caso de las mujeres, los roles en los cuales predominan son como obrero o empleado del gobierno y empleado doméstico con el 2,8% y 2,1% respectivamente. Estos resultados son concordantes con los hallazgos de Espinosa (2016).

Tabla 14 Estadística del Rol que desempeñan los colombianos en el trabajo

<i>Rol que desempeña en el trabajo que realiza</i>	<i>% Población en general</i>	<i>Según condición</i>	
		<i>% sin discapacidad</i>	<i>% con discapacidad</i>
• Obrero o empleado de empresa particular	30,0	26,3	3,7
• Obrero o empleado del gobierno	5,2	4,2	1,0
• Empleado doméstico	2,2	1,9	0,4
• Profesional independiente	1,7	1,4	0,3
• Trabajador independiente o por cuenta propia	43,9	36,6	7,2
• Patrón o empleado	2,6	2,1	0,5
• Trabajador de finca, tierra o parcela propia en arriendo, aparcería, usufructo o posesión	6,4	5,1	1,3
• Trabajador sin remuneración	1,9	1,6	0,3
• Ayudante sin remuneración (hijo o familiar de empleados domésticos, mayordomos, jornaleros, etc.)	0,5	0,4	0,1
• Jornalero de peón	5,7	5,0	0,7
Total	100,0	84,6	15,4

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

6.4 Efecto de la Ley 1618 de 2013 sobre la probabilidad de estar ocupados.

En esta sección se muestran los cambios en la probabilidad de empleo de las personas con discapacidad debido a la Ley Estatutaria 1618 de 2013. La variable dependiente es sí está ocupado o no, tal y como se especificó anteriormente. Las variables independientes principales son tres. Primero, la variable Ley que toma el valor de 1 desde el año 2014 y 0 para los años anteriores. Como se mencionó anteriormente, esta variable captura los años en los cuales la ley existe y los que no. Segundo, la variable discapacidad, que toma valor 1 si la persona tiene una discapacidad y 0 si no. Tercero, la interacción entre estas dos variables dicotómicas, que toman valor de 1 si la persona está discapacitada y la ley ya se implementó y 0 en cualquier otra combinación.

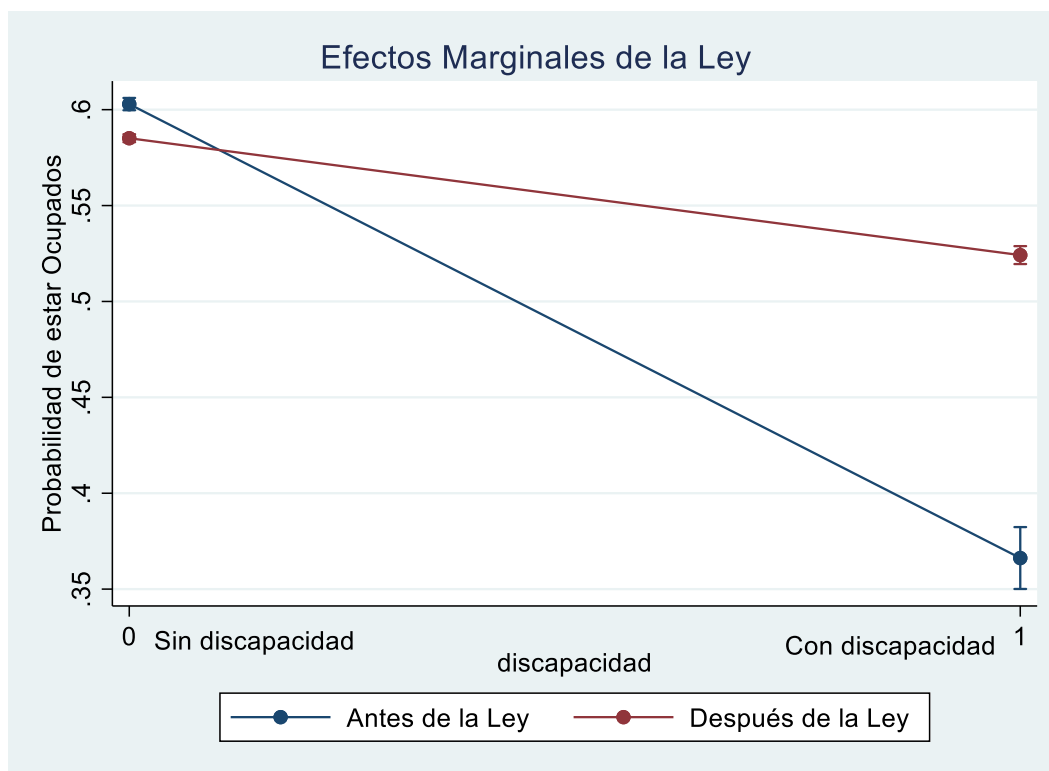
La tabla 15 muestra los resultados de los modelos logit. En el modelo 1, se incluye las variables de control tradicionales, edad, sexo, educación y estado civil. Estos resultados están dados en odds-ratio. En el modelo 2 se incluyen las mismas variables, pero se agregan efectos fijos por año.

Tabla 15 Determinantes en la Probabilidad de Ocupación de la PcD - efectos fijos por año

<i>Variable Independiente</i>	<i>Variable Dependiente: Ocupación</i>	
	<i>Modelo 1</i>	<i>Modelo 2</i>
1.ley	0.903*** (0.01)	0.709*** (0.01)
1.discapacidad	0.267*** (0.01)	0.267*** (0.01)
1.ley#discapacidad	2.665*** (0.13)	2.741*** (0.14)
1.sexo	6.788*** (0.07)	6.817*** (0.07)
edad	1.242*** (0.00)	1.243*** (0.00)
c.edad#c.edad	0.997*** (0.00)	0.997*** (0.00)
educa	1.148*** (0.00)	1.150*** (0.00)
1.casado	0.773*** (0.01)	0.772*** (0.01)
constante	0.009*** (0.00)	0.009*** (0.00)
Obs.	839299	839299
Efectos fijos por año		✓
<i>Coefficientes exponenciados - Resultados al 99% de confianza</i>		
<i>Desviación estándar entre paréntesis</i>		
<i>p- valores <10%*, p- valores <5%** , p- valores <1%***</i>		
Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE		

Los resultados en la tabla 15 muestran que la variable “ley” tiene un efecto negativo y significativo sobre la probabilidad de estar “ocupados” ($p < 0.01$), es decir que desde que se promulgo la Ley, la probabilidad de estar empleado (de todas las personas) ha disminuido. Así mismo, la discapacidad es una variable que disminuye la probabilidad de estar ocupados por un factor de 3,75 en los dos modelos ($p < 0.01$). No obstante, la interacción entre las dos variables muestra un efecto positivo y significativo ($p < 0.01$). Esto muestra que una persona discapacitada después de implementarse la Ley tiene una mayor probabilidad de estar empleada que una persona discapacitada antes de la Ley. Una persona discapacitada después de implementada la Ley, aumenta su probabilidad de estar ocupado (en lugar de no estar ocupado) por un factor de 2,67 y 2,74 respectivamente.

Figura 6 Efectos marginales de la ley – Cambio en las probabilidades

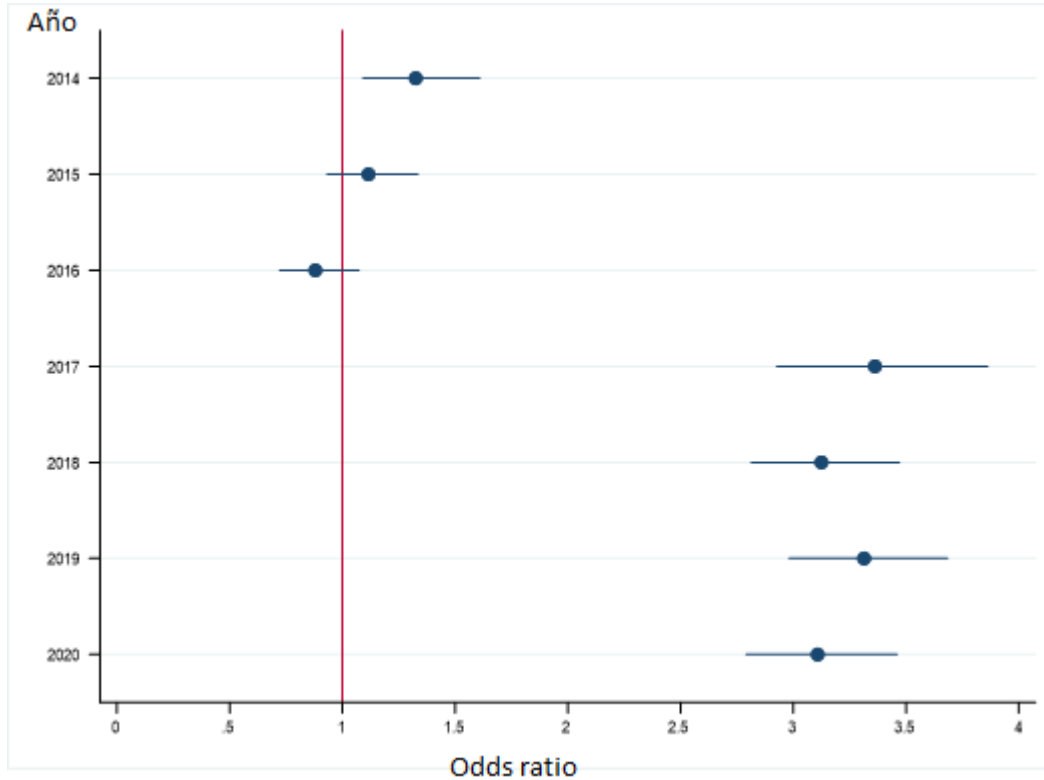


Fuente:

Elaboración propia con base en los modelos logit con efectos fijos por año (tabla 15)

La figura 6 muestra gráficamente este cambio en las probabilidades. La línea azul representa el período antes de la Ley (=0) y la línea roja el período después de la Ley (=1). Ambas líneas tienen pendiente negativa, indicando que una persona sin discapacidad (=0) tiene una mayor probabilidad de estar empleada que una persona con discapacidad (=1). Sin embargo, la pendiente de la línea azul es más inclinada que la pendiente de la línea roja. Esta inclinación indica que después de implementada la Ley, las diferencias en probabilidades de empleo entre discapacitados y no discapacitados disminuyeron.

Figura 7 Cambios en los odds ratio por año para PcD



Ahora bien, la figura 7 muestra los cambios en los odds ratio por año, para las personas con discapacidad. Así, es posible ver el efecto diferenciado por año de la Ley sobre la probabilidad de estar empleados. Del gráfico se puede observar que la ley tuvo un efecto positivo en el primer año de su implementación (2014). Sin embargo, en el 2015 y 2016 el efecto no fue significativo. Esto muestra que en este tipo de leyes no tienen efectos de corto plazo, estos se empiezan a ver en el mediano plazo. Esta afirmación se basa en los resultados para los años 2017 a 2020, en donde se evidencian mayores efectos de la ley sobre las personas con discapacidad. Para estos años, nuevamente los efectos son positivos y mayores a los encontrados en el primer año; en el cual solo aumentó por un factor de 0,325 mientras que los otros años aumenta por un factor mucho mayor; siendo que para el año 2017 el efecto fue de 2,36, en 2018 de por un factor de 2,12. Para 2019 fue de 2,31 y en 2020 el efecto presentado fue de 2,11 en la probabilidad que la PcD se vincule al mercado de trabajo. Aunque en el mediano plazo el efecto de la ley se mantiene, aún no se ven los efectos en el

largo plazo, ya que estos se reflejarán después de los 10 años y la ley aún no tiene 10 años de implementada.

En cuanto a las variables de control, se observa que los hombres presentan en un factor de 6,78 mayor probabilidad de estar ocupados que las mujeres. Con respecto a la edad, por cada unidad que aumenta esta variable, se pudiera considerar que la probabilidad de incorporarse en la fuerza laboral aumenta en un factor de 1,24. La educación favorece la inclusión en el mercado de trabajo, como se evidencia en los resultados, a mayor nivel educativo mayor es la probabilidad que la PcD esté empleada, es así que por cada año adicional de educación que tengan las personas con discapacidad, la probabilidad de ocuparse aumenta en un factor de 1,15. Estos resultados son concordantes con los obtenidos por Espinosa (2016).

A través del análisis realizado, es claro que la edad es un factor determinante para la posibilidad de ocuparse, esto en concordancia con lo señalado en diferentes estudios, principalmente Espinosa 2016. Si bien, para las edades entre 25 y 55 años la probabilidad de incorporarse a un trabajo formal es favorable, es notable que, para las edades entre 40 y 45 años, se cuenta con el mejor factor de probabilidad de ocupación para la PcD. Así como para las personas jóvenes, menores de 25 años, la probabilidad es menor, lo mismo ocurre con las personas de mayor edad, es decir mayores de 55, quienes también ven reducida su posibilidad de acceder al mercado de trabajo.

6.4.1 Análisis de robustez

Para contrastar la robustez se estimaron cuatro modelos más. La tabla 16 muestra estos resultados. En el modelo 1 se incluyó la variable Covid. Esta variable hace referencia al año 2020, el cual se caracterizó por el inicio de la pandemia por el coronavirus Covid-19; con esta variable se pretende ver el efecto que tuvo sobre la ocupación de la PcD. En los modelos 2 y 3, la muestra es restringida. En el modelo 2, la muestra se restringe al año 2017, donde hubo un cambio en la metodología de la ECV, agrandando el tamaño de la muestra respecto a años anteriores. En el modelo 3, la muestra se restringe al año 2019 con el fin de no incluir el año covid, considerando la posibilidad que esta eventualidad global llegara a afectar los resultados.

Tabla 16 Efecto de la Ley 1618 en la Probabilidad de Ocupación de la PcD

Variable dependiente: ocupación			
Variable independiente	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
1.ley	0.947*** (0.01)	0.983 (0.01)	0.951*** (0.01)
1.discapacidad	0.267*** (0.01)	0.266*** (0.01)	0.266*** (0.01)
1.ley#1.discapacidad	2.703*** (0.14)	2.066*** (0.12)	2.631*** (0.13)
1.sexo	6.814*** (0.07)	7.026*** (0.10)	6.877*** (0.08)
edad	1.243*** (0.00)	1.238*** (0.00)	1.243*** (0.00)
c.edad#c.edad	0.997*** (0.00)	0.997*** (0.00)	0.997*** (0.00)
educa	1.149*** (0.00)	1.152*** (0.00)	1.150*** (0.00)
1.casado	0.772*** (0.01)	0.759*** (0.01)	0.763*** (0.01)
1.covid	0.733*** (0.01)		
N	839299	284200	660452

Coefficientes exponenciados

* sig. 10% Desviación estándar entre paréntesis.

** sig. 5% Desviación estándar entre paréntesis.

*** sig. 1% Desviación estándar entre paréntesis.

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2010-2020 DANE

Los resultados de los modelos de robustez no muestran cambios significativos. Es decir, la probabilidad de que una persona discapacitada esté empleada luego de la Ley es mayor ($p < 0.01$) a que una persona que es discapacitada antes de la Ley. Así, los resultados anteriores son robustos aun incluyendo la variable covid y restringiendo la muestra.

Es importante mencionar que la variable Ley sigue teniendo un efecto negativo sobre la probabilidad de estar empleado en todos los modelos estimados. Esto indica que el empleo en el país ha venido disminuyendo no a causa de la Ley.

Capítulo 7: Conclusiones y Recomendaciones

El concepto de discapacidad ha evolucionado. En Colombia como en el resto del mundo, es evidente el compromiso que tienen los estados, en el reconocimiento de la PcD, como un segmento poblacional merecedor de mayor atención y ajustes razonables. Para que, con estas medidas, se le permita su incorporación en los distintos escenarios, principalmente en el laboral. Con el fin de permitirles gozar de una buena calidad de vida.

En esta investigación se analizó el efecto Ley Estatutaria 1618 de 2013, sobre la tasa de ocupación de la PcD en Colombia. Aunque la legislación es copiosa, esta ofrece un sustento jurídico valioso que garantiza el efectivo cumplimiento de los derechos que tiene la PcD, entre estos, el gozar de oportunidades en igualdad de condiciones. Es indudable el interés del Estado en acoger las consideraciones y recomendaciones emanadas de organismos internacionales como la ONU, avanzando paulatinamente de lo nacional a lo local, generando conciencia en los ciudadanos y en las organizaciones.

Siendo así que, a través de esta legislación se designaron responsabilidades y estímulos para organizaciones, tanto públicas como privadas, que promuevan la vinculación laboral y el cumplimiento de cuotas de empleo de personas con discapacidad. Entre los incentivos para la empresas que apuestan por la inclusión de personas con discapacidad en su nómina, se encuentran: deducciones y descuentos en el impuesto sobre la renta, descuentos complementarios de los aportes parafiscales, predilección en procesos de contratación pública, reducciones en la cuotas obligatorias de aprendices, descuentos arancelarios sobre la importación de maquinaria y equipo especializado para la PcD, preferencias en licitaciones, préstamos y subvenciones del estado.

En general la normatividad en torno a la discapacidad busca incentivar la demanda de trabajo, de manera que la PcD tenga mayores posibilidades para acceder a una remuneración justa y con condiciones laborales dignas, que favorezcan su calidad de vida. Además, se impulsan programas públicos de formación en competencias laborales y empleo inclusivo, con articulación desde la academia con los sectores productivos.

En consecuencia, se evidencian experiencias y alianzas entre empresas privadas y públicas, a fin de contribuir con la inclusión económica y social de personas con discapacidad, implementando un modelo de cualificación de esta población, de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo y su encadenamiento con la oferta de servicios.

No obstante, al hablar de personas con discapacidad aún existe, en cierta medida, la creencia que las personas por su condición son menos productivas que las personas sin discapacidad. Sumado a esto, se encontró que, los ajustes razonables que señala la ley de inclusión, para que los puestos de trabajo y los cargos, sean accesibles a las personas con discapacidad, aún no se realizan eficientemente; persistiendo así, una de las principales barreras para el acceso de esta población en el mercado de trabajo. Es notable la importancia en el cumplimiento de las pautas dadas en la Ley de Inclusión, máxime si se considera que la población colombiana que presenta alguna discapacidad va en aumento.

A pesar de que se ha demostrado que la política pública de inclusión para la PcD, Ley Estatutaria 1618 de 2013, si ha tenido un efecto positivo sobre la probabilidad de estar ocupados, no es posible atribuirle totalmente estos resultados a la Ley. Pues, aun cuando existe una amplia legislación que protege y garantiza los derechos de las PcD y se adelantan, de manera conjunta, programas entre instituciones públicas y privadas, persisten las bajas tasas de ocupación para este grupo poblacional. Por lo que se hace imperativa una revisión de los incentivos a la formalización del trabajo, de manera que se generen mayores oportunidades en igualdad de condiciones y empleo de calidad – trabajo digno para las PcD.

Aunque se han analizado los patrones de cambio en la probabilidad de estar empleado, para la PcD, no se encontró información suficiente, para realizar una evaluación de impacto de la política pública de discapacidad, limitando parcialmente la investigación. Sin embargo, el estudio muestra tendencias claras, sobre el efecto que la ley está causando sobre la ocupación de las PcD. Así mismo, es necesario señalar que, para este tipo de leyes o políticas públicas, los efectos se logran ver varios años después de su implementación. Es decir que tienen efecto en el mediano y el largo plazo, por lo que se hace necesario el seguimiento continuo.

Así, la revisión de los programas de educación vocacional es fundamental para determinar la efectividad de los contenidos programáticos, de modo que sean más acordes a la demanda de trabajo. Un análisis más detallado sobre la cobertura de estos, la población objetivo y la articulación efectiva con el sector productivo, acorde a la demanda del mercado, repercutiría positivamente en la inclusión laboral de las PcD.

De acuerdo con las observaciones realizadas tanto en la bibliográfica como en los datos estadísticos, es preciso señalar la importancia de realizar un análisis sobre, ¿Cuántos empresarios conocen la ley de inclusión? y, sobre todo, ¿qué tanto conocen sobre los beneficios que esta otorga? por la generación de cargos o empleos para la incorporación de PcD. De modo que los responsables de las políticas públicas puedan realizar los ajustes pertinentes para lograr los objetivos propuestos en la Ley de Inclusión.

Bibliografía

- Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). *Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44602>
- Acosta, O. L., Azuero Zuñiga, F. y Concha Llorente, T. (2017). El ingreso y su distribución en Colombia. Hogares o empresas: ¿quién debe tributar? *Naciones Unidas*.
- Albrecht, G. L., & Levy, J. A. (1981). Constructing disabilities as social problems. En *Cross national rehabilitation policies: A sociological perspective* (Vol. 25, p. 282p.).
- Azuero, A. R. (2011). Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la política social en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 41, 151–168.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n41/n41a11.pdf%5Cnhttp://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/2181>
- Banco Mundial. (2001). INFORME SOBRE EL DESARROLLO MUNDIAL 2000/2001 LUCHA CONTRA LA POBREZA Panorama general. En *Panorama*.
- Baquero, J., Guataquí, J.C., & Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. *Borradores de investigación. Universidad del Rosario*, 8(8).
- Beltrán, Y. H. (2013). Correlación entre Pobreza Extrema y Discapacidad en los Departamentos de Colombia Correlation between Extreme Poverty and Disability in the Departments of Colombia. *Ciencia e Innovación en Salud*, 1(1), 11–17.
- Blanco, R. (2006). Sobre la Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana*, 4(3), 59–68.
- Buenahora, O. R., Blanquiceth, V., Kelly, U., & Aristizábal Gómez, V. (s. f.). LOS AJUSTES RAZONABLES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA. *scholar.archive.org*.
<https://doi.org/10.21892/9789585547889.10>
- Calderon, M. I., y Perlbach, I. I. (2000). La probabilidad de participar en el mercado de trabajo y la exclusión social en Mendoza, Argentina. *Papeles de población*., 6 no 25, 121–150.
- Campos, J., Caicedo, M., Métodos, J. R.-R. de, & 2021, U. (2020). La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local. *upo.es*, 31.
<https://www.upo.es/revistas/index.php/RevMetCuant/article/view/4404>
- Castillo, V; Ochoa, M; Schleser, D. (2014). Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional. *Organización Internacional del Trabajo, 1a.ed.*(Inserción Labotal), p.37. www.ilo.org/buenosaires

- Cecchini, S. (2019). *Protección social universal en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2006-2019*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44995>
- Colombia, D. (2013). *Ley Estatutaria 1618 de 2013. "Por medio de la cual se establecen las disposiciones Para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 2013*(febrero 27).
- DANE. (2004). Información estadística de la discapacidad. *Grupo de Registros Demográficos*, 41.
- DANE. (2008). Identificación de las personas con discapacidad en los territorios desde el rediseño del registro. *DANE, Dirección de Censos y Demografía -Grupo de Discapacidad*, 1–22. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/identificacion en los territorios.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/identificacion%20en%20los%20territorios.pdf)
- DANE. (2019). ARCHIVO NACIONAL DE DATOS COLOMBIA - Encuesta Nacional de Calidad de Vida - ECV 2017. *Metodología, Dirección De Dimpe, Estadística*.
- DANE. (2020a). ARCHIVO NACIONAL DE DATOS COLOMBIA - Encuesta Nacional de Calidad de Vida - ECV 2018. *Metodología, Dirección De Dimpe, Estadística*.
- DANE. (2020b). *Colombia - Censo Nacional de Población y Vivienda - CNPV - 2018*. 1–124. <http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/643>
- DANE. (2021). Encuesta nacional de calidad de vida (ECV) 2020. *Colombian Government*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2020>
- de Fuentes, C. y G. (2016). Sobre el concepto jurídico de persona con discapacidad y la noción de apoyos necesarios Review of the juridical concept of person. *Revista Española de Discapacidad*, 4, 81–99.
- Del Campo Reyes, P. N. (2016). La implementación del programa “Pacto de Productividad” como mecanismo de inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad en el marco de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital. *Del Campo Reyes, P. N.*, 1–28.
- Duque, L., Yucuma, M., Nuñez, O. y G. M. (2020). *Perspectivas contemporáneas en psicología - El paradigma aún no se rompe... La inclusión en el mundo laboral de personas en situación de discapacidad* (Corporació).
- Espinosa Acuña, O. A. (2016). Participación laboral de personas en situación de discapacidad. Análisis desde un enfoque de género para Colombia. *Economía teoría y práctica*, 45, 137–167. <https://doi.org/10.24275/etpuam/ne/452016/espinosa>
- Fernández, C., Baptista., y Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. Hill (ed.)).
- Fundación Saldarriaga Concha. (2008). *Caracterización sobre Discapacidad a Nivel Nacional*. 1–60. http://www.saldarriagaconcha.org/images/publicaciones/199_1.pdf
- García, A. H., & García, M. Y. Q. (2014). Personas con discapacidad y mercado de trabajo . Un

- análisis intragrupal. *ACADEMIA. Accelerating the world's research*.
- García, C. E., y S. A. S. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del RPD*, 15–30.
- García Garnica, M. del C., & Rojo Álvarez-Manzaneda, R. (2014). *Nuevas perspectivas del tratamiento jurídico de la discapacidad y la dependencia*. Dykinson.
- García, M. del C. (2011). *Estudios sobre dependencia y discapacidad* (Aranzadi Thomson Reuters (ed.)).
- Gavarito, D. (2014). La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral Colombiano, Una acción conjunta. *Universidad Nacional de Colombia*, 1–211. <http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf>
- González, N. (2008a). *CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD* Nuria G. VIII*, 527–540.
- González, N. (2008b). *CONVENCIÓN DE NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD* Nuria GONZÁLEZ MARTÍN***. *Anuario Mexicano de Derecho Interamericano*, VIII, 527–540. <http://www.sre.gob.mx/substg/temasglo>
- Hernández-Jaramillo, J., & Hernández-Umaña, I. (2005). Una aproximación a los costos indirectos de la discapacidad en Colombia. *Revista de Salud Pública*, 7(2). <https://doi.org/10.1590/s0124-00642005000200002>
- Hernandez, J. y Cruz, I. (2006). *Exclusión social y discapacidad*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=E1QISpRGm58C&oi=fnd&pg=PA9&dq=+Exclusión+social+y+discapacidad+-+Universidad+del+Rosariohttp://repository.urosario.edu.co+>+bitstream+>+handlePDF+por+J+Hernández+Jaramillo+-+2006+-+Mencionado+por+93+---+Exclusión+s>
- Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Rev. CES Derecho*, 6(2), 46–59.
- Hernández, P., Andrea, P., La, I. D. E., Pública, P., & Laboral, D. E. I. (2010). *Implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad en la Ciudad de Popayán – Cauca (Colombia)*. 6(2), 168–182.
- Jiménez Lara, Antonio y Huete García, A. (2014). Discriminación por motivos de discapacidad. Análisis de las respuestas recibidas al cuestionario sobre discriminación por motivos de discapacidad promovido por el CERMI Estatal. *CERMI Estatal, Discriminación*, 93–110. <https://doi.org/10.18356/a1575593-es>
- Luna-Ropero, L. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997. *Jawgna Pana*, 19(1), 179–207.

- Malo, M. Á. (2007). La definición de la discapacidad en la investigación económica: una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(2), 407–428. <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/908>
- Manzanera Román, S., Olaz Capitán, Á., & Ortiz García, P. (2019). El emprendimiento en personas con discapacidad. Una aproximación al contexto sociolaboral. *Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 106. <https://doi.org/10.14422/icade.i106.y2019.002>
- Martínez, B. (2013). Pobreza, discapacidad y derechos humanos. *Revista Española de Discapacidad*, I(I), 9-32. <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/3895>
- Mercado García, E., Aizpurúa González, E., & García Vicente, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 95–104. https://doi.org/10.5209/rev_cuts.2013.v26.n1.39571
- Muñoz, O. (2018). Estudios laborales: Caracterización de la informalidad Laboral en Colombia 2010 - 2017. *Ministerio de Trabajo, MEN, September 2018*, 149. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18457.26724>
- Navarro-España, J. L., Viana-Barceló, R. A., & Guerrero-Rincón, I. (2015). Economía laboral y discapacidad: reflexiones en torno a un asunto de salud pública. *MedUNAB*, 18(1), 71–75. <https://doi.org/10.29375/01237047.2300>
- O. de Estados Americanos. (1999). Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra personas con Discapacidad. *Recuperado de: <http://apw.cancilleria.gov.co/tratados/Adjuntos> Tratados/064dd_OEA-1999%20DISCAPACIDAD.PDF., 1356.*
- OIT. (2011). Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. 12, 304. http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo_digno_y_decente_en_Colombia_Seguimiento_y_control_preventivo_a_las_pol?ticas_p?blicas.pdf
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*.
- OMS. (2011). Disability and Development Report 2011. *Disability and Development Report 2011*. <https://doi.org/10.18356/a0b1b1d1-en>
- Palcios, A., y Bariffi, F. (2013). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad* (E. Cínca (ed.)).
- Pallisera, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual . El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 25(1), 185–200.

- Paredes, M., y Quispe, G. (2018). Factores que se asocian con el empleo femenino en la ciudad de Juliaca, periodo - 2017. *Universidad Nacional del Altiplano*.
- Reilly, A. O., Derecho, E., & De, D. (2007). *El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades*.
- Santos, P., & Millán, G. (s. f.). *Discapacidad y accesibilidad: la lucha por la plena integración*. 63(2008), 275–288.
- SEN. (2020). GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL. EN LA PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA DEL SISTEMA ESTADÍSTICO NACIONAL. *Sistema Estadístico Nacional*.
- Silva, J. I., & Vall-Castelló, J. (2017). Partial disability and labor market adjustment: The case of Spain. *Labour Economics*, 48(June), 23–34. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.012>
- Somavía, J. (2014). El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana. En *Oit*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
- Vallejo, G.; Hernández, M. y Posso, A. (2017). La capacidad jurídica de las personas con discapacidad en Colombia y los nuevos retos normativos. *CES Derecho*, 2003, 3–21. <https://doi.org/10.21615/cesder.8.1.1>
- Viñas, M. del R. (2019). ¿La inclusión laboral de las personas con discapacidad, una utopía? *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 15(1), 61–66.
- Wooldridge, J. M. (2006). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*.