

INFORME MENSUAL DEL

MERCADO LABORAL

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

MAYO 2018

FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social

ACRIP
Bogotá y Cundinamarca

Informe Mensual del Mercado Laboral

Fedesarrollo

Director Ejecutivo
Leonardo Villar

Subdirectora
Camila Pérez

Director de Análisis Macroeconómico y Sectorial
Juan Sebastián Corrales

Analistas Económicos
Viviana Alvarado
Santiago Gómez
Natalia Navarrete
Miguel Otero
Manuela Restrepo

ACRIP

Directora Ejecutiva
Adriana España Ardila

Junta Directiva
Carlos Schmidt | Presidente
Juan Carlos Álvarez | Vicepresidente
Faber Arias
Livi Betancur
Luis Geovanny Cujar
Eduardo Lleras
Germán Paris
Hugo Salcedo
Gladys Vega
Isabel Rocío Velosa

Diseño y Diagramación
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com

Impresión
Gráficas Ducal Ltda.

ACRIP
Bogotá y Cundinamarca

Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

1

Editorial: Inclusión laboral de las personas con discapacidad*

Introducción

A través de la adopción en 2011 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), Colombia adquirió la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas que incluyan efectivamente a la población con discapacidad y que propendan por proteger, respetar y garantizar sus derechos (Correa y Castro, 2016). A partir de este marco internacional, el gobierno y entidades no gubernamentales han impulsado una serie de medidas para promover la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad.

A pesar de estos avances, aún existen desafíos importantes en el país. De acuerdo con los datos del Ministerio de Salud y Protección Social, apenas el 12% de las personas registradas con discapacidad se encuentra trabajando. Frente a su formación educativa, el 42% de las personas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo.

La exclusión de la vida laboral y productiva de las personas con discapacidad no solo representa un factor de discriminación éticamente inaceptable, sino que representa un costo importante para los países. De acuerdo con un trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dentro de los factores que explican las pérdidas económicas asociadas con esa exclusión se encuentran: 1) la brecha entre la productividad real y potencial de las personas con discapacidad, que se genera por situaciones de baja educación, falta de accesibilidad física y de transporte; 2) las altas tasas de desempleo de las personas con discapacidad frente a las que no reportan discapacidad y 3) la diferencia entre las tasas de inactividad entre los dos grupos poblacionales (Buckup, 2009). Tomando información de diez países en desarrollo de Asia y África, el estudio encuentra que las pérdidas económicas de la exclusión de las personas con discapacidad son grandes y oscilan entre 3% y 7% del PIB.

Entre las barreras para ingresar al mercado laboral se encuentra la brecha educativa de las personas con discapacidad frente a la población sin discapacidad, las barreras psicológicas que se reflejan en actitudes negativas hacia este grupo, y las dificultades que presentan las personas con discapacidad para acceder de manera efectiva a la información disponible de vacantes y hacer parte de un proceso de selección.

El objetivo de este Editorial es presentar una breve caracterización la situación de estas personas en el mercado laboral colombiano y esbozar los avances en el propósito de fortalecer su inclusión productiva.

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de Viviana Alvarado. Agradecemos a Paula Castro de la Fundación Arcángeles y a Juan Pablo Alzate de la Fundación Saldarriaga Concha por sus valiosas contribuciones para la elaboración de este artículo.

Personas con discapacidad a nivel mundial

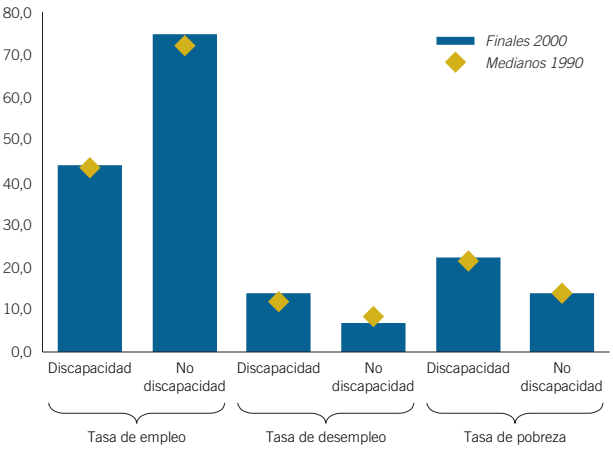
De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre 785 millones y 975 millones de personas de 15 años o más viven con alguna discapacidad (OMS y Banco Mundial, 2011)[1]. Por otra parte, las estimaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) indican que una de cada siete personas en edad de trabajar en los países miembros se considera con un problema de salud crónico o 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 su parte, para el mismo periodo, la tasa de desempleo promedio para las personas con discapacidad era el doble que de la población sin discapacidad.

A su vez, 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 (Gráfico 1).

Más preocupante aún es el hecho de que, a pesar de los esfuerzos creciente para desarrollar y expandir las medidas de integración laboral, los indicadores laborales para este tipo de población no han mejorado. Las cifras para la OCDE sugieren que el empleo para las personas con discapacidad se mantuvo prácticamente inalterado a finales de la década del 2000 respecto a la década de 1990, mientras que para sus pares sin discapacidad el empleo aumentó ligeramente. En otras palabras, en la mayoría de los países de la OCDE las personas con discapacidad no se beneficiaron en la misma proporción del incremento de las oportunidades laborales en la década pasada (OCDE, 2010).

Gráfico 1. Empleo, desempleo y pobreza de las personas con discapacidad *(%)*



Fuente: OCDE (2010).

Una de las barreras más importantes para ingresar a la vida laboral por parte de las personas con discapacidad es su brecha educativa frente a las personas sin discapacidades. En promedio para 2007, la cantidad de personas con discapacidad con un nivel de educación inferior a secundaria era casi el doble de la proporción de personas sin discapacidad con este nivel educativo. Esto se vuelve particularmente preocupante en un entorno donde los cam-

[1] La primera cifra corresponde al 15,6% de la población de 15 años o más y se obtiene de la Encuesta Mundial de la Salud. La segunda representa el 19,4% de la población de referencia y su fuente es el estudio Carga Mundial de Morbilidad.

bios tecnológicos sesgados por las habilidades han tenido un impacto negativo en las oportunidades laborales de los trabajadores menos calificados. Estos desarrollos son aun más grandes para las personas con discapacidad, dado que tienen en promedio menores niveles de educación comparados con el resto de la población (OCDE, 2010).

Personas con discapacidad en Colombia

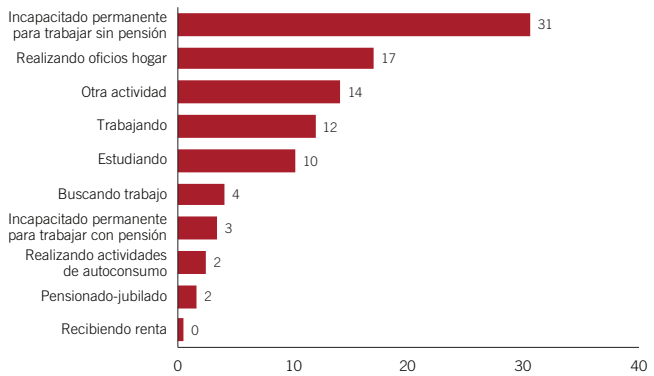
Las cifras sobre las personas con discapacidad en Colombia están desactualizadas o tiene una cobertura nacional limitada. De acuerdo con la información del Censo General del 2005, había 2,6 millones de personas con discapacidad en el país, lo que supone una tasa de prevalencia de 6,3%. Por otra parte, datos más recientes del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) - creado por el Ministerio de Salud y Protección Social - señalan que, con corte a febrero de 2018, hay identificadas 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 (Gráfico 2). Adicionalmente, de las personas que se encuentran trabajando, el 80% refirieron trabajar sin contrato laboral y solo el 7% afirmaba tener un contrato a término fijo.

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 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 (Gráfico 3). 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 (Cárdenas y Campo, 2017).

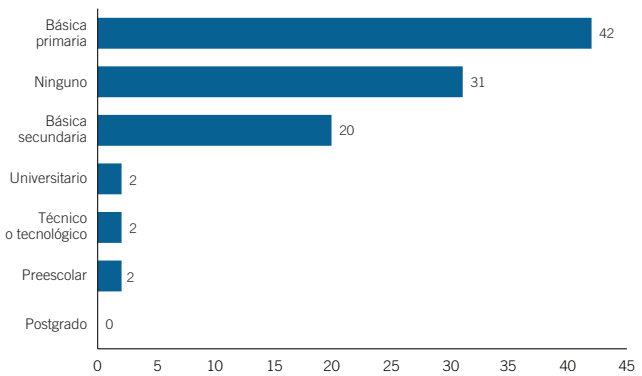
Adicional a lo anterior, las personas con discapacidad presentan mayores dificultades para acceder de manera

Gráfico 2. Porcentaje de personas con discapacidad según su ocupación en los últimos seis meses antes del registro



Nota: Datos a febrero de 2018.
Fuente: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - Ministerio de Salud y Protección Social.

Gráfico 3. Porcentaje de personas con discapacidad mayores de 24 años según el último nivel educativo aprobado



Nota: Datos a febrero de 2018.
Fuente: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - Ministerio de Salud y Protección Social.

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).

Frente a la inclusión social y productiva de esta población, Colombia ha promovido una serie de incentivos e iniciativas para garantizar su participación laboral. Una de las medidas recientes fue la expedición del Decreto 2011 de 2017 por parte del Ministerio del Trabajo. Esta norma tiene como objetivo establecer un porcentaje de vinculación laboral de las personas con discapacidad en todas las entidades del sector público del orden nacional, departamental, distrital y municipal de las tres ramas del poder público. Esta medida promueve la creación de trabajados formales para las personas con esta condición; sin embargo, su éxito dependerá de la preparación de las oficinas de gestión humana y de los ajustes necesarios para que las personas con discapacidad puedan desarrollar satisfactoriamente sus deberes (Fundación Saldarriaga Concha, 2018).

Aunado a lo anterior, las agencias de empleo han desempeñado un papel crucial. Según los datos del Observatorio Laboral del Servicio Público de Empleo, desde el año 2013 hasta abril de 2018, se han registrado más de 15.600 personas con discapacidad. Adicional a lo anterior, este instrumento resulta ser una fuente importante de datos, en la medida que presenta información detallada sobre el número de personas que están buscando empleo, sus perfiles ocupacionales, edades, géneros y nivel de formación.

De igual manera, el gobierno ha promovido leyes para incentivar la contratación de personas con discapacidad. En la Ley 1429 de 2010 - conocida como Ley del Primer Empleo - se establece un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para las empresas que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o con discapacidad.

Finalmente, cabe destacar la labor de las entidades no gubernamentales para promover la inclusión laboral. Así, por ejemplo, la Fundación Saldarriaga Concha ha desarrollado proyectos con socios estratégicos para impulsar la participación de las personas con discapacidad, dentro de los cuales se destaca el Programa Pacto de Productividad. En la misma línea, la Fundación Arcángeles se ha encargado de la rehabilitación integral de las personas con discapacidad, así como de la inclusión laboral de las mismas a través de la sensibilización y asesoría a las empresas para orientar los procesos de contratación e inclusión en el ambiente laboral.

Consideraciones finales

La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral no solo se justifica por un tema de derechos sociales; se fundamenta también por una cuestión de crecimiento y desarrollo sostenible. La participación laboral de este grupo poblacional tiene una serie de bondades desde el punto de vista económico. Por una parte, las personas con discapacidad tienen habilidades potenciales que pueden traducirse en mayores niveles de productividad agregada e innovación en el sector empresarial. Por otra parte, mejorar el poder adquisitivo de este grupo poblacional, que representa el 15% de la población mundial y demandan bienes y servicios comunes y especializados, puede permitir el desarrollo de nuevos mercados. Finalmente, desde el punto de vista de las empresas, varios empleadores han informado que el trabajo en equipo y la moral de los grupos mejora cuando se vinculan laboralmente trabajadores con discapacidad (OIT, 2007).

Desde el Gobierno y desde iniciativas privadas Colombia ha tenido avances importantes en este frente. Sin embargo, los retos son aún grandes pues seguir avanzando en este propósito requiere de un cambio de mentalidad frente a cómo se percibe a la población con discapacidad, además de la adecuación de espacios públicos que promuevan su autonomía e independencia.

Referencias

Buckup, S. (2009). T*he Price of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*. OIT: Ginebra.

Cárdenas, J. y Campo, Z. (2017). *Empleo sin barreras*. Editorial Fundación Saldarriaga Concha Publicaciones: Bogotá.

Correa, L. y Martínez, M. (2016). *Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Editorial Fundación Saldarriaga Concha: Bogotá.

Fundación Saldarriaga Concha (2018). Empleo y Discapacidad. *Fundación Saldarriaga Concha*. Recuperado de: https://saldarriagaconcha.org/desarrollo_fsc/es/noticias-fsc/item/956-empleo-y-discapacidad-en-colombia

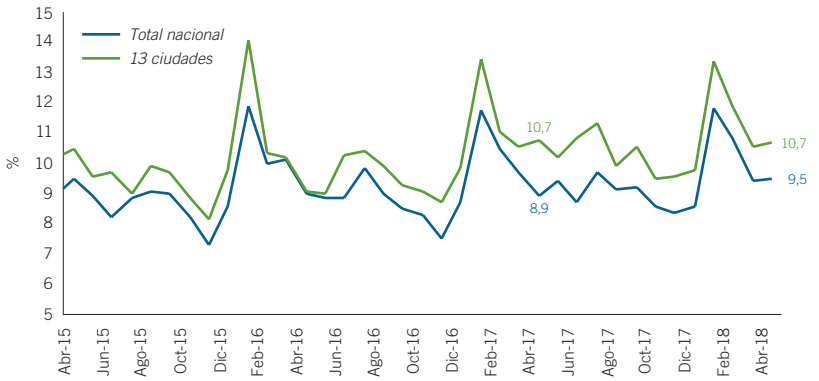
OCDE (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*. OECD Publishing: Paris.

OIT (2007). *Employability: A Resource Guide on Disability for Employers in Asia and the Pacific*. OIT: Bangkok.

OMS y Banco Mundial (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad.* Disponible en: http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/

2 Coyuntura del mercado laboral

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

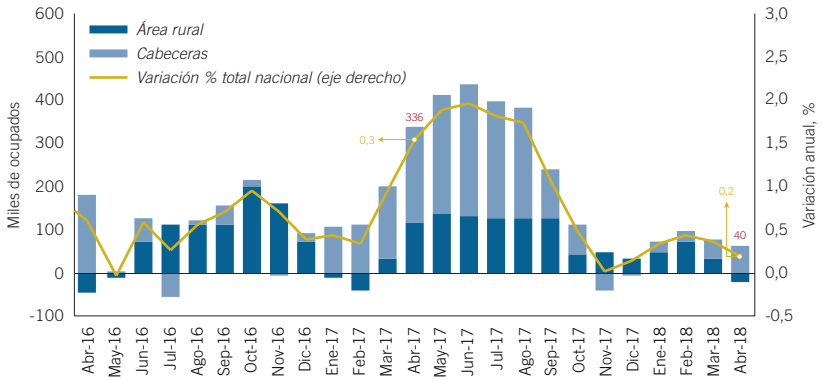


Fuente: DANE.

El desempleo se situó en 9,5% en el mes de abril y en 9,9% % en el trimestre febrero-abril, un aumento de 0,6 puntos porcentuales (pps) en el primer caso y de 0,2 pps en el segundo, respecto al mismo periodo del año anterior. El aumento del desempleo de abril responde a un incremento de 6,9% en el número de desocupados (153 mil personas).

Por su parte, en el mes de abril la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se mantuvo inalterada frente al mismo mes de 2017 al ubicarse en 10,7%.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados* *(Trimestre móvil)*

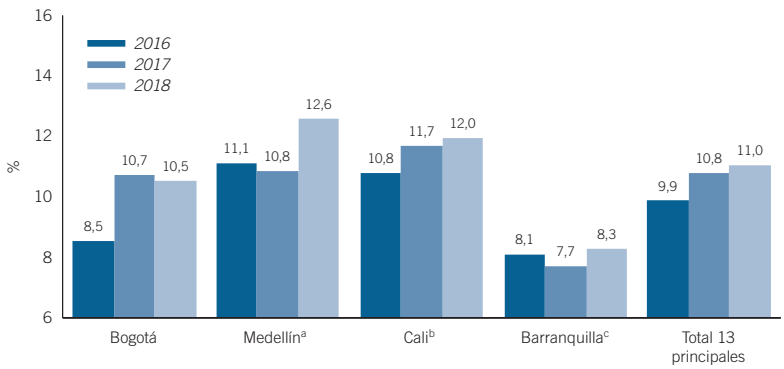


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

Durante el trimestre febrero-abril, el total de ocupados en Colombia aumentó en 40 mil, equivalente a una variación de 0,2% frente al mismo período del año anterior.

Cabe destacar que, a diferencia de lo que se había observado en periodos anteriores, en este trimestre la generación de empleo en las áreas rurales se contrajo.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades *(Trimestre febrero-abril)*

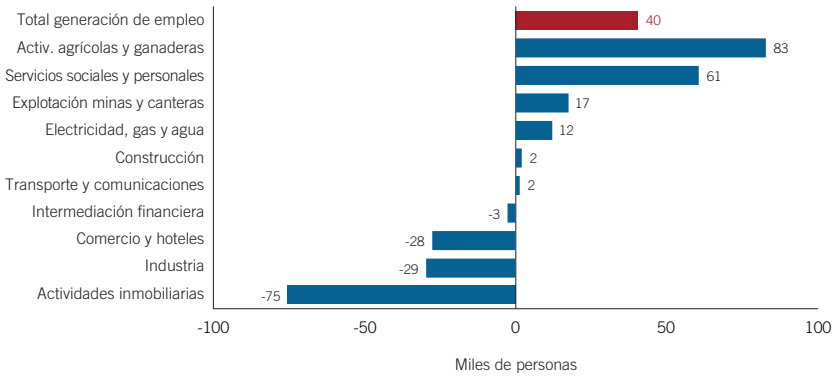


[a] Incluye Valle de Aburrá; [b] incluye Yumbo; [c] incluye Soledad.
Fuente: DANE, GEIH.

En el trimestre febrero-abril, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 11,0%, 0,3 pps por encima del mismo trimestre doce meses atrás.

El desempleo aumentó en 11 de las 23 ciudades y áreas metropolitanas durante el año. Las tres ciudades con mayor desempleo fueron: Quibdó (17,6%), Armenia (16,2%) y Cúcuta AM (16,2%).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos *(Trimestre febrero-abril)*



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

La rama de la economía que tuvo la mayor generación de empleo en el trimestre febrero-abril, respecto al mismo periodo un año atrás, fue la de actividades agrícolas, ganaderas y similares, que generó 83 mil puestos de trabajo.

Por el contrario, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron actividades inmobiliarias y empresariales (75 mil puestos), industria (29 mil puestos) y comercio y hoteles (28 mil puestos).

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional *(Trimestre febrero-abril)*

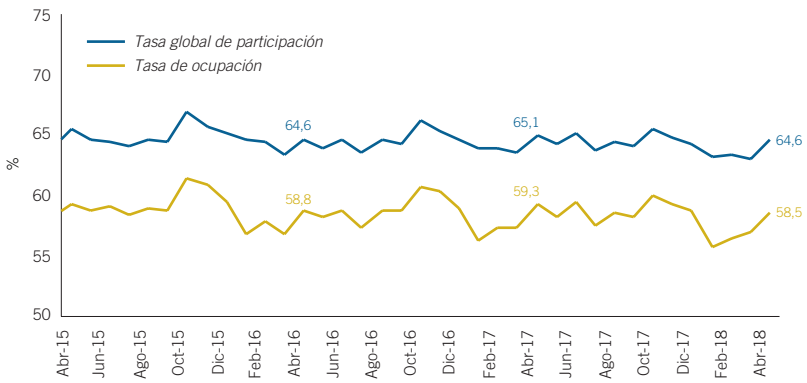
	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	-50	36
Empleado del gobierno	-12	-10
Empleado doméstico	-54	-39
Cuenta propia	138	69
Empleador	59	-7
Trabajador familiar sin remuneración	-34	0
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-25	-12
Jornalero	17	-4
Otro	3	1
Total	40	34

Nota: Datos en miles de personas.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

Para el total nacional, en el trimestre febrero-abril, el número de trabajadores por cuenta propia aumentó en 1,5% (138 mil puestos), y los empleados particulares se contrajeron en 0,6% (50 mil puestos) frente al mismo período del año anterior.

Por su parte, la generación de empleo asalariado se contrajo en 0,9% (99 mil puestos), mientras que el empleo no asalariado aumentó en 1,2% frente al mismo periodo de 2017 (137 mil puestos).

Gráfico 5. Tasa goblal de participación y de ocupación

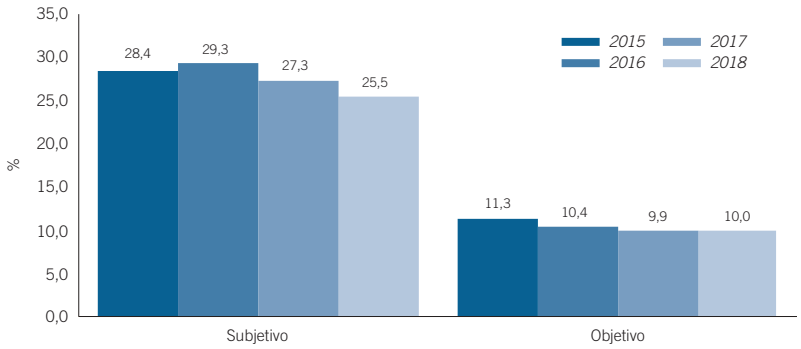


Fuente: DANE, GEIH.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de abril se ubicó en 58,5%, 0,8 pps por debajo del registro doce meses atrás. Con este resultado, la TO se situó en el nivel más bajo para abril desde 2014.

A su vez, la tasa global de participación (TGP) presentó una reducción de 0,4 pps frente al mismo mes del año anterior y se situó en 64,6%. Con este resultado, la TGP completa siete meses consecutivos con valores menores a los registrados en el mes correspondiente del año anterior.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia*

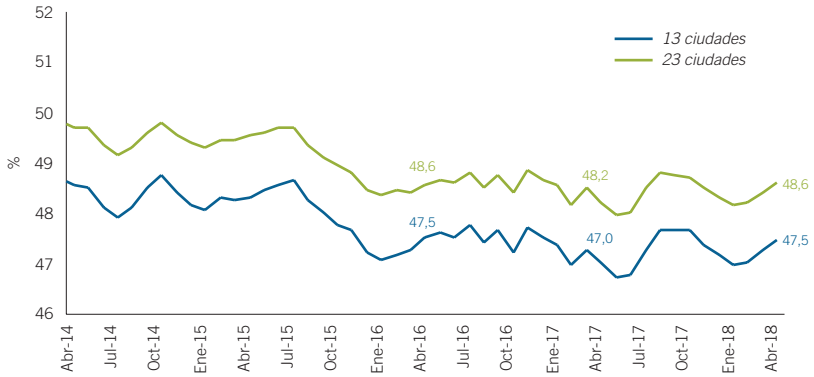


* Mes de referencia: abril.
Fuente: DANE, GEIH.

En abril, la tasa de subempleo subjetivo presentó una contracción de 1,8 pps respecto al mismo mes de 2017, situándose en 25,5%. Los tres componentes de este indicador (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias y por ingresos) presentaron una reducción durante dicho periodo.

Por su parte, el porcentaje de personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para mejorar su condición, mostró un aumento de 0,1 pp, con lo cual la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 10,0%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* *(Trimestre móvil)*

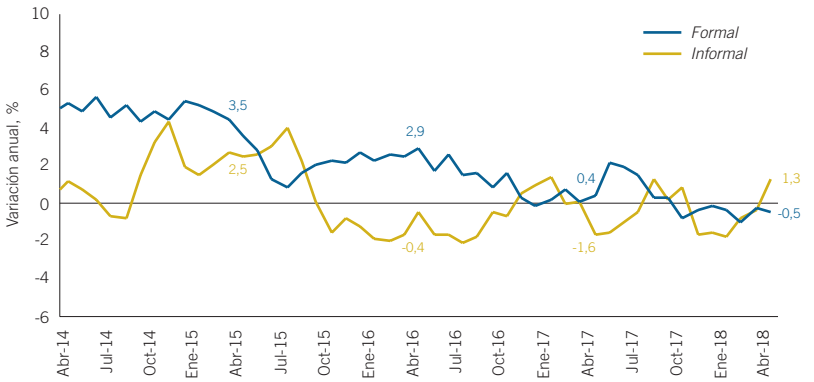


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE, GEIH.

La tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 47,5% y para las veintitrés ciudades, en 48,6%. En ambos casos la informalidad presentó un aumento de 0,4 pps frente al mismo periodo del año anterior.

Por posición ocupacional, los trabajadores particulares generaron el mayor incremento del trabajo informal tanto en las 13 como en las 23 principales ciudades.

Gráfico 8. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades* *(Trimestre móvil)*



* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE, GEIH.

Durante el trimestre febrero-abril, la generación de empleo formal presentó una contracción de 0,5%, mientras el empleo informal en las trece principales ciudades se incrementó en 1,3% respecto al mismo trimestre de 2017.

Comercio, hoteles y restaurantes fue la rama de la economía que tuvo el mayor aumento de empleo informal en las 13 principales ciudades (54 mil puestos). Mientras tanto, el sector de servicios comunales, sociales y personales generó el mayor incremento de empleo formal (42 mil plazas).



"La excelencia en ingeniería conduce a productos fuertes... la excelencia en finanzas conduce a fuertes capacidades financieras... la excelencia en recursos humanos conduce a una gran compañía."

(– Tony Parasida, VP sénior de Recursos Humanos, Boeing)

Aprenda más en menos tiempo

getAbstract es una herramienta revolucionaria que potenciará el desarrollo de sus colaboradores. Con más de 15.000+ resúmenes de los mejores y más relevantes libros de negocios, su empresa estará a la vanguardia en el desarrollo personal y profesional de todos sus líderes. ¿Qué espera para probarla? ¡Solicite un piloto ya!

Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:
Alejandro Arango Mesa D: 571 482 40 80 / 574 266 74 05 C:311 600 80 16

Calle 93B #13-30 Of. 207 Bogotá/ Torre Davivienda, Of.1006 Medellin

www.getabstract.com

} getabstract®
compressed knowledge