



# BOLETÍN #3

# ORMET

## QUINDÍO





## **GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO**

Roberto Jairo Jaramillo Cárdenas  
*Gobernador del Quindío*

Magda Inés Montoya Naranjo  
*Secretaria de Turismo, Industria y Comercio*

Juan David Villamil Ocampo  
*Director de Industria y Comercio*

## **UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA SECCIONAL ARMENIA**

Jorge Alberto Quintero Pinilla  
*Rector Delegatario*

Fabián Andrés Estrada Herrera  
*Decano Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*

### **Investigadores**

Juan Manuel Aristizábal Tamayo  
Sandra Lucía González Fresneda

Grupo de Investigación: *Gestión del Desarrollo*  
*Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*

Observatorio Regional del Mercado del Trabajo ORMET – Quindío  
Boletín del mercado laboral del Quindío - *Inclusión laboral: empleo, desempleo e inactividad de personas con discapacidad*



# Inclusión laboral: empleo, desempleo e inactividad de personas con discapacidad<sup>1</sup>

La inclusión laboral constituye un elemento central para construir una sociedad equitativa y justa. Así, a pesar de los avances legislativos, en Colombia **persisten desafíos** que propician barreras para la plena participación de la población con discapacidad en el mercado de trabajo. En detalle, la **Ley 1618 de 2013**, busca garantizar los derechos y la inclusión social de este grupo poblacional. Esta ley establece medidas para su atención integral, acceso a la educación inclusiva, empleo, salud, deporte y recreación, entre otros aspectos. A su vez, en consideración de un marco integral, se ha promovido la implementación de **programas de inclusión laboral** y se han establecido cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector público y privado.

Expuesto lo anterior, en el presente Boletín, el Observatorio Regional del Mercado del Trabajo **ORMET Quindío** discute sobre las características de la inclusión laboral para la población discapacitada en el departamento. Para tal fin, se presenta una caracterización en relación con el grupo de ocupados, desocupados y población por fuera de la fuerza de trabajo. Finalmente, el documento presenta implicaciones de política relacionadas con la participación laboral de este grupo de personas.

<sup>1</sup>Población con discapacidad: Para la identificación y estimación de las personas con discapacidad, el DANE acoge los lineamientos del Grupo de Washington sobre estadísticas de discapacidad, basados en una lista corta de actividades básicas diarias y cuatro niveles de severidad en la dificultad para realizarlas. Se identifican como personas con discapacidad quienes reportan los dos mayores niveles de dificultad: "No puede hacerlo" y "Si con mucha dificultad", en al menos una de las actividades descritas en la pregunta realizada en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH.

Al respecto, la pertinencia del presente boletín obedece al entendimiento y comprensión de las sociedades diversas e inclusivas actuales. Es esencial que las empresas **den prioridad a la inclusión** de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Al adoptar un enfoque integral que vaya más allá del mero cumplimiento de leyes y regulaciones, las empresas pueden crear un entorno que fomente la igualdad de oportunidades para todos. Uno de los primeros pasos para promover la inclusión en el lugar de trabajo es **crear conciencia y comprensión** sobre las discapacidades.

## Nota metodológica

Desde el punto de vista metodológico se emplean los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (**GEIH**) con el marco muestral del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 (**CNPV 2018**) dispuestos por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (**DANE**). En particular, adicional a los nuevos factores de expansión aplicados están la inclusión de proyección de hogares, el ajuste a la Población en Edad de Trabajar (**PET**) de 15 años y más, la estratificación, y los cambios en las proyecciones de población. Los microdatos empleados en este boletín corresponden al año 2022.

## Ocupados<sup>2</sup>

De acuerdo con el **DANE**, las estadísticas globales del mercado laboral para el departamento del Quindío muestran **233.490 ocupados**, de los cuales **140.188 son hombres** (es decir, el 60% del total) y **93.302 son mujeres**. Lo anterior, es equivalente a una tasa de ocupación TO de **38%** para las mujeres y **63,4%** para hombres. Por su parte, la distribución de ocupados de acuerdo con el grupo de actividades básicas diarias muestra, comparativamente, mayores dificultades para mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras en el nivel "no puedo hacerlo" o "sí, con mucha dificultad" para realizarlos. En detalle, el **0,5%** del total de ocupados en el departamento reporta dificultad para realizar esta actividad básica. En términos absolutos, aproximadamente 120 personas ocupadas reportan dificultad para caminar.

	No puede hacerlo	Si, con mucha dificultad	Si, con alguna dificultad	Sin dificultad
¿Oír, aún con audífonos medicados?	<b>0.07</b>	<b>0.12</b>	<b>0.68</b>	<b>99.13</b>
¿Hablar o conversar?	<b>0.03</b>	<b>0.06</b>	<b>0.18</b>	<b>99.73</b>
¿Ver, aún usando lentes o gafas?	<b>0.01</b>	<b>0.28</b>	<b>6.6</b>	<b>93.12</b>
¿Mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras?	<b>0.04</b>	<b>0.47</b>	<b>3.61</b>	<b>95.88</b>
¿Agarrar o mover objetos con las manos?	<b>0</b>	<b>0.07</b>	<b>0.92</b>	<b>99.01</b>
¿Comer, vestirse o bañarse por sí mismo/a?	<b>0</b>	<b>0.04</b>	<b>0.35</b>	<b>99.61</b>
¿Relacionarse o interactuar con las demás personas?	<b>0</b>	<b>0.11</b>	<b>0.42</b>	<b>99.47</b>

**Tabla 1.** Distribución de ocupados según lista de actividades básicas diarias y el nivel de dificultad para realizarlas, Quindío, 2022.

**Fuente.** Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

<sup>2</sup>Son las personas que durante la semana de referencia (semana pasada) participaron en el proceso de producción de bienes y servicios, es decir, las personas de 15 años y más, que durante la semana de referencia:

- 1.Trabajaron al menos 1 hora a cambio de un ingreso monetario o en especie, o trabajaron al menos 1 hora sin recibir pago en calidad de TRABAJADOR(A) FAMILIAR SIN REMUNERACIÓN.
- 2.No trabajaron (por vacaciones, licencia, etc.) durante el periodo de referencia, pero tenían un empleo o negocio, o en general estaban vinculadas a un proceso de producción cualquiera y con seguridad, terminado éste, regresarán a su trabajo.

A su vez, al menos el **6,6%** de la población ocupada reporta alguna dificultad para ver, aún usando lentes o gafas. Lo anterior implica que aproximadamente **14.000 personas** en el departamento del Quindío presentarían dificultades para desarrollar sus actividades laborales por discapacidad visual.

Por otra parte, según la información que se presenta en la **Tabla 2**, la edad media de los ocupados que reportan al menos una dificultad para oír (aún con audífonos) es de **51.3 años**. Comparativamente, el grupo de ocupados que enfrenta discapacidad auditiva es, en promedio, inferior a los ocupados con discapacidad visual (en promedio, 54,3 años). Desde el punto de vista de los salarios, en promedio, un ocupado con alguna discapacidad auditiva devenga **\$4.790 por hora**, es decir, **\$2.337 menos** en comparación con ocupados que no reportan dificultad auditiva.

En relación con la dificultad para ver (aún usando lentes), el salario promedio para aquellos que reportan alguna dificultad es de **\$4.817**. En comparación, el grupo de ocupados que no reportan ninguna discapacidad visual ganan **\$7.148 por hora**. Las anteriores estadísticas definen una diferencia salarial de **\$2.331**.

¿Oír, aún con audífonos medicados?	Edad	Ingreso (hora)	¿Ver, aún usando lentes o gafas?	Edad	Ingreso (hora)	¿Hablar o conversar?	Edad	Ingreso (hora)
No puede hacerlo	<b>44</b>	<b>4911.47</b>	No puede hacerlo	<b>52</b>	<b>4618.938</b>	No puede hacerlo	<b>43</b>	<b>5096.869</b>
Sí, con mucha dificultad	<b>50</b>	<b>4680.033</b>	Sí, con mucha dificultad	<b>55</b>	<b>7513.754</b>	Sí, con mucha dificultad	<b>41</b>	<b>3866.126</b>
Sí, con alguna dificultad	<b>60</b>	<b>4790.553</b>	Sí, con alguna dificultad	<b>56</b>	<b>6475.664</b>	Sí, con alguna dificultad	<b>52</b>	<b>8824.799</b>
Sin dificultad	<b>42</b>	<b>7131.102</b>	Sin dificultad	<b>41</b>	<b>7148.192</b>	Sin dificultad	<b>42</b>	<b>7109.827</b>

**Tabla 2.** Ingreso y edad promedio de ocupados según lista de actividades básicas diarias (I) y el nivel de dificultad para realizarlas, Quindío, 2022.

**Fuente.** Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH (Dane, 2022)

La **Tabla 3**, reporta las estadísticas descriptivas de edad y salario promedio para otro grupo de actividades diarias básicas. Así, en promedio, los ocupados que expresan alguna dificultad para mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras tienen un salario hora de **\$5.291**. La anterior remuneración configura una brecha salarial de **\$1.864** frente a ocupados que no presentan esta discapacidad. Entre tanto es útil constatar que la edad promedio de aquellos ocupados que reportan actividades para caminar es considerablemente superior (la media de edad para aquellos que reportan alguna dificultad para moverse o caminar es de **52**. Por su parte, la media de edad del grupo sin dificultad es de 42). La anterior apreciación es relevante en consideración con los procesos de envejecimiento observados en el departamento del Quindío, así como su acelerada transición demográfica.

¿Mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras?	Edad	Ingreso (hora)	¿Agarrar o mover objetos con las manos?	Edad	Ingreso (hora)	¿Relacionarse o interactuar con las demás personas?	Edad	Ingreso (hora)
No puede hacerlo	50	5318.515	No puede hacerlo			No puede hacerlo	69	2405.697
Sí, con mucha dificultad	55	4304.819	Sí, con mucha dificultad	56	2700.161	Sí, con mucha dificultad	46	4500.626
Sí, con alguna dificultad	51	6252.167	Sí, con alguna dificultad	57	6343.129	Sí, con alguna dificultad	53	8703.911
Sin dificultad	42	7155.347	Sin dificultad	42	7121.816	Sin dificultad	42	7108.06

**Tabla 3.** Ingreso y edad promedio de ocupados según lista de actividades básicas diarias (III) y el nivel de dificultad para realizarlas. Quindío, 2022.

**Fuente.** Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

# Desempleados

En términos generales, el **análisis de discapacidad** para el grupo de desocupados<sup>3</sup> denota una menor frecuencia de vínculo en la lista de actividades básicas diarias en comparación con los ocupados. Así, el menor auto reporte de discapacidad podría obedecer a percepciones de barreras de entrada al mercado laboral. Lo anterior podría entenderse como un **mecanismo de discriminación** indirecto en el mercado de trabajo.

	¿Oír, aún con audífonos medicados?		¿Hablar o conversar?		¿Ver, aún usando lentes o gafas?	
No puede hacerlo						
Sí, con mucha dificultad	<b>79.7</b>	<b>0.22</b>	<b>10.7</b>	<b>0.03</b>	<b>106.1</b>	<b>0.3</b>
Sí, con alguna dificultad	<b>141.6</b>	<b>0.4</b>	<b>123.6</b>	<b>0.35</b>	<b>1,979.22</b>	<b>5.57</b>
Sin dificultad	<b>35,328.59</b>	<b>99.38</b>	<b>35,415.55</b>	<b>99.62</b>	<b>33,464.58</b>	<b>94.13</b>

**Tabla 4.** Distribución de desocupados según lista de actividades básicas diarias (I) y el nivel de dificultad para realizarlas, Quindío, 2022.

**Fuente.** Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

<sup>3</sup>Son las personas de 15 años y más que durante el período de referencia estuvieron simultáneamente en las siguientes condiciones:

1. "Sin empleo", es decir, que no tenían un empleo asalariado o un trabajo independiente ni se desempeñaron como trabajador(a) familiar sin remuneración.
2. "En busca de empleo", es decir que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o independiente en las últimas 4 semanas.
3. Estaban disponibles para empezar a trabajar.

En lo particular, el 99,3% de aquellas personas que buscan trabajo no expresan discapacidades auditivas. A su vez, el 99,6% no reporta dificultad para hablar o conversar. En contraste, una mayor incidencia se observa en la discapacidad visual. En este caso, el 5,5% expresa al menos dificultad para realizar la actividad básica. En este contexto, de acuerdo con la Tabla 4, para el caso de los tres tipos de discapacidad analizados en este segmento, ningún desocupado expresa estar completamente invalidado para realizar la actividad.

	¿Mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras?		¿Agarrar o mover objetos con las manos?		¿Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a)?		¿Relacionarse o interactuar con las demás personas?	
No puede hacerlo								
Sí, con mucha dificultad	144.7	0.41	80.2	0.23			36.5	0.1
Sí, con alguna dificultad	1.413.21	3.98	393.6	1.11	148.4	0.42	131.7	0.37
Sin dificultad	33050.20	95.5	35076.14	98.67	35401.5	99.58	35381.59	99.53

**Tabla 5.** Distribución de desocupados según lista de actividades básicas diarias (II) y el nivel de dificultad para realizarlas, Quindío, 2022.

**Fuente.** Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

En línea con lo expuesto en la Tabla 4, la distribución de desocupados para otro grupo de discapacidades (mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras; agarrar o mover objetos con las manos; comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a) o relacionarse o interactuar con las demás personas) no reporta resultados estadísticamente sorprendentes. Al respecto, el 99,5% de los desocupados en el departamento no muestran dificultades para relacionarse o interactuar con otras personas. Por su parte, al menos 4,5% de personas en este grupo reportan alguna dificultad para mover el cuerpo o caminar. La apreciación previa puede obedecer nuevamente a las dinámicas demográficas predominantes en el departamento del Quindío.

## **Población por fuera de la fuerza de trabajo<sup>4</sup>**

La distribución de la población por fuera de la fuerza de trabajo de acuerdo con el grupo de discapacidades arroja una concentración comparativamente más alta en relación con el grupo de desocupados y ocupados. De esta manera, al menos de manera preliminar, permite dilucidar que, mayoritariamente, las personas con algún tipo de discapacidad en el departamento del Quindío no participan en el mercado laboral. En detalle, aproximadamente el 20% de la población que está por fuera de la fuerza de trabajo reporta al menos alguna discapacidad para ver aún usando lentes. De hecho, 566 personas (con una representatividad del 0,3% del total de la población por fuera de la fuerza de trabajo) reportan una discapacidad completa.

<sup>4</sup> La población fuera de la fuerza laboral se compone de personas que, teniendo la edad de trabajar, no participaron en la producción de bienes y servicios a través del mercado de trabajo porque no pueden, no lo necesitan o no están interesadas. La población fuera de la fuerza laboral incluye a aquellas personas que no trabajan y no se encuentran desocupadas en el período de referencia

	¿Oír, aún con audífonos medicados?		¿Hablar o conversar?		¿Ver, aún usando lentes o gafas?	
No puede hacerlo	<b>438.77385</b>	<b>0.22</b>	<b>973.950018</b>	<b>0.49</b>	<b>566.536195</b>	<b>0.29</b>
Sí, con mucha dificultad	<b>2.929,26</b>	<b>1.48</b>	<b>2.569,34</b>	<b>1.3</b>	<b>3.217,18</b>	<b>1.63</b>
Sí, con alguna dificultad	<b>10.454.30</b>	<b>5.3</b>	<b>6.270,10</b>	<b>3.18</b>	<b>34.054.99</b>	<b>17.25</b>
Sin dificultad	<b>183.550.73</b>	<b>93</b>	<b>187.559,67</b>	<b>95.03</b>	<b>159.534.35</b>	<b>80.83</b>

**Tabla 6.** Distribución de la población por fuera de la fuerza de trabajo, según lista de actividades básicas diarias (I) y el nivel de dificultad para realizarlas. Quindío, 2022.

**Fuente.** Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

En continuidad, el 7% del total del grupo muestra, al menos, alguna dificultad para oír. Así, en términos absolutos 13.822 personas por fuera de la fuerza de trabajo exponen discapacidad auditiva. Las dinámicas de la inactividad asociadas a discapacidad son relevantes dado que podrían estar constituyendo indicadores de población dependiente, aún estando en edades altamente productivas.

	¿Mover el cuerpo, caminar o subir y bajar escaleras?		¿Agarrar o mover objetos con las manos?		¿Comer, vestirse o bañarse por sí mismo(a)?		¿Relacionarse o interactuar con las demás personas?	
No puede hacerlo	2.274,28	1.15	806,089167	0.41	1.909,91	0.97	1.744,17	0.88
Sí, con mucha dificultad	8.927,73	4.52	4.808,75	2.44	3.802,08	1.93	3.689,16	1.87
Sí, con alguna dificultad	23.505,51	11.91	12.545,04	6.36	6.615,14	3.35	9.989,97	5.06
Sin dificultad	162.665,4	82.42	179.213,18	90.8	185.045,92	93.75	181.949,76	92.19

**Tabla 7.** Distribución de la población por fuera de la fuerza de trabajo según lista de actividades básicas diarias (II) y el nivel de dificultad para realizarlas, Quindío, 2022.

**Fuente.** Elaboración de los autores con microdatos de la GEIH (2022).

La **Tabla 7** confirma los análisis preliminares en relación con el rol que pueden estar jugando los **diferentes niveles de discapacidades** para realizar actividades básicas diarias sobre la decisión de participar en el mercado laboral. Así, aproximadamente el **18% de los inactivos** (es decir, **34.707 personas** por fuera de la fuerza de trabajo) presentan diferentes restricciones para mover el cuerpo o caminar. En particular, el **1,1%** del total de inactivos presenta **discapacidad completa**.

## Implicaciones de política

La inclusión de personas con discapacidad en la fuerza laboral es un aspecto crucial para promover la igualdad y garantizar el acceso a oportunidades para todas las personas. Se pueden implementar varias estrategias con el fin de mejorar el empleo inclusivo para las personas con discapacidad.

- 1. Introducir programas de empleo con apoyo:** Los programas de empleo con apoyo brindan a las personas con discapacidad el apoyo y los recursos necesarios para asegurar y mantener un empleo competitivo. Estos programas pueden incluir capacitación laboral, capacitación en habilidades y apoyo continuo para garantizar el éxito de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- 2. Implementar adaptaciones en el lugar de trabajo:** adaptaciones como modificaciones en el entorno físico, acuerdos de trabajo flexibles y tecnologías de asistencia pueden permitir que las personas con discapacidad realicen sus responsabilidades laborales de manera efectiva.
- 3. Promover la concientización y la educación sobre la discapacidad:** desarrollo de sus capacidades en el entorno laboral puede crear un ambiente de trabajo más inclusivo y comprensivo.
- 4. Ampliar las asociaciones con organizaciones enfocadas en el trabajo dirigido a personas con discapacidad:** colaborar con organizaciones de discapacidad puede ayudar a los empleadores a acceder a un grupo de candidatos calificados que están en condición de discapacidad y recibir orientación sobre la creación de políticas y prácticas inclusivas.
- 5. Establecer prácticas de reclutamiento y contratación que incluyan a las personas con discapacidad:** esto puede implicar garantizar que las ofertas de trabajo sean accesibles, brindar adaptaciones razonables durante el proceso de solicitud y entrevista y reclutar activamente a personas con discapacidad.
- 6. Proporcionar apoyo y tutoría continuos:** ofrecer programas de tutoría y redes de apoyo para personas con discapacidad puede ayudarles a desempeñar en el lugar de trabajo, desarrollar sus habilidades y prosperar en sus carreras.

