



Fecha		
DD	MM	AAAA
10	11	2021

1. Presentación del trabajo (trabajo de grado, investigación o tesis).					
Código	Documento de Identidad		Apellidos	Nombres	Correo electrónico
	Tipo	número			
0431420025	CC	1044932867	Puello Martinez	Karol Puello	Puellokarol45@gmail.com
0431420017	CC	1143397205	Ballestas Marquez	Delia Maria	Deliamaria_977@hotmail.com
Programa	ECONOMÍA				
Facultad	CIENCIAS ECONÓMICAS				
Título al que opta	ECONOMISTA				
Asesor	RAÚL QUEJADA PÉREZ				
Título de la obra: POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR, COLOMBIA: UN ENFOQUE DE GÉNERO.					
Palabras claves (materias): Mercado de trabajo, discapacidad, informalidad, desempleo, género, calidad de vida.					
2. Autorización de publicación de versión electrónica del trabajo (trabajo de grado, investigación o tesis).					
<p>Con esta autorización hago entrega del trabajo de grado (investigación o tesis) y de sus anexos (si existen), de forma gratuita en forma digital o electrónica (CD-ROM, DVD) y doy plena autorización a la Universidad de Cartagena, de forma indefinida, para que en los terminos establecidos en la ley 23 de 1982, la Ley 44 de 1993, leyes y jurisprudencia vigente al respecto, haga la publicación de éste, con fines educativos. Esta autorización, es válida sobre la obra en formato o soporte material, digital, electrónico o virtual, para usos en red, internet, intranet, biblioteca digital o cualquier formato conocido o por conocer.</p> <p>EL AUTOR, expresa que el trabajo de grado (investigación o tesis) objeto de la presente autorización, es original y la elaboró sin quebrantar ni suplantar los derechos de autor de terceros, de tal forma que el Trabajo es de su exclusiva autoría y tiene la titularidad sobre éste. En caso de queja o acción por parte de un tercero referente a los derechos de autor sobre el trabajo de grado en cuestión EL AUTOR, asumirá la responsabilidad total, y saldrá en defensa de los derechos aquí autorizados; para todos los efectos, la Universidad de Cartagena actúa como un tercero de buena fe.</p> <p>Toda persona que consulte ya sea la biblioteca o en medio electrónico podrá copiar apartes del texto citando siempre la fuentes, es decir el título del trabajo, autor y año.</p> <p>Esta autorización no implica renunciar a la facultad que tengo de publicar total o parcialmente la obra. La autorización debe estar respaldada por las firmas de todos los autores del trabajo de grado.</p> <p>Si autorizo</p>					
3. Firma					
Firma Autor 1 <i>Karol Puello</i>			Firma Autor 2 <i>Delia Ballestas Marquez</i>		
Firma Autor 3			Firma Autor 4		

Cartagena de Indias D. T. y C., 12 de marzo de 2020

Señores:

COMITÉ DE GRADUACIÓN

Facultad de Ciencias Económicas

Programa de Economía

Universidad de Cartagena

E.S.D.

Referencia

ENTREGA FORMAL DEL PROYECTO DE GRADO

Cordial saludo

Por medio de la presente, hago entrega formal del proyecto de grado titulado **“POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR, COLOMBIA: UN ENFOQUE DE GÉNERO”**, presentado por las estudiantes **DELIA MARÍA BALLESTAS MARQUEZ** con código estudiantil 0431420017 y **KAROL PAOLA PUELLO MARTÍNEZ** con código estudiantil 0431420025, el cual se encuentra dentro de la línea de investigación de mercado laboral.

Agradezco de ante mano las observaciones pendientes a fin de alcanzar el objetivo propuesto.

Atentamente,

Raúl Quejada Pérez

Docente del programa de economía

Facultad de ciencias económicas

Cartagena de Indias D. T. y C., 12 de marzo de 2020

Señores:

COMITÉ DE GRADUACIÓN

Facultad de Ciencias Económicas

Programa de Economía

Universidad de Cartagena

E.S.D.

Referencia

ENTREGA FORMAL DEL PROYECTO DE GRADO

Cordial saludo

Por medio de la presente, hacemos entrega formal del proyecto de grado titulado **“POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR, COLOMBIA: UN ENFOQUE DE GÉNERO”**, presentado por las estudiantes **DELIA MARÍA BALLESTAS MARQUEZ** con código estudiantil 0431420017 y **KAROL PAOLA PUELLO MARTÍNEZ** con código estudiantil 0431420025, el cual se encuentra dentro de la línea de investigación de mercado laboral.

Agradezco de ante mano las observaciones pendientes a fin de alcanzar el objetivo propuesto.

Atentamente,

Delia Ballestas Marquez

Karol puello m

Delia María Ballestas Marquez

Karol Paola Puello Martínez

Código estudiantil: 0431420017

Código estudiantil: 0431420025



**POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE
TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR, COLOMBIA: UN
ENFOQUE DE GÉNERO**

DELIA MARÍA BALLESTAS MARQUEZ
KAROL PAOLA PUELLO MARTÍNEZ

ASESOR

RAÚL QUEJADA PÉREZ

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
CARTAGENA DE INDIAS, D. T. Y C.

2019

Tabla de Contenidos

0. INTRODUCCIÓN	6
0.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
0.1.1. Descripción del problema	7
0.1.2. Formulación del problema	8
0.2. ESTADO DEL ARTE	8
0.3. OBJETIVOS	13
0.3.1. Objetivo General	13
0.3.2. Objetivos Específicos	14
0.4. JUSTIFICACIÓN	14
0.5. DELIMITACIÓN.	15
0.5.1. Delimitación espacial	15
0.5.2. Delimitación temporal	15
0.6. DISEÑO METODOLÓGICO	15
0.6.1. Tipo de investigación	15
0.6.2. Fuente de recolección de datos	15
0.6.3. Metodología estadística	15
0.6.4. Especificación del modelo	16
0.6.5. Operacionalización de las variables	16
0.7. MARCO REFERENCIAL	17
0.7.1. ANTECEDENTES	17
0.7.2. MARCO TEÓRICO	19
0.7.3. MARCO CONCEPTUAL	25

0.7.4. MARCO LEGAL	27
1. Capítulo I	31
1.1. DIAGNÓSTICO SOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO	31
1.1.1. DEMOGRAFÍA	31
1.1.2. TIPOS DE ALTERACIONES PERMANENTES EN EL DEPARTAMENTO	32
1.1.3. NIVEL EDUCATIVO	33
1.2. DIAGNOSTICO LABORAL	35
1.2.1. PERSONAS EN EDAD DE TRABAJAR EN EL DEPARTAMENTO	35
1.2.2. TIPO DE ACTIVIDAD REALIZADA POR LA POBLACIÓN	36
1.2.3. TIPO DE CONTRATO LABORAL	38
1.2.4. POBLACIÓN OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	38
2. Capítulo II	40
2.1. OFERENTES SEGÚN LA UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	40
2.1.1. OFERENTES POR GÉNERO	40
2.1.2. OFERENTES POR EDAD	41
2.1.3. OFERENTES POR NIVEL DE ESCOLARIDAD	42
2.1.4. OFERENTES POR ASPIRACIÓN SALARIAL Y EXPERIENCIA LABORAL	42
2.2. INDICADORES LABORALES EN EL DEPARTAMENTO SEGÚN DATOS DEL CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2018	44
2.3. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL A NIVEL NACIONAL Y DEPARTAMENTAL SEGÚN DATOS DE LA ECV 2018	44

2.4. POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y POBLACIÓN NO DISCAPACITADA EN EL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR	52
3. Capítulo III	55
3.1. Efectos marginales	56
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

Listado de figuras

Figura 1. Porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo a su ingreso mensual	18
Figura 2. Población en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar, SISPRO–RLCPD.	30
Figura 3. Personas en situación de discapacidad en edad de trabajar en Bolívar, SISPRO–RLCPD.	34
Figura 4. Ocupados por actividad económica.	37
Figura 5. Oferentes registrados en el Sistema de Información del SPE por sexo	38
Figura 6. Oferentes registrados en el Sistema de Información del SPE por rango de edad	39
Figura 7. Oferentes en condición de discapacidad según aspiración salarial	40
Figura 8. Oferentes en condición de discapacidad según experiencia laboral	41
Figura 9. Deseo de trabajar	45

Listado de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	15
Tabla 2. Resumen de conceptos y categorías de la CIDIM	24
Tabla 3. Tipo de discapacidad en el departamento de Bolívar, Censo 2018.	30
Tabla 4. Tipo de discapacidad en el departamento de Bolívar, SISPRO-RLCPD.	31
Tabla 5. Nivel educativo de las personas en situación de discapacidad en Bolívar, Censo 2018.	31

Tabla 6. Nivel educativo de las personas en situación de discapacidad en Bolívar.	32
Tabla 7. Actividad realizada por las personas en situación de discapacidad en Bolívar	34
Tabla 8. Tipo de contrato de las personas en situación de discapacidad Bolívar 2019	36
Tabla 9. Nivel de escolaridad de los oferentes	39
Tabla 10. Indicadores laborales de la población en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar.	41
Tabla 11. Distribución por sexo de personas en edad de trabajar en situación de discapacidad.	42
Tabla 12. Niveles de estudio de la población en situación de discapacidad	43
Tabla 13. . Indicadores laborales de las personas en situación de discapacidad	44
Tabla 14. Tipo de ocupación	44
Tabla 15. Indicadores laborales de las personas en situación de discapacidad	46
Tabla 16. Ingresos laborales de las personas en situación de discapacidad	46
Tabla 17. Distribución de las personas en situación de discapacidad que cotizan a pensión	47
Tabla 18. Distribución de los niveles de satisfacción por su actividad/trabajo	47
Tabla 19. Niveles de satisfacción del ingreso laboral	48
Tabla 20. Ingresos del hogar de las personas en situación de discapacidad	48
Tabla 21. Dependencia económica de las personas en situación de discapacidad	49
Tabla 22. Modelo Probit: Estimación de los determinantes de la participación en el mercado laboral	53
Tabla 23. Efectos marginales	54
Tabla 24. Variables significativas según el sexo	55

0. INTRODUCCIÓN

Los Derechos Humanos, son universales, indivisibles e interdependientes, sin embargo, la discriminación de las personas ya sea por la edad, el género, presencia de discapacidad, el origen nacional, etnia, entre otras, genera insatisfacción de las necesidades humanas, por esta razón los estados deben promover y proteger todos los derechos humanos. Siempre se ha pensado que las personas en situación de discapacidad presentan desventajas para ingresar al mercado laboral, esto conllevaba a que las personas tengan una alta probabilidad de verse obligadas a vivir en condiciones de pobreza o a emplearse en trabajos pocos seguros y mal remunerados, lo que no les permite tener una vida autónoma e independiente y afecta su integración a la sociedad.

Un cambio importante para las mujeres en el siglo XX ha sido el acceso al mercado laboral, permitiendo el goce del derecho al trabajo, sin embargo, se ha producido o se está produciendo dificultades de ingreso de estas al mercado y en concreto a las mujeres con discapacidad. Por esta razón se dice que las mujeres con discapacidad no están en igual situación que el resto de las mujeres, ni tampoco están en las mismas condiciones que los hombres con discapacidad, por lo que frecuentemente se habla de una "doble discriminación".

El presente trabajo de investigación analiza la participación de la población en situación de discapacidad en el mercado laboral del departamento de Bolívar para el año 2018, por medio de la elaboración de un diagnóstico y evaluación de resultados, que permitan conocer la existencia de desigualdad de género en el mercado laboral de las personas en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar. Por otra parte, la importancia de hacerlo desde una perspectiva de género se debe a que los temas de discapacidad deben estudiarse con rigurosidad, para tener conocimiento profundo, que permitan diseñar planes y ejecutar acciones de políticas públicas encaminadas a integrar a mujeres y hombres en condición de discapacidad a la comunidad, más específicamente, al mercado laboral, mejorando la situación de vulnerabilidad en que se encuentran.

El propósito fundamental de la presente investigación es conocer en detalle la problemática en el ámbito laboral de la población en situación de discapacidad, con un enfoque al género femenino del Departamento de Bolívar, en aras de plantear recomendaciones de política pública orientadas al mejoramiento del nivel de vida de esta población vía inclusión laboral.

0.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

0.1.1. Descripción del problema

La participación en el mercado de trabajo tiene un efecto positivo en la calidad de vida de las personas, por lo tanto, es importante que los grupos más vulnerables como el de las personas en situación de discapacidad hagan parte del mercado laboral. Se piensa que las que se encuentran en esta situación presentan desventajas en su participación por lo que tienden a tener una alta probabilidad de verse obligadas a vivir en condiciones de pobreza y trabajar en empleos informales pocos seguros y mal remunerados. Según datos de la OIT, para el año 2017, el 15% de la población mundial correspondía a personas con discapacidad, es decir, aproximadamente mil millones de personas, de las cuales el 80% están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Según una publicación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer del año 2012, el 91% de las personas con discapacidad tenían un nivel de ingresos inferior al salario mínimo vigente, las personas con discapacidad percibían menos de 589.500 pesos mensuales (el salario mínimo legal), mientras que el salario medio era de 975.037 pesos mensuales, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por lo tanto, un trabajador con discapacidad cobra, en el mejor de los casos, un 40% menos, y teóricamente su productividad es también inferior en esa misma proporción.

Las mujeres en situación de discapacidad no se encuentran en la misma situación que el resto de las mujeres, ni tampoco están en las mismas condiciones que los hombres en esta situación, por esta razón las mujeres en situación de discapacidad se enfrentan a una doble discriminación, por género y discapacidad. Asimismo, las mujeres en situación de discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad tanto hombres como mujeres, experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente, la cual se constituye en un factor relevante para reducir la pobreza extrema.

En Colombia, según el censo del DANE del año 2005, 2.500.000 de personas se encuentran en situación de discapacidad, al tiempo que menos del 5% cuenta con un trabajo u ocupación que le garantice una vida digna. La población en situación de discapacidad aumentó para el año 2018, según el último censo del DANE, el 7,3% de la población nacional se encuentran en situación de discapacidad, frente a 6,3% del censo 2005.

Para el año 2019, según la información de Ministerio de Salud y Protección Social - Oficina de Promoción Social, en el departamento de Bolívar, el 2.29% de los habitantes en el departamento se encuentran en situación de discapacidad, es decir, 50.194 personas, de las cuales el 51.43% son hombres y el 48,57% restante son mujeres, al compararlo con el nivel nacional, Bolívar se encuentra entre los 10 primeros departamentos con más población en esta situación, sin embargo al observar la tasa de personas en situación de discapacidad por 100.000 habitantes, Bolívar se encuentra por debajo de la tasa nacional. Con respecto al mercado laboral en el departamento de Bolívar solo el 9,71% se encuentran trabajando, es decir 4.874 personas, de las cuales 72,52% son hombres y el 27,47% son mujeres. De las personas que se encuentran trabajando el 50,64% tienen un tipo de contrato fijo y el 49,36% tienen un tipo de contrato indefinido. De esta información podemos inferir que los hombres en situación de discapacidad presentan una mayor participación laboral que las mujeres en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar y el tipo de contrato que predomina en las personas en situación de discapacidad es el fijo, lo que quiere decir que las personas que se encuentran en esta situación de discapacidad en el departamento de Bolívar no tienen una estabilidad laboral.

0.1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las características y la participación en el mercado laboral de las personas en situación de discapacidad, desde un enfoque de género, en el departamento de Bolívar?

0.2.ESTADO DEL ARTE

Las siguientes investigaciones, sobre la participación laboral de las personas con discapacidad servirán de guía para el desarrollo de la presente investigación.

(Giménez & Ramos, 2003) Realizó un análisis sociológico basándose en macro encuesta del ámbito nacional, denominada la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999, debido a la discriminación que enfrenta la mujer Europea en cuanto a la incorporación al mundo laboral, reflejados en el salario o en las dificultades de acceso a puestos de responsabilidad, esta discriminación se traduce en desigualdades en la estructura social y, aunque es un fenómeno que afecta a las mujeres en general, incide especialmente sobre las discapacitadas, se comprobó que los discapacitados en edad de trabajar están empleados en buena proporción en la economía sumergida y que esta situación afecta en mayor medida a las mujeres, que se ven sometidas a la doble discriminación que establece el mercado por ser discapacitadas y mujeres. La desigualdad se refleja en las pensiones, ellas hacen uso en mayor medida de las pensiones no contributivas a edades avanzadas mientras que acceden en menor

proporción a las pensiones contributivas, sin mencionar el abismo a la hora de hacerse cargo de las tareas del hogar en edades a las que podrían estar trabajando o recibiendo pensiones contributivas por haber trabajado. El paro encubierto es otro de los enemigos que inciden en la configuración del empleo de las personas con discapacidad, especialmente el de las mujeres en esta situación.

(Malo, 2003), en este artículo, se realiza una revisión de los principales aspectos relacionados con la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. Se repasan las definiciones estadísticas de discapacidad, mostrando que el tamaño del colectivo en edad de trabajar está en torno al 5 por ciento de la población. Se presenta información sobre el grado de participación laboral de este grupo, con lo que se aprecia que está afectado más por un problema de actividad que de desempleo. Finalmente, se revisan las políticas de mercado de trabajo que se han venido implementando en los últimos 20 años, destacando el reciente impulso dado a estas políticas tratando de promover la actividad de las personas con discapacidad como principal medio de integración social.

(Cazallas, 2005), en este artículo se analizaron aquellos aspectos del mercado de trabajo para el colectivo de personas con discapacidad, origen de desigualdades, que se reflejan en una mayor tasa de desempleo y una menor tasa de actividad, exponiendo medidas de política económica y de empleo que puedan mejorar dicha situación. Se utilizaron las principales fuentes estadísticas a las que se pueden recurrir para la obtención de datos sobre la actividad laboral de las personas con discapacidad. En España existen 2,3 millones de personas en edad laboral con discapacidad, registrando unas tasas de actividad y empleo muy inferiores a las existentes en la población sin discapacidad. Este hecho puede suponer ciertos riesgos para las personas con discapacidad, ya que la integración laboral va a ser una primera garantía de su posible inclusión social. Se observó que el tener una discapacidad va a suponer unas mayores dificultades de participación en el mercado de trabajo, pero no necesariamente una incapacidad para trabajar, con lo que parte del colectivo se va a mostrar inactivo. Asimismo, quienes deciden participar en el mercado, ya sea buscando un empleo o en el desempeño de uno, puede experimentar diferencias salariales, achacables tanto a diferencias de productividad, como a otros factores no relacionados a priori con la oferta de trabajo.

(García, Ortega, & Rocco, 2005), Realiza una descripción de las características de la población en discapacidad en el país de Venezuela, con énfasis es su situación laboral, debido a que el empleo digno es importante para el logro de una plena integración de estos individuos a la sociedad. En este estudio se tienen en cuenta variables como el tipo de discapacidad, sexo, edad, nivel educativo, situación en la fuerza laboral, entre otras,

utilizando datos del censo del año 2001. Los resultados obtenidos en cuanto al mercado laboral muestran que el 25% de la población discapacitada hace parte de la fuerza de trabajo, de los cuales el 91% se encuentra ocupado y el 8% se encuentra desocupado. En cuanto a la participación en el mercado laboral por edades, esta aumenta a partir de los 20 años, mientras que la mayor participación se encuentra entre las edades 40 y 44 años a partir de esta edad la participación empieza a disminuir. La investigación concluye con algunas propuestas como base para el diseño de políticas y estrategias orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades de la población discapacitada.

(Lozano & Gonzales, 2010), analizaron la participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia para el año 1999, describió las características sociodemográficas específicamente variables como la edad, el sexo, la educación o el tipo de discapacidad padecida. El análisis estadístico se realiza mediante la estimación de modelos Probit de elección binaria, se formulan cuatro modelos dos para la población discapacitada (hombres y mujeres por separado) y otros dos para la población dependiente (también por separado hombres y mujeres), el 67% de las personas con discapacidad en edad laboral no tienen ni buscan empleo, otro resultado relevante arrojado por el modelo es la existencia un efecto significativo de la edad sobre la probabilidad de participar en el mercado. En el caso de la población discapacitada, los varones con edades entre 25 y 44 años tienen mayor probabilidad relativa de participar en el mercado laboral, igual ocurre con las mujeres de este tramo de edad, aunque con menor intensidad. En hombres y mujeres, esta participación relativa se reduce para los tramos más avanzados de la vida laboral, siendo más intensa esta reducción en la población discapacitada masculina.

(Cazallas, 2015), analizó todos los factores mediante los conceptos, técnicas y herramientas que facilitan dos áreas específicas de la Economía Aplicada como son la Economía Laboral y la Economía de la Discapacidad. El objetivo fue establecer un modelo teórico del mercado de trabajo de personas con discapacidad a partir de las principales teorías económicas neoclásicas e institucionalistas, así como su confirmación mediante el análisis estadístico y econométrico con los datos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia de 2008, que permitiera posteriormente establecer una respuesta política encaminada a que las personas con discapacidad se muestran activas laboralmente y aumenten sus oportunidades de acceder a un empleo. Se observó que las personas con discapacidad no se están incorporando al mercado de trabajo, ya que registran unas tasas de actividad y empleo más reducidas que las personas sin discapacidad. los principales problemas que se identificaron, fueron las limitaciones objetivas para la actividad económica de las personas con discapacidad, hábitos sociales existentes con respecto al empleo, efecto

desmotivador de las prestaciones públicas asistenciales, proteccionismo familiar, costes elevados de acceso al mercado, costes imputables al puesto de trabajo, capital humano deficiente, expectativas laborales negativas, aversión al riesgo, desigualdades internas en la población potencialmente activa, asimetría de género, etc.

(Guerra, Ramos, Subía, & Carvajal, 2016), analizaron la inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral de Ecuador. El diseño de investigación se basó en un método cuantitativo con un alcance descriptivo, se utilizó una muestra conformada por 150 participantes (95 mujeres y 55 hombres). La estadística se basó en un proceso de medidas de tendencia central y dispersión. Como resultado la mayoría de participantes han sufrido de rechazo con una carrera de obstáculos debido a diversas circunstancias, tales como: el incumplimiento de la norma, el desconocimiento de las ayudas para la contratación del colectivo, la falta de credibilidad en sus capacidades, apoyo profesional y familiar. En relación al aporte de las personas con capacidades especiales a la organización y su rendimiento se concuerda que en ambos aspectos los porcentajes son positivos y por tanto altos es decir las personas discapacitadas aportan y trabajan efectiva y eficientemente para la empresa.

(Espinosa, 2016), en este artículo se estima el impacto de tener discapacidades sobre la probabilidad de estar laboralmente activo en Colombia, a partir de la Encuesta de Calidad de Vida 2013, desde un enfoque de género. Se estiman diferentes modelos de regresión logística que incluyen, además de las características sociodemográficas, nueve diferentes tipos de discapacidad permanente. Entre los resultados más importantes, destacan 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. Las recomendaciones de política son fortalecer los programas de inserción de madres en condición de discapacidad al mercado laboral y la creación de estrategias de apoyo para personas con más de una limitación permanente. Los resultados del estudio ponen de manifiesto las pocas oportunidades que siguen existiendo para quienes viven en situación de discapacidad en términos laborales –algo vital tanto para la integración social del individuo como para el desarrollo de su personalidad–, ya sea por razones de limitación física o mental, de discriminación en el mercado de trabajo y/o del poco impacto de las leyes que los cobijan.

(Hernández, 2016), Abordaron el tema de la posible discriminación que sufren las personas con algún tipo de discapacidad, especialmente las mujeres, por lo que lo hicieron desde una perspectiva de género para saber si hay desigualdad entre mujeres y hombres y cómo influye en los diferentes ámbitos, haciendo especial hincapié en el

ámbito laboral. Con esto, pretenden analizar si es cierto que sufren una múltiple discriminación: donde ser mujer y tener discapacidad aumenta. Para ello, realizaron un análisis cuantitativo a través de una serie de encuestas además de un análisis cualitativo donde se realizaron entrevistas en profundidad a unas personas con algún tipo de discapacidad y en su mayoría a mujeres. Además, consultaron diversas fuentes de información.

Se concluyó que la mujer con discapacidad no sufre una doble o múltiple discriminación por ser mujer y tener discapacidad frente a un hombre con discapacidad, desde el punto de vista de la perspectiva de género; las mujeres encuestadas se encuentran desempleadas en una mayor proporción que los hombres, pero esto no es provocado por una diferencia biológica sino por otros factores. Destacaron que existe un porcentaje muy alto de personas que cobran una Prestación no Contributiva, que en muchos casos es el sustento de la casa, cuya responsabilidad en la mayoría de los casos es de la mujer. Aunque esta prestación es compatible con el empleo (dependiendo de las condiciones laborales), la mayoría de las personas con discapacidad desconfían y tiene miedo de perder este derecho.

(Contreras, Encinas, & Gómez, 2017) Analizaron las dificultades de contratación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, donde incluso dentro de esta desigualdad que sufren todas las personas con discapacidad, las mujeres se ven afectadas en mayor medida que los hombres, también estudiaron las causas de las barreras del mercado laboral a la hora de la contratación en la ciudad de España. Entre los principales resultados que se obtuvieron muestra una baja participación en el mercado formal de las personas discapacitadas ya que, en 2015, sólo el 1,31% de los contratos totales fueron firmados por personas con discapacidad, este dato nos muestra la dificultad de acceso al mercado laboral, aunque también es verdad que ha mejorado con respecto al 2014 que únicamente fue el 1,21%. Se observaron diferencias de género, las mujeres tienen mayor dificultad de entrar en el mercado laboral (61% hombres frente al 39% de mujeres). También hay diferencias en el nivel de estudios, siendo el % mayor de contratación en mujeres con estudios universitarios. También, se cumple el patrón de que las mujeres con discapacidad son contratadas más en jornadas parciales. Por otro lado, los factores legales, económicos y ocupacionales, son elementos que influyen en la problemática del acceso al mercado laboral.

(Yeves, 2017), la cada vez mayor sensibilidad y el cambio de mentalidad y actitud hacia las personas con discapacidad es un hecho innegable que se está produciendo en la actualidad y que se traduce en un mejor trato de estas personas, debido a esto, consideran de gran importancia investigar si dicho avance se ha reflejado en el mercado laboral español, con el fin de conocer si ha habido una mayor contratación de estas personas,

cuáles son los grupos de dicho colectivo que se han visto más afectados, en qué situaciones dentro del entorno laboral se produce una mayor discriminación así como la naturaleza o posibles causas de dicha discriminación y, de esta forma, poder establecer o sugerir soluciones de mejora para este colectivo. Conociendo como son los tipos de discapacidad, las ventajas y desventajas de contratar a personas con discapacidad, y, por otro lado, la discriminación laboral que pueden sufrir. España ha sido un país que ha sufrido una elevada tasa de paro, tasa que se ha reflejado en las personas con discapacidad. Dicha tasa de paro ha supuesto un verdadero problema para este colectivo, puesto que, aunque la contratación está aumentando, el número de parados lo hace con más fuerza. Asimismo, hemos comprobado que los parados de larga duración cada vez son más y, por lo tanto, el número de personas de este colectivo que no perciben ningún ingreso por desempleo también. Todo ello conlleva que su situación económica se vea afectada con gravedad, hecho que, sumado a la gran tasa de inactividad, provoca que este colectivo sea muy vulnerable.

(Fedesarrollo, 2018), Una de las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en Colombia para ingresar al mercado laboral formal es su baja formación educativa. De acuerdo con las estadísticas del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), el 42% de las personas registradas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo. La poca inserción de las personas con discapacidad en los niveles de educación superior se explica por el difícil acceso a ella y la alta deserción que se presenta en edades tempranas, lo que se explica en buena parte por la falta de adecuación de las aulas a las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad.

Adicional a lo anterior, las personas con discapacidad presentan mayores dificultades para acceder de manera efectiva a los canales de búsqueda de empleo, debido a que los centros de empleo no suelen estar adaptados en términos de infraestructura y servicios para las necesidades específicas de la población. Aunado a lo anterior, está la sobreprotección familiar y las actitudes negativas del entorno hacia las personas con discapacidad, lo que en última instancia dificulta su proceso de desarrollo emocional, educativo y laboral (Cárdenas y Campo, 2017).

0.3.OBJETIVOS

0.3.1. Objetivo General

Analizar desde un enfoque de género, los rasgos característicos y la participación de las personas en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar.

0.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Elaborar un diagnóstico de las personas en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar.
- ✓ Describir la participación en el mercado laboral de las personas en situación de discapacidad desde un enfoque de género en el departamento de Bolívar.
- ✓ Examinar la situación en el mercado laboral de las personas con discapacidad frente a la población no discapacitada, desde un enfoque de género, en el departamento de Bolívar.
- ✓ Conocer los factores que inciden en la participación en el mercado laboral de las personas en situación de discapacidad, en el departamento de Bolívar.
- ✓ Plantear recomendaciones de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.

0.4. JUSTIFICACIÓN

Los derechos Humanos recalcan la inclusión social de las personas en situación de discapacidad, el trabajo constituye uno de los elementos principales, ya que disponer de un empleo permite la integración social del sujeto y el desarrollo de la personalidad, les ayuda a adquirir una imagen más positiva y útil de sí mismos, aumenta la calidad de las interacciones sociales y pueden independizarse económicamente. De igual forma la inclusión de este grupo permitiría aumentar la productividad económica y el crecimiento del PIB nacional. La contribución laboral de estas personas, aumentarían los ingresos fiscales, sobre todo a través del consumo; y por otro lado disminuirían los gastos de asistencia para esta población.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible también hacen referencia al empleo de las personas con discapacidad. El Objetivo número 8, “crecimiento económico sostenido y el trabajo para todos”, para conseguir el desarrollo económico sostenible, se deben crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, se deben crear oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad.

De ahí nace la necesidad de realizar un estudio sobre la situación de las personas en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar, de tal manera que se disponga la información suficiente, acerca del escenario de las personas en esta situación en el ámbito laboral, teniendo en cuenta los tipos de discapacidad, nivel educativo y el género, para dar a conocer la efectividad de las políticas que se han implementado en Colombia y permitir al departamento promover políticas que permitan la inclusión igualitaria tanto para hombres como para mujeres en condición de discapacidad al mercado laboral, lo cual traerá beneficios tanto para el desarrollo de las personas discapacitadas y el desarrollo económico del departamento.

0.5.DELIMITACIÓN.

0.5.1. Delimitación espacial

Esta investigación está dirigida especialmente al departamento de Bolívar.

0.5.2. Delimitación temporal

El siguiente estudio abordará datos del año 2018 tanto a nivel departamental como a nivel nacional, proporcionados por la encuesta de calidad de vida, DANE, con la finalidad de conocer la situación laboral de las personas con discapacidad por género en el departamento de Bolívar y en el país.

0.6.DISEÑO METODOLÓGICO

0.6.1. Tipo de investigación

Teniendo en cuenta que la presente investigación consiste en analizar la participación de las personas en situación de discapacidad en el mercado de trabajo del departamento de Bolívar, describiendo las características de la población, este trabajo de grado enmarca en los estudios de tipo descriptivo-evaluativo, de tal forma que permita extraer información relevante que contribuya al conocimiento del escenario en cuestión, en este caso se abordará la descripción y determinación de variables que expliquen la participación laboral de la población en situación de discapacidad por género en el mercado de trabajo del departamento de Bolívar.

0.6.2. Fuente de recolección de datos

Se utilizará la base de datos de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) del 2018, información proporcionada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Las encuestas de calidad de vida surgen como respuesta a la necesidad de caracterizar la población en los diferentes aspectos involucrados en el bienestar de los hogares. La ECV de 2018 contó con una muestra de 89.522 hogares. Su base de datos se divide en once categorías: 1) Datos de la vivienda. 2) Servicios del hogar. 3) Tenencia y financiación de la vivienda que ocupa el hogar. 4) Condiciones de vida del hogar y tenencia de bienes. 5) Otros subsidios. 6) Características y composición del hogar. 7) Salud. 6) Atención integral de los niños y niñas menores de cinco años. 9) Educación. 10) Fuerza de trabajo y 11) Tecnologías de información y comunicación.

0.6.3. Metodología estadística

La población objeto de estudio, la conforman la población en situación de discapacidad (en edad de trabajar (15 – 64 años) registrados en la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) del año 2018. Se desarrollará así mismo, un análisis de las estadísticas descriptivas de las variables que intervienen para así vislumbrar cuáles son los principales determinantes y sus efectos en la oferta laboral de la población en situación de discapacidad. Las

herramientas para el análisis y procesamiento de la información serán el software STATA 15 y Microsoft Excel.

Esta encuesta proporciona la información de las personas que tienen algún tipo de discapacidad en el departamento de Bolívar, se construirán modelos econométricos de probabilidad Probit, con el fin de descubrir los factores determinantes que influyen en la inclusión de las personas en condición de discapacidad, se especificaron los modelos econométricos por sexo. Para la medición de la participación laboral se tuvieron en cuenta variables como: el género, la edad, nivel educativo, tipo de discapacidad, ingresos laborales, calidad de vida.

Como complemento de la información ofrecida en la encuesta de calidad de vida, se realizarán entrevistas dirigidas a expertos en el tema e instituciones relacionadas en el manejo de la discapacidad y a personas en situación de discapacidad, con el fin de tener una visión más amplia y directa de la situación.

0.6.4. Especificación del modelo

$$PMLD = \beta_0 + \beta_1 G + \beta_2 E + \beta_3 LE + \beta_4 NE + \beta_5 TD + \beta_6 CV + \beta_7 IL + \beta_8 TC + \beta_9 DF + \beta_{10} CP + \beta_{11} DT + \beta_{12} IMH + \beta_{13} NBI + \mu$$

0.6.5. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Indicador	Fuente
Participación en el mercado laboral (PMLD)	1: Si el individuo participa de la fuerza laboral, 0: si no lo hace	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Género (G)	1: mujer, 0: Hombre.	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Edad (E)	Años cumplidos del individuo.	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Sabe leer y escribir (LE)	1: Si, 0: No.	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Nivel Educativo más alto alcanzado (NE)	1: Si el nivel educativo más alto alcanzado fue básica primaria, 2: Si el nivel educativo más alto alcanzado fue básica secundaria, 3: Si el nivel educativo más alto alcanzado fue media, 4: Si el nivel educativo más alto alcanzado fue superior,	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018

	5: en otro caso.	
Tipo de discapacidad (TD)	1. En movimiento o al caminar 2. En brazos o manos En visión 3. En escucha 4. En habla 5. En entendimiento o aprendizaje 6. Problemas mentales o emocionales 7. Para bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo 8. Otra limitación permanente.	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Calidad de vida (CV)	Se siente satisfecho con su vida 10 totalmente satisfecho, 0 Totalmente insatisfecho.	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Ingresos laborales (IL)	1: menos de 1 SMMLV, 2: más de 1 SMMLV hasta 2 SMMLV, 3: más de 2 SMMLV hasta 3 SMMLV, 4: más de 3 SMMLV hasta 6 SMMLV, 5: más de 6 SMMLV	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Tipo de contrato (TC)	1: Término indefinido, 0: Término fijo	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Dependencia familiar (DF)	Recibe ingreso proveniente de padres, hijos, familiares, amigos 1: si, 0: no	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Cotizante pensiones (CP)	Se encuentra cotizando a en un fondo de pensiones 1: si, 0: no	Encuesta calidad de vida DANE 2018
Deseo de trabajar (DT)	¿Desea conseguir un trabajo remunerado o instalar un negocio? 1:si, 0: no	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018
Necesidades básicas insatisfechas (NBI)	¿Los ingresos de su hogar? 1 No alcanza para cubrir los gastos mínimos 2 Sólo alcanza para cubrir los gastos mínimos 3 Cubre más que los gastos mínimos	Encuesta Calidad de Vida DANE 2018

Fuente: Elaboración propia.

0.7.MARCO REFERENCIAL

0.7.1. ANTECEDENTES

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre 785 millones y 975 millones de personas de 15 años o más se encuentran con alguna discapacidad (OMS y Banco Mundial, 2011). Por otra parte, las estimaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) indican que una de cada siete personas en edad de trabajar en los países miembros se considera con una discapacidad que obstaculiza su vida cotidiana (OCDE, 2010). Frente a las oportunidades laborales, las

personas con discapacidad presentan desventajas para ingresar al mercado del trabajo. De acuerdo con las estadísticas de la OCDE, a finales de la década del 2000, en promedio la tasa de empleo de las personas con discapacidad en los países miembros era un poco más del 40%, significativamente inferior al 75% reportado para la población sin discapacidad. Por otra parte, para el mismo periodo, la tasa de desempleo promedio para las personas con discapacidad era el doble que de la población sin discapacidad. En comparación con la población sin discapacidad, los hogares con una persona con discapacidad corren un riesgo significativamente mayor de pobreza relativa de ingresos en la mayoría de los países de la OCDE. De hecho, el 22% de todos los hogares con una persona con discapacidad a finales de la década del 2000 vivió por debajo del umbral de pobreza, en comparación con el 14% de los otros hogares.

Las cifras sobre las personas con discapacidad en Colombia están desactualizadas o tiene una cobertura nacional limitada. De acuerdo con la información del Censo General del 2005, había 2,6 millones de personas con discapacidad en el país, lo que supone una tasa de prevalencia de 6,3%. Por otra parte, datos más recientes del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) - creado por el Ministerio de Salud y Protección Social - señalaron que, con corte a diciembre de 2016, se identificaron 1,4 millones de personas con discapacidad. A pesar de lo anterior, la información del RLCPD permite hacer una caracterización de la población con discapacidad. De acuerdo con las estadísticas, el 31% de las personas registradas se encuentran incapacitadas de manera permanente para trabajar y no cuentan con una pensión, y apenas el 12% se encuentra trabajando. Adicionalmente, de las personas que se encuentran trabajando, el 80% prefirieron trabajar sin contrato laboral y solo el 7% afirma tener un contrato a término fijo. El 64% de la población con discapacidad no tienen ningún tipo de ingreso y el 22% reciben menos de 500.000 pesos mensuales.

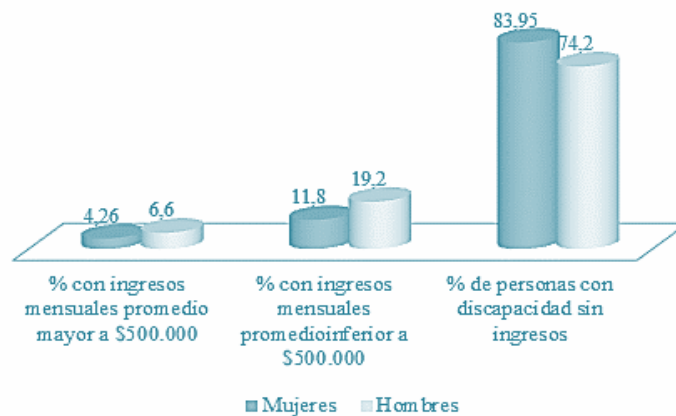
Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el año 2010, se presentó una gran brecha entre los niveles de participación de las personas con discapacidad y los de las personas sin discapacidad. Solo el 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encontraban ocupadas o empleadas, mientras que para los trabajadores sin discapacidad la tasa fue de más del 62%. Simétricamente, el porcentaje de trabajadores con discapacidad inactivos duplicó al de personas sin discapacidad (74% frente a 37%). La tasa de desempleo de las personas con discapacidad, que también dobló la de las personas sin discapacidad (23,18% frente a 11,79%).

Según el Ministerio de Salud, para el año 2012, la mayor parte de las personas con discapacidad tienen básica primaria o no tienen ningún nivel educativo, al realizar el análisis por sexo los hombres con discapacidad acceden a la educación en mayor

proporción que las mujeres en la mayoría de los niveles educativos, sin embargo, las mujeres tienen un mayor acceso a la educación básica primaria 44,6% frente a un 43,2 % de los hombres y técnico 1,6% mujeres frente 1,4%, de los hombres. Es importante resaltar que durante el período 2002 -2012 se ha mostrado un aumento de las personas con discapacidad que asisten a establecimientos educativos. Sin embargo, persisten las diferencias, en cuanto al género, puesto que hombres con discapacidad presentan un mayor porcentaje con un 15,79% frente a un 13,85% de las mujeres con discapacidad que asisten a establecimientos educativos. Estas brechas de acceso a la educación, afectan el ingreso al mercado laboral, por esto se espera que los hombres en situación de discapacidad, tengan una mayor participación en el mercado laboral, mejores salarios y salud, que las mujeres en situación de discapacidad.

Según información del Ministerio de Salud el 70% de la población en situación de discapacidad no cuentan con ingresos mensuales, siendo mayor en las mujeres, con un 83,95%, También se pueden observar como los hombres, aunque con un bajo porcentaje son los que tienen mayor acceso a ingresos mensuales con un 6,60% para ingreso promedio mensual mayor a \$500.000 y un 19,20% para ingreso promedio mensual inferior a \$500.000.

Figura 1. Porcentaje de personas con discapacidad de acuerdo a su ingreso mensual



Fuente: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. 2012

0.7.2. MARCO TEÓRICO DISCAPACIDAD Y LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

La Asamblea General de Naciones Unidas aprobó el 13 de diciembre de 2006 la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La cual se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad

deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. En el artículo 27 referente al trabajo y empleo se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

DISCAPACIDAD Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Según la Organización internacional del trabajo (OIT), las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema. La OIT tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para personas con discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza.

DISCAPACIDAD Y LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

Según el informe mundial sobre la discapacidad del 2011, las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (25) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores

oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente). En consecuencia, las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad. En promedio, las personas con discapacidad y las familias con un miembro con discapacidad tienen mayores tasas de privaciones -como inseguridad alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable y salubridad, y acceso deficiente a atención de salud y poseen menos bienes que las personas y familias sin una discapacidad. Las personas con discapacidad pueden tener costos adicionales de asistencia personal, atención médica o dispositivos auxiliares. Debido a estos gastos más elevados, es probable que las personas con discapacidad y sus familias sean más pobres que las personas sin discapacidad con unos ingresos similares. En los países de ingresos bajos, las personas con discapacidad, en comparación con las personas sin discapacidad, tienen una probabilidad un 50% mayor de enfrentarse a gastos sanitarios ruinosos.

TEORÍA DEL MERCADO DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(Cazallas, 2016), analizó todos los factores que mediante los conceptos, técnicas y herramientas que facilitan dos áreas específicas de la Economía Aplicada como son la Economía Laboral y la Economía de la Discapacidad. El objetivo fue establecer un modelo teórico del mercado de trabajo de personas con discapacidad a partir de las principales teorías económicas neoclásicas e institucionalistas:

La oferta de trabajo de personas con discapacidad:

En el modelo básico de la oferta microeconómica se deducía que el número de horas a trabajar dependía directamente del salario, existiendo diversos factores que podrían modificar dicha curva de oferta de trabajo, como podían ser los gustos o preferencias, la utilidad o desutilidad de trabajar, las circunstancias personales del individuo, las rentas salariales y no salariales, etc. Asimismo, del modelo del tiempo de Becker se incluían como elementos de análisis la perspectiva del hogar, es decir, la toma de decisiones depende de la unidad familiar, estando interrelacionadas las decisiones individuales entre sí y los usos múltiples del tiempo, siendo el principio de la ventaja comparativa el mecanismo por el que se asigna el tiempo (familiar) a sus diferentes usos. Por último, la acumulación de capital humano también es un factor que influirá en las preferencias de los individuos para asignar un mayor número de horas al tiempo de trabajo, reduciendo su tiempo de ocio; es decir: que sean oferentes de trabajo en el mercado laboral.

Con todo ello, la persona con discapacidad va a maximizar la siguiente función de utilidad, sujeta a diferentes restricciones:

Maximizar $U = U(C_{ih}, O_{ih})$,

$pC_{ih} = wL_{ih} + M_{ih} + Me$,

$Me = wL_h + M_h - pCh$

$L_{ih} + O_{ih} = 24$

donde C = consumo, O = ocio (computando como tal las horas no dedicadas a trabajo), w = salario, L = horas de trabajo, M = rentas no salariales, para ih = individuo (persona con discapacidad) perteneciente al hogar h, y h = hogar (unidad familiar). Siendo Me = rentas excedentarias de la unidad familiar derivadas a la persona con discapacidad, definidas como la renta monetaria remanente del hogar, una vez cubiertas las necesidades de la unidad familiar en su conjunto (pCh). La suma del tiempo dedicado al trabajo (Lih) y el tiempo dedicado al ocio (Oih) debe ser igual a 24 (horas del día). Así pues, operando con el sistema anterior, quedaría:

Maximizar $U = U(C_{ih}, O_{ih})$,

$pC_i = w(L_{ih} + L_h) + M_{ih} + M_h - Ch$

$L_{ih} + O_{ih} = 24$

Del anterior modelo se pueden extraer las siguientes conclusiones relativas a posibles variables que estarían afectando a la actividad de las personas con discapacidad:

- Aspectos personales de la persona con discapacidad: A través de su mapa de preferencias se recoge la utilidad que genera el trabajo, siendo las circunstancias personales (edad, sexo, tipo de discapacidad, necesidades de atención médica y periodos de rehabilitación y descanso, estudios, experiencia profesional, etc.) las que van a determinar que el individuo valore en mayor o menor medida su tiempo de ocio y esté dispuesto a trabajar un mayor o menor número de horas.
- Aspectos de la unidad familiar: La presencia de otros individuos en la unidad familiar con rentas salariales o no salariales que sean suficientes para satisfacer las necesidades del hogar y detraer una renta excedentaria para la persona con discapacidad; o bien que, por sus condiciones de salud, estudios o experiencia profesional, posean una ventaja comparativa en la producción de bienes, según el modelo de Becker, puede también afectar a la decisión de participar en el mercado de trabajo por parte de la persona con discapacidad.
- La inversión en capital humano de la persona con discapacidad merece una atención diferenciada, ya que, si bien va a depender directamente de circunstancias individuales y familiares de diversa naturaleza, es interesante

recordar que, según el modelo de inversión en capital humano, una menor perspectiva de rentabilidad de dicha inversión pueden conducir a las personas con discapacidad a no obtener formación o estudios cualificados en análoga proporción que el resto de los miembros de la familia.

- Rentas no salariales: Las prestaciones económicas concedidas como consecuencia de sufrir una discapacidad, las cuales suponen un incremento especial de las rentas no salariales, permiten una elevación de las posibilidades de consumo y ocio, lo que puede conducir a un menor número de horas trabajadas para un nivel de salario similar; o, con otras palabras, a establecer un salario de reserva más alto a la hora de ofrecer trabajo en el mercado laboral.

Con todo lo anterior, se podría establecer que la oferta de trabajo de las personas con discapacidad va a estar dependiendo, por tanto, del salario, de sus preferencias entre consumo y ocio, su capital humano adquirido, las rentas no salariales y la renta excedentaria de la unidad familiar derivada a la persona con discapacidad (que a su vez dependerá del consumo y ocio del hogar y de las rentas no salariales del hogar).

La demanda de trabajo de personas con discapacidad:

La demanda de trabajo se deriva de la demanda del producto y depende de la productividad marginal del trabajo y del valor de mercado del bien o servicio. El trabajo también depende directamente del salario de mercado.

Existen factores que podrían causar desplazamientos de la curva de demanda laboral, estos podrían determinar la elección de un trabajador con discapacidad o sin discapacidad al tener relación directa con el trabajo.

- La productividad. La decisión empresarial tendrá preferencias por la mano de obra que resulte más productiva, es decir los trabajadores que tengan mayor desempeño laboral, formación y experiencia. Esto se encuentra condicionado por el desconocimiento de las habilidades sociales, laborales e instrumentales de los trabajadores con discapacidad por parte de los empresarios, fruto de una posible información asimétrica del mercado; así como por eventuales prejuicios que puede distorsionar la percepción de la realidad.
- La posibilidad de sustitución por otros factores de producción. Entendida como la posibilidad de sustituir factor trabajo con discapacidad por factor trabajo sin discapacidad.
- Los costes laborales que implican la contratación de una persona en situación de discapacidad comprendidos por periodos de ausencias o bajas médicas del

trabajador, los eventuales costes de adaptación del sistema de producción a las particulares exigencias de cada tipo de discapacidad, etc., sin embargo, se puede compensar tales costes (mediante bonificaciones, subvenciones y desgravaciones).

Los demandantes de trabajo, por lo general, no contratan a personas con discapacidad, que pueden desempeñar un puesto de trabajo acorde con su formación y experiencia con una productividad adecuada, por factores, tales como la falta de información, barreras psicosociales, desconocimiento de las habilidades socio laborales del colectivo, entre otras.

Las desigualdades existentes en la productividad de las personas en situación de discapacidad, lleva a plantear la posible existencia de discriminación económica en el mercado de trabajo de personas con discapacidades, porque los empresarios no los contrarían, debido a que asumirían costos adicionales, a menos que los salarios fuesen suficientemente bajos para compensar dicho coste o existan subvenciones a la contratación de personas con discapacidad.

Las condiciones del mercado de trabajo de personas con discapacidad:

El mercado de trabajo de personas con discapacidad hace parte del mercado laboral general, que se caracteriza por los siguientes elementos:

- Un gran número de empresas que compiten entre sí para cubrir puestos de trabajo idénticos.
- Numerosas personas con una misma cualificación que ofrecen sus servicios de trabajo.
- Conducta salario-aceptante por parte de la oferta y de la demanda de trabajo.
- Una movilidad perfecta y sin coste.

El punto de equilibrio será aquel donde se corten las curvas de oferta y demanda, indicando el salario en el que se contrata una determinada cantidad de trabajo, de tal modo que cualquier excedente de mano de obra siempre podría ser absorbido por el mercado como consecuencia de la aceptación del nivel de salarios, sin embargo, existen factores como las interferencias políticas (con el establecimiento de niveles mínimos de salario, el establecimiento de controles y regulaciones inadecuados), el papel de sindicatos y organizaciones empresariales, que distorsionan el mercado, las cuales afectaran los elementos anteriores, provocando desajustes entre la oferta y demanda, generando desempleo, desanimo de una parte de los oferentes.

0.7.3. MARCO CONCEPTUAL DISCAPACIDAD

La Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad (2006), considera que:

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En 1980 la Organización Mundial de la Salud (OMS), publicó la Clasificación Internacional de Deficiencias, Incapacidades y Minusvalía (CIDIM), que permite clasificar y catalogar, no las enfermedades y las lesiones que puedan tener las personas en algún momento de su vida, sino las muy probables consecuencias que esas enfermedades o lesiones puedan causar en las personas en términos de deficiencias, incapacidades y minusvalía.

La siguiente tabla muestra de manera resumida, de los conceptos de deficiencia, incapacidad y minusvalía y sus categorías.

Tabla 2. Resumen de conceptos y categorías de la CIDIM

DEFICIENCIA (DIMENSIÓN ORGÁNICA)	INCAPACIDAD (DIMENSIÓN INDIVIDUAL)	MINUSVALÍA (DIMENSIÓN SOCIAL)
Intelectual	De comportamiento	De orientación
Psicológica	De comunicación	De independencia física
Oral	De cuidado personal	De movilidad
Auditiva	De locomoción	De ocupación
Ocular	De disposición corporal	De integración social
Visceral	De destreza	De autosuficiencia económica
De los huesos	De situación	De otro tipo
Desfiguración	De aptitudes particulares	
Generalizada, sensorial y de otro tipo	Otras restricciones de la actividad	

Fuente: Organización Mundial de la Salud, DANE

En la década de los noventa, la Organización de las Naciones Unidas, a través de la Organización Mundial de la Salud, presenta una nueva clasificación en la cual lo más importante de resaltar es el cambio del término incapacidad por el de discapacidad. Ahora se conocerá como la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), se unifican y definen los términos que se han de tener en cuenta para identificar una situación de discapacidad, éstos son:

Deficiencia: anormalidades de la estructura corporal, de la apariencia y de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa; en principio las deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano (dimensión orgánica o corporal).

Discapacidad: refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual).

Minusvalía: desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así pues, las minusvalías reflejan dificultades en la interacción y adaptación del individuo al entorno (dimensión social).

Una persona con discapacidad es aquella que sufre limitaciones en la cantidad– calidad de actividades que debe realizar cotidianamente, o barreras en su participación como persona debido a una condición de salud física o mental.

Un elemento importante dentro del conocimiento de la discapacidad, es el grado en que ésta se presenta o compromete a la persona. Por otro lado, existe la necesidad de conocer el nivel de restricción en el desempeño propio de la persona en relación con su edad y sexo, para lo cual se utilizaba la siguiente clasificación:

Leve: cuando la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar sus actividades cotidianas es mínima y no interfiere en su productividad.

Moderada: cuando la reducción de la capacidad del individuo limita parcialmente sus actividades cotidianas y su productividad.

Grave: cuando la reducción de la capacidad del individuo es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo.

A partir del año 2001 con la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) cambia profundamente la forma de concebir la discapacidad, si se le compara con lo trabajado anteriormente en la CIDDDM. Se conserva el término de las deficiencias; se cambia el contenido al término de la discapacidad, definiéndola como la situación de una persona, que incluye déficit, deficiencias o alteraciones en las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad del individuo y restricciones en su participación.

MERCADO DE TRABAJO

Conjunto de instituciones, reglas y agentes donde el producto principal que se negocia y que se utiliza como transacción es el trabajo. El mercado de trabajo está compuesto principalmente por dos tipos de agentes: aquellos que ofrecen horas de trabajo a cambio

de un salario) son los trabajadores (oferta de trabajo), mientras otros agentes demandan horas de trabajo como factor de producción, las empresas (demanda de trabajo).

FUERZA LABORAL

Es la capacidad que posee el hombre para trabajar, haciendo uso de sus fuerzas físicas y espirituales en el proceso de producción de los bienes y servicios.

EMPLEO FORMAL

Es aquel que se encuentra formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador y se ajusta a los requerimientos de la ley.

EMPLEO INFORMAL

Se establece en sectores de la economía donde no se ejercen los suficientes controles tributarios o laborales y comprende la actividad laboral de trabajadores independientes, en la mayoría de los casos, está mal remunerado y se suelen ofrecer condiciones laborales deficientes.

DESEMPLEO

Se refiere a la falta de trabajo. Una persona que se encuentra desempleada es aquella que forma parte de la población activa, es decir, se encuentra en edad de trabajar y que busca empleo sin conseguirlo.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

Conjunto de personas que están en edad de trabajar que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada.

CALIDAD DE VIDA

Conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social, respondiendo a la satisfacción de las necesidades físicas, materiales, sociales, psicológicas o emocionales, de desarrollo y ecológicas.

0.7.4. MARCO LEGAL

La Constitución Política de Colombia de 1991, contiene dos artículos donde reconoce a las personas en condición de discapacidad como grupo especial, en el artículo 47 se resalta la importancia que debe tener el Estado en la atención y protección de este grupo de personas, por medio de políticas públicas que permitan la inclusión social y laboral de manera digna. Asimismo, el artículo 54 establece que el Estado tiene la obligación de garantizar a las personas con discapacidad el derecho a un empleo acorde con sus condiciones de salud.

La normatividad en Colombia contempla una diversidad de leyes y decretos dirigidos a la atención, protección e inclusión de las personas con discapacidad, entre estas encontramos, La Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional

de Discapacidad, la Ley 762 de 2002, en la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009 y la más recientemente la 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, entre otras disposiciones legales, conforman el marco normativo en el cual se sustenta el manejo de la discapacidad en el país.

El Ministerio de Salud y Protección Social realiza esfuerzos dirigidos a los empresarios, con el fin de orientarlos, concientizarlos y asesorarlos en la posible contratación de personas en condición de discapacidad, en especial en el caso de las mujeres, quienes, por lo general, tienen una menor participación laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008).

LEY 361 DE 1997

La principal norma en materia de personas con limitaciones físicas es la Ley 361 de 1997, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", también llamada Ley Clopatofsky, tiene como fundamento (art. 1º) la completa realización personal y total integración social de las personas con limitaciones severas y profundas, al igual que su asistencia y protección necesarias.

En su artículo 26 establece una protección laboral reforzada positiva y negativa a favor de las personas con limitación. La positiva es la prohibición de que la limitación se erija en obstáculo para la concreción de una vinculación laboral, mientras que la negativa prohíbe el despido o terminación del contrato de una persona discapacitada en razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo.

La Ley 361 de 1997 hace referencia a que en ningún caso se podrá condicionar o restringir el acceso a un trabajo a una persona, argumentando la existencia de una limitación física, sensorial o mental, a menos que la limitación sea fehacientemente incompatible e insuperable en el cargo que va a desempeñar.

LEY 1346 DE 2009

Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. En el artículo 27 denominado trabajo y empleo manifiesta que:

Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos,

inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público y promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

LEY ESTATUTARIA 1618 de 2013

El artículo 13 de la presente ley está dedicado a explicar las medidas que dirigidas a garantizar el derecho trabajo de este grupo de personas. Como primera medida indica que el ministerio de hacienda y crédito público el Departamento Nacional de Planeación que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad.

Como segunda medida El Ministerio de Trabajo debe garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la oferta laboral del país; fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad; desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral; deberá fijar estrategias de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social.

1. Capítulo I

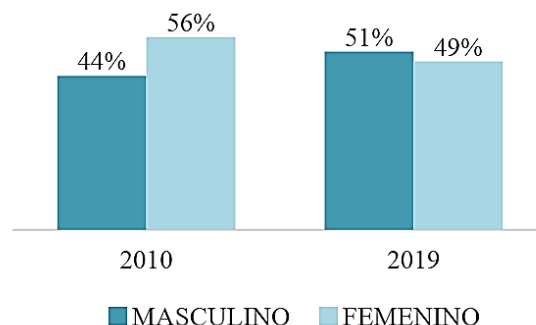
DIAGNÓSTICO SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN EL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR 2010- 2019

1.1. DIAGNÓSTICO SOCIAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

1.1.1. DEMOGRAFÍA

Según el Sistema integrado de información de la protección social (SISPRO)- Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), para el año 2010 se registraron 22.390 personas en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar, de las cuales el 44% eran hombres (9.940 personas) y el 56% eran mujeres (12.450 personas). Para el primer semestre del 2019 se registró una población de 50.194 personas, de las cuales el 51% son hombres (25.815 personas) y el 49% son mujeres (24.379 personas).

Figura 2. Población en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar, SISPRO– RLCPD.



Fuente: Observatorio Nacional de Discapacidad, Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO).

Según el Censo nacional de población y vivienda 2018, en el departamento de Bolívar se registraron 88.009 personas en situación de discapacidad, de las cuales el 48% eran hombres (41.899 personas) y el 52% eran mujeres (46.110 personas). Al calcular el índice de masculinidad, este indicó que por cada 100 mujeres hay 90 hombres, demostrando una relación mayor de mujeres en situación de discapacidad que de hombres en el departamento de Bolívar.

Sin embargo, se pudo observar al realizar una comparación con la información suministrada por SISPRO, la población en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar en los últimos años ha venido en aumento. Desde una perspectiva de género, la población masculina ha aumentado considerablemente, por otro lado, la población

femenina ha disminuido en los últimos años. Con base a esta información los hombres son los que conforman en su mayoría la población en situación de discapacidad en el departamento, en contraste con la información del censo DANE donde la población femenina en situación de discapacidad es mayor.

1.1.2. TIPOS DE ALTERACIONES PERMANENTES EN EL DEPARTAMENTO
 Vale la pena resaltar que según el censo del DANE del 2018, aproximadamente el 80% de la población discapacitada sufre algún tipo de dificultad visual, auditiva, motriz y/o del habla, estas discapacidades representan dos de las barreras más importante de la inclusión laboral, que son la barrera comunicacional y la física. Por otro lado, el 20% sufre algún tipo de discapacidad intelectual, psicosocial y/o cardiorrespiratorio.

Tabla 3. Tipo de discapacidad en el departamento de Bolívar, Censo 2018.

TIPO DE DISCAPACIDAD	2018
Oír	7,13%
Hablar	4,99%
Ver	41,18%
Moverse	26,38%
Agarrar o mover objetos	3,34%
Entender, aprender o recordar	8,24%
Comer, vestirse o bañarse	0,82%
Relacionarse o interactuar	0,93%
Problemas cardiorrespiratorios	6,99%

Fuente: Censo nacional de población y vivienda 2018, DANE.

En la tabla número 4 se puede observar que, durante los últimos 9 años, los tipos de discapacidad que más han tenido crecimiento son dificultad para moverse, pensar o memorizar junto con la dificultad para hablar y comunicarse indicando que el aumento de la población en situación de discapacidad se dio principalmente en estas alteraciones. A diferencia de las dificultades para masticar y las relacionadas con el sistema cardiorrespiratorio las cuales tuvieron una leve disminución durante los años 2010 y 2019, siendo estas las que menor proporción tiene entre las personas discapacitadas.

Tabla 4. Tipo de discapacidad en el departamento de Bolívar, SISPRO-RLCPD.

ALTERACIONES PERMANENTES	2010	2019
Dificultad permanente para pensar o memorizar	15,72%	34,00%
Dificultad permanente para ver	21,18%	21,03%
Dificultad permanente para oír	5,57%	8,68%
Dificultad permanente para distinguir sabores u olores	1,08%	1,28%
Dificultad permanente para hablar y comunicarse	7,34%	24,18%

Sistema cardiorrespiratorio y defensas	19,57%	15,41%
Dificultad permanente para masticar, tragar y transformar alimentos	5,57%	3,80%
Sistema genital y reproductivo	2,03%	4,07%
Alteraciones permanentes en la piel	2,35%	2,45%
Dificultad permanente para el movimiento del cuerpo, manos, brazos, piernas	32,26%	70,39%

Fuente: Observatorio Nacional de Discapacidad, Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO).

Teniendo en cuenta la información proporcionada por el censo del DANE 2018 y el SISPRO, las personas con dificultades auditivas, visuales, motoras, y/o del habla son las que representa en su mayoría la población en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar, por lo que es importante tener en cuenta las barreras que estas personas presenta al momento de entrar al mercado laboral y a su vez adaptar el ambiente laboral de tal manera que facilite la comunicación y la movilidad. Por otro lado, cabe destacar que las personas que presentan una discapacidad cognitiva y/o psicosocial, aunque que sean percibidas como negativas para la inclusión laboral, estos podrían desempeñarse en aquellos puestos de trabajo con menor cualificación, como por ejemplo ballet, operario de limpieza, mantenimiento de espacios naturales, entre otros.

1.1.3. NIVEL EDUCATIVO

Un aspecto importante que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de una persona es el nivel de escolaridad logrado, debido a que este determina el tipo empleo que puede tener una persona y a su vez su ingreso, su afiliación a la salud, entre otras. Al analizar el nivel de estudio alcanzando por las personas en situación de discapacidad; desde un enfoque de género, para el año 2018 según el censo nacional de población y vivienda, se encontró que el 0,2% de los hombres se encontraban en nivel preescolar (21 personas); el 42,2% en nivel primaria (4.053 personas); el 4,6% en nivel secundaria (442 personas); el 4,7% en media académica (453 personas); el 0,4% en media técnica (42 personas); el 0,1% normalista (8 personas); el 1,9% técnico o tecnólogo (178 personas); el 2,6% universitario (250 personas); el 0,5% en especialización, maestría o doctorado (50 personas); y el 42,8% ningún nivel de estudio (4.116 personas). A partir de esta información se puede inferir que tipo el empleo al que pueden acceder las personas en situación de discapacidad son empleos informales, dado que la mayoría de estos no han realizado estudios o su máximo nivel alcanzado es primaria, reflejándose en la disminución de la calidad de vida de estas personas y por ende de sus familias.

Tabla 5. Nivel educativo de las personas en situación de discapacidad en Bolívar, Censo 2018.

NIVEL EDUCATIVO	2018	
	Mujeres	Hombres
Ninguno	37,3%	42,8%
Preescolar	0,2%	0,2%
Básica primaria	48,7%	42,2%
Básica secundaria	4,6%	4,6%
Media académica	4,1%	4,7%
Media técnica	0,6%	0,4%
Normalista	0,8%	0,1%
Técnico o tecnólogo	2,0%	1,9%
Universitario	1,4%	2,6%
Especialización, maestría o doctorado	0,2%	0,5%

Fuente: Censo nacional de población y vivienda 2018, DANE.

Desde una perspectiva de género, se puede apreciar en la tabla número 5 que los hombres tienen mayor nivel educativo que las mujeres en situación de discapacidad, dado que las mujeres con un nivel de estudio superior corresponden al 4.4% frente a 5.5% de los hombres, sin embargo, existen más hombres que no han realizado ningún tipo de estudio con relación a las mujeres en esta situación.

Según SISPRO-RLCPD, para el año 2010, se encontró que, de los 9.940 hombres registrados, el 4,25% se encontraba en el nivel preescolar (422 personas); el 35,48% primaria (3.527 personas); el 14,87% secundaria (1.478 personas); el 0,93% el nivel técnico o tecnólogo (92 personas); el 0,62% el nivel universitario (62 personas); el 0,14% el nivel de postgrado (14 personas); y el 43,71% no alcanzaron ningún nivel (4.345 personas). Por otro lado, de las 12.450 mujeres registradas, el 3,65% alcanzaron el nivel preescolar (454 personas); el 41,63% la primaria (5.183 personas); el 14,10% la secundaria (1.756 personas); el 1,20% el nivel técnico o tecnólogo (150 personas); el 0,52% el nivel universitario (65 personas); el 0,11% el nivel de postgrado (14 personas); y el 38,78% de las mujeres no alcanzaron ningún nivel de estudio (4.828 personas).

Tabla 6. Nivel educativo de las personas en situación de discapacidad en Bolívar.

NIVEL EDUCATIVO	2010			2019		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Preescolar	3,65%	4,25%	3,91%	3,85%	4,94%	4,41%
Primaria	41,63%	35,48%	38,90%	33,77%	30,94%	32,31%
Secundaria	14,10%	14,87%	14,44%	18,28%	18,98%	18,64%

Técnico o Tecnólogo	1,20%	0,93%	1,08%	2,20%	2,20%	2,20%
Universitario	0,52%	0,62%	0,57%	0,95%	1,05%	1,00%
Postgrado	0,11%	0,14%	0,13%	0,21%	0,29%	0,25%
Ninguno	38,78%	43,71%	40,97%	40,75%	41,61%	41,19%

Fuente: Observatorio Nacional de Discapacidad, Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO).

En el año 2010 el porcentaje de mujeres en situación de discapacidad sin realizar ningún tipo de estudios era 1.12 veces mayor que los hombres en esta situación, frente al año 2019, donde esta diferencia paso a ser de 0.86 es decir, en el transcurso de los 10 años, la población de mujeres con discapacidad ha decidido realizar algún tipo de estudio.

Al analizar el porcentaje de población con educación superior, se puede observar que las mujeres en año 2010 eran principalmente tecnólogas, en mayor proporción que los hombres, al estar por encima del total (1,085), razón que cambio para el año 2019, donde se presentan porcentajes similares entre hombres y mujeres. Asimismo, la proporción de hombres con estudios universitario y postgrado era 1.20 veces mayor que las mujeres en el 2010, sin embargo esta brecha sigue presentándose para el año 2019 donde las mujeres con estos niveles de estudio son 1.15 veces menor que los hombres.

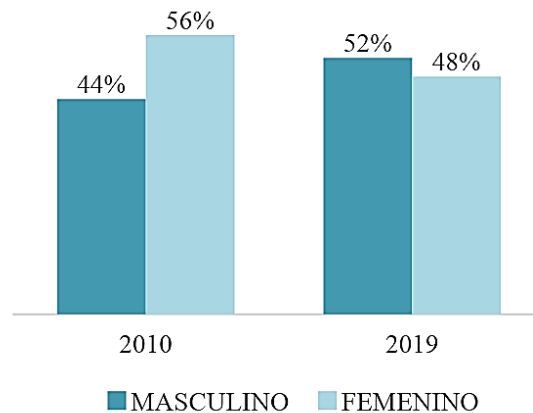
Cada vez es mayor la proporción de personas en situación de discapacidad que no logran obtener un nivel de estudio, que les permita participar en el mercado de trabajo, ya que es indispensable la preparación académica o las competencias que se tengan al momento de buscar un empleo. Tanto para el caso de los hombres como el de las mujeres, gran parte de las personas en situación de discapacidad del departamento de Bolívar lograban solo la básica primaria. Asimismo, se pudo observar que, en el departamento de Bolívar, los hombres en situación de discapacidad se encontraban mejor preparados académicamente con respecto a las mujeres en situación de discapacidad. Esto podría explicar en parte la mayor participación de los hombres en mercado laboral.

1.2. DIAGNOSTICO LABORAL

1.2.1. PERSONAS EN EDAD DE TRABAJAR EN EL DEPARTAMENTO

Según datos de SISPRO-RLCPD, para el año 2010 la población en edad de trabajar en el departamento de Bolívar fue de 19.156 personas, de las cuales el 44% eran hombres (8.338 personas) y el 56% eran mujeres (10.818 personas).

Figura 3. Personas en situación de discapacidad en edad de trabajar en Bolívar, SISPRO-RLCPD.



Fuente: Observatorio Nacional de Discapacidad, Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO).

Para el primer semestre del 2019 la población en edad de trabajar fue de 47.639 personas, de las cuales 52% correspondía a hombres (24.721 personas) y el 48% correspondía a mujeres (22.919 personas).

En los últimos 9 años, según la información de SISPRO, la población en edad de trabajar en el departamento, ha aumentado notablemente. Desde una perspectiva de género, la población masculina ha aumentado considerablemente, por otro lado, la población femenina ha disminuido en los últimos años. Con base a esta información los hombres son los que conforman en su mayoría la población en edad de trabajar, en contraste con la información del último censo del DANE donde la población femenina fue mayor.

1.2.2. TIPO DE ACTIVIDAD REALIZADA POR LA POBLACIÓN

Para el año 2010 se pudo observar que, en el departamento de Bolívar, en cuanto al caso de los hombres en situación de discapacidad, la mayor parte se encontraba incapacitada permanentemente para realizar algún tipo de trabajo, además de ello, no recibían una pensión que los respaldara. Solo el 20,82% de los hombres en edad de trabajar en situación de discapacidad se encontraban con empleo, el 6,49% buscaban empleo y solo el 0,85% se encontraban pensionados o jubilados. En cuanto a las mujeres en situación de discapacidad, la mayor parte se encontraban realizando oficios del hogar, casi la mitad de la población femenina en edad de trabajar, es decir el 48,67%. Solo un 7,95% se encontraban trabajando, el 3,11% se encontraban en buscando empleo y el 0,33% de las mujeres se encontraban pensionadas y/o jubiladas.

Tabla 7. Actividad realizada por las personas en situación de discapacidad en Bolívar

ACTIVIDAD EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES	2010		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Buscando trabajo	6,49%	3,11%	5,89%	3,24%
Estudiando	7,46%	5,43%	11,84%	9,02%

Incapacitado permanente para trabajar con pensión	2,22%	0,99%	2,19%	1,60%
Incapacitado permanente para trabajar sin pensión	34,23%	23,92%	33,69%	30,66%
Otra actividad	13,95%	7,97%	22,23%	19,75%
Pensionado- Jubilado	0,85%	0,33%	0,49%	0,31%
Realizando actividades de autoconsumo	3,95%	1,34%	2,52%	1,12%
Realizando oficios del hogar	9,63%	48,67%	6,56%	28,08%
Recibiendo renta	0,41%	0,30%	0,30%	0,37%
Trabajando	20,82%	7,95%	14,29%	5,85%

Fuente: Observatorio Nacional de Discapacidad, Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO).

Se puede observar que, en el primer semestre del año 2019, en el departamento de Bolívar, con respecto al caso de los hombres en situación de discapacidad, la mayor parte se encontraba incapacitada permanentemente para realizar algún tipo de trabajo, además de ello, no recibían una pensión que los respaldara. Solo el 22,23% de los hombres en edad de trabajar en situación de discapacidad se encontraban realizando otro tipo de actividad, solo el 14,29% se encontraban con empleo, el 5,89% buscaban empleo y solo el 0,49% se encontraban pensionados o jubilados. En cuanto a la población femenina en situación de discapacidad, la mayor parte se encontraban incapacitada permanentemente para trabajar y sin pensión. Solo un 5,85% se encontraban trabajando, el 3,24% se encontraban en buscando empleo, el 0,31% de las mujeres se encontraban pensionadas y/o jubiladas; y 28,08% se encontraban realizando oficios del hogar.

En el departamento de Bolívar, el número de personas en situación de discapacidad que se encontraban trabajando en los primeros 6 meses del año 2019, era de 4.874 personas, de las cuales el 73% correspondía a hombres (3.534 personas) y el 27% correspondía a mujeres (1.340 personas). En cuanto al tipo de contrato, el 49,54% tenían un tipo de contrato a término fijo (2.415 personas) y el 50,46% tenían un tipo de contrato a término indefinido (2.459 personas).

De esta información podemos inferir que la población masculina en situación de discapacidad tiene una mayor participación en el mercado laboral con respecto a la población femenina en situación de discapacidad, tanto en el año 2010 como en el 2019, independientemente de la cantidad de hombres y de mujeres que se encontraban en esta situación; los hombres presentaron una mayor proporción de personas que se encontraban trabajando con respecto a la proporción de mujeres que se encontraban realizando esta misma actividad. En cuanto al deseo de participar en el mercado laboral, son los hombres los que están más dispuestos que las mujeres, esto se pudo observar en la proporción de hombres y mujeres que se encontraban en búsqueda de empleo, esto puede estar sucediendo por aspectos tales como la doble discriminación (sexo y discapacidad), provocando desconfianza al momento de buscar empleo, por lo que deciden abstenerse;

otro aspecto es la inadecuada cultura que se tiene con respecto a que las mujeres deben dedicarse a realizar las actividades del hogar, en el año 2010 por poco la mitad de las mujeres en situación de discapacidad en edad de trabajar se encontraban realizando oficios del hogar, en el 2019 esta proporción disminuyó, aunque sigue siendo un porcentaje significativo; otro aspecto es que los hombres en situación de discapacidad logran pensionarse o jubilarse más que las mujeres en situación de discapacidad, lo cual se corrobora con la información planteada.

1.2.3. TIPO DE CONTRATO LABORAL

Desde una perspectiva de género, de los 3.534 hombres que se encontraban trabajando, el 49,10% tenían un tipo de contrato a término fijo (1.735 personas) y el 50,90% tenían un tipo de contrato a término indefinido (1.799 personas). En cuanto al caso de las mujeres, de las 1.340 que se encontraban trabajando, el 50,71% tenían un tipo de contrato a término fijo (680 personas) y el 49,29% tenían un tipo de contrato a término indefinido (660 personas).

Tabla 8. Tipo de contrato de las personas en situación de discapacidad Bolívar 2019

TIPO DE CONTRATO	Hombres		Mujeres		Total	
	Población	%	Población	%	Población	%
A término fijo	1.735	49,10%	680	50,71%	2.415	49,54%
A término indefinido	1.799	50,90%	660	49,29%	2.459	50,46%
Total	3.534	100%	1.340	100%	4.874	100%

Fuente: Observatorio Nacional de Discapacidad, Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO).

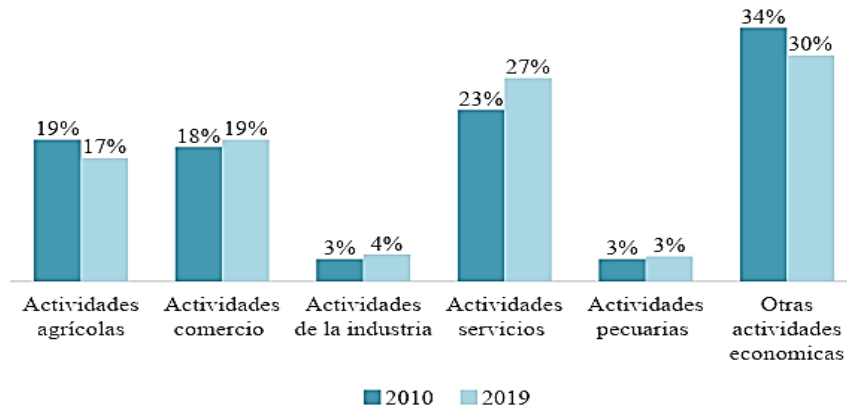
Se pudo observar que el tipo de contrato que predomina en las personas en situación de discapacidad es el indefinido por un punto porcentual, por lo que no hay que dejar de lado el 49,54% de las personas que cuentan con un tipo de contrato fijo; esto demuestra que las personas en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar no tienen una estabilidad laboral. En cuanto al caso de los hombres el tipo de contrato predominante es el indefinido, mientras que en el caso de las mujeres es el fijo, por lo que, desde un enfoque de género, el hombre en situación de discapacidad tendría una mejor estabilidad laboral y por lo tanto económica a diferencia de las mujeres.

1.2.4. POBLACIÓN OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

En el año 2010, de las 2.596 personas en situación de discapacidad que se encontraban trabajando en el departamento de Bolívar, el 19% se encontraba realizando actividades del sector agrícola (493 personas); el 18% realizaban actividades del comercio (467 personas); el 3% se encontraban realizando actividades de la industria (78 personas); el 23% realizaban actividades del sector servicios (597 personas); el 3% realizaban actividades pecuarias (78 personas); y el 34% realizaban otro tipo de actividades económicas (883 personas). Con respecto al primer semestre del 2019, fueron 4.874

personas en situación de discapacidad que se encontraban trabajando en el departamento, de las cuales el 17% realizaban actividades agrícolas (805 personas); el 19% actividades del comercio (925 personas); el 4% realizaban actividades de la industria (175 personas); el 27% realizaban actividades del sector servicios (1.329 personas); el 3% actividades pecuarias (163 personas); el 30% realizaban otras actividades económicas (1.477 personas)

Figura 4. Ocupados por actividad económica.



Fuente: Observatorio Nacional de Discapacidad, Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO).

En los años 2010 y 2019, gran parte de la población en situación de discapacidad que se encontraba trabajando, se dedicaban a otras actividades económicas. En el 2010 una de las actividades que más realizaban eran las del sector de servicios, en la actualidad según datos del primer semestre del 2019, las actividades del sector servicios continúa siendo la actividad económica en donde existe mayor participación de las personas en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar. Esto se puede deber a que las actividades del sector servicios no requieren de tanto esfuerzo físico.

2. Capítulo II

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

2.1.OFERENTES SEGÚN LA UNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Para conocer la participación de las personas en situación de discapacidad es importante tener en cuenta las acciones que realizan para conseguir empleo, esto se puede estudiar por medio de las bolsas de empleo. A continuación, se analizarán los datos que se encuentran en La Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), la cual es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo encargada de acercar a los colombianos a las oportunidades de trabajo formales de manera democrática, equitativa y transparente, y facilitar a los empresarios personal adecuado a sus organizaciones, esta entidad sirve como mecanismo para la inclusión laboral en el país.

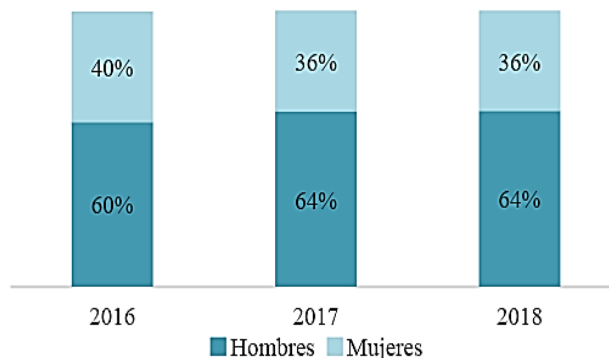
Según la SPE, en el año 2016, Bolívar fue uno de los departamentos con menor número de personas oferentes (18 personas), junto a Amazonas, Arauca, Caquetá, Choco, Guainía, Guaviare, San Andrés, Vaupés y Vichada, a diferencia de los departamentos Antioquia (15%), Bogotá (25%) que tienen el mayor número de personas oferentes. Para el año 2018, el número de personas oferentes disminuyó a 7, a diferencia del departamento de Antioquia que aumento de 576 oferentes a 695 en el año 2018 y Bogotá pasó de 925 oferentes a 1.045, lo que corresponde al 20% y 30% del total nacional, respectivamente.

2.1.1. OFERENTES POR GÉNERO

En cuanto a la distribución por sexo de los oferentes en el mercado laboral de las personas en situación de discapacidad, en el 2016, el 60% oferentes eran hombres es decir 2.234 personas y el 40% eran mujeres es decir 1.510 personas, para un total de 3.744 oferentes. En el año 2018 el número de oferentes disminuyó a 3.541 personas, de las cuales el 36% eran mujeres (1.285 personas) y el 64% hombres (2.256 personas).

De esta información se puede inferir que los hombres en situación de discapacidad participan cada vez más en el mercado laboral que las mujeres con el transcurrir de los años.

Figura 5. Oferentes registrados en el Sistema de Información del SPE por sexo

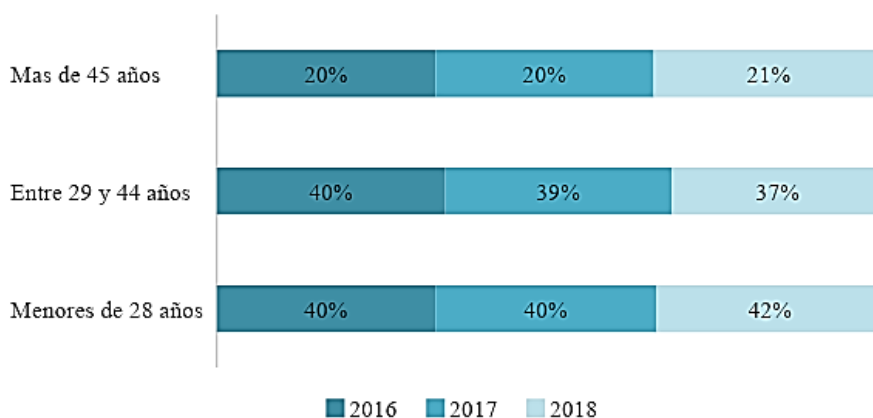


Fuente: Servicio Público de Empleo

2.1.2. OFERENTES POR EDAD

Como se puede observar en el siguiente gráfico, el cual muestra los oferentes por rango de edades, se puede concluir que las personas mayores a 45 años creen que su edad es un obstáculo para conseguir empleo por lo cual tienden a ofrecer menos su trabajo, puesto que en el año 2016 el 20% de los oferentes se encontraban en este rango de edad, para el año 2018 fue de 21%. Asimismo, los oferentes de los rangos de edad menor de 28 años y 29-44 años conforman la gran mayoría de los oferentes en situación de discapacidad. Para el año 2016 el 40% los oferentes eran menor de 28 años y 40% el restante se encontraba en el rango 29-44 años, en comparación con el año 2018 donde el porcentaje de oferentes menores de 28 años aumentó a 42% y los oferentes entre los 29-44 años disminuyó a 37%, esto permite concluir que los oferentes menores de 28 años están en aumento.

Figura 6. Oferentes registrados en el Sistema de Información del SPE por rango de edad



Fuente: Servicio Público de Empleo

2.1.3. OFERENTES POR NIVEL DE ESCOLARIDAD

El nivel de escolaridad de los oferentes es importante porque puede ser un determinante del tipo de trabajo al que pueden acceder. En el año 2016, 53% de los oferentes alcanzaron niveles de escolaridad de primaria y secundaria (2.002 personas), el 23% realizó estudios técnicos o tecnológicos (867 personas), 9% universitarios (329 personas) y 1% posgrados (52 personas); en comparación con el año 2018 donde 56% tiene estudios de básica primaria y secundaria (1.993 personas), el 20% realizó estudios técnicos o tecnológicos (660 personas), 8% universitarios (265 personas) y 1% postgrado (29 personas). Es decir, gran parte de los oferentes no tienen estudios universitarios ni tecnológico, además se encuentran en descenso, por lo que se espera que los oferentes laboran en trabajos informales, en los cuales no se garantiza buenos ingresos, prestaciones y mejores servicios de salud.

Tabla 9. Nivel de escolaridad de los oferentes

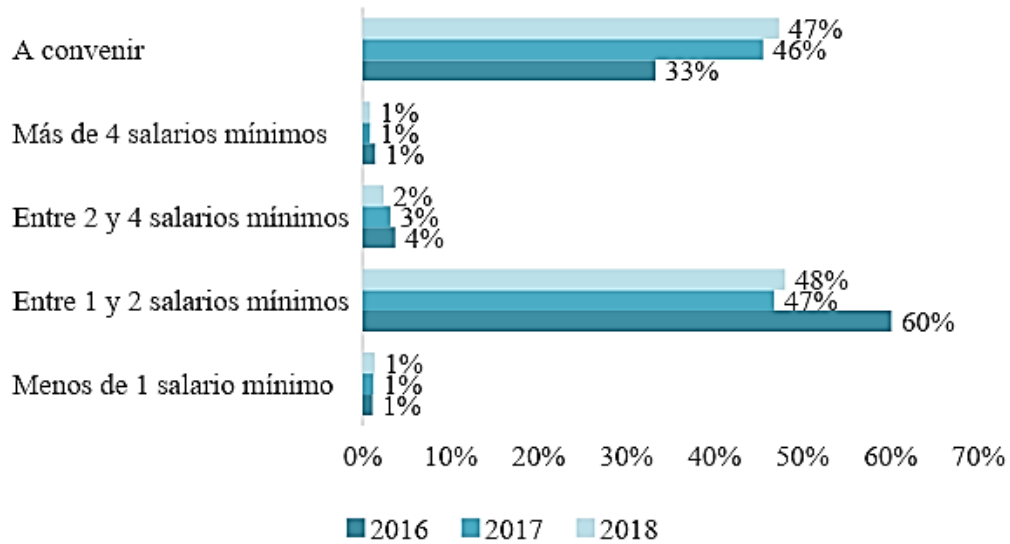
NIVEL DE ESCOLARIDAD	2016	2017	2018
Primaria	11%	14%	13%
Secundaria	42%	40%	43%
Técnico	18%	15%	14%
Tecnológico	5%	4%	5%
Universitario	9%	8%	8%
Postgrado	1%	1%	1%
No Informa	13%	17%	16%

Fuente: Servicio Público de Empleo

2.1.4. OFERENTES POR ASPIRACIÓN SALARIAL Y EXPERIENCIA LABORAL

La aspiración salarial es la remuneración que le permite al trabajador satisfacer sus necesidades básicas, en el año 2016 el 60% de los oferentes aspiraban a ganar entre 1 y dos salarios mínimos, seguido de 33% a convenir, 3% entre dos y 4 salarios mínimos, 1% más de 4 salarios y el 1% menos de 1 salario mínimo, estas aspiraciones salariales concuerdan con los niveles de formación y la experiencia de los oferentes, en comparación con el año 2018 el 48% de los oferentes aspiraban a ganar entre 1 y dos salarios mínimos, seguido de 47% a convenir, 2% entre dos y 4 salarios mínimos, 1% más de 4 salarios y el 1% menos de 1 salario mínimo, es importante conocer la remuneración que esperan los oferentes, porque son los ingresos que le permitirán llevar una vida digna, el aumento de la remuneración a convenir, puede deberse a los nuevos oferentes sin experiencia y que en ese año las personas con niveles escolares tecnológicos disminuyeron y aumentaron en los niveles de básica primaria y secundaria.

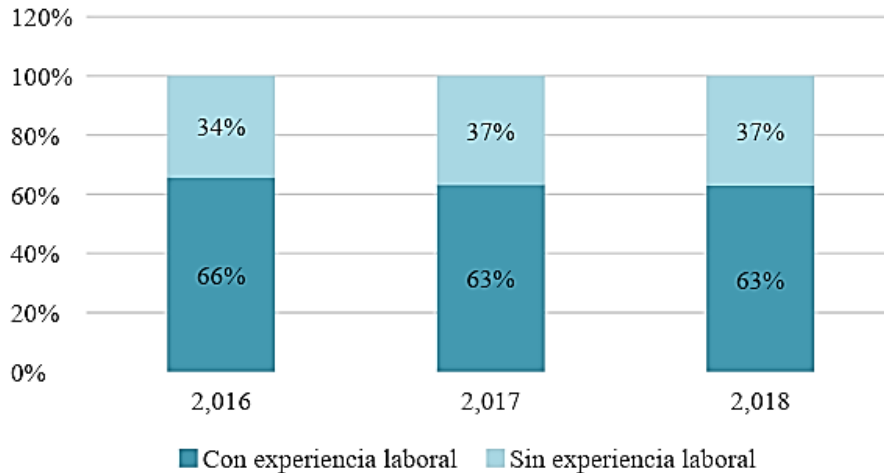
Figura 7. Oferentes en condición de discapacidad según aspiración salarial



Fuente: Servicio Público de Empleo

La siguiente figura muestra la participación en el mercado laboral relacionándola con la experiencia, en el 2016 el 66% de los oferentes tenía experiencia laboral, sin embargo, en los años siguientes el porcentaje disminuyó a 63%, esto puede ser porque los oferentes menores de 28 años han aumentado, es decir hay personas en situación de discapacidad que están ingresando al mercado laboral que ha tenido su primer empleo.

Figura 8. Oferentes en condición de discapacidad según experiencia laboral



Fuente: Servicio Público de Empleo

2.2.INDICADORES LABORALES EN EL DEPARTAMENTO SEGÚN DATOS DEL CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2018

La población económicamente activa (PEA), según datos del Censo 2018 es de 2.325 personas, la tasa global de participación (TGP) de las personas en situación de discapacidad es del 10,8%, la tasa de ocupación (TO) es del 10,4% y la tasa de desempleo (TD) es del 3,7%. Ahora bien, desde una perspectiva de género la PEA es mayor en los hombres representando el 86% de la PEA total, y solo 14% la conforman mujeres, lo mismo sucede con la TGP, en cuanto a los hombres es del 20,8% y con respecto a las mujeres el 2,8%.

Tabla 10. Indicadores laborales de la población en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar.

INDICADORES LABORALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PEA	1.997	328	2.325
TGP	20,8%	2,8%	10,8%
TO	20,0%	2,7%	10,4%
TD	3,9%	2,7%	3,7%

Fuente: Censo nacional de población y vivienda 2018, DANE.

La tasa de ocupación es superior en los hombres en un 20,0% y en las mujeres tan solo un 2,7%, y con respecto a la tasa de desempleo de los hombres y mujeres, representa un 3,9% y un 2,7% respectivamente.

De esta información podemos inferir que existe una mayor participación de los hombres en situación de discapacidad en el mercado laboral del departamento de Bolívar, cabe destacar que de acuerdo a los datos del censo 2018 la población en situación de discapacidad en el departamento la conforman en mayor proporción mujeres y, aun así, no existe mucha participación de la población femenina en el mercado laboral

2.3.PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL A NIVEL NACIONAL Y DEPARTAMENTAL SEGÚN DATOS DE LA ECV 2018

Para el año 2018 los discapacitados en Colombia representan el 14% de la población total, de los cuales el 52% son mujeres y el 48% son hombres, en cuanto a distribución etaria el 20% de la población en situación de discapacidad se encuentra entre los 0 y 14 años, de los cuales el 55% son hombres y el 45% son mujeres, el 44% se encuentra entre la población en edad de trabajar es decir entre los 15 y 64 años de los cuales el 46% son hombres y el 54% mujeres y la población adulto mayor representa el 36% de la población con discapacidad, de las cuales el 45% son hombres y el 55% son mujeres.

Para Bolívar en el año 2018, el 16% de la población se encuentra en situación de discapacidad de los cuales el 55% son hombres y el 45% son mujeres, la distribución etaria es similar a la del departamento el 15% de la población en situación de discapacidad se encuentra entre las edades de 0 y 14 años, de los cuales el 47% son mujeres, el 44% se encuentra entre los 15 y 64 años de los cuales el 53% son mujeres y la población adulto mayor es del 41% de las cuales el 47% son mujeres.

Para conocer la participación en el mercado laboral de las personas en situación de discapacidad es importante basar el estudio en las personas que tienen edad para ser parte del mercado de trabajo, es decir personas en edad de trabajar- PET, para esta investigación se tendrán en cuenta las personas entre 15 y 64 años

Tabla 11. Distribución por sexo de personas en edad de trabajar en situación de discapacidad.

TIPO DE DISCAPACIDAD	Bolívar		Colombia	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Oír la voz o los sonidos	6%	4%	3%	3%
Hablar o conversar	4%	2%	4%	3%
Ver de cerca, de lejos o alrededor	18%	29%	17%	26%
Mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras	7%	7%	7%	9%
Agarrar o mover objetos con las manos	2%	2%	3%	3%
Entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo(a)	2%	2%	2%	1%
Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a)	2%	2%	3%	2%
Relacionarse o interactuar con las demás	2%	2%	3%	3%
Hacer las actividades diarias sin mostrar problemas cardiacos, respiratorios	4%	4%	46%	54%
TOTAL	47%	53%	46%	54%

Fuente: Encuesta de calidad de vida 2018

El tipo de discapacidad que es más representativa tanto para el departamento como el país es ver de cerca, de lejos o alrededor, de las cuales el 29% son mujeres, seguido de mover el cuerpo, y oír los sonidos, de los cuales 6% es hombre y 4% es mujer, entre los tipos de discapacidad que tiene menor representación para ambos sexos son agarrar o mover objetos con las manos (2%) entender, aprender, recordar o tomar decisiones por sí mismo(a) (2%), Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a) (2%), relacionarse o interactuar con las demás (2%).

En cuanto al nivel de estudio de las personas en situación de discapacidad para el departamento de Bolívar es principalmente básica primaria y secundaria 27% y 34% respectivamente, al diferenciar por género, las mujeres tienen mayor acceso a los niveles educativos que los hombres, situación que persiste al nivel nacional, sin embargo al ser el nivel educativo básica secundaria el predominante esto puede indicar que las personas

en situación de discapacidad pueden acceder a trabajos con bajas remuneraciones que disminuyan la calidad de vida de las personas.

Tabla 12. Niveles de estudio de la población en situación de discapacidad

NIVELES DE ESTUDIO	Bolívar		Colombia	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ninguno	5%	5%	27%	39%
Básica primaria	15%	18%	31%	33%
Básica secundaria	18%	21%	35%	47%
Técnico	2%	3%	7%	9%
Tecnológico	1%	1%	0%	1%
Universitario	3%	4%	1%	8%
Posgrado	1%	1%	0%	1%

Fuente: Encuesta de calidad de vida 2018

Asimismo, se estudió el porcentaje de analfabetismo, y se indicó el 7% de la población en edad de trabajar no sabe leer ni escribir, dos puntos porcentuales por debajo del país (9%), al realizar la distribución por sexo se puede observar en el siguiente gráfico que existen más mujeres en situación de discapacidad con analfabetismo que los hombres tanto en Bolívar como a nivel nacional.

Para conocer la participación del mercado de trabajo, se estudiará el indicador oferta laboral efectiva, representada por la Tasa Global de Participación, indica el porcentaje de la PET que se encuentra en el laborando o buscando trabajo, es decir, la población económicamente activa –PEA. Este indicador en el departamento de Bolívar es del 46%, al desglosar por sexo se ve la diferencia entre hombres y mujeres, ya que el 49% de los hombres se encuentra en el mercado laboral ya sea trabajando o buscando empleo frente a un 54% de las mujeres.

Tabla 13. Indicadores laborales de las personas en situación de discapacidad

INDICADORES LABORALES	Bolívar		Colombia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
PEA	37	56	3021	3736
TGP	49%	54%	47%	48%
TO	43%	47%	44%	45%
TD	14%	13%	7%	7%

Fuente: Encuesta de calidad de vida 2018

Con relación a las personas en situación de discapacidad que se encuentran laborando representan el 45% de la PET, de los cuales las mujeres tienen una mayor participación con un 47% frente a un 43% en los hombres, sin embargo, se resalta que las personas

ocupadas son principalmente trabajadores independientes de acuerdo con la siguiente gráfica, seguido de obreros o empleados gubernamentales o de empresas.

Tabla 14. Tipo de ocupación

TIPO DE OCUPACIÓN	Bolívar		Colombia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleado doméstico	1%	2%	1%	1%
Obrero o empleado	12%	24%	16%	19%
Patrón o empleador	1%	1%	1%	2%
Profesional independiente	3%	0%	1%	1%
Trabajador del campo	1%	3%	4%	4%
Trabajador independiente	22%	24%	19%	24%
Trabajador sin remuneración	2%	2%	1%	1%
Jornalero de peón	0%	2%	2%	3%

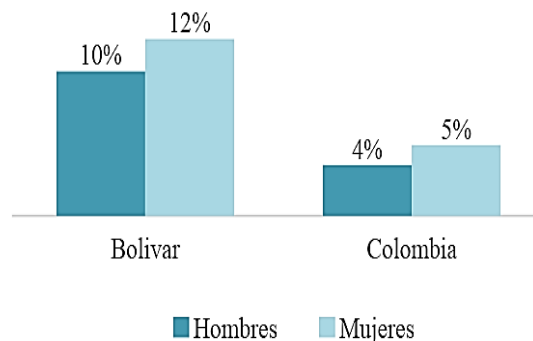
Fuente: Encuesta de calidad de vida 2018

El 26% de la PEA se encuentra desempleada, mientras que los hombres desempleados corresponden al 14% de la PEA, mientras que las mujeres constituyen el 13%, al igual que la tasa de ocupación, la tasa de desempleo es mayor en los hombres que en las mujeres, esto se puede explicar porque el porcentaje de mujeres que han realizado estudios es mayor con respecto a los hombres.

Debido a que los niveles educativos que prevalecen en la población de estudio son primaria y secundaria, las personas en situación de discapacidad se ven obligadas a realizar actividades que le generan bajos ingresos o nulos, por esta razón se indago sobre las actividades a las que se dedican las personas que no encuentran en el mercado laboral, el 9% se encuentra estudiando, el 25% dedicado a los oficios del hogar y el 2% en otras actividades.

En el siguiente gráfico se puede observar que el porcentaje de mujeres que manifiestan no tener deseos de trabajar o crear un negocio es mayor con respecto a los hombres, siendo en el departamento dos veces mayor que al nivel nacional.

Figura 9. Deseo de trabajar



Fuente: Elaboración propia, Datos Encuesta de calidad de vida, DANE.

En el departamento de Bolívar, de las 81 personas que afirmaron estar trabajando, solo 43 tienen algún tipo de contrato laboral, de las cuales el 81,4% era a término indefinido y el 18,6% a término fijo. Desde una perspectiva de género de las 43 personas, 27 eran mujeres, de las cuales el 85,2% tenían un tipo de contrato a término indefinido y el 14,8% a término fijo; con respecto a los hombres, 16 se encontraban trabajando, de los cuales el 75,0% el tipo de contrato era a término indefinido y el 25,0% a término fijo. A nivel nacional de las 6.271 que se encontraban trabajando, solo 3.227 personas presentaban algún tipo de contrato laboral, de las cuales el 77,0% su contrato laboral era a término indefinido y el 23,0% a término fijo. Desde un enfoque de género, 1.779 eran mujeres, de las cuales 77,7% tenían un tipo de contrato a término indefinido y el 22,3% a término fijo; en cuanto a los hombres, de los 1.448 que se encontraban trabajando el 76,1% el tipo de contrato era a término indefinido y 23,9% a término fijo.

Tabla 15. Indicadores laborales de las personas en situación de discapacidad

TIPO DE CONTRATO	Bolívar			Colombia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
A término indefinido	75,0%	85,2%	81,4%	76,1%	77,7%	77,0%
A término fijo	25,0%	14,8%	18,6%	23,9%	22,3%	23,0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, Datos Encuesta de calidad de vida, DANE.

Tanto a nivel departamental como a nivel nacional, de acuerdo a la población en situación de discapacidad que se encontraba trabajando y además presentaban algún tipo de contrato laboral, se notó una mayor proporción de personas con un tipo de contrato a término indefinido, pero cabe destacar que para el año 2018 gran parte de la población que se encontraban laborando no presentaban ningún tipo de contrato.

De las 179 personas en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar, solo el 3,9% se encuentran pensionados; el 12,8% se encuentran cotizando a un fondo de

pensión; y el 83,2%, que representa gran parte de la población no cotizan a un fondo de pensión. Desde una perspectiva de género, de las 104 mujeres encuestadas, el 5,8% se encuentran recibiendo pensión; el 15,4% cotizan a pensión; y una gran parte de la población femenina, es decir, 78,8% no cotizan; con respecto a los hombres, de los 75 encuestados, el 1,3% se encuentran pensionados; el 9,3% se encuentran cotizando a un fondo pensión, mientras que el 89,3% no cotizan. A nivel nacional de las 13.092 personas, el 15,4% se encuentran pensionados; el 3,5% se encuentran cotizando a un fondo de pensión; y gran parte de la población, es decir, el 81,1% no se encuentran cotizando a un fondo de pensión. Desde una perspectiva de género, de las 7.189 mujeres, el 3,4% tienen pensión; el 14,7% cotizan a presión; y el 81,9% no cotizan; con respecto a la población de hombres, de los 5.903, el 3,6% reciben pensión; el 16,2% cotizan a un fondo de pensión, mientras que el 80,2% no cotizan a un fondo de pensión.

Tabla 16. Ingresos laborales de las personas en situación de discapacidad

INGRESOS LABORALES	Bolívar			Colombia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menos DEL SMMLV	69,2%	44,4%	52,5%	83,4%	85,7%	84,8%
El SMMLV	15,4%	14,8%	15,0%	0,3%	1,1%	0,8%
Más DEL SMMLV	15,4%	40,7%	32,5%	16,3%	13,2%	14,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, Datos Encuesta de calidad de vida, DANE.

En el departamento de Bolívar la mayor proporción de la población en situación de discapacidad que se encontraba trabajando recibían ingresos por debajo del salario mínimo mensual vigente (SMMLV 2018: 781.242), específicamente el 69,2% y el 44,4% de los hombres y mujeres respectivamente. A nivel nacional se presentó la misma situación, gran parte de la población recibía ingresos inferiores al salario mínimo, el 85,7% de las mujeres y el 83,4% de los hombres. En términos generales las personas en situación de discapacidad no ganan lo suficiente para cubrir sus necesidades, por lo que probablemente sus condiciones de vida no sean las mejores.

Tabla 17. Distribución de las personas en situación de discapacidad que cotizan a pensión

COTIZA A PENSIÓN	Bolívar			Colombia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Si	9,3%	15,4%	12,8%	16,2%	14,7%	15,4%
No	89,3%	78,8%	83,2%	80,2%	81,9%	81,1%
Pensionado(a)	1,3%	5,8%	3,9%	3,6%	3,4%	3,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, Datos Encuesta de calidad de vida, DANE.

De acuerdo a esta información gran parte de la población en situación de discapacidad tanto para el sexo masculino como para el femenino no se encontraban recibiendo una pensión, ni cotizando a un fondo de pensión. Por lo que un futuro estas personas no se encontraban disfrutando de una pensión que les brindara estabilidad económica durante su vejez.

Tabla 18. Distribución de los niveles de satisfacción por su actividad/trabajo

SATISFECHO CON SU TRABAJO/ACTIVIDAD	Bolívar			Colombia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Totalmente insatisfecho	6,7%	12,5%	10,1%	12,0%	11,4%	11,7%
Insatisfecho	9,3%	9,6%	9,5%	12,3%	10,2%	11,1%
Poco satisfecho	22,7%	21,2%	21,8%	26,9%	25,2%	26,0%
Satisfecho	45,3%	37,5%	40,8%	35,1%	36,4%	35,8%
Totalmente satisfecho	16,0%	19,2%	17,9%	13,7%	16,8%	15,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, Datos Encuesta de calidad de vida, DANE.

Con respecto a nivel de satisfacción que siente las personas encuestadas en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar por su actividad/trabajo, solo el 17,9% se sentían totalmente satisfechos; el 40,8% afirmaron sentirse satisfechos con su actividad/trabajo; el 21,8% pocos satisfechos; el 9,5% insatisfechos; y el 10,1% totalmente insatisfechos con su actividad/trabajo. Desde una perspectiva de género, las mujeres manifestaron mayor insatisfacción con su actividad/trabajo que los hombres; mientras que los hombres manifestaron mayor satisfacción que las mujeres.

A nivel nacional, el 15,3% de las personas encuestadas manifestaron sentirse totalmente satisfechos con su actividad/trabajo; el 35,8% se encontraban satisfechos; el 26,0% pocos satisfechos; el 11,1% insatisfechos; y el 11,7% totalmente insatisfechos con su actividad/trabajo. Visto desde una perspectiva de género, las mujeres mostraron una mayor satisfacción en su actividad/trabajo que los hombres.

Tabla 19. Niveles de satisfacción del ingreso laboral

SATISFECHO CON SU INGRESO	Bolívar			Colombia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Totalmente insatisfecho	1,3%	5,8%	3,9%	6,9%	6,4%	6,6%
Insatisfecho	8,0%	14,4%	11,7%	11,6%	14,0%	12,8%
Poco satisfecho	29,3%	21,2%	24,6%	37,8%	36,5%	37,1%
Satisfecho	52,0%	50,0%	50,8%	34,6%	33,0%	33,8%
Totalmente satisfecho	9,3%	8,7%	8,9%	9,2%	10,2%	9,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, Datos Encuesta de calidad de vida, DANE.

En el departamento de Bolívar, la mitad de las personas encuestadas manifestaron sentirse satisfechos con su nivel ingresos, es decir, el 50,8%; el 24,6% pocos satisfechos; el 11,7% insatisfechos; y solo el 8,9% y el 3,9% manifestaron sentirse totalmente satisfechos y totalmente insatisfechos con su nivel de ingresos respectivamente. Las mujeres en situación de discapacidad manifestaron una mayor insatisfacción con su ingreso que los hombres; mientras que los hombres en situación de discapacidad manifestaron una mayor satisfacción con su ingreso. A nivel nacional, la mayor proporción (37,1%) afirmaron sentirse pocos satisfechos con su ingreso; el 33,8% satisfechos; el 12,8% insatisfechos; y solo el 9,7% y 6,6% manifestaron sentirse totalmente satisfechos y totalmente insatisfechos con su nivel de ingresos respectivamente. Desde una perspectiva de género, las mujeres manifestaron mayor insatisfacción con su ingreso que los hombres.

Tabla 20. Ingresos del hogar de las personas en situación de discapacidad

INGRESOS DEL HOGAR	Bolívar			Colombia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Solo alcanza para cubrir los gastos mínimos	44,0%	51,0%	48,0%	49,3%	49,0%	49,2%
No alcanza para cubrir los gastos mínimos	52,0%	42,3%	46,4%	45,0%	44,9%	45,0%
Cubre más que los gastos mínimos	4,0%	6,7%	5,6%	5,7%	6,1%	5,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, Datos Encuesta de calidad de vida, DANE.

Gran parte de la población encuestada en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar manifestaron que el ingreso de su hogar no alcanza o solo alcanza para cubrir los gastos mínimos; solo 5,6% de las personas encuestadas afirmaron que el ingreso del hogar cubría más de sus gastos mínimos. A nivel nacional solo el 5,9% de la población manifestaron que el ingreso de su hogar cubría más de sus gastos mínimos.

Esta información pone en manifiesto la situación económica que presenta gran parte de la población en situación de discapacidad, tanto a nivel departamental como nacional. Muchos no tienen cómo cubrir sus gastos, por lo que esto se puede ver reflejado con una mala calidad de vida.

Tabla 21. Dependencia económica de las personas en situación de discapacidad

INGRESOS POR PARTE DE FAMILIARES O INSTITUCIONES	Bolívar			Colombia		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Si	8,0%	5,8%	6,7%	8,6%	8,5%	8,5%
No	92,0%	94,2%	93,3%	91,2%	91,3%	91,3%

No informa	0,0%	0,0%	0,0%	0,20%	0,21%	0,21%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia, Datos Encuesta de calidad de vida, DANE.

Una de las razones por las que una persona en situación de discapacidad decide no participar en el mercado laboral puede ser por la dependencia económica proveniente de la familia o de las instituciones, ya que de cierta forma se siente respaldado, por lo que considera no tener la necesidad de trabajar, dicho esto, tanto a nivel departamental como a nivel nacional, la mayor parte de la población encuestada manifestaron que no recibían ingresos por parte de familiares e instituciones; solo 6,7% y el 8,5% de las personas recibían ingresos procedentes de estos en el departamento de Bolívar y en Colombia respectivamente.

2.4. POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y POBLACIÓN NO DISCAPACITADA EN EL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

Con base a la información que nos proporcionó la encuesta de calidad de vida 2018, examinados la situación de las personas en situación de discapacidad frente a la población no discapacitada y se encontró que de las 179 personas encuestadas en situación de discapacidad el 52% pertenecían a la población económicamente activa y de las 1.356 personas sin ningún tipo de discapacidad el 48%, en el departamento de Bolívar. Desde una perspectiva de género, la tasa global de participación de los hombres en situación de discapacidad y de los hombres sin discapacidad fue del 49% y 48% respectivamente. Mientras que en el caso de las mujeres en situación de discapacidad fue de 54% y sin discapacidad de 48%. Se observó que en el caso de la población en situación de discapacidad las mujeres tienen una mayor participación que los hombres. En cuanto a la población no discapacitada, presentaron una menor participación con respecto a la población en situación de discapacidad. La tasa de ocupación de las mujeres en situación de discapacidad resultó ser más alta que de las mujeres sin discapacidad, llegando a ser del 47% y 45% respectivamente, con relación a los hombres, la tasa de ocupación resultó ser mayor en el caso de aquellos que no padecen una discapacidad, correspondiente al 45%, con respecto a aquellos que sí tienen una discapacidad que presentaron una tasa de ocupación del 43%.

Otro indicador importante para el análisis del mercado laboral, es la tasa de desempleo, que para el caso de las personas en situación es alta, en el caso de los hombres, presentaron una tasa de desempleo del 14% y en el de las mujeres el 13%, siendo menor por un punto porcentual. Con este indicador logramos ver la gravedad de la situación, ya que, para el caso de la población no discapacitada, la tasa de desempleo de los hombres fue del 6% y para las mujeres del 5%.

El tipo de contrato predominante tanto para la población en situación de discapacidad como para la población no discapacitada fue el de a término indefinido. Desde un enfoque de género, de la población masculina en situación de discapacidad que se encontraba trabajando, el 75% tenían un contrato a término indefinido y el 25% restante un contrato laboral a término fijo, en cuanto a la población masculina no discapacitada que se encontraba trabajando, el 74% contaban con un contrato indefinido y el 26% con un contrato fijo. Para el caso de la población femenina en situación de discapacidad que se encontraba trabajando 85% tenían un contrato laboral indefinido y el 15% un contrato fijo, por otra parte, la población femenina no discapacitada que se encontraban trabajando, el 75% contaban con un tipo contrato indefinido y el 15% restante un contrato laboral fijo.

Cuando se ingresa al mercado laboral se aspira contar con una pensión, con la cual nos podamos sentir respaldos en un futuro, por ello consideramos importante analizar el caso de la población en situación de discapacidad y no discapacitada en el departamento del Bolívar, con respecto a si cotiza o no en un fondo pensión o si se encontraba recibiendo pensión. Para el caso de la población no discapacitada son los hombres los que cotizan más que las mujeres en pensión, la proporción de hombres y de mujeres que cotizan en un fondo de pensión, es del 19% y 14% respectivamente. A demás la proporción que hombres que recibían pensión es del 5%, mientras que solo el 2,2% de las mujeres reciben pensión. Para el caso de la población en situación de discapacidad, el 9% de los hombres cotiza en un fondo de pensión y el 15% de las mujeres, reflejando que las mujeres en situación de discapacidad cotizan más que los hombres en situación de discapacidad, en cuanto a la proporción de hombres y mujeres que se encuentran pensionados son del 1,3% y 5,8% respectivamente.

Como complemento de la investigación, se le realizó una entrevista al señor Jair Fontanilla Economista y Especialista en Desarrollo Social y Procesos Humanos, quien conoce del tema y nos brindó su opinión al respecto. Dicha entrevista estuvo compuesta por 5 preguntas. Que giraron en torno a las siguientes categorías:

- ✓ Las barreras de acceso al mercado laboral para personas en situación de discapacidad.
- ✓ Las desigualdades de género en el mercado laboral de personas situación de discapacidad.
- ✓ La legislación en Colombia dirigida a las personas en situación de discapacidad.
- ✓ Beneficios para la empresa en la contratación de personas en situación de discapacidad.

Con respecto a las barreras de acceso en el mercado laboral, le preguntamos si consideraba la existencia de estas en la población en situación de discapacidad. El afirmó que de

acuerdo a las dinámicas en el mercado laboral y a los imaginarios existentes en el tema de discapacidad si existen barreras que pueden estar en el orden actitudinal, comunicacional y físico basado en el entorno.

- ✓ Las barreras actitudinales, se relaciona a aspectos como los estereotipos, estigmas, prejuicios y discriminación que pueden limitar la participación de una persona con una discapacidad en las actividades de la vida cotidiana.
- ✓ Las barreras comunicacionales, son aquellas que experimentan las personas que tienen dificultades como la audición, el habla, la vista, la escritura o el entendimiento.
- ✓ Las barreras físicas, son aquellos obstáculos estructurales en el entorno, los cuales impiden el acceso o desplazamiento.

Dichas barreras funcionan tanto en la demanda como en la oferta en el mercado laboral; por lo que considera importante profundizar de manera puntual en estas barreras en el individuo, familia, empresa y sociedad.

Con relación al tema de desigualdad de género en el mercado laboral con respecto a la población en situación de discapacidad comentó que, partiendo desde la generalidad, la mujer de alguna manera está más propensa a ser excluida del mercado laboral o focalizada en actividades ajenas a su formación o competencia. Por lo que al sumar la anterior descripción con la condición de discapacidad de la persona generaría un gran obstáculo para pertenecer al mercado laboral (doble discriminación).

En cuanto al tema de la legislación en Colombia dirigida a las personas en situación de discapacidad, quisimos saber su opinión con respecto a si se está cumpliendo lo establecido por la ley con respecto al mejoramiento de las condiciones laborales y reducción de las barreras que limitan la inclusión de las personas en situación de discapacidad, y nos comentó que si se ha presentado un avance y se ha estructurado un sistema efectivo para abordar el tema de discapacidad, pero, que el problema se encontraba en la escasa participación de los actores alrededor del tema de la discapacidad y mejoramiento de la calidad de vida, en donde se puedan consolidar desde lo legislativo reglas misionales claras y ajustes operativo en la protección y atención de la población discapacitada.

Por último, los beneficios que recibiría la empresa con la contratación de personas en situación de discapacidad, nos comentó que cualquier apoyo a la empresa están soportados en los componentes legislativos como también para las personas en situación de discapacidad, dentro de los beneficios que se generarían a favor de la empresa, vía normatividad, están en el orden de rebajas de Tribuciones, preferencia en temas de licitaciones o concursos de convocatorias, mejoramiento en el clima organizacional entre otros.

3. Capítulo III

ESTIMACIÓN DE LOS DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Al analizar los parámetros del modelo estimado, se observa que el tipo de contrato, ingresos laborales y la satisfacción laboral, son determinantes de la participación en el mercado laboral de las personas en situación de discapacidad. El tipo de contrato y los ingresos laborales afectan positivamente en la participación en el mercado laboral, contrario con la satisfacción del trabajo que incide negativamente en la participación de los discapacitados en el mercado de trabajo.

Las personas en situación de discapacidad tienen en cuenta el tipo de contrato y los ingresos laborales, al momento de participar en el mercado laboral; para ellos un buen contrato e ingresos, los motiva a querer trabajar

Sin embargo, se pudo observar que variables como edad, tipo de discapacidad, los ingresos extra provenientes de familia o amigos, ingresos del hogar, pensión, nivel educativo y sexo, no resultaron significativas como determinantes de la participación en el mercado laboral, para el departamento de Bolívar, es decir, estas variables no inciden en la decisión de las personas en situación de discapacidad de tener un empleo.

Tabla 22. Modelo Probit: Estimación de los determinantes de la participación en el mercado laboral

actividad	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
contrato	1.342763	.6530107	2.06	0.040	.062886 2.622641
inglaborales	2.15e-06	8.14e-07	2.64	0.008	5.53e-07 3.74e-06
pension	-.3417377	.4559424	-0.75	0.454	-1.235368 .5518931
ingextra	.096946	.4083751	0.24	0.812	-.7034545 .8973465
ingresoshog	-.1576893	.2287554	-0.69	0.491	-.6060417 .2906631
niveleduc	-.004145	.0228435	-0.18	0.856	-.0489176 .0406275
edad	.0038753	.0080229	0.48	0.629	-.0118493 .0195999
satisfing	.3878855	.31407	1.24	0.217	-.2276804 1.003451
satisftrabajo	-.6312646	.2909878	-2.17	0.030	-1.20159 -.0609391
escucha	-.4246346	.3957115	-1.07	0.283	-1.200215 .3509456
hablar	-.2398896	.4626713	-0.52	0.604	-1.146709 .6669295
ver	.1655152	.2766607	0.60	0.550	-.3767298 .7077601
mover	.1332063	.3526924	0.38	0.706	-.5580581 .8244707
agarrar	.3928163	.5493929	0.72	0.475	-.6839741 1.469607
entender	.4192606	.5136727	0.82	0.414	-.5875194 1.426041
porsimismo	-.8109004	.6794081	-1.19	0.233	-2.142516 .5207149
relacionarse	.2171104	.5490241	0.40	0.693	-.858957 1.293178
cardiorespiratorio	-.0360171	.3820749	-0.09	0.925	-.7848702 .712836
_cons	-.2752811	.5296984	-0.52	0.603	-1.313471 .7629087

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la ECV

3.1. Efectos marginales

Luego de la estimación del modelo, se calculan los efectos marginales de las variables que resultaron significativas, estos coeficientes indican el impacto porcentual sobre la probabilidad de pertenecer al mercado laboral en cada una de las variables explicativas seleccionadas.

Tabla 23. Efectos marginales

Marginal effects after probit

y = Pr(actividad) (predict)

= .61303899

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
contrato*	.4044078	.12804	3.16	0.002	.153446	.65537		.195531
inglab~s	8.23e-07	.00000	2.74	0.006	2.3e-07	1.4e-06		169153
pension*	-.1336623	.1796	-0.74	0.457	-.485674	.218349		.167598
ingextra*	.0366229	.15202	0.24	0.810	-.261335	.33458		.067039
ingres~g*	-.0602091	.08677	-0.69	0.488	-.230269	.109851		.536313
nivele~c	-.0015868	.00874	-0.18	0.856	-.018719	.015545		6.05028
edad	.0014835	.00307	0.48	0.629	-.004527	.007494		45.6201
satisf~g*	.1515109	.12337	1.23	0.219	-.090291	.393313		.793296
satisf~o*	-.2268524	.0953	-2.38	0.017	-.413635	-.04007		.72067
escucha*	-.1667066	.15615	-1.07	0.286	-.472751	.139337		.134078
hablar*	-.0938424	.1837	-0.51	0.609	-.453887	.266202		.078212
ver*	.0636764	.10674	0.60	0.551	-.145539	.272891		.631285
mover*	.050304	.13115	0.38	0.701	-.206749	.307357		.184358
agarrar*	.1401572	.17841	0.79	0.432	-.209528	.489842		.055866
entender*	.1488431	.16533	0.90	0.368	-.175201	.472887		.061453
porsim~o*	-.3139614	.24232	-1.30	0.195	-.788901	.160978		.050279
relaci~e*	.0802965	.19486	0.41	0.680	-.301621	.462214		.050279
cardio~o*	-.0138422	.14743	-0.09	0.925	-.302794	.275109		.106145

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la ECV

Ahora bien, el tipo de contrato, aumenta la probabilidad de una persona en situación de discapacidad de pertenecer al mercado laboral en un 40%, es decir, que una persona en situación de discapacidad se siente mucho más motivada en participar en el mercado laboral, cuando el puesto de trabajo al que aspire conste de un tipo de contrato a término indefinido, debido a que este genera confianza y estabilidad laboral. En otras palabras, siempre y cuando el contrato sea a término indefinido, las personas querrán trabajar.

Del mismo modo, un cambio positivo en los ingresos laborales aumenta en un 8% la probabilidad de pertenecer al mercado laboral, es decir, entre más alto sea el salario, más

personas en situación de discapacidad desearan pertenecer al mercado de trabajo. En otras palabras, un buen salario incentiva a una persona en situación de discapacidad a querer trabajar, debido a que un salario alto incide positivamente en la calidad de vida.

Por otro lado, no sentirse satisfecho con el tipo de empleo, ya sea por las actividades o el ambiente laboral, disminuye la participación de las personas en situación de discapacidad en un 22%. Una de las razones por las cuales una persona en situación de discapacidad no participa en el mercado de trabajo, se debe a las dificultades que se presentan en el ambiente laboral, debido a que no existen las herramientas o las adecuaciones necesarias que permitan facilitar la comunicación o desplazamiento en el trabajo, por lo que a su vez afectaría el desempeño de la persona en su actividad, afectando así sus ganas de seguir participando en el mercado laboral.

Luego de realizar la estimación excluyendo la variable sexo, se procedió a realizar una estimación por sexo, para conocer si existen diferencias entre las variables que determinan la participación en el mercado laboral, con respecto a las mujeres se encuentra que los ingresos laborales, la satisfacción del ingreso, las satisfacciones en el trabajo fueron significativas e inciden de manera positiva en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Las mujeres se sienten motivadas a participar en el mercado laboral, cuando los ingresos laborales sean mayores, a su vez la satisfacción por este y por el trabajo será mayor.

Tabla 24. Variables significativas según el sexo

Mujeres		
	Coef.	p > z
Ingresos laborales	2,42	0,023
Satisfacción de ingreso	0,93	0,024
Satisfacción en el trabajo	0,84	0,033
Hombres		
Edad	0,07	0,033
Satisfacción de ingreso	-4,07	0,005
Escucha	-2,91	0,01
Hablar	-4,17	0,022
Ver	-2,3	0,015

Fuente: Elaboración propia con base a datos de la ECV

En cuanto a los hombres, las variables que inciden en la participación en el mercado laboral son la edad, satisfacción de ingreso, tipo de discapacidad relacionada con la audición, hablar y ver, estas cuatro últimas inciden de manera negativa en la participación

laboral de los hombres en el mercado laboral. Con respecto a la edad esta no es impedimento para que los hombres participen en el mercado laboral. Los hombres en situación de discapacidad se sienten motivados a participar, cuando se sienten satisfecho con su ingreso. Por otro lado, los hombres que presentan alguna dificultad visual, auditiva, y/o del habla son los más afectados a la hora de participar.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la información que nos proporcionó el Censo nacional de demografía y vivienda 2018 del DANE, la población en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar se encuentra conformada en su mayoría por mujeres.

Según el DANE y el SISPRO- RLCPD, se pudo observar que la población en situación de discapacidad en el departamento de Bolívar en cuanto a capacitación y preparación académica no es la mejor, debido a que gran parte de la población sólo alcanza el nivel de primaria o bachiller, inclusive mucho no cuenta con un nivel de estudio por lo que en un mercado laboral tan competitivo se les hace aún más difícil acceder a un buen empleo. Desde una perspectiva de género los hombres se encuentran mejor preparados que las mujeres, por lo que el hombre tiene una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral, por el simple hecho de encontrarse mejor preparado.

Con respecto a lo laboral, la población en situación de discapacidad en situación de discapacidad según el último censo realizado, el 24% de la población se encontraba en edad de trabajar. Desde un enfoque de género según datos del SISPRO-RLCPD, la población masculina presentó una mayor participación en el mercado laboral que la población femenina. En el 2010 el 20,82% de los hombres se encontraban trabajando, mientras que solo el 7,95% de las mujeres lo hacían, en cuanto a los que buscaban trabajo el 6,49% de los hombres se encontraban en esta situación y solo el 3,11% de las mujeres.

En el primer semestre del año 2019 se presentó el mismo comportamiento, aunque con una disminución en la participación de la población en general; los hombres y mujeres en edad de trabajar que se encontraban trabajando fue del 14,29% y 5,85% respectivamente. Con respecto a los que buscaban trabajo fue del 5,89% y 3,24% respectivamente.

La actividad económica en donde mayor participación hubo por parte de la población en situación de discapacidad fue en el sector servicios.

Con respecto al tipo de contrato, tanto para el año 2010 como para el primer semestre del 2019 aproximadamente el 50% de los que trabajaban tenían un contrato a término indefinido.

De acuerdo con los indicadores laborales del 2018 se obtuvo que la población económicamente activa fue de 2.325, de los cuales 1.997 son hombres y 328 son mujeres. Desde una perspectiva de género, la tasa global de participación, la tasa de ocupación y la tasa de desempleo fueron mayores en los hombres, cabe destacar que de acuerdo a los datos del censo 2018 la población en situación de discapacidad en el departamento la conforma en mayor proporción mujeres y, aun así, no existe mucha participación de la población femenina en el mercado laboral.

Según los datos de la encuesta de calidad de vida 2018 utilizados para la elaboración del modelo, se obtuvo una población en situación de discapacidad en edad de trabajar de 179 personas, y se observó que el nivel de analfabetismo, el 7% de la población en edad de trabajar no sabe leer ni escribir, dos puntos porcentuales por debajo del país (9%). En cuanto al nivel de estudio de las personas en situación de discapacidad para el departamento de Bolívar es principalmente básica primaria y secundaria. El 45% de la población en edad de trabajar se encontraba trabajando, en donde las mujeres presentaron una mayor participación frente a los hombres. Se resalta que las personas ocupadas son principalmente trabajadores independientes, seguido de obreros o empleados gubernamentales o de empresas.

El porcentaje de mujeres que manifestaron no tener deseos de trabajar o crear un negocio fue mayor con respecto a los hombres, siendo en el departamento dos veces mayor que al nivel nacional.

Tanto a nivel departamental como a nivel nacional, de acuerdo a la población en situación de discapacidad que se encontraba trabajando y además presentaban algún tipo de contrato laboral, se notó una mayor proporción de personas con un tipo de contrato a término indefinido, pero cabe destacar gran parte de la población que se encontraban laborando no presentaban ningún tipo de contrato.

En el departamento de Bolívar la mayor proporción de la población en situación de discapacidad que se encontraba trabajando recibían ingresos por debajo del salario mínimo mensual vigente (SMMLV 2018: 781.242). Por otro lado, gran parte de la población en situación de discapacidad tanto para el sexo masculino como para el femenino no se encontraban recibiendo una pensión, ni cotizando a un fondo de pensión.

Gran parte de la población encuestada manifestó sentirse satisfecho con su trabajo e ingreso, pero de igual forma se presentó que los ingresos del hogar para la mayoría son insuficientes o solo alcanza para cubrir sus gastos mínimos.

Los resultados de la regresión arrojaron que el tipo de contrato, los ingresos laborales y la satisfacción laboral, son determinantes de la participación en el mercado laboral de las personas en situación de discapacidad. El tipo de contrato y los ingresos laborales afectan

positivamente en la participación en el mercado laboral, contrario con la satisfacción del trabajo que incide negativamente en la participación de los discapacitados en el mercado de trabajo. El tipo de contrato, aumenta la probabilidad de una persona en situación de discapacidad de pertenecer en el mercado laboral en un 40%, debido a que un contrato indefinido al ofrecer una estabilidad laboral, motiva a las personas a participar en el mercado de trabajo, un cambio positivo en los ingresos laborales aumenta en un 8% la probabilidad de pertenecer al mercado laboral, es decir, entre más alto el salario más probabilidad tendrán las personas en situación de discapacidad de pertenecer en el mercado de trabajo, no sentirse satisfecho con el tipo de empleo, ya sea por las actividades o el ambiente laboral, disminuye la participación de las personas en situación de discapacidad en un 22%.

con respecto a las mujeres se encuentra que los ingresos laborales, la satisfacción del ingreso, la satisfacción en el trabajo fueron significativas e inciden de manera positiva en la participación de las mujeres en el mercado laboral, por otro lado en los hombres las variables que inciden en la participación en el mercado laboral son la edad, satisfacción de ingreso, tipo de discapacidad relacionada con la audición, hablar y ver, estas cuatro últimas inciden de manera negativa en la participación laboral de los hombres en el mercado laboral.

RECOMENDACIONES

Gran parte de la población del departamento de Bolívar en situación de discapacidad que se encuentran trabajando, lo hacen de manera independiente, sumándole también el nivel educativo alcanzado por estas personas, que en su mayoría solo alcanza un nivel de básica primaria y secundaria. Debido a esto es importante crear capacitaciones para el trabajo, de tal manera que les permita acceder a un empleo formal en donde puedan ser aptos y desempeñarse de manera eficiente en su puesto de trabajo y obtener beneficios tales como un salario estable y cotizar en un fondo de pensión con la que puedan contar en un futuro.

Realizar con mayor frecuencia convocatorias laborales para personas en situación de discapacidad, consideramos importante que se les brinde la oportunidad, debido a que hay personas con conocimientos y competencias que podrían contribuir al desarrollo empresarial. Por lo que también es necesario crear ambientes laborales adecuados en donde se puedan sentir cómodos.

Incentivar el teletrabajo como medio de inclusión laboral para la población en situación de discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cazallas, C. (2005). LA DESIGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN ENFOQUE TEÓRICO. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 147-164.
- Cazallas, C. (2015). Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones.
- Contreras, M., Encinas, V., & Gómez, M. (2017). DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ANALISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- Espinosa, Ó. A. (2016). PARTICIPACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. ANÁLISIS DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO PARA COLOMBIA. *Economía: Teoría y Práctica*, 137-167.
- Fedesarrollo. (2018). *Informe mensual del mercado laboral*. Bogotá: Inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- García, G., Ortega, M. J., & Rocco, V. (2005). Algunas características de la población de discapacitados en Venezuela: énfasis en su situación laboral.
- Giménez, D., & Ramos, M. (2003). La discriminación de las mujeres discapacitadas en España.

Guerra Paulina, C. R. (2016). INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL.

Guerra, P., Ramos, C., Subía, A., & Carvajal, V. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Hernández, N. (2016). Género y discapacidad en el ámbito laboral: ¿Discriminación múltiple?

Lozano, A., & Gonzales, A. (2010). Participación en el mercado laboral español de las personas con discapacidad y en situación de dependencia.

Malo, M. Á. (2003). LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 99-126.

Poveda, C. (2016). PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

Yeves, M. (2017). PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO.

Cazallas, C. (2016). Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones. *Estudios de Economía Aplicada*.