



Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Trabajo de grado para optar por el título de Economista

Título:

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Autor:

Paula Jiménez González

Asesor(a):

Santiago Alonso Díaz

Bogotá D.C.

Junio, 2022



INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Autor: Paula Jiménez González

Resumen

El hecho de que los discapacitados no puedan optar a un salario digno da lugar a que se conviertan en personas dependientes económicamente de un cuidador (padre, madre, etc.), lo que impide un desarrollo dentro de la normalidad del sujeto, generando así la incurrencia en un ciclo de pobreza.

Existe una ausencia de oportunidades laborales hacia las personas que padecen discapacidad intelectual. La razón tras esta afirmación podría encontrarse en una potencial discriminación hacia la minoría en cuestión.

El acceso a un trabajo digno y a su respectiva retribución económica dependen en cierta medida del máximo nivel educativo alcanzado por el individuo objeto de estudio. No obstante, las personas con discapacidad intelectual tienen opciones limitadas de entrada a una enseñanza de calidad.

Palabras clave:

Discapacidad Intelectual, Discriminación, Empleo.

Clasificación JEL:

Métodos Matemáticos y Cuantitativos; Salud, Educación y Bienestar; Derecho y Economía.

LABOR INSERTION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES.

Author: Paula Jiménez González

Abstract

The fact that the disabled cannot opt for a worthy salary, results in them becoming financially dependent on a caregiver (father, mother, etc.), which prevents normal development of the subject, thus generating the falling into a cycle of poverty.

There is a lack of job opportunities for people with intellectual disabilities. The reason behind this statement could be found in a potential discrimination towards the minority in question.

Access to decent work and its respective economic remuneration depend to a certain extent on the highest educational level achieved by the individual under study. However, people with intellectual disabilities have limited options for entry to quality education.

Key words:

Intellectual Disability, Discrimination, Employment.

JEL Classification:

Mathematical and Quantitative Methods; Health, Education, and Welfare; Law and Economics.

ÍNDICE GENERAL

I.	INTRODUCCIÓN	
i.	Pregunta de Investigación.....	6
ii.	Justificación.....	6
iii.	Aportes a la Literatura.....	7
II.	REVISIÓN DE LITERATURA	
i.	Aproximación Médica de la Discapacidad Intelectual.....	8
ii.	Discapacidad Intelectual y Empleabilidad.....	8
iii.	Trato de la Discapacidad Intelectual a Nivel Nacional e Internacional.....	10
a.	Nivel Teórico.....	11
b.	En Términos de Evidencia Empírica.....	11
c.	Nivel Histórico.....	12
III.	MARCO TEÓRICO	
i.	Aspectos de la Teoría Económica que Respaldan el Desarrollo del Trabajo.....	12
a.	Definición de Discapacidad.....	13
b.	Mecanismos que Pueden Conducir al Desempleo.....	13
1.	Capital Humano – Productividad.....	13
2.	Discriminación.....	14
2.1.	Discriminación Estadística.....	14
IV.	DATOS Y ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS	
i.	Base de Datos.....	15
ii.	Estadísticas Descriptivas Basadas en la Relación Existente entre las Variables Objeto de Estudio.....	16
V.	METODOLOGÍA	
i.	Propuesta Metodológica para Responder la Pregunta de Investigación.....	25
ii.	Tres Ejemplos de Preguntas a Profundizar en el Desarrollo del Trabajo de Grado II.....	27
iii.	Regresión Tentativa como una Aproximación a la Medición de la Discriminación en Personas con Discapacidad Intelectual.....	27
iv.	Diagramas DAG.....	28
a.	Con Variables Disponibles en la Base de Datos.....	28
1.	Justificación de Relaciones.....	29
2.	Mediadores y Colliders.....	31
3.	Desglose del Segundo Diagrama DAG en Mediadores y Colliders.....	32
b.	Introduciendo Variables Nuevas.....	35

v.	Regresiones Estadísticas como Aproximación a la Discriminación.....	36
a.	Descripción de las Variables de las Ecuaciones de Regresión.....	37
b.	Regresión 7. ¿Ha trabajado alguna vez? como Variable Dependiente.....	38
c.	Regresión 8. <i>¿Ha trabajado alguna vez? como variable dependiente (incluyendo edad y edad² en la regresión)</i>	41
VI.	CONCLUSIONES	
i.	Resultados.....	42
ii.	Políticas Públicas.....	45
a.	Metodología RECA.....	45
b.	Nudges.....	45
VII.	REFERENCIAS	
VIII.	ANEXO	
i.	Gráfica 1. Distribución de salarios de personas con discapacidad intelectual vs. sin discapacidad.	
ii.	Figura 1. Representación de un collider	
iii.	Figura 2. Representación de un mediador.	
iv.	Regresión 1. Salario como variable dependiente (Regresiones con y sin la variable: <i>Discriminación</i>).	
v.	Regresión 2. Salario como variable dependiente	
vi.	Tabla 1. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 2.	
vii.	Regresión 3. Tipo de contrato como variable dependiente.	
viii.	Tabla 2. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 3.	
ix.	Regresión 4. Jornada laboral como variable dependiente.	
x.	Tabla 3. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 4.	
xi.	Regresión 5. Oficio como variable dependiente.	
xii.	Tabla 4. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 5.	
xiii.	Regresión 6. Categoría ocupacional como variable dependiente.	
xiv.	Tabla 5. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 6.	
xv.	CÓDIGOS STATA	
a.	Proyecto de Investigación	
b.	ANEXO	
xvi.	Cronograma de Trabajo	

I. INTRODUCCIÓN

Pregunta de Investigación. ¿Cuál es el efecto de padecer discapacidad intelectual sobre el acceso al empleo?

Justificación. La relevancia de la pregunta de investigación propuesta se encuentra en que el empleo es una actividad de carácter fundamental para proporcionarles a las personas los medios necesarios para subsistir, lo que simultáneamente provee a los países estabilidad económica y social. Asimismo, de modo intuitivo, beneficia el crecimiento económico. De este modo, la contribución del presente trabajo se sitúa en estudiar la inserción laboral de personas con discapacidad aun no realizando ninguna aproximación analítica de tipo causal como se especificará en la sección “Datos y Metodología” del presente documento.

En este punto, es importante recalcar que, actualmente en Latinoamérica, las personas que padecen discapacidad intelectual no cuentan prácticamente con el apoyo de instituciones públicas ni privadas para acceder a trabajos que no requieran ni siquiera una carrera universitaria (p. ej. barrendero, distribuidor de comida a domicilio, asistente ejecutivo, etc.). Siendo así, el escaso apoyo con el que cuentan en términos de inserción laboral limita sus opciones de subsistencia sin depender de un cuidador. Esta consecuencia, tendrá repercusiones negativas en la provisión de estabilidad económica y social para los países como apuntábamos anteriormente (Fundación Adecco, 2012).

En términos de los niveles de escolaridad, no son comparables los niveles de educación alcanzados entre la población sin y con discapacidad, siendo la de este último grupo muy inferior al primero. A nivel salarial también ubicamos diferencias notables entre ambas clases, asociando a las personas con discapacidad recursos muy bajos y generando así que la brecha social lleve a un círculo de pobreza de los individuos afectados. Cabe mencionar que encontrar brechas no es lo mismo que demostrar el tamaño de una posible discriminación. Pero dado la escasez de resultados para entender a la población discapacitada, como expondremos más adelante en la redacción en la sección: *Datos y Estadísticas Descriptivas*, enunciar el tamaño de las brechas ya es un aporte.

De este modo, podemos afirmar que existe una potencial discriminación laboral (falta de mercado) hacia personas en condición de discapacidad intelectual que darían lugar a circunstancias como que, en todos los países, los hogares con mayor probabilidad de pobreza son aquellos donde una persona discapacitada es cabeza de hogar a causa de los salarios reducidos que estarían recibiendo, esto en caso de obtenerlos.

Las políticas de inclusión son necesarias para que tenga lugar un cambio social rápido. De esta forma, dejar esta falla de mercado completamente libre, de modo que los empleadores decidan y optimicen, demoraría demasiado y, la consecuencia de esta situación es un costo social que va sobre lo económico, pero también sobre la infelicidad de las minorías excluidas de la sociedad (en este caso, discapacitados intelectuales).

Esta última facción mencionada asciende a más de cien millones de personas que actualmente tienen discapacidad. En Colombia se estima que 12% de la población vive en situación de discapacidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS), valora que el 15% de la población mundial tiene discapacidad. Es la minoría más grande en el mundo que enfrenta esta condición. Se requiere seguir luchando contra barreras, paradigmas y mitos porque hay todavía mucha desinformación. Por otro lado, tampoco hay unas cifras confiables del último censo que nos permitan saber justamente cuántas personas hay, en qué condición, de qué edades... y esto, implicaría una información muy importante para poder redireccionar la política pública.

Hoy en día, tiene lugar en la sociedad un modelo en el que hay una proporción de gente a la que no le gusta emplear discapacitados, y dado eso, el objeto de equilibrio es que los discapacitados mismos reduzcan su búsqueda en el mercado laboral. Últimamente ha habido una serie de modelos que muestran que hay individuos con características diferentes, y que las empresas saben que potencialmente van a decidir diferente, entonces lo que van a modelar acá es que eventualmente las empresas saben que va a haber más cesión laboral por el tema de la discapacidad (dado eso, la discriminación o brecha social, surge). El mecanismo de selección de las empresas en el que distinguen qué grupo social será más costoso para las mismas, puede servir para modelar decisiones de empleabilidad en cuanto a las empresas/empleador se refiere.

Aportes a la Literatura

Sumado a lo hasta ahora expuesto, encontramos que la disciplina económica no ha profundizado en la cuestión de brindarle mejores condiciones laborales a las personas con discapacidad. La literatura en torno al autismo, síndrome de Down y discapacidad intelectual siempre ha sido vista como un *resultado* (p. ej., si hacer amniocentesis incrementa la posibilidad de padecer síndrome de Down por parte del feto) pero difícilmente se observa como población económicamente activa con *resultados* en mercados laborales.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

Revisión de Literatura. Con el objetivo de encaminar esta sección, comenzaremos definiendo la discapacidad intelectual. Esta es una condición que se identifica de manera previa a los 18 años y que hace referencia a una destreza intelectual general por debajo de la media, además de una ausencia de habilidades requeridas para la vida cotidiana (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE.UU., 2021). Más adelante, profundizaremos en esta definición.

Aproximación Médica de la Discapacidad Intelectual

Existe una clasificación básica de la discapacidad intelectual de acuerdo con el coeficiente intelectual (Ver Tabla 1), de este modo, distinguimos cuatro categorías: a) Discapacidad intelectual leve; b) Discapacidad intelectual moderada; c) Discapacidad intelectual grave y; d) Discapacidad intelectual profunda. Así, existirá discapacidad intelectual en el momento en el que el coeficiente intelectual (CI) se sitúe por debajo de 79 puntos (su contraparte sería ser superdotado, a lo que se le asigna un CI por encima de 130 puntos).

Tabla 1. Clasificación de los individuos de acuerdo con su CI.

CI	% DE LA POBLACIÓN CON ESTE CI.	INTERPRETACIÓN.
>130	2.1%	Persona superdotada.
121-130	6.4%	Persona dotada.
111-120	15.7%	Inteligencia por encima de la media.
90-110	51.6%	Inteligencia promedio.
80-89	15.7%	Inteligencia por debajo del promedio.
<79	6.4%	Discapacidad intelectual.

Nota. La tabla muestra cómo las personas con un CI por debajo de 79 puntos cuentan con discapacidad intelectual. Fuente: Elaboración propia.

Discapacidad Intelectual y Empleabilidad

Los principales hallazgos realizados por Katherine Tamayo Vallejo, Abogada Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, hasta el momento defienden que la discapacidad intelectual no implica per se una limitación

en el desempeño de un contrato de trabajo, no obstante, se concluye que el desarrollo de una percepción errónea acerca de una posible limitación ha dado lugar a dificultades en el desarrollo de relaciones laborales. Bien es cierto que, la afectación de las funciones de juicio de discapacitados intelectuales puede perjudicar su prestación de servicio laboral, lo que podría hacer necesario la intervención de un apoyo formal encargado de facilitar la comunicación de las directrices necesarias para la ejecución del contrato laboral. Siendo así, no habría dificultades en el desarrollo del contrato laboral por parte del discapacitado, debido a que el acompañamiento de un apoyo brinda plenos efectos jurídicos a las actuaciones del trabajador, lo que materializa una seguridad jurídica en la celebración y ejecución del convenio laboral (Acosta & Tamayo, 2021).

De igual modo, se ha evidenciado que las oportunidades de empleo en personas con discapacidad aumentan con el grado académico alcanzado (Migliore, Grigal & Hart, 2011), no obstante, existen obstáculos que enfrenta este colectivo para acceder a grados de educación superior (Errandonea, 2016).

Con los argumentos ya propuestos, observamos que las personas que sufren discapacidad intelectual no cuentan con suficientes oportunidades para actuar como agentes competitivos dentro del mercado laboral, situación que se ve agravada por la falta de apoyo del Estado al no garantizar el cumplimiento de las leyes que protegen a las personas con diversidad funcional cognitiva en el marco laboral (Camacho & Solís, 2019).

De esta manera, aunque son varias las políticas públicas que se han diseñado en defensa de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, pocas son las que generan resultados eficientes. De hecho, Rojas & Barbosa (2017) en su investigación acerca de “Normas y políticas públicas dirigidas al empleo de las personas en situación de discapacidad” concluyen que, para el caso de Colombia, las deficientes políticas públicas en el ámbito laboral no permiten disminuir los niveles de desempleo en la población general, *“menos aún en las personas en situación de discapacidad”*. Una vez analizado el contexto de esta última afirmación en el cual no se mencionan antecedentes de que las personas en condición de discapacidad intelectual obtienen menos oportunidades de trabajo, esta aseveración podría estar apoyando nuestra hipótesis acerca de la existencia de un mecanismo de discriminación en el cual la exclusión laboral aumenta de acuerdo con la existencia de discapacidad y que va más allá de un problema de productividad; p. ej. cocinar galletas. Incluso podría tratarse de una discriminación automatizada, de la cual no somos conscientes, ya que emerge aun en personas que se dedican al estudio y defensa de la inserción laboral de personas que cuentan con discapacidad intelectual, como parece ser el caso de Rojas & Barbosa (2017).

Un ejemplo de posible discriminación en el cual la exclusión aumenta dependiente del tipo de trabajo lo encontramos en el sector de la limpieza, caracterizado por tratarse de empleos manuales y repetitivos que no requieren grandes habilidades. En el contexto Latinoamericano, este sector es el que emplea a un mayor número de discapacitados intelectuales (este no es el caso para personas no discapacitadas), sin embargo, anecdóticamente y como individuo que ha dedicado sus esfuerzos a la investigación de la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual, se percibe que el número de discapacitados contratados respecto al total disponible es menor a comparación del número de personas no discapacitadas que obtienen trabajo en este sector respecto al total territorial. Además, la tasa de ocupación de personas discapacitadas respecto a las que no padecen esta condición se agravaría a medida que se requieren trabajadores calificados (Fundación Adecco, 2012).

De acuerdo con los datos más recientes suministrados por el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) correspondientes al año 2017, en Colombia la tasa de desempleo de personas con discapacidad asciende al 85%, siendo la discapacidad intelectual la condición con menos oportunidades de encontrar empleo. Asimismo, más del 60% de la población discapacitada, dato en el que se encuentran incluidos los discapacitados intelectuales entre otras minusvalías, no contaría con ingresos, dando lugar a más de 805 mil colombianos apoyándose financieramente de alguien más para mantenerse. De este modo, al entender el término *discapacidad* como barrera invalidante de una participación igualitaria en la sociedad, comienza el proceso de empobrecimiento de la persona en condición de minusvalía (Daniel Gómez Perico¹, 2018).

Trato de la Discapacidad Intelectual a Nivel Nacional e Internacional

De modo complementario a los datos hasta ahora expuestos, al realizar un proceso de investigación exhaustivo, es difícil encontrar cifras consistentes acerca del número de personas que cuentan con discapacidad intelectual a nivel mundial debido al subregistro, es decir, no se contabiliza el total mundial de personas que padecen esta condición a causa de que no todos los casos son reportados o diagnosticados. No obstante, se cree que este dato asciende a 268 millones de personas (Fundación Adecco, 2012). Para el caso de

¹Director ejecutivo de la Fundación Colombiana sin ánimo de lucro "CIREC".

Colombia, tampoco se podría ofrecer una cifra exacta ya que, como exponíamos anteriormente, el último dato registrado que se conoce se remonta al censo elaborado por el Ministerio de Salud y Protección Social (MINSALUD) del país correspondiente en el año 2017, sin embargo, esta cantidad se aproximaría a un total de 339 mil colombianos (MINSALUD, 2017., reporta a noviembre de 2017, un total de 1.342.222 colombianos en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) de los cuales el 25,33% padece una alteración del sistema nervioso, categoría en la que se abarca la discapacidad intelectual).

- **Nivel Teórico;**

Adicional a esta información, en términos teóricos, se ha determinado globalmente que la discapacidad intelectual podría relacionarse de forma causal con la relación del discapacitado y su entorno. De este modo, en entornos inclusivos los individuos con esta condición están en la capacidad de desarrollar competencias relevantes tanto en su vida personal como profesional, lo cual les permite prosperar con mayor facilidad. De lo contrario, los entornos menos inclusivos, que tienden a relacionarse con países no desarrollados (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2015), el nivel de desempleo de personas con discapacidad intelectual es mayor que el de estos sujetos en países desarrollados e inclusivos.

- **En Términos de Evidencia Empírica;**

Para comenzar esta sección, es importante conocer el significado de *discriminación*. Este término hace referencia a la situación en la que un individuo no puede gozar libremente de sus derechos humanos u otros derechos legales, en situación de igualdad con otras personas, a causa de la validez de una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o el trato aplicados.

Por supuesto *discriminación* es un término en sí mismo polémico, diverso y difícil de medir, siendo así, sería interesante establecer desde este momento, los límites a lo que, de ahora en adelante, implica la discriminación en el presente documento. De este modo, la discriminación laboral comienza cuando se cumple la definición recientemente especificada, involucrando alguno de los siguientes elementos o ambos; 1) Escasez de oportunidades de aprendizaje y/o 2) Niveles bajos de acceso a trabajos complejos.

En concordancia con esta idea, a nivel de evidencia empírica, los jóvenes que cuentan con alguna discapacidad tienden a sentir cierto grado de discriminación laboral debido a su diagnóstico de discapacitado,

pero no por las habilidades profesionales que poseen, las cuales son más que suficientes para desempeñarse en trabajos para los que se consideran calificados. Siendo así, la Fundación Adecco para el empleo, publica la siguiente nota de prensa en su página web institucional: *“tras haber pasado todos los filtros, y cuando les dije que tenía discapacidad, me respondieron que no era el perfil que estaban buscando”* (Anónimo (Individuo con discapacidad intelectual), 2021).

Para el caso de Colombia, la cuestión de la discriminación no es un problema menor, siendo una de las principales problemáticas ante las que se enfrentan las personas en condición de discapacidad. Esta discriminación, podría estar creando restricciones al acceso al mercado laboral de las personas involucradas, lo cual alteraría negativamente el desarrollo social y emocional del individuo afectado.

Sobremanera, antes mencionado, la doctrina económica no ahondado en el desarrollo de oportunidades profesionales para personas con discapacidad. La ausencia de políticas públicas que profundicen en esta cuestión sería una de las principales razones por las que no observamos un aumento en los niveles de empleo de sujetos con cualquier tipo de minusvalía a través de los años.

- **Nivel Histórico;**

En cuanto a términos históricos se refiere, la discapacidad intelectual ha sido tratada como una enfermedad desde que se tiene noción de esta circunstancia, sin embargo, son muchos los países que han evolucionado, migrando de este concepto a una idea basada en ciertas condiciones que posee un ser humano sin connotaciones negativas. Este es el caso de países como España o Estados Unidos (Fundación Adecco, 2012). Por desgracia, en Colombia todavía se percibe la discapacidad intelectual como una indisposición en las capacidades del ser humano, enmarcando a estas personas como “deficientes” por el hecho de ser diagnosticadas con una “minusvalía” que determinará cómo deben ser tratados (Monsalve, M.A., 2018). Siendo así, ¿la concepción de discapacidad de una sociedad puede determinar la existencia o no de discriminación (laboral) hacia personas con retraso mental?

III. MARCO TEÓRICO

Aspectos de la Teoría Económica que Respalдан el Desarrollo del Trabajo

Marco Teórico. El trabajo de investigación se fundamentará en teorías preliminares de los aspectos psicológicos y cognitivos de personas en condición de discapacidad, además de en una profundización de los mecanismos que pueden llevar al desempleo². Iniciemos ahondando en la cuestión mental y psicosocial;

Discapacidad: En cuanto a los aspectos psicológicos y cognitivos se alude, la *discapacidad intelectual* tiende a definirse por un rezago en la motricidad de los individuos respecto a su edad cronológica. A partir de los cinco años, se hacen evidentes problemáticas en el aprendizaje de hábitos concernientes a la autosuficiencia; no saber vestirse, alimentarse o ducharse solos. Igualmente, la rapidez de aprendizaje del habla será más prolongado y la facultad intelectual del sujeto estará por debajo del promedio. En la Tabla 2 se podrán observar algunos tipos de discapacidad intelectual de acuerdo con sus especificidades.

Tabla 2. Algunos tipos de discapacidad intelectual de acuerdo con sus especificidades.

Retraso Madurativo	Condición en la que el individuo no alcanza ciertos términos del neurodesarrollo que se aspiran a su edad cronológica. Puede afectar a varias áreas de la evolución, como el uso del habla, la motricidad, el desarrollo cognitivo y la socialización.
Síndrome de Down	Trastorno genético generado por la aparición de un material hereditario adicional del cromosoma 21. Las características más comunes de las personas que padecen esta condición son retrasos en el lenguaje y memoria a corto plazo.
Autismo	Trastorno psicológico fundamentado en la progresiva pérdida de vinculación con la realidad exterior. La consistencia central, progreso mentalista, intersubjetividad subordinada y función directiva son los procesos cognitivos que se ven afectados en estos sujetos.

Nota. La tabla hace referencia a tres ejemplos de minusvalías que engloba la categoría de discapacidad intelectual. Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS).

A pesar de estos inconvenientes, son diversos los estudios que han enfatizado en la inexistencia de factores que dificulten el acceso al empleo de este colectivo ya que cuentan con una capacidad de conducta adaptativa significativa en actividades económicas y prevocacionales (Medina & Pérez de Albéniz, 2016).

En cuanto a mecanismos que pueden conducir al desempleo, dilucidamos;

Capital Humano – Productividad: El aspecto de la teoría económica que podría respaldar el desarrollo del trabajo es, principalmente, el hecho estilizado enunciado por el reconocido economista estadounidense Paul M. Romer en el que establece que para que exista crecimiento económico, es necesario un aumento de los factores de producción (capital y trabajo). Más aun, concreta que la formación y la calidad de los medios

² En la base de datos la discapacidad va a ser autorreportada, no obstante, el estudio es interesante como una primera aproximación al problema.

humanos ejercen una función fundamental como propulsores del progreso económico de un país. De esta manera, observamos cómo el mayor acceso a la educación por parte de toda la población es necesario para que tenga lugar un mayor crecimiento económico. Por lo que, es imperante encontrar la causa (y posteriormente, su respectiva solución) a los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad intelectual en términos de acceso a una educación de calidad. Adicionalmente, se debe reconocer que la discapacidad per se disminuye la productividad en ciertos trabajos, pero potencialmente en otros no, verificamos esta información en la Tabla 3.

Tabla 3. Ejemplos de trabajos en los que la discapacidad intelectual disminuye la productividad.

Tipo de trabajo	Descripción
Auxiliar de Oficina	Este trabajo requiere un nivel alto en lo que se refiere a competencias cognitivas y funcionales, empobreciendo así la productividad esperada de discapacitados intelectuales.
Vendedor	Ser reponedor implica poseer un carácter reforzado en cuanto a aspectos sociales y actitudinales concierne. De este modo, contar con la condición de discapacidad intelectual se convierte en un impedimento para desarrollar esta tarea de modo satisfactorio.
Auxiliar de Tienda Peón de Lavandería	Como contraparte, encontramos trabajos en los que padecer la condición de deficiencia mental no disminuye potencialmente la productividad anhelada al tratarse de empleos cuyas funciones son sencillas, rutinarias y repetitivas.

Nota. La tabla muestra dos ejemplos de trabajos en los cuales padecer discapacidad intelectual puede dar lugar a una disminución de la productividad del empleado. Además, expone dos profesiones en los que sufrir esta condición no disminuye potencialmente la productividad. Fuente: Fundación Síndrome de Down de Madrid.

Discriminación: La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), defiende que la población con discapacidad afronta diariamente circunstancias de discriminación e impedimentos que restringen su intervención en la sociedad. La institución afirma que son marginados tanto del sistema de enseñanza general como de la vida laboral y de contraer obligaciones jurídicas. Por consiguiente, ACNUDH pone en práctica disposiciones en pro del beneficio de toda la familia humana, debido a que refuerzan nuestras respuestas a la exclusión y la segregación (Michelle Bachelet³, 2018).

En esta sección, se vuelve relevante considerar el término de *discriminación estadística* desarrollado por Phelps & Arrow (2005). La existencia de información deficiente acerca de los atributos de los trabajadores da lugar a que el mercado opere de manera imperfecta. Es decir, los empleadores fundamentan la toma de decisiones de contratación basadas tanto en características visibles de los trabajadores (condición de

³ Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

discapacidad, raza, sexo, etc.) como en predicciones deficientes de la productividad con motivo de variables como la experiencia o el nivel de estudios. Este defectuoso mecanismo de selección surge como respuesta a minimizar la incurrancia de costos que suponen obtener información adicional acerca de productividad y confiabilidad de los individuos.

IV. DATOS Y ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS

Base de Datos. Con el fin de responder la pregunta de investigación, utilizaremos la base de datos principal correspondiente a la encuesta del Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (ENDISC II)⁴. ENDISC II se encarga de realizar una nueva evaluación en torno a la ciudadanía en situación de discapacidad en Chile (nos basamos en Chile respondiendo a una razón práctica, es la mejor base de datos comparado a otros países. Sin embargo, aunque el Proyecto de Investigación utilice datos sobre este país, implicaremos a otros países latinoamericanos en el desarrollo discursivo (p.ej., Colombia o Perú), esto debido al interés de la autora en estudiar la discapacidad intelectual en la región del América del Sur), abarcando adultos (18 o más años) y a la juventud (de 2 a 17 años), que posibilite el análisis de los planes y políticas públicas diseñados en ese contexto y de conformidad con los vigentes estándares internacionales.

Este banco de datos se elabora entre los meses de julio y septiembre de 2015 por el Departamento de Estudios del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). De este modo, al contener información únicamente para el año 2015, se tratará de un corte transversal.

En otro orden de ideas, el estudio concibe la discapacidad como una noción dinámica que engloba estados de salud, restricciones en la actividad y dificultades en la participación social. Por lo tanto, se representa la discapacidad como un ininterrumpido graduado en el que los sujetos alcanzan rendimientos superiores debido a la asistencia que se les otorgan (p. ej. asistencia de otras personas, medicamentos, etc.). De este modo, ENDISC II se desarrolla fundamentada en la metodología recomendada por la OMS en la que se clasifica a la población de estudio de acuerdo con su posición de discapacidad en una escala continua (de 0 a 100), la implementación activa de los planteamientos de la Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD).

⁴ Enlace para descarga de base de datos: <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc-2015>

La encuesta ENDISC II consta de tres cuestionarios: a) Una encuesta de la vivienda que reúne documentación socioeconómica de la misma y que es respondida por un sujeto mayor de edad competente para proporcionar información acerca de los componentes de su hogar (informante idóneo); b) Una encuesta especificada para la población adulta determinada a reunir información que facilite la medición de la discapacidad (información sobre capacidad, desempeño, factores ambientales y, servicios y participación). Este cuestionario lo atendió un individuo mayor de edad determinada aleatoriamente dentro del hogar, y c) Una tercera encuesta que se emplearía en aquellos hogares que contaban con al menos un integrante de menos de 17 años. Se trata de una adaptación de la encuesta enfocada a la población adulta para que sea respondida por un representante legal en nombre del niño, niña o adolescente. El representante legal fue seleccionado aleatoriamente dentro del hogar.

Por último, respecto al diseño muestral de ENDISC II, trata de representar al universo de la ciudadanía que reside en viviendas particulares ocupadas a nivel nacional, por zona de residencia (urbana y rural) y región. Así, se logró una muestra de 12,265 hogares en los que se entrevistó igual cantidad de personas adultas y se recogió información de 5,515 niños, niñas y adolescentes.

Estadísticas Descriptivas Basadas en la Relación Existente entre las Variables Objeto de Estudio

En las tablas de estudio que presentaremos a continuación con el fin de profundizar en las características que describen a la población sin discapacidad frente a la que cuenta con discapacidad intelectual, nos daremos cuenta de que las observaciones totales varían de una tabla a otra. Siendo así, es preciso aclarar que no se abarcan todas las observaciones de la base de datos debido a que, en la encuesta citada (ENDISC II), existe la opción de no responder en caso de que el sujeto de estudio no se encuentre cómodo con la pregunta formulada.

En ocasiones, en específico para las estadísticas descriptivas de las personas con discapacidad intelectual, encontraremos reportes con tan sólo siete observaciones o menos. Esta situación tiene lugar debido a la dificultad de la base de datos. La información global de la cual se dispone para esta minusvalía es poco detallada, siendo así, apenas contamos con bases de datos sofisticadas para realizar análisis exhaustivos de estadísticas de personas con discapacidad intelectual.

De acuerdo con esto, aunque nuestro deseo principal es introducir cómo la discriminación afecta diferentes variables laborales para la población discapacitada a través de la pregunta de investigación propuesta y,

utilizando la base de datos ENDISC II, esta variable tiene poco poder explicativo sobre variables laborales y además reduce el tamaño de muestra, como veremos a continuación. Siendo así, nos vamos a ceñir únicamente en reportar brechas de discapacidad y analizarlas de modo correspondiente. Esto, ya será un gran avance dado lo invisibilizado del problema. Cabe explicar que, como se demostrará a lo largo del Proyecto de Investigación, sin importar el grado de discapacidad (leve, moderada, grave o profunda) las opciones laborales se reducirán de la misma forma. Al cumplirse esto, se trata de una medida directa de discriminación.

La primera característica que vamos a repasar será el resumen salario recibido por personas no discapacitadas vs. discapacitadas intelectualmente condicional tanto al sector económico como a que el salario recibido por el individuo sea diferente de cero para evitar obtener resultados sesgados a la baja (Ver Tabla 4).

Tabla 4

Resumen salario recibido por personas no discapacitadas vs. discapacitadas intelectualmente condicional tanto al sector económico y como a un salario distinto a cero.

Variable	Observaciones	Media	Desviación Estándar	Min.	Max.
Salario No Discapacitados	10,532	425,979.8	467,138.6	192	1.80e+07
Salario Discapacitados	7	189,714.3	93,017.4	60,000	320,000

Nota. La tabla muestra el promedio del salario percibido tanto por personas discapacitadas intelectualmente como no discapacitadas. Fuente: Elaboración propia.

En la tabla presentada se percibe cómo tan solo se reportan siete observaciones para la categoría de personas discapacitadas intelectualmente, una explicación a esto es que del total (172 observaciones) hay muchos que trabajan, pero no les están pagando. Además, las personas no discapacitadas tienen un ingreso promedio de 556 dólares mensuales (425,979.8 pesos chilenos), respecto a los 247.23 dólares mensuales (189,714.3 pesos chilenos) que reciben las personas con discapacidad intelectual.

De modo complementario, es interesante destacar que, de acuerdo con los individuos que no presentan discapacidad intelectual, la gran mayoría cuenta con un salario ubicado en el rango de 0 a 1,804.19 dólares estadounidenses. Adicionalmente, estos sujetos se desempeñarían en el sector terciario en gran medida, seguido por el sector primario. Este último patrón se repetirá para los discapacitados intelectuales. Estas estadísticas pueden consultarse en el anexo, en la página 70 del presente documento.

Hemos realizado este análisis con la variable *Salario*, ya que inicialmente es la variable dependiente que mayor interés despierta al tratar de medir la discriminación laboral (brecha social) hacia personas con discapacidad intelectual. No obstante, y, como veremos más adelante, no podremos considerar el *Salario* como variable dependiente debido al reducido número de observaciones que obtendríamos en las regresiones objeto de estudio. Siendo así, vamos a presentar el mismo análisis con la variable binaria *¿Ha trabajado alguna vez?*, que es la variable laboral en la base de datos que generaría un mayor número de observaciones en las regresiones que posteriormente presentaremos. Para esto, observamos las tablas 5 y 6 a continuación.

Tabla 5

Resumen de la variable ¿Ha trabajado alguna vez? de personas no discapacitadas vs. discapacitadas intelectualmente.

Trabajo No Discapacitados	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado	Trabajo Discapacitados	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	9,413	65.09	65.09	Sí	86	57.72	57.72
No	5,032	34.79	99.88	No	62	41.61	99.33
Sin Dato	17	0.12	100.00	Sin Dato	1	0.67	100.00

Nota. La tabla muestra el número de personas discapacitadas intelectualmente que han tenido un trabajo anteriormente frente al total. Del mismo modo, realiza este cálculo para la muestra sin discapacidad. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Prueba de medias T-TEST (con el fin de realizar una comparación de la significancia estadística de la diferencia entre la condición de primer trabajo de los no discapacitados frente a discapacitados intelectuales).

Prueba t de dos muestras con varianzas iguales						
Variable	Observaciones	Media	Error Estándar	Desviación Estándar	[Intervalo Conf. Al 95%]	
Trabajo No Discapacitados	14,445	1.348	0.004	0.476	1.340	1.356
Trabajo Discapacitados	148	1.419	0.041	0.495	1.338	1.499
combined	14,593	1.349	0.004	0.477	1.341	1.357
diff		-0.070	0.039		-0.147	0.007
diff = media(trabajo_no_discapacitados) – media(trabajo_discapacitados)					t = -1.792	
Ho: diff = 0				grados de libertad = 14,591		
Ha: diff < 0		Ha: diff != 0		Ha: diff > 0		
Pr (T < t) = 0.037		Pr (T > t) = 0.073		Pr (T > t) = 0.963		

Nota. La tabla muestra una prueba de medias T-Test realizando una comparación estadística de la proporción de personas no discapacitadas que cuentan experiencia laboral frente a discapacitados intelectualmente. Fuente: Elaboración propia.

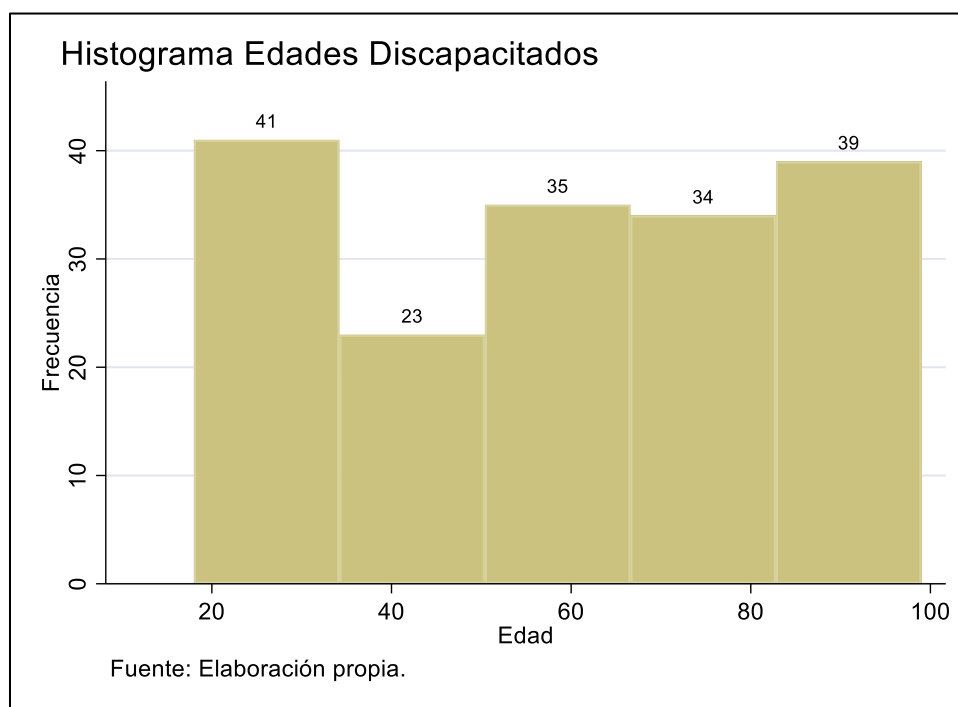
Vemos que, de acuerdo con nuestra muestra, el 65% de las personas sin discapacidad intelectual ha tenido un trabajo en el pasado frente a un 34% que no. En cuanto a las personas con discapacidad intelectual, el 57% ya se habría desempeñado en alguna ocupación profesional antes respecto a un 41% que no (Tabla 5). La opción *Sin Dato* estaría denotando a las personas que no habrían contestado la pregunta.

Este resultado es significativo a un nivel de significancia por debajo del 4% ($Pr(T < t) = 0.037$) de acuerdo con la prueba de medias T-TEST. Siendo así, es más probable que las personas con discapacidad intelectual no hayan tenido un trabajo nunca. ¿Es posible que este resultado se deba a que exista un gran número de personas menores de 18 años en la categoría de discapacitados intelectuales y no tantas en el grupo de no discapacitados? Comprobemos esta teoría a través de las gráficas 1 y 2;

Gráfica 1. Histograma de edades de personas no discapacitadas.



Nota. El gráfico muestra la distribución de edades correspondiente con la muestra de personas no discapacitadas contenidas en la base de datos: ENDISC II.

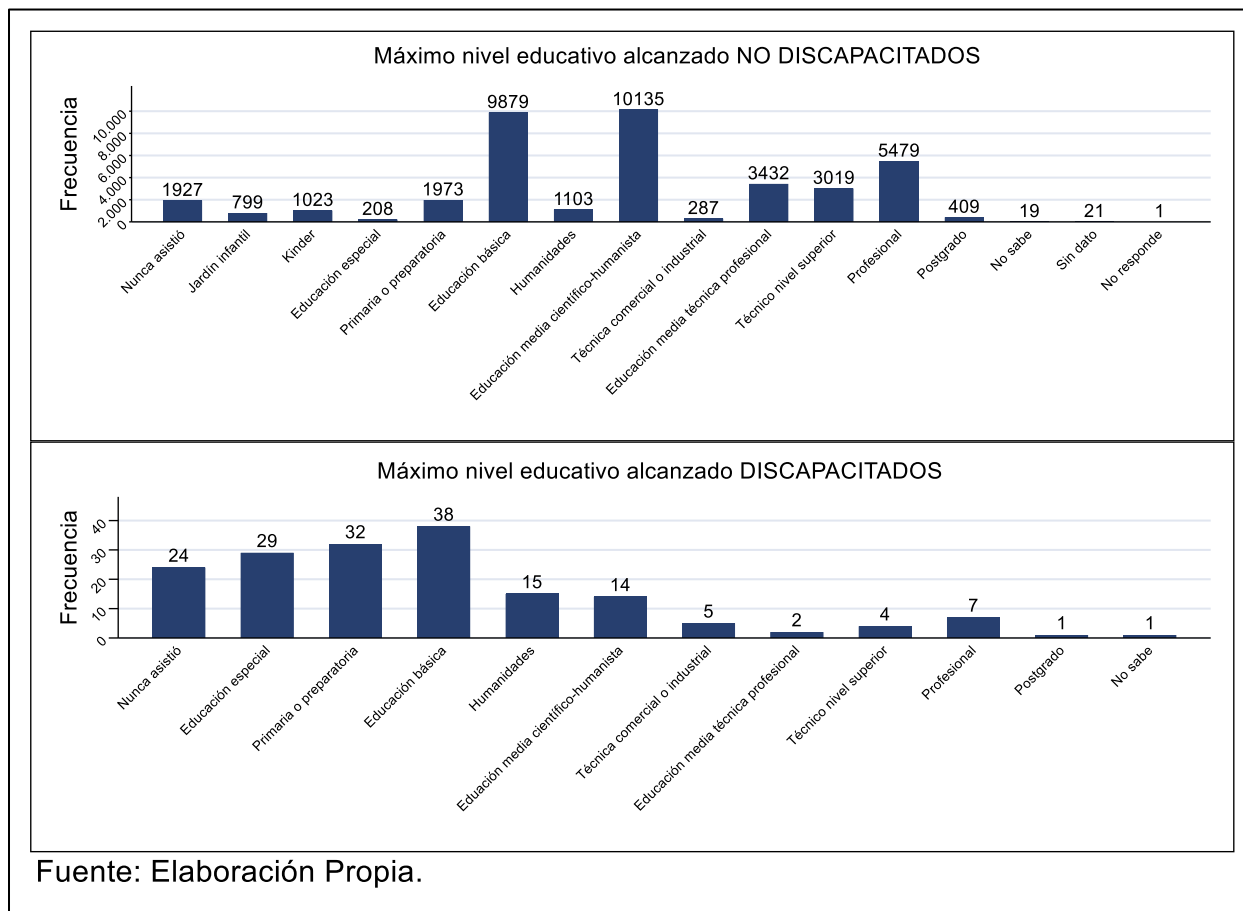
Gráfica 2. Histograma de edades de personas discapacitadas.

Nota. El gráfico muestra la distribución de edades correspondiente con la muestra de personas discapacitadas intelectualmente contenidas en la base de datos: ENDISC II.

Comprobamos que, para las personas no discapacitadas que están trabajando y que reportan un salario diferente de cero, la mayoría se sitúa entre cero y sesenta años, repartidos equitativamente. Mientras que para las personas discapacitadas que informan sobre su edad en la muestra, encontramos que prácticamente todos se situarían por encima de los veinte años, edad a la que está permitido trabajar. De este modo, la edad no supondría un impedimento a la hora de acceder a un trabajo, por lo menos para nuestra muestra de estudio.

En la revisión de literatura también apuntábamos que el máximo nivel educativo alcanzado por el individuo era un determinante a la hora de acceder al mercado laboral y, por lo tanto, un factor que podría contribuir a explicar si existe o no discriminación profesional (brecha social) hacia personas con discapacidad intelectual. Siendo así, es pertinente analizar la variable; máximo *Nivel Educativo* alcanzado por el individuo que responde la encuesta (Ver Gráfica 3).

Gráfica 3. Máximo nivel educativo alcanzado por no discapacitados vs. discapacitados intelectuales.



Nota. La gráfica hace referencia al número de personas que han alcanzado x grado educativo de acuerdo con la muestra encuestada que ha respondido esta pregunta. Esto tanto para personas sin discapacidad (gráfica superior) como discapacitadas intelectualmente (gráfica inferior).

Observamos que los menores salarios recibidos por las personas con discapacidad intelectual en relación con los no discapacitados podrían encontrar su sustento en que, la moda del máximo nivel educativo alcanzado por los discapacitados se encuentra en el rubro *Educación básica*, entre tanto, la moda para la población en general se ubica en una categoría mayor, *Educación media*. Además, hay un gran número de personas concernientes a la muestra de personas no discapacitadas que cuentan con un grado *Profesional*.

Sin embargo, aunque una menor educación pudiese explicar menores salarios, como apuntábamos en la revisión de literatura, aún no aclaramos el por qué las personas con discapacidad intelectual no tienen acceso a mayores niveles educativos y, por ende, a mejores oportunidades laborales. ¿Se trata de una cuestión

discriminatoria? ¿o de habilidades cognitivas? No es claro que se relacione meramente con bajas habilidades cognitivas. Hay carreras técnicas que las personas con discapacidad intelectual podrían, en principio, estudiar.

Por otro lado, y, como anotábamos anteriormente, no podemos medir la discriminación, pero estamos en la capacidad de generar una aproximación a la variable. En primer lugar, vamos a comparar cuántas personas sin discapacidad se sienten discriminadas vs. las que no. Este dato, lo compararemos con el número de personas con discapacidad intelectual que se sienten discriminadas vs. las que no (Tablas 7 y 8).

Tabla 7

No discapacitados que se sienten discriminados vs. los que no.

¿Se ha sentido discriminado?	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	316	18.98	18.98
No	1,345	80.78	99.76
Sin Dato	4	0.24	100.00
Total	1,665	100.00	

Nota. La tabla hace referencia a cómo perciben el sentimiento discriminatorio hacia su persona los individuos sin discapacidad intelectual. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Discapacitados intelectualmente que se sienten discriminados vs. los que no.

¿Se ha sentido discriminado?	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	37	63.79	63.79
No	21	36.21	100.00
Total	58	100.00	

Nota. La tabla hace referencia a cómo perciben el sentimiento discriminatorio hacia su persona los individuos con discapacidad intelectual. Fuente: Elaboración propia.

Vemos que, por lo general, las personas no discapacitadas no se sienten discriminadas (el 80% de los encuestados). Por otro lado, el 64% de los discapacitados intelectuales sí se sienten discriminados. De acuerdo con estos resultados, deberíamos tratar de valorar la discriminación (brecha de discapacidad) a través de las tablas 9 a la 12.

Tabla 9

Media salarial de las personas sin discapacidad intelectual que (no) se han sentido discriminados.

Variable	Observaciones	Media	Desviación Estándar	Min	Max
Salario (Observaciones que se han sentido discriminadas)	68	411,969.6	620,071.2	0	4,500,000
Salario (Observaciones que no se han sentido discriminadas)	476	359,193.5	381,659.5	0	5,000,000

Nota. La tabla muestra el salario promedio de las personas no discapacitadas que se han sentido discriminadas. También hace este cálculo para aquellas personas que no creen haber experimentado algún tipo de discriminación. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Media salarial de las personas con discapacidad intelectual que (no) se han sentido discriminados.

Variable	Observaciones	Media	Desviación Estándar	Min	Max
Salario (Observaciones que se han sentido discriminadas)	75	391,225.8	594,185.1	0	4,500,000
Salario (Observaciones que no se han sentido discriminadas)	4	146,250	88,447.25	60,000	225,000

Nota. La tabla muestra el salario promedio de las personas discapacitadas intelectualmente que se han sentido discriminadas. También hace este cálculo para aquellas personas que no creen haber experimentado algún tipo de discriminación. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

Frecuencia del sentimiento de discriminación de las personas sin discapacidad intelectual que han trabajado alguna vez/que no han trabajado nunca.

¿Se ha sentido discriminado? (Observaciones que han trabajado anteriormente)	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	316	18.98	18.98
No	1,345	80.78	99.76
Sin Dato	4	0.24	100.00
Total	1,665	100.00	
¿Se ha sentido discriminado? (Observaciones que no han trabajado nunca)	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	292	17.96	17.96
No	1,330	81.80	99.75
Sin Dato	4	0.25	100.00
Total	1,626	100.00	

Nota. La tabla hace referencia a los individuos no discapacitados que han trabajado o no antes de acuerdo con el sentimiento discriminatorio que perciben hacia su persona. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

Frecuencia del sentimiento de discriminación de las personas con discapacidad intelectual que han trabajado alguna vez/que no han trabajado nunca.

¿Se ha sentido discriminado? (Observaciones que han trabajado anteriormente)	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	173	27.50	27.50
No	455	72.34	99.84
Sin Dato	1	0.16	100.00
Total	629	100.00	

¿Se ha sentido discriminado? (Observaciones que no han trabajado nunca)	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	74	40.00	40.00
No	110	59.46	99.46
Sin Dato	1	0.54	100.00
Total	185	100.00	

Nota. La tabla hace referencia a los individuos discapacitados intelectualmente que han trabajado o no antes de acuerdo con el sentimiento discriminatorio que perciben hacia su persona. Fuente: Elaboración propia.

A través de las tablas 9 a la 12, percibimos que las personas sin discapacidad intelectual que se han sentido discriminadas ganan más que aquellas que no se han sentido discriminadas. Además, los discapacitados intelectuales que perciben discriminación también ganarán más que los que no. Este resultado nos podría estar indicando que el salario no es un determinante de discriminación (brecha de discapacidad) en el mercado laboral. Otra posible interpretación es que esta variable no sirve y tiene un error de medida. ¿Qué habrían entendido las personas por discriminación? Por esta razón, es interesante correr una regresión sin esta variable, inicialmente y luego incluir la misma⁵. Con esto se logra:

- a) Ganar observaciones.
- b) Mostrar el efecto de discapacidad sobre diferentes variables.
- c) Indagar el efecto marginal de la variable: *Discriminación* y si es significativo (claro que con los resultados de las tablas 11 y 12 se esperaría que no hay mucho efecto).

Así, remitiéndonos a la regresión número 1 que encontramos en el anexo y de acuerdo con los efectos marginales presentados, efectivamente el resultado encontrado se trataría de un error de medida. No obstante, debemos aclarar que, aunque para la población general este resultado pareciese robusto, para las personas con

⁵ Ver regresión número 1 en el anexo.

discapacidad intelectual no se trata de una consecuencia indiscutible al contar con un número reducido de observaciones que podría dar lugar a un sesgo en los coeficientes obtenidos.

Por otro lado, para las personas sin discapacidad intelectual, el hecho de haber tenido antes o no un trabajo no afecta el sentimiento de discriminación, manteniéndose que la mayoría no se sienten discriminadas. En cuanto a las personas con discapacidad intelectual, el hecho de haber tenido un trabajo en el pasado da lugar a que una mayor proporción de individuos no se sienta discriminado (72.34%) respecto a no haber tenido nunca un trabajo y no sentirse discriminado (59.46%).

V. METODOLOGÍA

Tabla 13. Propuesta metodológica para responder la pregunta de investigación⁶.

Tipo de trabajo de investigación.	<u>Desarrollo de una idea original.</u> Investigación de tipo observacional, transversal, y con técnicas de análisis no causales.
¿Por qué motivos proponemos el estudio?	El estudio se propone ya que existe una falta de información acerca del potencial ⁷ que aportan las personas discapacitadas a la sociedad. En términos económicos, la inserción laboral de las personas discapacitadas podría tratarse de la solución a los problemas de empleabilidad de un país y las consecuencias que con ellos acarrea, como puede ser un incremento en el trabajo informal, al menos de manera intuitiva. No obstante, es importante aclarar que, en el presente trabajo, no contamos con medidas de cuánto incrementa el PIB si se incluyesen a las personas discapacitadas en la fuerza laboral como tampoco de su impacto.
¿Qué fenómenos o eventos se investigan?	Los fenómenos investigados son la posible discriminación laboral (existencia de una brecha de discapacidad) ejercida sobre personas con discapacidad intelectual y cómo esta exclusión afecta negativamente la tasa de empleo de trabajadores calificados en Chile, dejando de emplear trabajadores productivos lo cual no permite un mayor crecimiento económico de acuerdo con la teoría antes expuesta de Paul M. Romer.
¿Qué requieren los lectores para la comprensión del tema expuesto y sus respectivos planteamientos?	Se requiere una introducción a la fisiopatología y la anatomía del cerebro de una persona que padece discapacidad intelectual. Asimismo, es necesario plantear las teorías económicas que apoyan el resultado que defiende que, a mayor empleo, mayor crecimiento económico. En tercer lugar, se vuelve necesario especificar las normas y políticas públicas dirigidas al empleo de personas en situación de discapacidad. Por último, debemos establecer una aproximación al concepto de discriminación por condición de vulnerabilidad.
Objetivos de la investigación propuesta.	<u>General;</u> <ul style="list-style-type: none"> • Generar un acercamiento acerca de la posible existencia en la sociedad de una brecha social en el contexto laboral respecto a personas que padecen

⁶ Pasos que se recogen a la hora de la planificación y gestión del Proyecto de Grado. Recoge desde la gestión de recursos hasta la coordinación del plan de implementación.

⁷ El potencial que aportan las personas discapacitadas a la sociedad se mide mediante modelos que articulan la inserción laboral de estas personas y los posibles resultados que se obtendrían de tal experimento (Fundación ONCE, Gregorio Rodríguez Cabrero; Julia Montserrat Codorniu; Vicente Marbán Gallego, 2015).

	<p>discapacidad intelectual que no permitiría impulsar el crecimiento del individuo y potencialmente por esa vía el crecimiento económico de la sociedad, al menos de modo teórico de acuerdo con Paul M. Romer, antes enunciado.</p> <p><u>Específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar cierto grado de comprensión de los términos “Inclusión Social” y “Ley de Igualdad de Oportunidades” con el fin de estudiar las opciones de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. • De modo descriptivo, diagnosticar la situación de inserción laboral a partir de las personas con discapacidad intelectual en Chile. • Identificar factores que podrían estar generando una brecha social en el contexto laboral entre la población discapacitada intelectualmente y la población general. Además, realizar una aproximación acerca del tamaño de esta diferencia en la sociedad.
<p>¿Qué métodos se utilizarán para recolectar y analizar los datos?</p>	<p>Los datos se tomarán de la base de datos principal correspondiente a la encuesta ENDISC II, Chile 2015.</p> <p>Se implementará el paquete de software estadístico <i>Stata</i> con el objetivo de analizar los datos. En específico, se pretende llevar a cabo una comparación de medias sobre posibles variables que definen la existencia de discriminación (o de una brecha social) por discapacidad, a través del desarrollo de una prueba T, entre personas que padecen discapacidad intelectual en Chile respecto a las que no. Para este propósito, se planea desarrollar regresiones de carácter OLS (Mínimos Cuadrados Ordinarios).</p> <p>También se aspira a realizar regresiones de acuerdo con el modelo de probabilidad lineal (MPL) debido a que nos permitirá estimar la relación entre una variable dependiente dicotómica (abundantes en la base de datos) y una serie de variables independientes métricas o no métricas.</p>
<p>¿Cuál es el contexto de la investigación?</p>	<p>El contexto hace referencia al estudio de la población que reside en Chile para el año 2015. Dividiremos a la población en dos categorías, las que padecen discapacidad intelectual y las que no.</p>
<p>Muestra de estudio.</p>	<p>Nuestra base de datos cuenta con un total de 39,886 observaciones (al aplicar el cuestionario de hogar en los 12,265 hogares considerados).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contamos con datos para 172 adultos (18 años y más) en condición de discapacidad intelectual. Además, reportamos un total de 111 niños, niñas y adolescentes (2 a 17 años) con esta condición. • Por otro lado, contamos con información de 9,647 adultos (de un total válido de 12,265) y 5,197 niños, niñas y adolescentes (de un total válido de 5,515) sin situación de discapacidad.
<p>¿De qué manera se validarán los resultados?</p>	<p>Para validar los resultados obtenidos, nos ceñiremos en el estudio de tres niveles. En primer lugar, la validación fundamentada en la teoría económica (concordancia con las teorías que sustentan el modelo y que son expuestas en la revisión de literatura).</p> <p>En segundo lugar, la validación basada en la estadística. Así, nos plantearemos tres preguntas; ¿Qué tan bueno es el modelo? ¿Qué tan buenos son los datos de análisis? ¿Qué tan ciertos son los supuestos desarrollados? De este modo, el rubro de estadística comprende el estudio de pruebas de hipótesis e intervalos de confianza (IC).</p> <p>En último lugar, la validación de datos responde a la cuestión empírica (comparación de los valores reales respecto a los valores del modelo en un periodo de tiempo).</p>

¿Qué aspectos éticos debemos tener en cuenta?	No debemos discriminar a ningún individuo por razón de su procedencia, género, discapacidad, etc., en concordancia con el objetivo de nuestro análisis. Por lo contrario, sí positivamente a causa de su mayor necesidad. Por último, la intención del “Trabajo de Grado” se sustenta en evitar perjudicar a las personas objeto de investigación, así como al resto de la sociedad. Se pretende la búsqueda del bien a través de la maximización de beneficios para la sociedad, impartiendo justicia y reduciendo al mínimo el daño y la equivocación.
Posibles limitaciones del trabajo de investigación.	Entre las principales limitaciones asociadas a la investigación, encontramos que la información contenida en la base de datos objeto de estudio (ENDISC II), cuenta con un menor control sobre variables exógenas y ajenas al problema estudiado al tratarse de un experimento de campo. Además, detectamos la limitación de la validez externa de los datos recolectados a través de la encuesta ENDISC II: los resultados dependen del contexto. No es fácil de generalizar. Lo que funciona en Chile, no necesariamente funciona en India.

Nota. La tabla hace referencia a la propuesta metodológica para responder la pregunta de investigación. Fuente: Elaboración propia del estudiante a partir de la información contenida en el “Libro de Códigos ENDISC II”.

Tabla 14. Tres ejemplos de preguntas a profundizar en el desarrollo del Trabajo de Grado II.

1 ^a	¿Padecer discapacidad intelectual establece un límite máximo al salario líquido que recibe el trabajador en su trabajo principal?
2 ^a	¿Cómo afecta la presencia de discapacidad intelectual al tipo de trabajo accesible para este colectivo?
3 ^a	¿Las oportunidades laborales disponibles para la población con discapacidad intelectual afecta la percepción de discriminación por discapacidad de este colectivo?

Nota. La tabla hace referencia a tres preguntas las cuales se pretenden abarcar a lo largo del desarrollo del presente documento. Fuente: Elaboración propia del estudiante.

Además, presentamos una fórmula de regresión tentativa fundamentada en el cuestionario de adultos de la base de datos. Con esta regresión queremos realizar una aproximación a la medición de la discriminación (brecha social) laboral hacia personas que padecen discapacidad intelectual;

$$\begin{aligned}
 \text{salario} &= \omega_0 + \omega_1 \text{oficio} + \omega_2 \text{nivel}_{\text{educativo}} + \omega_3 \text{tipo}_{\text{decontrato}} + \omega_4 \text{jornada}_{\text{de trabajo}} \\
 &+ \omega_5 \text{¿discriminado?} + r \text{ if } \text{Condición}_{\text{humana}} = \\
 &= 4 (\text{Condición}_{\text{humana}2} == 4 | \text{condición}_{\text{humana}3} == 4)
 \end{aligned}$$

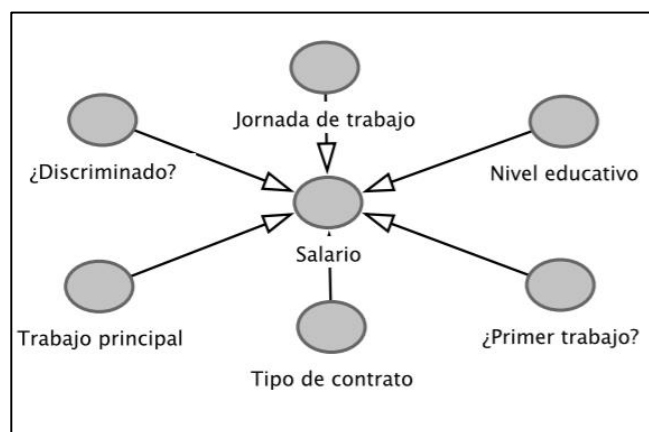
Debido a la gran importancia de la variable *Salario* a la hora de entender una potencial discriminación (brecha social) hacia las personas con discapacidad intelectual en términos laborales, es pertinente mantener esta regresión aun conociendo que el número de personas en condición de discapacidad intelectual que reporta alguna respuesta a esta variable se resume en siete observaciones.

De hecho, anteriormente hemos sido capaces de establecer la importantísima conclusión de que los salarios no actuarán como un mecanismo discriminatorio hacia las personas con discapacidad intelectual. Entonces, ¿por qué, dada esta deducción, mostrar una regresión que además cuenta con una variable dependiente que posee únicamente siete observaciones, lo cual no nos ayudará a conseguir estimaciones precisas de acuerdo con los lineamientos de mínimos cuadrados ordinarios (MCO)? La respuesta se encuentra en los diagramas DAG para modelar salarios que expondremos a continuación. A través de este ejercicio de carácter conceptual, podremos establecer relaciones justificadas entre las variables *Discriminado*, *Salario*, *Edad* y *Sector Económico*, las cuales se basan en la regresión tentativa recién mostrada y que nos permitirán acotar el campo de determinantes que llevan a una posible discriminación (brecha social) laboral de discapacitados intelectuales.

De este modo, es pertinente enmarcar la sección DAG señalada subsiguientemente como indispensable, además de tratarse de un ejercicio enriquecedor encuadrar esta división como desarrollo teórico para trabajos futuros cuando existan bases de datos para salarios de personas en condición de retraso mental. Esto, desde el punto de vista de tener la posibilidad de implementar la variable salario más allá de la sección de estadísticas descriptivas e involucrarla así en regresiones econométricas.

Figura 1

Diagrama DAG con las variables que tenemos.



Nota. Diagrama causal DAG: Gráfico acíclico propuesto para la regresión observacional entre el sentimiento de discriminación que sufren las personas con discapacidad intelectual y el salario recibido, teniendo en cuenta únicamente variables incluidas en la base de datos objeto de estudio. Fuente: Elaboración propia.

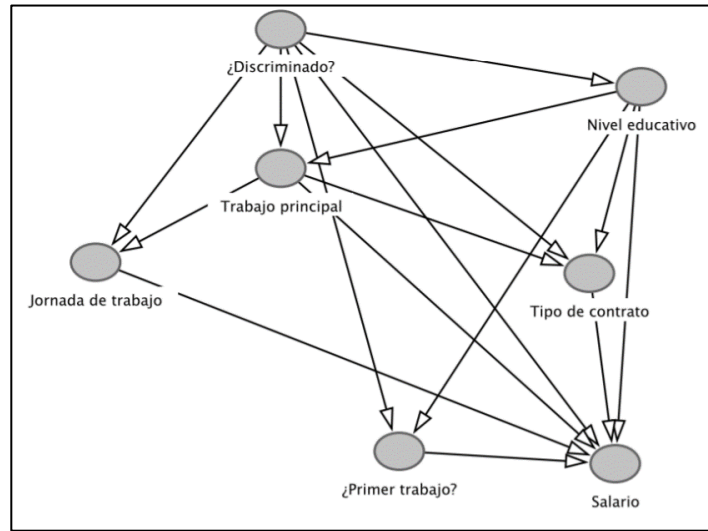
Relación plasmada en la Figura 1:

$$\text{salario} = \delta_0 + \delta_1 \text{nivel}_{\text{educativo}} + \delta_2 \text{¿Ha trabajado alguna vez?} + \delta_3 \text{tipo}_{\text{de contrato}} + \delta_4 \text{jornada}_{\text{de trabajo}} + \delta_5 \text{trabajo}_{\text{principal}} + \delta_6 \text{¿discriminado?} + u$$

No creemos que la estructura sea así, seguramente sea más complejo (Ver Figura 2). La idea del diagrama propuesto es mostrar gráficamente una regresión que muestra relaciones.

Figura 2

Diagrama DAG con las variables que tenemos agregando tanto variables intermedias como colliders (Modelo más realista).



Nota. El último gráfico DAG presentado se construyó basándonos en la metodología adaptada de Shrier and Platt's (2008), omitiendo variables que no intervienen en la relación causal e identificando probables asociaciones inducidas por el ajuste de colisionadores. Fuente: Elaboración propia.

Relaciones plasmadas en la Figura 2;

$$\text{salario} = \delta_0 + \delta_1 \text{nivel}_{\text{educativo}} + \delta_2 \text{¿Ha trabajado alguna vez?} + \delta_3 \text{tipo}_{\text{de contrato}} + \delta_4 \text{jornada}_{\text{de trabajo}} + \delta_5 \text{trabajo}_{\text{principal}} + \delta_6 \text{¿discriminado?} + u$$

$$\text{¿Ha trabajado alguna vez?} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{¿discriminado?} + \alpha_2 \text{nivel}_{\text{educativo}} + e$$

$$\text{tipo}_{\text{de contrato}} = \partial_0 + \partial_1 \text{nivel}_{\text{educativo}} + \partial_2 \text{¿discriminado?} + \partial_3 \text{trabajo}_{\text{principal}} + h$$

$$\text{jornada}_{\text{de trabajo}} = \varphi_0 + \varphi_1 \text{¿discriminado?} + \varphi_2 \text{trabajo}_{\text{principal}} + p$$

$$\text{trabajo}_{\text{principal}} = \theta_0 + \theta_1 \text{¿discriminado?} + \theta_2 \text{nivel}_{\text{educativo}} + o$$

$$\text{nivel}_{\text{educativo}} = \beta_0 + \beta_1 \text{¿discriminado?} + l$$

Justificación de relaciones

Como se observa en el último diagrama DAG presentado, la variable **Discriminado** estaría afectando al resto de variables en el diagrama. Esto se debe, a que como venimos comentando en el Proyecto de Investigación, el hecho de sentirse discriminado estaría disminuyendo las oportunidades laborales de los individuos y, por consiguiente, la ocasión de lograr mejores condiciones laborales (plasmado por las variables: *Jornada de Trabajo*, *Tipo de Contrato* y *Trabajo Principal*). Además, el sentimiento de discriminación no permitiría optar a un trabajo digno de acuerdo con nuestra hipótesis (expuesto por las variables *Trabajo Principal* y *Salario*) como tampoco a una educación de calidad (representado por la variable *Nivel Educativo*).

La variable **Nivel Educativo** tendría un efecto causal tanto en el *Trabajo Principal* de un sujeto, como en si ese individuo cuenta o no con un trabajo y en el *Tipo de Contrato* que le es ofrecido, así como el *Salario* considerado. Esto se debe a la creencia de que, mayores niveles educativos, generarían mejores oportunidades laborales.

En cuanto a la variable **Trabajo Principal** causaría a *Jornada de Trabajo* y *Tipo de Contrato* ya que estas últimas variables son características implícitas que se presentan con la existencia de un empleo. Adicionalmente, se espera que los trabajos que requieren trabajadores más calificados reciban mayores salarios respecto a las ocupaciones que no requieren grandes habilidades. Es por esto por lo que también dibujamos una flecha que va de *Trabajo Principal* hasta *Salario*.

Continuando con **Jornada de Trabajo**, se esperaría que tan solo afecte a la variable *Salario*. Siendo así, jornadas de trabajo más largas (p.ej. jornada completa), deberían estar mejor recompensadas que aquellas que no requieren tanto tiempo p. ej., (jornada parcial).

La variable **Tipo de Contrato**, afecta únicamente al *Salario*. La razón detrás de esta afirmación se encuentra en que se aguardaría que contratos de carácter indefinidos sean mejor remunerados que los de plazo fijo debido a que el trabajador contaría con una función clave que debería ser cubierta dentro de un ambiente laboral. Por el contrario, aquellos empleos con plazos fijos son trabajos temporales, que se requieren tan sólo por un periodo de tiempo y que, por lo general, representan empleos en los que no se requieren altas habilidades. Un ejemplo de esto lo encontramos en los trabajadores de parques de atracciones, los cuales trabajan únicamente

en temporada vacacional (por lo común, verano), no requieren altas habilidades formativas ya que se dedican a cumplir con un trabajo operativo y su remuneración, por lo regular, no sobrepasa los mil dólares mensuales.

Por último, la variable **Primer Trabajo** afecta solamente al *Salario*. Entendemos que las personas que cuentan con un trabajo serán remuneradas con un salario, mientras que los desempleados, no recibirán retribución alguna.

En conclusión, esperamos que todas las variables mencionadas afecten al nivel de **Salario** recibido por el trabajador, desde los componentes educativos que recibe un sujeto hasta el *Tipo de Contrato* que se le es propuesto junto con sus características (de qué tipo de trabajo se trata, la jornada de trabajo que representa, etc.).

Mediadores y Colliders

La importancia de plasmar el diagrama DAG de la Figura 2, la encontramos en que controlar por colliders⁸ en una regresión, podría estar escondiendo el verdadero efecto de las variables consideradas en la ecuación. Del mismo modo, no controlar por un mediador⁹, también podría ocultar el efecto de las variables valoradas.

En nuestro caso específico, encontramos diversos *mediadores*, por ejemplo, los siguientes que causan a la variable dependiente (*Salario*): a) *Tipo de Contrato* es el mediador entre *Nivel Educativo, Discriminado, Trabajo Principal* con *Salario*; b) *Primer Trabajo* actúa como mediador entre *Nivel Educativo, Discriminado* con *Salario*; c) *Trabajo Principal* será un mediador entre *Discriminado, Nivel Educativo* con *Salario*; d) *Nivel Educativo* será el mediador entre *Discriminado* con *Salario*; e) *Jornada de Trabajo* se comportará como mediador entre *Discriminado, Trabajo Principal* con *Salario*.

Además, podemos observar una serie de *colliders*, así como *Jornada de Trabajo* y *Primer Trabajo* generan que *Salario* sea un colisionador. *Trabajo Principal* y *Discriminado* también provocarían que *Salario* actúe como un collider. Otro ejemplo lo encontramos en *Discriminado* y *Nivel Educativo*, que dan lugar a que *Primer Trabajo* sea un collider. Siguiendo esta lógica, encontramos los siguientes colisionadores: a) *Salario*; b) *Primer Trabajo*; c) *Tipo de Contrato*; d) *Trabajo Principal* y, e) *Jornada de Trabajo*.

⁸ Una variable es considerada un collider cuando está influenciada causalmente por dos o más variables. Presentamos un ejemplo de esto en el anexo.

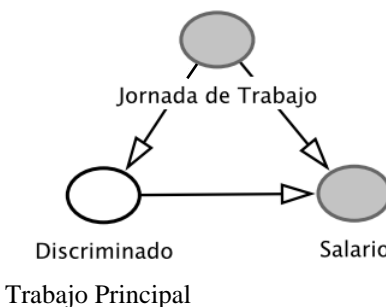
⁹ Una mediación tiene lugar cuando el efecto de una variable X sobre otra variable, Y, tiene lugar a través de una tercera variable a la que conocemos como mediador. Presentamos un ejemplo de esto en el anexo.

No obstante, como acabamos de analizar, los cuatro colliders mencionados también actúan como mediadores (excepto la variable dependiente, *Salario*). De esta manera, no podemos excluir de la regresión ninguna variable, ya que no incluir una variable en la regresión debido a que actúa como colisionador, es un error si este collider a su vez actúa como un mediador. Siendo así, no podemos no incluir variables relevantes en la regresión objeto de estudio, si actúan como colisionadores, pero también como mediadores.

Desglose del Segundo Diagrama DAG en Mediadores y Colliders (Fuente: Elaboración propia).

A continuación, expondremos algunos ejemplos de mediadores y colisionadores de acuerdo con el segundo diagrama DAG presentado. Este desglose que mostraremos a continuación se realizará con el objetivo de profundizar en la conceptualización de estos dos últimos términos mencionados.

- **Mediador 1 (Jornada de Trabajo).**



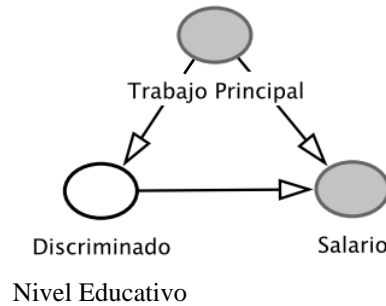
Como se observa, en el nodo situado abajo a la izquierda, se encuentran dos variables (*Discriminado* y *Trabajo Principal*). En todos los casos en los que, de ahora en adelante, nos encontremos con esta situación, significará que, en el contexto especificado, manteniendo los nodos *Salario* y *Jornada de Trabajo* constantes, existirán dos variables (*Discriminado* y *Trabajo Principal*) que podrían actuar indistintamente como nodos posibles para que *Jornada de Trabajo* actúe como mediador.

También es importante especificar que los nodos que se encuentran resaltados en blanco nos permiten ubicar de modo más directo si nuestra variable de interés, *Discriminado*, está siendo considerada en el diagrama. Es decir, la presencia de un nodo blanco es sinónimo de disposición de la variable *Discriminado*.

Por último, anotamos que, para conocer en detalle a qué hace referencia cada variable presentada en los nodos de los diferentes diagramas que se observan en la sección actual, *Desglose del Segundo Diagrama DAG en*

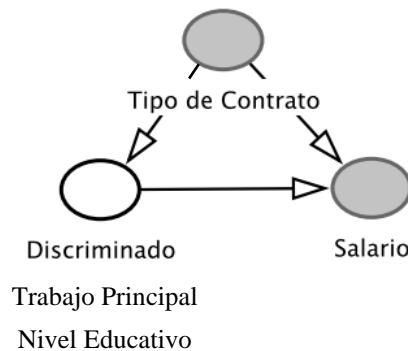
Mediadores y Colliders, pueden acudir a la página 36 del presente documento, Tabla 15 (*Descripción de las variables de las ecuaciones de regresión*), para obtener esta información.

- **Mediador 2 (Trabajo Principal).**



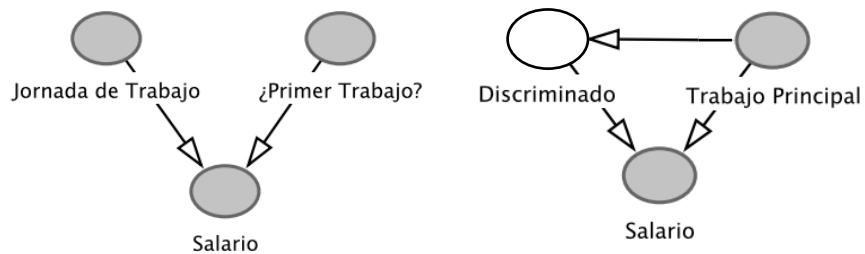
En el último caso expuesto, tanto *Discriminado* como *Nivel Educativo* actuarán como variables que pueden ser utilizadas indistintamente, manteniendo *Trabajo Principal* y *Salario* constantes en sus respectivos nodos, para que *Trabajo Principal* sea un mediador.

- **Mediador 3 (Tipo de contrato).**

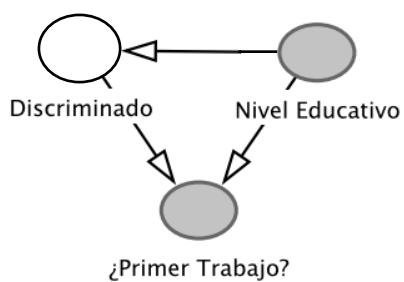


Discriminado, *Nivel Educativo* y *Trabajo Principal* actuarán como posibles variables a observar para que, manteniendo *Tipo de Contrato* y *Salario* constantes en sus respectivos nodos, *Tipo de Contrato* actúe como un mediador.

▪ **Collider 1 (Salario).**



▪ **Collider 2 (Primer Trabajo).**



▪ **Collider 3 (Tipo de Contrato).**

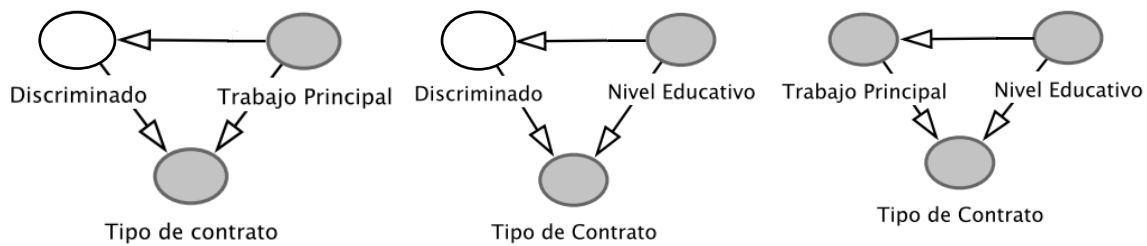
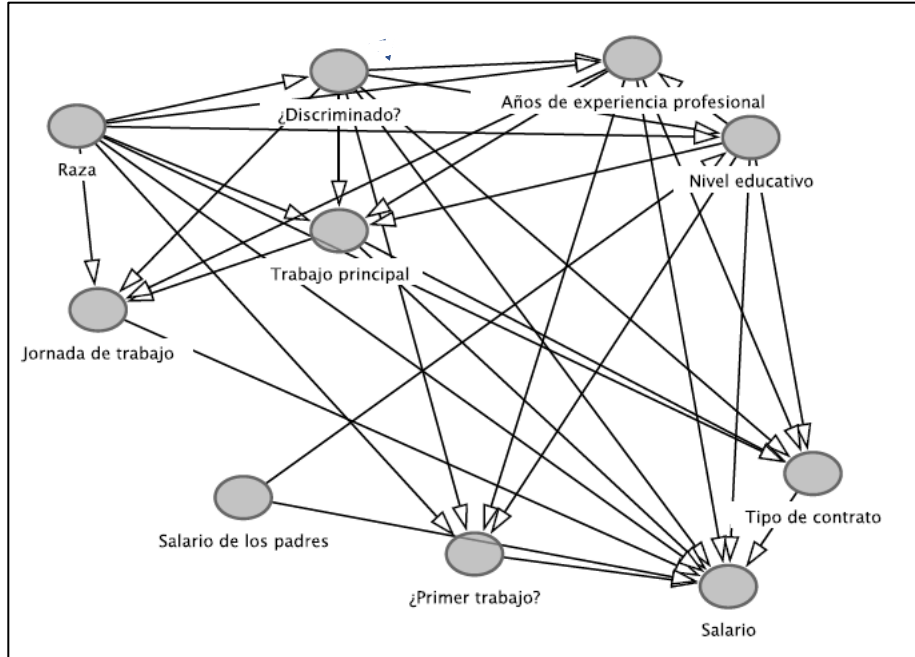


Diagrama DAG con las variables que hacen falta en la base de datos (Ver Figura 3).

Figura 3

Diagrama DAG con variables que hacen falta en la base de datos.



Nota. Diagrama causal DAG: Gráfico acíclico propuesto para el mecanismo causal entre el sentimiento de discriminación que sufren las personas con discapacidad intelectual y el salario recibido, teniendo en cuenta variables que pueden estar tanto incluidas como no en la base de datos objeto de estudio. Fuente: Elaboración propia.

Relaciones plasmadas en la Figura 3;

$$\begin{aligned} \text{salario} = & C_0 + C_1 \text{nivel}_{educativo} + C_2 \text{¿ Ha trabajado alguna vez?} + C_3 \text{tipo}_{decontrato} \\ & + C_4 \text{jornada}_{de trabajo} + C_5 \text{trabajo}_{principal} + C_6 \text{¿ discriminado?} + C_7 \text{Raza} \\ & + C_8 \text{Salario}_{padres} + C_9 \text{Experiencia}_{años} + \tilde{n} \end{aligned}$$

¿ Ha trabajado alguna vez?

$$= \rho_0 + \rho_1 \text{¿ discriminado?} + \rho_2 \text{nivel}_{educativo} + \rho_3 \text{Raza} + \rho_4 \text{Experiencia}_{años} + t$$

$$\begin{aligned} \text{tipo}_{decontrato} = & \gamma_0 + \gamma_1 \text{nivel}_{educativo} + \gamma_2 \text{¿ discriminado?} + \gamma_3 \text{trabajo}_{principal} + \gamma_4 \text{Raza} \\ & + \gamma_5 \text{Experiencia}_{años} + g \end{aligned}$$

$$\text{jornada}_{de trabajo} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{¿ discriminado?} + \alpha_2 \text{trabajo}_{principal} + \alpha_3 \text{Raza} + \alpha_4 \text{Experiencia}_{años} + i$$

$$\text{trabajo}_{principal} = \delta_0 + \delta_1 \text{¿ discriminado?} + \delta_2 \text{nivel}_{educativo} + \delta_3 \text{Raza} + \delta_4 \text{Experiencia}_{años} + u$$

$$\text{nivel_educativo} = \tau_0 + \tau_1 \chi \text{ discriminado?} + \tau_2 \text{Raza} + \tau_3 \text{Salario}_{\text{padres}} + \varepsilon$$

$$\chi \text{ discriminado?} = \forall_0 + \forall_1 \text{Raza} + m$$

$$\text{Experiencia}_{\text{años}} = \sigma_0 + \sigma_1 \chi \text{ discriminado?} + \sigma_2 \text{Raza} + \sigma_3 \text{nivel_educativo} + b$$

Regresiones Estadísticas como Aproximación a la Discriminación (Brecha Social)

A continuación, vamos a correr una serie de regresiones (basadas en la relación establecida en el diagrama DAG de la Figura 1 por una cuestión de capacidades técnicas ya que, las regresiones de los otros DAG no son vistas en los cursos de pregrado, pero de todos modos es interesante enunciarlas para futuros lectores y como ejercicio académico valioso) con el fin de profundizar en el concepto de discriminación laboral hacia personas con discapacidad intelectual. Si nos remitimos al anexo, podremos encontrar una colección de regresiones que numeramos del 2 al 6. Sin embargo, estas regresiones no nos servirán debido a que al especificar que la población son los discapacitados intelectuales, el número de observaciones disminuye automáticamente a cifras de un dígito. De este modo, no contamos con muestras lo suficientemente grandes para obtener estimaciones precisas en lo que respecta a los factores que nos aproximarían a cierto grado de discriminación (brecha social) laboral hacia personas en condición de discapacidad intelectual.

Del mismo modo, vemos que las regresiones que contemplan a la población en general, el número de observaciones cae de un total de 12,265 adultos a únicamente 547 a medida que añadimos controles. ¿Por qué ocurriría esto? Al correr los siguientes comandos en Stata; *tab Salario*, *tab Discriminación* y *tab Salario Discriminación*, obtenemos los siguientes datos; $N = 10,804$, $N = 1,665$ y $N = 549$ respectivamente. Esto nos estaría diciendo que tan sólo 549 sujetos pertenecientes a la población general estarían reportando ambas variables (salario y si se han sentido o no discriminados) de manera simultánea.

Tabla 15. Descripción de las variables de las ecuaciones de regresión.

y0101	Asalariados Sueldos y Salarios (Variable continua).
s11 ₈	¿Cree que ha sido tratado de esa manera (se ha sentido discriminado/a) por su condición de salud o por tener alguna discapacidad? (Variable binaria). Las posibles respuestas a esta pregunta son <i>Sí</i> o <i>No</i> .
e4	Nivel Educativo más alto alcanzado o actual (Variable multinomial). Este rubro cuenta con opciones de respuesta desde <i>Nunca asistió</i> o <i>Jardín Infantil/Sala Cuna</i> , hasta <i>Postgrado</i> .
o4	¿Ha trabajado alguna vez? (Variable binaria).

	Sí o No son las posibles respuestas a la variable o4.
o11	Tipo de Contrato (Variable binaria). La variable mencionada puede responderse mediante la elección <i>Plazo Indefinido</i> o bien, <i>Plazo Fijo</i> .
o12	Jornada de Trabajo (Variable multinomial). Las categorías incluidas en esta variable hacen referencia a una <i>Jornada Completa, Parcial o Prolongada</i> .
o9_b	¿Qué hace usted en su trabajo o negocio principal? (Variable continua).
s8 ₁	¿Tiene usted alguna de las siguientes condiciones permanentes y/o de largo duración? (Opción 1). (Variable multinomial, siendo la opción 4: <i>Dificultad mental o intelectual</i>).
s8 ₂	¿Tiene usted alguna de las siguientes condiciones permanentes y/o de largo duración? (Opción 2). (Variable multinomial, siendo la opción 4: <i>Dificultad mental o intelectual</i>).
s8 ₃	¿Tiene usted alguna de las siguientes condiciones permanentes y/o de largo duración? (Opción 3). (Variable multinomial, siendo la opción 4: <i>Dificultad mental o intelectual</i>).
ciuo88	Código Ocupación CIOU88 (dos dígitos). Esta variable cuenta con hasta 27 rubros, entre los que encontramos las ocupaciones agrupadas en segmentos como <i>Fuerzas Armadas o Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativos y Personal Directivo de la Administración Pública</i> .

Nota. La tabla hace referencia a la descripción de las variables contenidas en la base de datos ENDISC II utilizadas de modo frecuente en el presente Proyecto de Investigación. Fuente: Libro de Códigos ENDISC II.

La regresión que sí nos funcionará será la número 7 que cuenta con la variable *¿Ha trabajado alguna vez?* como variable dependiente, esto con el fin de contar con un factor laboral que no nos reduzca el número de observaciones de manera significativa para las personas con discapacidad intelectual como en el caso de las regresiones 2 a 6. Para esta regresión, generamos la variable binaria *Discapacitado_binaria* que es igual a 1 si el individuo cuenta con discapacidad intelectual e igual a 0 si no. De este modo, evitamos que nuestras regresiones únicamente puedan optar a un máximo de 172 observaciones que corresponde con el número de personas con discapacidad intelectual en la base de datos, ENDISC II.

De acuerdo con la regresión número 7, vamos a realizar la interpretación de la interacción entre la variable *Discriminación* junto con la variable que generamos *Discapacitado_binaria*, que es nuestra variable de interés. Para ello, vamos a interpretar los coeficientes obtenidos en la regresión de la quinta columna, que es la que incluye un mayor número de controles y debería darnos una estimación más precisa al tratar de evitar el sesgo por variable omitida.

Regresión 7

¿Ha trabajado alguna vez? como variable dependiente.

(1) (2) (3) (4) (5)

	¿Ha trabajado alguna vez?	¿Ha trabajado alguna vez?	¿Ha trabajado alguna vez?	¿Ha trabajado alguna vez?	¿Ha trabajado alguna vez?
No se ha sentido discriminado.	-0.067** (0.032)	-0.027 (0.033)	-0.035 (0.033)	-0.019 (0.033)	0.008 (0.058)
Persona con discapacidad intelectual.	3.059*** (0.654)	2.822*** (0.703)	2.824*** (0.703)	0.052 (0.079)	-0.074 (0.097)
Persona que no se ha sentido discriminada y es discapacitada intelectual.	-2.829** (1.114)	-2.464** (1.119)	-2.519** (1.119)	0.077 (0.125)	0.047 (0.176)
Educación Especial		0.387*** (0.114)	0.393*** (0.114)	0.394*** (0.112)	0.209 (0.143)
Primaria o Preparatoria		-0.140* (0.077)	-0.135* (0.077)	-0.143* (0.076)	-0.094 (0.105)
Educación Básica		-0.134* (0.072)	-0.130* (0.071)	-0.115 (0.071)	-0.207** (0.101)
Humanidades (Respecto a la variable: Nivel Educativo).		-0.190** (0.085)	-0.180** (0.085)	-0.175** (0.084)	-0.167 (0.127)
Educación Media		-0.161** (0.073)	-0.157** (0.073)	-0.128* (0.073)	-0.091 (0.128)
Técnico Comercial (Respecto a la variable: Nivel Educativo).		-0.223* (0.135)	-0.212 (0.135)	-0.215 (0.133)	-0.098 (0.187)
Educación Media Técnica Profesional (Respecto a la variable: Nivel Educativo).		-0.135 (0.091)	-0.132 (0.091)	-0.086 (0.091)	-0.438*** (0.162)
Técnico Nivel Superior (Respecto a la variable: Nivel Educativo).		-0.154** (0.087)	-0.149* (0.086)	-0.122 (0.086)	0.124 (0.230)
Profesional (Respecto a la variable: Nivel Educativo).		-0.084 (0.080)	-0.072 (0.080)	-0.062 (0.080)	-0.259 (0.189)
Postgrado		-0.312 (0.234)	-0.324 (0.234)	-0.287 (0.231)	
No Sabe (Su grado educativo).		-0.312 (0.394)	-0.324 (0.393)	-0.334 (0.389)	
Mujer			0.067** (0.031)	0.048 (0.031)	0.057 (0.061)
Sí, en otra época (Variable: ¿Disponible para Trabajar?).				0.181*** (0.044)	0.308** (0.125)
No (Variable: ¿Disponible para Trabajar?).				0.139*** (0.036)	0.132 (0.110)
No Hay (Variable: ¿Cuidador en Hogar?).					-0.136** (0.067)
Hijo/a, hijastro/a (Variable: Relación con Cuidador).					-0.016 (0.082)
Yerno, nuera (Variable: Relación con Cuidador).					0.244 (0.290)
Nieto/a (Variable: Relación con Cuidador).					-0.084 (0.130)
Hermano/a, cuñado/a (Variable: Relación con Cuidador).					0.218* (0.120)
Padres/suegros (Variable: Relación con Cuidador).					0.278** (0.108)
Abuelo/a (Variable: Relación con Cuidador).					0.577* (0.297)

Otro pariente (Variable: Relación con Cuidador).					0.006 (0.150)
Vecino/a (Variable: Relación con Cuidador).					0.061 (0.177)
Amigo/a (Variable: Relación con Cuidador).					-0.155 (0.174)
Servicio Doméstico (Variable: Relación con Cuidador).					0.113 (0.267)
Otra (Variable: Relación con Cuidador).					-0.223 (0.287)
Constante	1.243*** (0.027)	1.339*** (0.069)	1.292*** (0.072)	1.169*** (0.078)	1.189*** (0.159)
Observaciones	743	743	743	743	221

Errores estándar en paréntesis.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Nota. Las columnas correspondientes a la regresión 7 hacen referencia a un total de cinco regresiones que cuentan con la variable; *¿Ha trabajado alguna vez?* como variable dependiente y que, a medida que nos desplazamos hacia la derecha, se agregan controles para lograr una mayor precisión en las estimaciones. La finalidad de estas regresiones se basa en lograr una aproximación acerca de la cuestión de discriminación hacia personas que padecen discapacidad intelectual. Fuente: Elaboración propia.

A continuación, es conveniente explicar qué significan las columnas en nuestra regresión número 7. Las cinco regresiones presentadas, correspondientes a las cinco columnas mostradas, conciernen al modelo de probabilidad lineal. A medida que pasamos de una regresión a la siguiente (p. ej., de la 1 a la 2 o de la 2 a la 3), agregamos variables con el objetivo de añadir mayor precisión a nuestras estimaciones que tratan de realizar una aproximación a la discriminación potencial (brecha social) experimentada por las personas con discapacidad intelectual respecto a la población general.

De este modo, atendiendo a la regresión MC05 (quinta columna) de la regresión 7, observamos que;

- En promedio, el hecho de no sentirse discriminado contando con discapacidad intelectual, incrementa la probabilidad de haber tenido algún trabajo en el pasado en 0.04709 o 4.7 puntos porcentuales, controlando por las demás variables. No obstante, esta estimación es no significativa.
- Vemos que, entre las regresiones 1 a 3 (primera, segunda y tercera columna), este mismo coeficiente se convierte negativo y significativo al 5%. Esto implicaría que, en promedio, los discapacitados intelectuales que no se sienten discriminados, cuentan con una probabilidad menor de haber tenido algún trabajo en el pasado, controlando por las demás variables.
- Además, observamos cómo al introducir el rol del cuidador en la regresión nombrada MC05, puede perderse la significancia. Esto puede encontrar una explicación en que el papel del cuidador es

fundamental a la hora de potenciar la integración social del individuo con discapacidad. Así, la presencia de una figura/apoyo que impulse la adaptación del sujeto en condición de discapacidad intelectual a la sociedad, generaría que no existan grandes diferencias en el sentimiento discriminatorio identificado por esta minoría a través de la oportunidad o no de un trabajo.

Adicionalmente, algo que nos llama la atención en referencia a la regresión 7, es que, pese a que anotábamos anteriormente que adquirir más educación mejora las perspectivas laborales, todos los retornos a más educación son negativos. ¿Por qué? ¿Cuál es el control? ¿Cómo se explica esto? Una explicación a esta situación puede encontrarse en la omisión de variables relevantes a la hora de esclarecer la significancia estadística de la variable: *Nivel Educativo* sobre la experiencia laboral. De este modo, esta ecuación se podría beneficiar de incluir *edad* y *edad*² en la regresión enunciada debido a que, este procedimiento podría colaborar con la significancia estadística y signo de muchas variables.

Regresión 8

¿Ha trabajado alguna vez? como variable dependiente (incluyendo edad y edad² en la regresión).

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	¿Ha trabajado alguna vez?	¿Ha trabajado alguna vez?	¿Ha trabajado alguna vez?	¿Ha trabajado alguna vez?	¿Ha trabajado alguna vez?	¿Ha trabajado alguna vez?
No se ha sentido discriminado.	-0.067** (0.032)	-0.027 (0.033)	-0.035 (0.033)	-0.019 (0.033)	0.008 (0.058)	0.026 (0.058)
Persona con discapacidad intelectual.	3.059*** (0.654)	2.822*** (0.703)	2.824*** (0.703)	0.052 (0.079)	-0.074 (0.097)	0.000 (.)
Persona que no se ha sentido discriminada y es discapacitada intelectual.	-2.829** (1.114)	-2.464** (1.119)	-2.519** (1.119)	0.077 (0.125)	0.047 (0.176)	0.000 (.)
Educación Especial		0.387*** (0.114)	0.393*** (0.114)	0.394*** (0.112)	0.209 (0.143)	0.126 (0.148)
Primaria o Preparatoria		-0.140* (0.077)	-0.135* (0.077)	-0.143* (0.076)	-0.094 (0.105)	-0.054 (0.106)
Educación Básica		-0.131* (0.071)	-0.128* (0.071)	-0.114 (0.071)	-0.207** (0.101)	-0.262** (0.104)
Humanidades (Respecto a la variable: Nivel Educativo).		-0.190** (0.085)	-0.180** (0.085)	-0.175** (0.084)	-0.167 (0.127)	-0.121 (0.128)
Educación Media		-0.161** (0.073)	-0.157** (0.073)	-0.128* (0.073)	-0.091 (0.128)	-0.148 (0.131)
Técnico Comercial (Respecto a la variable: Nivel Educativo).		-0.223* (0.135)	-0.212 (0.135)	-0.215 (0.133)	-0.098 (0.187)	-0.079 (0.186)

Educación Media Técnica Profesional (Respecto a la variable: Nivel Educativo).	-0.135 (0.091)	-0.132 (0.091)	-0.086 (0.091)	-0.438*** (0.162)	-0.523*** (0.166)
Técnico Nivel Superior (Respecto a la variable: Nivel Educativo).	-0.154** (0.087)	-0.149* (0.086)	-0.122 (0.086)	0.124 (0.230)	0.118 (0.229)
Profesional	-0.084 (0.080)	-0.072 (0.080)	-0.062 (0.080)	-0.259 (0.189)	-0.295 (0.191)
Postgrado	-0.312 (0.234)	-0.324 (0.234)	-0.287 (0.231)		
No Sabe (Su grado educativo).	-0.312 (0.394)	-0.324 (0.393)	-0.334 (0.389)		
Mujer		0.067** (0.031)	0.048 (0.031)	0.055 (0.061)	0.055 (0.060)
Sí, en otra época (Variable: ¿Disponible para Trabajar?).			0.181*** (0.044)	0.308** (0.125)	0.330*** (0.125)
No (Variable: ¿Disponible para Trabajar?).			0.139*** (0.036)	0.132 (0.110)	0.172 (0.111)
No Hay (Variable: ¿Cuidador en Hogar?).				-0.136** (0.067)	-0.127* (0.067)
Hijo/a, hijastro/a (Variable: Relación con Cuidador).				-0.016 (0.082)	-0.011 (0.082)
Yerno, nuera (Variable: Relación con Cuidador).				0.244 (0.289)	0.327 (0.291)
Nieto/a (Variable: Relación con Cuidador).				-0.084 (0.130)	-0.031 (0.133)
Hermano/a, cuñado/a (Variable: Relación con Cuidador).				0.218* (0.120)	0.200* (0.119)
Padres/suegros (Variable: Relación con Cuidador).				0.278** (0.108)	0.179 (0.128)
Abuelo/a (Variable: Relación con Cuidador).				0.577* (0.297)	0.462 (0.315)
Otro pariente (Variable: Relación con Cuidador).				0.006 (0.150)	0.019 (0.152)
Vecino/a (Variable: Relación con Cuidador).				0.061 (0.177)	0.061 (0.176)
Amigo/a (Variable: Relación con Cuidador).				-0.155 (0.174)	-0.143 (0.173)
Servicio Doméstico (Variable: Relación con Cuidador).				0.113 (0.267)	0.192 (0.268)
Otra (Variable: Relación con Cuidador).				-0.223 (0.287)	-0.287 (0.292)
Edad					-0.002 (0.009)
Edad ²					-0.000 (0.000)
Constante	1.243*** (0.027)	1.339*** (0.069)	1.292*** (0.072)	1.165*** (0.078)	1.189*** (0.159)
					1.412*** (0.320)

Observaciones	743	743	743	743	221	221
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Errores estándar en paréntesis

* p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Nota Las columnas correspondientes a la regresión 8 hacen referencia a un total de seis regresiones que cuentan con la variable; *¿Ha trabajado alguna vez?* como variable dependiente y que, a medida que nos desplazamos hacia la derecha, se agregan controles para lograr una mayor precisión en las estimaciones. La diferencia de la regresión 7 respecto a la 8, es que esta última agrega las variables *edad* y *edad*² como regresores, esto con el fin de lograr estimaciones más exactas en cuanto al efecto de la variable *Nivel Educativo* en la experiencia laboral (estimaciones negativas en la regresión 7). Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la regresión número 8, aún obtenemos coeficientes negativos y estadísticamente significativos para la variable *Nivel Educativo*. Este resultado podría estar indicando que, sin importar si hablamos de población discapacitada o no, cuanto mayor sea el nivel educativo de un individuo, menor debe ser la probabilidad de haber trabajado antes ya que, el sujeto objeto de estudio estaría destinando una mayor proporción de su tiempo a estudiar, tiempo que no podría utilizar en ganar experiencia laboral. Podríamos decir que no trabajar es el costo de oportunidad de ganar un mayor grado formativo.

VI. CONCLUSIONES

Resultados

De acuerdo con el análisis hasta ahora presentado, el concepto de exclusión social plantearía tres niveles:

- 1) Impedimento o dificultad para ingresar a un sistema social (p.ej., al sistema educativo).

Este concepto de inclusión de alguna manera es un tecnicismo, porque le subyace más bien un concepto que es el de equidad. Y el concepto de equidad está ligado o tiene como soporte el concepto de justicia social. Y allí, es importante tener en cuenta que las poblaciones en condición de vulnerabilidad reclaman justicia social en términos de oportunidades y condiciones favorables para los procesos de participación.

- 2) Dificultad para acceder a servicios y/o derechos fundamentales.
- 3) Dificultad para mantenerse dentro de un sistema.

Pero ¿por qué se dificulta la inclusión social de las personas con discapacidad? Algunos determinantes son los siguientes;

- La normalidad como referente social.
- Modelos de desarrollo que son selectivos, centrados en la producción de capital y dejan por fuera a las personas que no están en condiciones de igualdad y oportunidades en los procesos de participación.
- Asistencialismo¹⁰; la representación social de la discapacidad (Moscovici y Jodelet (1993) que plantearon esta teoría, pues encontramos las dificultades que hay allí, todavía en términos sociales).

En cuanto a la capacidad jurídica universal previamente abordada desde el punto de vista de Katherine Tamayo Vallejo, Abogada Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, Perú se ubica en la vanguardia en términos cronológicos de la ley que dio paso y que facilitó la posibilidad jurídica universal a todas las personas con discapacidad que residían en la región mencionada. Esto significa que, así como cualquier otra persona, las personas con discapacidad intelectual pueden firmar contratos, abrir cuentas bancarias, comprar bienes, asociarse y representar políticamente... En definitiva, pueden hacer cualquier tipo de acto jurídico que involucre las partes implicadas en dicho acto legal (Collazos, 2021).

Más allá de la importancia de la disquisición filosófica sobre cómo una persona con discapacidad intelectual va a tomar decisiones, lo importante es que la discapacidad se asume en este nuevo modelo de salud mental social como una característica más que se le añade a la diversidad situada de esa persona. Es decir, no es una condición, por lo contrario, es una singularidad más de la que una persona con o sin discapacidad podría tener.

Entonces, lo que se está normando aquí son derechos humanos. No se apela únicamente a reglamentar la capacidad jurídica como un modo de aplicación de derecho, sino de enriquecimiento de vida digna. Un estudio realizado por la Pontificia Universidad Católica junto con la ONG "Sociedad y Discapacidad" para ver cómo podría reglamentarse la ley de capacidad jurídica universal, ha concluido que ya existe una red de apoyos informal. Es decir, en Perú, muchas de las personas con discapacidad han logrado pensar las barreras y los obstáculos y tener como grandes apoyos a sus familias. Entonces, ya se cuenta con vínculos muy significativos que hace que esta red simplemente necesita ser institucionalizada, formalizada y reconocida por el Estado.

En términos de los niveles de escolaridad, podemos decir que todavía están muy por debajo de los índices de estudio de alcanzar niveles educativos equiparables entre la población con y sin discapacidad. A nivel

¹⁰ Actitud política orientada a resolver problemas sociales a partir de la asistencia externa en lugar de generar soluciones estructurales (Oxford, 2021).

salarial también se ubican dentro de muy bajos recursos y esto hace que la brecha lleve a un círculo de pobreza y discapacidad. De hecho, la ONU identifica tres ítems importantes que caracterizarían este círculo;

- El 75% de las personas con discapacidad no reciben educación después de los 20 años.
- El desempleo entre las personas con discapacidad es al menos 5 veces mayor respecto a los no discapacitados.
- Tener acceso a un trabajo digno permite acceder a otros derechos fundamentales como son derecho a la vivienda, salud, educación, trato igualitario y **no discriminación**.

De esta manera, encontramos en el acceso al trabajo digno una medida a la no discriminación, lo cual no tiene lugar entre las personas discapacitadas intelectualmente de acuerdo con nuestra sección de estadísticas descriptivas, lo que nos permitiría establecer la existencia de discriminación laboral (o al menos una brecha social) hacia las personas que padecen esta condición dado por el factor/variable *Oficio*.

Adicional a un enriquecimiento de la vida digna de las personas que padecen discapacidad intelectual, la inclusión laboral potenciará determinadas externalidades positivas. Así, podría ayudar a que se mejore un índice del PIB negativo al favorecer la ocupación y darles empleo formal a las personas con discapacidad. Ayuda a dinamizar la economía, asimismo, para las empresas, la inclusión laboral ayuda en su productividad, en generar imagen corporativa, trae unos beneficios económicos, pero, sobre todo, sus equipos de trabajo se vuelven más innovadores al tener una fuerza laboral con pensamientos/proyecciones variadas.

En suma, en la cuestión de discapacidad intelectual, es complicado realizar mediciones precisas respecto a discriminación como venimos diciendo, ya que se trata de una variable cualitativa subjetiva. Mediante el uso de la econometría, uno se queda justamente restringido a la base de datos y muchas veces la discusión se queda en qué cosas de la encuesta diferentes se logran encontrar para poder medir discriminación o, al menos, la existencia de una brecha social. Se queda en ver diferentes salarios, tasas de empleabilidad, sectores económicos y básicamente determinar qué factores explicativos dan lugar a esta situación. Si siguiésemos este camino para cuantificar discriminación hacia personas con discapacidad intelectual, es claro que las estadísticas descriptivas estarían alzando una señal de alerta que prueba la existencia de discriminación laboral dirigida a esta minoría, lo que generaría una brecha social entre no discapacitados y discapacitados intelectuales.

Políticas Públicas

▪ Metodología RECA

En última instancia, vamos a plantear una serie de soluciones ante una potencial discriminación hacia las personas en condición de discapacidad intelectual, como abordábamos a lo largo de la redacción. Para esto, vamos a generar una primera solución que se basa en seguir el procedimiento RECA, metodología para ayudar a personas que tengan alguna discapacidad significativa a acceder a un empleo en el mercado laboral.

Siendo así, ¿cómo logra RECA que personas con discapacidad accedan a empleo? Es a través de la Agencia de Empleo de Compensar;

- 1) Se visita una empresa dónde se realiza una presentación del programa de accesibilidad al empleo.
- 2) Revisión de las condiciones de la vacante para ver qué tipo de persona recomendar.
- 3) Inducción organizacional y operativa. Capacitación y sensibilización.
- 4) Seguimiento proceso inclusión laboral para lograr que la persona se adapte a su entorno laboral.

▪ Nudges

Por otro lado, encontramos una segunda posible solución de cara a reducir la posible discriminación hacia personas en condición de discriminación intelectual y así potenciar el crecimiento económico de los países a través de una mayor empleabilidad y oportunidades laborales de personas en condición de discapacidad, al menos en términos teóricos y de acuerdo con el reconocido economista anteriormente enunciado, Paul M. Romer. Esta solución se basa en la implementación de nudges¹¹ o empujones (Ver Nudge 1 y 2).

Así, se pretende fortalecer la noción de que la discapacidad intelectual tan solo es una condición más del ser humano, como ser calvo, delgado, alto, ciego o moreno. Contar con alguna(s) de estas condiciones no te posiciona mejor o peor ante una oportunidad laboral, sin embargo, los prejuicios discriminatorios hacia las minorías por parte de las sociedades, sí.

▪ Nudges propuestos:

¹¹ Empujoncito es un concepto en ciencias del comportamiento, teoría política y economía del comportamiento que propone el refuerzo positivo y las sugerencias indirectas como formas de influir en el comportamiento y la toma de decisiones de grupos o individuos (Economipedia, 2021).

Figura 4. Nudge 1.



Nota. La Figura 4 muestra un empujón visual con el objetivo de eliminar los prejuicios de la sociedad frente a las personas que padecen discapacidad. Fuente: Ilustraciones Pinterest con textos propios de la autora.

Figura 5. Nudge 2.



Nota. La Figura 5 muestra un empujón visual con el objetivo de eliminar los prejuicios de la sociedad frente a las personas que cuentan con características que no terminan de ser aceptadas alrededor del mundo (p. ej., ser calvo, negro, discapacitado, gordo o muy flaco). Fuente: Ilustraciones Pinterest con texto propio de la autora.

VII. REFERENCIAS

- Acosta Aristizábal, V. R., & Tamayo Vallejo, M. K. (2021). *¿Afecta la discapacidad intelectual la capacidad legal del trabajador en el contrato de trabajo?* Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá Distrito Capital.
- Diana Lorena Rojas Blanco & Carlos Eduardo Barbosa Ariza. (2017). *Normas y políticas públicas dirigidas al empleo de las personas en situación de discapacidad (España y Colombia)*. Universidad La Gran Colombia, Bogotá Distrito Capital.
- Díaz Monsalve, M.A., (2018). *Un vistazo a la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia, un tema de Responsabilidad Social Empresarial*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Gacheta Cundinamarca.
- Errandonea Althausen, M. (2016). *Participación de personas en situación de discapacidad en el sistema de educación superior chileno*. Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Fundación Adecco (2019). *Más de la mitad (51,7%) de los jóvenes con discapacidad en paro no ha trabajado nunca y busca su primer empleo en un mercado en crisis*. Madrid, España.
- Medina-Gómez, B., & Pérez de Albéniz- Garrote, M. G. (2016). *Empleo, conducta adaptativa y discapacidad intelectual*. International Journal of Developmental and Educational Psychology (Revista INFAD de psicología, 1(1), 225). Universidad de Burgos, España.
- Meg Grigal, Debra Hart, & Alberto Migliore. (2011). *Comparing the Transition Planning, Postsecondary Education, and Employment Outcomes of Students with Intellectual and Other Disabilities*. Universidad de Massachusetts, Boston.
- Michael Romer, Paul. (1983). *Tesis doctoral; Teoría del crecimiento endógeno*. Universidad de Chicago, EE. UU.
- Michelle Bachelet, (2018). *Derechos humanos de las personas con discapacidad*. Organización de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- MINSALUD, (2017). *Sala Situacional de las Personas con Discapacidad (PCD)*. Oficina de Promoción Social del Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia.

Núñez García-Sauco, A., (2004). *Evolución del concepto social de discapacidad intelectual*. Revista Cubana de Salud Pública. Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana, Cuba.

Pearl, J. (2016). *Causal Inference in Statistics*. Computer Science and Statistics, University of California. Los Ángeles, USA.

Plena Inclusión (2018). *Discapacidad Intelectual*. Organización Plena Inclusión por la Discapacidad Intelectual. Madrid, España.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), (2015). *Algunos datos sobre las personas con discapacidad*. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales.

Rodríguez Cabrero, G., Montserrat Codorniu, J. and Marbán Gallego, V., (2015). *Los beneficios de la inclusión social de las personas con discapacidad*. Fundación ONCE, España.

Sector de Recursos Humanos de la Fundación Adecco, (2012). *II Estudio empleo y colectivos desfavorecidos*. Fundación Adecco, región de América Latina.

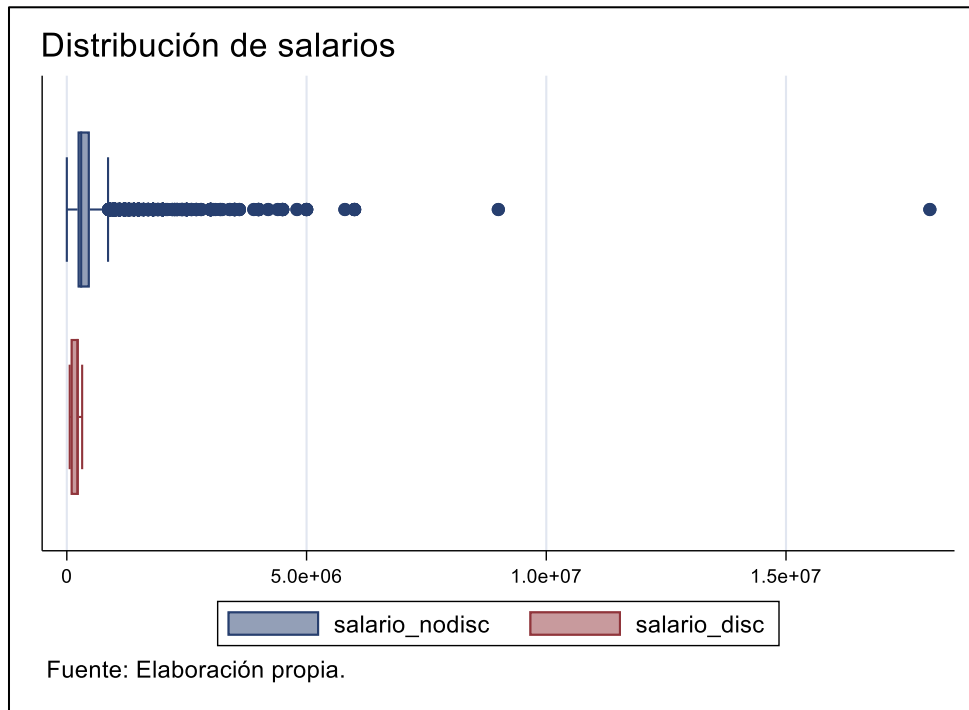
Solís Alfaro, M. J., & Camacho Vásquez, M. (2019). *Inserción Laboral de personas con Diversidad Funcional Cognitiva*. Revista académica WIMBLU, 14(1), 55-79. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

Strother Phelps E. (1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. The American Economic Review, Vol. 62, No. 4 (Sep. 1972), 659-661. Columbia University, United States.

Urra Wachtendorff, F. (2011). *Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago de Chile.

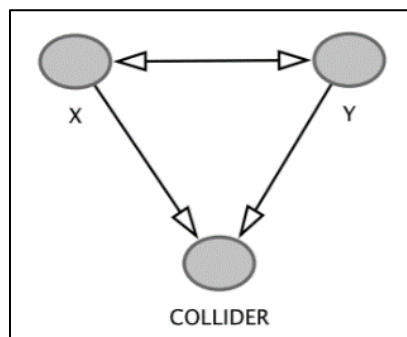
VIII. ANEXO

GRÁFICA 1. Distribución de salarios de personas con discapacidad intelectual vs. sin discapacidad.



Nota. Se muestra un gráfico *Box Plot* con el objetivo de observar de modo directo la diferencia en la distribución de salarios entre personas no discapacitadas (representación azul) frente a las personas con discapacidad intelectual (representación roja). Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Representación de un collider.

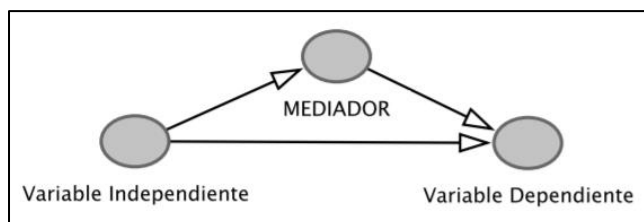


Nota. Representación gráfica de un colisionador (collider). Fuente: Elaboración propia.

En el ejemplo expuesto, observamos una relación no causal entre las variables X y Y respaldado por la existencia del colisionador de acuerdo con la teoría del análisis de regresión. Esto se debe a que la presencia del collider causará un sesgo al tratar de estimar la asociación causal entre X y Y, potencialmente incluyendo

asociaciones donde no existen. De este modo, los colliders serían un obstáculo en el intento de probar teorías causales.

Figura 2. Representación de un mediador.



Nota. Representación gráfica de un mediador. Fuente: Elaboración propia.

Regresión 1

Salario como variable dependiente (Regresiones con y sin la variable: Discriminación).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)				
Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario
Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario
Educación especial (Variable: Nivel Educativo)												
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-26296.503	-50482.592	-53757.631	-64496.964	-55061.051	-35064.982	0.000
0.000	0.000	0.000	0.000	-78731.590	-144091.543	-139269.751	-175219.889	-89420.087				
(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(129751.801)	(128027.600)	(119523.518)	(118324.460)	(117595.884)	(217197.110)	(.)
(.)	(.)	(.)	(.)	(308751.646)	(302763.582)	(288402.100)	(287754.705)	(284897.374)				
Educación básica (Variable: Nivel Educativo)												
71000.000	71000.000	147000.000	147000.000	147000.000	147000.000	27963.328	34550.862	22223.526	20536.221	24767.917	-18344.943	-5000.000
-5000.000	-5000.000	-5000.000	-5000.000	14767.823	25671.287	8818.533	-7954.367	1842.651				
(83892.788)	(90188.691)	(.)	(.)	(.)	(.)	(57601.659)	(56834.078)	(53068.622)	(52547.993)	(52225.260)	(158017.591)	(.)
(20000.000)	(.)	(.)	(.)	(.)	(168770.381)	(165348.408)	(157323.093)	(157289.356)	(155270.667)			
Educación media (Variable: Nivel Educativo)												
-69000.000	-44000.000	177000.000	177000.000	177000.000	-113000.000	98773.164*	109705.838*	63589.346	61188.472	58562.527	-7576.211	155000.000*
-165000.000	-165000.000	-165000.000	-165000.000	81382.929	95162.701	61979.055	43538.687	46595.837				
(76583.287)	(90188.691)	(.)	(.)	(.)	(.)	(57159.799)	(56400.415)	(52868.108)	(52345.306)	(52022.449)	(159597.087)	(17320.508)
(.)	(.)	(.)	(.)	(167612.566)	(164223.472)	(156932.367)	(156792.430)	(154761.347)				
Mujer (Variable: Sexo)												
	-75000.000	-270000.000	-270000.000	-270000.000			-139460.108***	-135632.897***	-118593.409***	-116905.284***	-46014.698	
	20000.000	20000.000	20000.000	20000.000			-150982.232***	-152921.122***	-142214.402***	-148095.729***		
	(110458.136)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(8120.714)	(8446.717)	(8438.996)	(8389.168)	(44595.166)	
	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(31133.044)	(34327.048)	(34698.603)	(34282.758)		
Trabajadores de oficina (Variable: Oficio)												
		0.000	0.000	0.000	0.000			-242880.725***	-222930.658***	-219427.360***	-495243.896***	
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		-668057.466*	-649017.307*	-632438.847*			
	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(348513.861)	(347112.872)	(55464.632)	(54916.567)	(54578.036)	(124715.416)
	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)		(342638.962)				
Agricultores (Variable: Oficio)												
		342000.000	342000.000	342000.000				-300536.653***	-285172.483***	-267709.680***	-529684.607***	
		0.000	0.000	0.000				-742784.811**	-729859.788**	-712540.459**		
		(.)	(.)	(.)	(.)	(.)		(351187.933)	(349769.476)	(345263.368)	(56219.192)	(129369.886)
		(.)	(.)	(.)	(.)	(.)						
Operadores de instalaciones (Variable: Oficio)												
		190000.000	190000.000	190000.000	190000.000			-186768.427***	-176198.361***	-173443.250***	-460088.696***	
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000			-623163.646*	-597318.049*	-577256.092*		
	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)		(348376.196)	(347323.967)	(55158.364)	(54817.921)	(120104.395)
	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)				(342859.875)		
Trabajadores no calificados (Variable: Oficio)												
		290000.000	290000.000	290000.000	0.000			-280979.420**	-245273.697***	-233571.606***	-467689.633***	
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000			-704568.123**	-675757.898*	-645256.032*		
	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)		(348231.495)	(346874.483)	(54923.863)	(54593.957)	(119241.715)
	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)				(342468.330)		
Jornada parcial (Variable: Jornada Laboral)												

	-745575.197**	-725093.563**						-240468.788***	-224656.936***	-200994.278***	-471104.640***		
	(348006.468)	(346575.975)						(55531.777)	(54984.536)	(54682.476)	(116807.845)		
								(342260.236)					
Jornada prolongada (Variable: Jornada Laboral)													
									28638.988	33694.810*	141207.840		
									(20506.175)	(20385.981)	(135337.698)		
									(74451.511)	(73488.575)			
Otra (Respecto a la variable: Jornada Laboral)													
									27330.176	38402.321*	-116254.202		
									(21047.298)	(20956.280)	(114419.196)		
									(77649.159)	(76646.216)			
No (Respecto a la variable: Discriminación)													
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-44421.023	-32003.373	-58341.301	-53720.553	-47167.769			
	()	()	()	()	()	(48201.509)	(47289.188)	(45163.959)	(45063.8)	(44512.115)			
Constante													
199000.000**	199000.000*	-117000.000	-117000.000	-117000.000	173000.000	211527.272***	257168.762***	527128.878***	521001.695***	540262.066***	735853.803***	225000.000***	
225000.000	225000.000	225000.000	225000.000	235652.614	288594.917*	1033787.520***	1044249.285***	1051830.967***					
(59321.159)	(63773.035)	()	()	()	()	(56732.329)	(56038.115)	(75769.064)	(75062.201)	(74617.349)	(191900.452)	(14142.135)	
()	()	()	()	(167232.347)	(164189.743)	(380030.648)	(378449.528)	(373547.382)					
Observaciones													
7	7	7	7	7	4	10756	10756	10756	10756	10756	144	4	
4	4	4	4	547	547	547	547	547					

Errores estándar en paréntesis

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

Nota. Esta regresión trata de realizar una aproximación al efecto tanto de padecer discapacidad intelectual como no sobre variables laborales, sin la variable *Discriminación* como regresor en un momento inicial y, posteriormente, incluyéndola. Esto con el fin de aproximarnos al concepto de discriminación de acuerdo con los encuestados; ¿Qué habrán entendido con este término? Las columnas correspondientes a la regresión 1 hacen referencia a un total de 22 regresiones que cuentan con la variable; *Salario* como variable dependiente. Las regresiones entre la 1 y 11, hacen referencia a una muestra de la población que padece discapacidad intelectual, mientras que de la 12 a la 22 se refiere a personas sin discapacidad. Además, a medida que nos desplazamos hacia la derecha, se agregan controles para lograr una mayor precisión en las estimaciones. Fuente: Elaboración propia.

Efecto Marginal 1.

Cálculo del efecto marginal de la variable *Discriminación* para las personas discapacitadas intelectualmente.

(nota: opción continua implícita porque se especificó un factor con un solo nivel en la opción dydx())

Efectos marginales condicionales Número de observaciones = 4
 Modelo VCE: OLS

Expresión: **Predicción lineal, predecir()**

dy/dx w.r.t: **2.Discriminación**

- a: Educación Especial: .25 (media)
- Educación Básica: .25 (media)
- Educación Media: .5 (media)
- Hombre: .75 (media)
- Mujer: .25 (media)
- Empleados de Oficina: .25 (media)
- Trabajadores de Servicios: .25 (media)
- Oficiales: .25 (media)
- Operadores de Instalaciones: .25 (media)
- Discriminación: 2
- Jornada Completa (Variable: Jornada Laboral): .5 (media)
- Jornada Parcial (Variable: Jornada Laboral): .5 (media)
- Plazo Indefinido (Variable: Tipo de Contrato): .5 (media)
- Plazo Fijo (Variable: Tipo de Contrato): .5 (media)

	Método-Delta dy/dx Error Estándar z P>z [Intervalo de confianza al 95%]
Discriminación	
No	. (not estimable)

Nota. Cálculo del efecto marginal de la variable *Discriminación* sobre diversas variables laborales para las personas discapacitadas intelectualmente. Fuente: Elaboración propia.

Efecto Marginal 2.

Cálculo del efecto marginal de la variable *Discriminación* para las personas no discapacitadas intelectualmente.

(nota: opción continua implícita porque se especificó un factor con un solo nivel en la opción `dydx()`)

Efectos marginales condicionales Número de observaciones = 549

Modelo VCE: OLS

Expresión: **Predicción lineal, predecir()**

dy/dx w.r.t: **2.Discriminación 96.Discriminación**

- a: Nunca Asistió: .01 (media)
- Jardín Infantil: .00 (media)
- Educación Especial: .00 (media)
- Primaria: .01 (media)
- Educación Básica: .20 (media)
- Humanidades: .01 (media)
- Educación Media: .33 (media)
- Técnica Comercial: .13 (media)
- Profesional: .11 (media)
- Técnico Nivel Superior: .15 (media)
- Hombre: .01 (media)
- Mujer: .47 (media)
- Fuerzas Armadas: .52 (media)
- Miembros del Poder Ejecutivo: .00 (media)
- Científicos: .00 (media)
- Técnicos Profesionales: .11 (media)
- Empleados de Oficina: .12 (media)
- Trabajadores de Servicios: .09 (media)
- Agricultores: .13 (media)
- Oficiales: .06 (media)
- Operadores de Instalaciones: .12 (media)
- Trabajadores No Calificados: .08 (media)
- Sí se ha sentido discriminado: .24 (media)
- No se ha sentido discriminado: .12 (media)
- Sin Dato respecto a sentimiento de discriminación: .87 (media)
- Jornada Completa (Variable: Jornada Laboral): .00 (media)
- Jornada Parcial (Variable: Jornada Laboral): .74 (media)
- Jornada Prologada (Variable: Jornada Laboral): .16 (media)
- Otra (Respecto a Jornada Laboral): .04 (media)
- Sin Dato (Respecto a Jornada Laboral): .03 (media)
- Plazo Indefinido (Variable: Tipo de Contrato): .65 (media)
- Plazo Fijo (Variable: Tipo de Contrato): .34 (media)
- Sin Dato (Variable: Tipo de Contrato): .00 (media)

	Método-Delta.				
	dy/dx	Error estándar	z	P>z	[Intervalo de Confianza al 95%]
Discriminación					
No	-47167.77	44512.12	-1.06	0.290	-134613.1 40277.51
Sin Dato	-146083.4	342369.8	-0.43	0.670	-818678.3 526511.4

Nota. Cálculo del efecto marginal de la variable *Discriminación* sobre diversas variables laborales para las personas no discapacitadas intelectualmente. Fuente: Elaboración propia.

Regresión 2*Salario como variable dependiente.*

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario
No se ha sentido discriminado.	-54257.732 (76778.928)	0.000 (.)	-37129.642 (61994.556)	0.000 (.)	-58634.963 (58294.443)	
Jardín Infantil			19616.607 (36666.215)		23365.764 (43901.530)	
Educación Especial			2704.732 (89707.520)	0.000 (.)	-18423.903 (94778.326)	0.000 (.)
Primaria o Preparatoria (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			1443.553 (37318.052)		15478.566 (49492.834)	
Educación Básica			17406.640 (31359.086)	-25000.000 (.)	1763.806 (39686.083)	-25000.000 (.)
Humanidades (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			76381.294 (106021.912)		93138.666 (93859.422)	
Educación Media			76212.083** (34016.200)	-165000.000 (.)	55845.893 (41934.038)	-165000.000 (.)
Educación Media Técnica Profesional			87818.782** (37786.084)		37258.099 (45198.300)	
Técnico Nivel Superior (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			155598.345*** (46019.934)		95033.355* (50969.272)	
Profesional			517489.156*** (77908.268)		147611.744** (62450.918)	
Postgrado			970385.158** (468443.655)		456581.198 (487105.098)	
Plazo fijo (Variable: Tipo de Contrato).			140588.125*** (26177.679)	-20000.000 (.)	-117645.849*** (30266.354)	-20000.000 (.)
Jornada parcial (Variable: Jornada Laboral).					-103796.134* (62783.986)	
Jornada prolongada (Variable: Jornada Laboral).					-71065.798 (82673.589)	
Otra (Variable: Jornada Laboral).					-54613.824 (51620.293)	
Miembros del poder ejecutivo (Variable: Oficio).					847421.611*** (57839.017)	
Científicos e intelectuales (Variable: Oficio).					-200265.423* (121485.440)	
Técnicos profesionales de nivel medio (Variable: Oficio).					-656721.976*** (37148.495)	
Empleados de oficina (Variable: Oficio).					-749323.555*** (30266.775)	
Vendedores (Variable: Oficio).					-740142.456*** (36268.176)	
Agricultores (Variable: Oficio).					-754461.374*** (35872.511)	

Oficiales y artesanos (Variable: Oficio).					-716137.649*** (33382.168)	
Operadores de máquinas (Variable: Oficio).					-590130.330*** (45894.868)	
Trabajadores no calificados (Variable: Oficio).					-758332.408*** (32906.139)	
Constante	411969.632*** (74776.556)	146250.000** (44223.626)	287513.035*** (46985.801)	245000.000 (.)	1063601.607*** (58244.413)	245000.000 (.)
Observaciones	547	4	547	4	547	4

Errores estándar en paréntesis

* p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Nota. Esta regresión trata de realizar una aproximación al efecto tanto de padecer discapacidad intelectual como no sobre variables laborales. Las columnas correspondientes a la regresión 2 hacen referencia a un total de seis regresiones que cuentan con la variable; *Salario* como variable dependiente y donde, las regresiones impares hacen referencia a la población sin discapacidad y las pares a la población discapacitada intelectualmente. Por último, a medida que nos desplazamos hacia la derecha, se agregan controles para lograr una mayor precisión en las estimaciones. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1

Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 2.

Salario	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
60000	1	14.29	14.29
80000	1	14.29	28.57
173000	1	14.29	42.86
220000	1	14.29	57.14
225000	1	14.29	71.43
250000	1	14.29	85.71
320000	1	14.29	100.00
Total	7	100.00	

Nota. La tabla hace referencia al número de personas con discapacidad intelectual que reportan un salario de acuerdo con la encuesta ENDISC II además del dato específico. Fuente: Elaboración propia.

Vemos que tan sólo 7 personas del total de discapacitados intelectuales reportan un salario.

Continuación Tabla 1.

Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 2.

¿Se ha sentido discriminado?	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	37	63.79	63.79
No	21	36.21	100.00
Total	58	100.00	

Nota. La tabla hace referencia al número de personas con discapacidad intelectual que reportan si se han sentido discriminados o no de acuerdo con la encuesta ENDISC II. Fuente: Elaboración propia.

Observamos que, de las personas con discapacidad intelectual, sólo 58 responden si se han sentido discriminados o no.

Continuación Tabla 1.

Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 2.

Salario	¿Se ha sentido discriminado?	
	No	Total
60000	1	1
80000	1	1
220000	1	1
225000	1	1
Total	4	4

Nota. La tabla se refiere al número de discapacitados intelectuales que han reportado el salario que reciben y si se han sentido o no discriminados, de modo simultaneo. Fuente: Elaboración propia.

Sólo 4 discapacitados intelectuales reportan simultáneamente un salario y determinan si se han sentido o no discriminados.

Regresión 3

Tipo de contrato como variable dependiente.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Tipo de contrato	Tipo de contrato	Tipo de contrato	Tipo de contrato	Tipo de contrato	Tipo de contrato
No se ha sentido discriminado.	0.036 (0.059)	0.000 (.)	0.041 (0.060)	0.000 (.)	0.002 (0.081)	0.000 (.)
Jardín Infantil			-0.402 (0.506)		-0.300 (0.497)	
Educación Especial			0.4561 (0.387)	0.000 (.)	0.656* (0.381)	0.000 (.)
Primaria o Preparatoria			0.183 (0.253)		0.150 (0.249)	
Educación Básica			0.022 (0.211)	-1.250 (.)	0.073 (0.208)	-1.250 (.)
Humanidades (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			-0.228 (0.280)		-0.294 (0.277)	
Educación Media			-0.018 (0.210)	-8.250 (.)	0.031 (0.207)	-8.250 (.)
Educación Media Técnica Profesional			-0.159 (0.214)		-0.094 (0.213)	
Técnico Nivel Superior (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			-0.164 (0.215)		-0.091 (0.215)	

Profesional			-0.028 (0.215)		-0.029 (0.223)	
Postgrado			-0.039 (0.263)		-0.029 (0.223)	
Salario			-0.000 (.)	-0.000 (.)	-0.000*** (.)	-0.000 (.)
Jornada parcial (Variable: Jornada laboral).					0.261*** (0.054)	0.000 (.)
Jornada prolongada (Variable: Jornada laboral).					0.009 (0.098)	
Otra (Variable: Jornada laboral).					0.005 (0.103)	
Miembros del poder ejecutivo (Variable: Oficio).					0.139 (0.648)	
Científicos e intelectuales (Variable: Oficio).					0.182 (0.467)	
Técnicos profesionales de nivel medio (Variable: Oficio).					0.232 (0.468)	
Empleados de oficina (Variable: Oficio).					0.122 (0.461)	
Vendedores (Variable: Oficio).					-0.015 (0.461)	0.000 (.)
Agricultores (Variable: Oficio).					-0.029 (0.465)	0.000 (.)
Oficiales y artesanos (Variable: Oficio).					0.175 (0.461)	
Operadores de máquinas (Variable: Oficio).					-0.025 (0.461)	0.000 (.)
Trabajadores no calificados (Variable: Oficio).					0.092 (0.461)	0.000 (.)
Constante	1.300*** (0.056)	1.500** (0.288)	1.422*** (0.210)	13.250 (.)	1.334*** (0.508)	13.250 (.)
Observaciones	602	4	547	4	547	4

Errores estándar en paréntesis

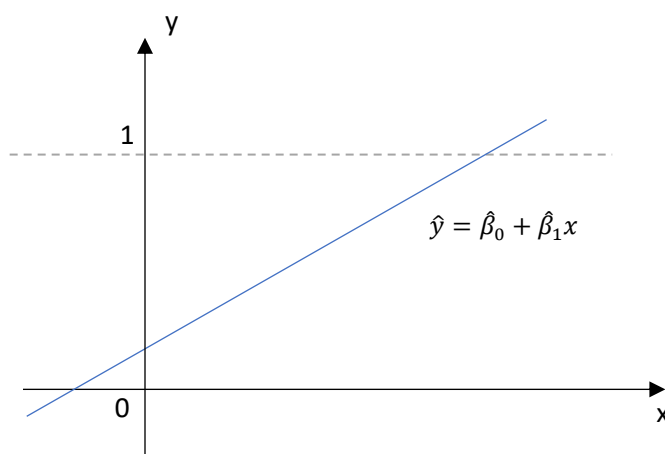
* p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Nota. Esta regresión trata de realizar una aproximación al efecto tanto de padecer discapacidad intelectual como no sobre variables laborales. Las columnas correspondientes a la regresión 3 hacen referencia a un total de seis regresiones que cuentan con la variable; *Tipo de Contrato* como variable dependiente y donde, las regresiones impares hacen referencia a la población sin discapacidad y las pares a la población discapacitada intelectualmente. Por último, a medida que nos desplazamos hacia la derecha, se agregan controles para lograr una mayor precisión en las estimaciones. Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la última regresión presentada, observamos que el coeficiente correspondiente a la variable: *Educación Media (Cuarta columna)*, es -8.250 (aunque este coeficiente sea no significativo, se vuelve importante realizar una pequeña aclaración acerca de la magnitud de esta estimación en un MPL). Esto se debe a que, al

tratar de predecir valores correspondientes con variables dependientes binarias dentro de un modelo de regresión lineal como es el modelo de probabilidad lineal (MPL), contamos con ciertas limitaciones. La limitación más importante y criticada es que las predicciones concernientes a la variable dependiente, \hat{y} , pueden ser **negativas** o **mayores a uno**. Esto, en términos de probabilidad no tiene mucho sentido, pero es la naturaleza del MPL. Así, con cualquier regresor, x , esperaríamos que y tome los valores 0 y 1 (variable binaria), no obstante, estamos modelando \hat{y} como una función lineal, entonces vamos a obtener lo siguiente;

Figura 3. Representación gráfica del modelo de probabilidad lineal (MPL).



Nota. Representación gráfica del modelo de probabilidad lineal. La variable y hará referencia a la variable dependiente modelo y x a un regresor cualquiera. Fuente: Elaboración propia.

Entonces, no hay ninguna razón por la cual nuestros valores ajustados deban mantenerse entre 0 y 1, por lo contrario, puede salirse de estos valores. No le estamos imponiendo ninguna restricción a los valores a predecir para la variable de variable dependiente. Veremos situaciones similares, en este caso, coeficientes estadísticamente significativos, al contexto recién explicado en la regresión número 4, la cual presentaremos a continuación.

Como valor agregado, en investigaciones futuras en las que se cuente con bases de datos más sofisticadas para las personas con discapacidad intelectual, podría emplearse un modelo más avanzado, el logístico en regresiones de la índole del número dos o la tres, esto con el objetivo de determinar la probabilidad de la variable dependiente en un rango ubicado entre 0 y 1.

Tabla 2*Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 3.*

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Plazo indefinido	5	71.43	71.43
Plazo fijo	2	28.57	100.00
Total	7	100.00	

Nota. La tabla hace referencia a las personas con discapacidad intelectual que reportan el *Tipo de Contrato* con el que cuentan. Fuente: Elaboración propia.

Sólo 7 personas del total de discapacitados intelectuales reportan tener un tipo de contrato, ya sea fijo o indefinido.

Continuación Tabla 2.*Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 3.*

¿Se ha sentido discriminado?	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	37	63.79	63.79
No	21	36.21	100.00
Total	58	100.00	

Nota. La tabla hace referencia al número de personas con discapacidad intelectual que reportan si se han sentido discriminados o no de acuerdo con la encuesta ENDISC II. Fuente: Elaboración propia.

58 discapacitados intelectuales reportan si se han sentido o no discriminados.

Continuación Tabla 2.*Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 3.*

¿Se ha sentido discriminado?		
Tipo de contrato	No	Total
Plazo indefinido	2	2
Plazo fijo	2	2
Total	4	4

Nota. La tabla hace referencia a los discapacitados intelectuales que reportan el *Tipo de Contrato* con el que cuentan y si se han sentido discriminados o no, de modo simultáneo. Fuente: Elaboración propia.

4 personas con discapacidad intelectual responden simultáneamente si se han sentido o no discriminados y el tipo de contrato con el que cuentan.

Regresión 4*Jornada laboral como variable dependiente.*

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Jornada laboral	Jornada laboral	Jornada laboral	Jornada laboral	Jornada laboral	Jornada laboral
No se ha sentido discriminado.	2.096 (1.848)	0.000 (.)	2.202 (1.913)	0.000 (.)	2.305 (2.630)	0.000 (.)
Jardín Infantil			-16.242 (16.022)		-16.163 (16.089)	
Educación Especial			-16.343 (12.247)	0.000 (.)	-17.132 (12.350)	0.000 (.)
Primaria o Preparatoria			-15.362* (8.011)		-15.896** (8.051)	
Educación Básica			-13.545* (6.695)	-0.000 (.)	-13.806** (6.722)	-0.000 (.)
Humanidades (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			-15.720* (8.881)		-17.075* (8.928)	
Educación Media			-12.026* (6.649)	1.000 (.)	-12.456* (6.704)	1.000 (.)
Educación Media Técnica Profesional			-14.789** (6.649)		-14.671** (6.893)	
Técnico Nivel Superior (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			-10.812 (6.823)		-10.372 (6.973)	
Profesional			-12.747* (6.798)		-12.576* (7.224)	
Postgrado			-14.379* (8.332)		-14.750 (8.964)	
Salario			-0.000 (0.000)	-0.000 (.)	-0.000 (0.000)	-0.000 (.)
Plazo fijo (Variable: Tipo de Contrato).					-0.301 (1.389)	0.000 (.)
Sin Dato (Variable: Tipo de Contrato).					94.064*** (14.855)	
Miembros del poder ejecutivo (Variable: Oficio).					3.827 (20.993)	
Científicos e intelectuales (Variable: Oficio).					7.462 (15.157)	
Técnicos profesionales de nivel medio (Variable: Oficio).					5.369 (14.866)	
Empleados de oficina (Variable: Oficio).					5.566 (14.943)	
Vendedores (Variable: Oficio).					7.195 (14.937)	0.000 (.)
Agricultores (Variable: Oficio).					2.776 (15.069)	0.000 (.)
Oficiales y artesanos (Variable: Oficio).					5.472 (14.931)	
Operadores de máquinas (Variable: Oficio).					8.755 (14.923)	0.000 (.)
Trabajadores no calificados (Variable: Oficio).					7.783 (14.930)	0.000 (.)
Mujer					-3.484 (3.695)	0.000 (.)

Mujer que no se ha sentido discriminada.					-0.004 (3.837)	0.000 (.)
Constante	2.300 (1.792)	1.500** (0.288)	15.212** (6.645)	1.000 (.)	11.051 (16.460)	1.000 (.)
Observaciones	602	4	547	4	547	4

Errores estándar en paréntesis
* p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Nota. Esta regresión trata de realizar una aproximación al efecto tanto de padecer discapacidad intelectual como no sobre variables laborales. Las columnas correspondientes a la regresión 4 hacen referencia a un total de seis regresiones que cuentan con la variable; *Jornada Laboral* como variable dependiente y donde, las regresiones impares hacen referencia a la población sin discapacidad y las pares a la población discapacitada intelectualmente. Por último, a medida que nos desplazamos hacia la derecha, se agregan controles para lograr una mayor precisión en las estimaciones. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo con la regresión 4.

Jornada de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Jornada completa	5	71.43	71.43
Jornada parcial	2	28.57	100.00
Total	7	100.00	

Nota. La tabla hace referencia a los discapacitados intelectuales que reportan la *Jornada de Trabajo* en la que se desempeñan de acuerdo con la encuesta ENDISC II. Fuente: Elaboración propia.

7 discapacitados intelectuales reportan su jornada laboral.

Continuación Tabla 3.

Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo con la regresión 4.

¿Se ha sentido discriminado?	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	37	63.79	63.79
No	21	36.21	100.00
Total	58	100.00	

Nota. La tabla hace referencia al número de personas con discapacidad intelectual que reportan si se han sentido discriminados o no de acuerdo con la encuesta ENDISC II. Fuente: Elaboración propia.

58 discapacitados intelectuales reportan si se han sentido o no discriminados.

Continuación Tabla 3.

Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo con la regresión 4.

Jornada de trabajo	¿Se ha sentido discriminado?	
	No	Total
Jornada completa	2	2
Jornada parcial	2	2
Total	4	4

Nota. La tabla se refiere a los discapacitados intelectuales que reportaron las variables *Jornada de Trabajo* y si se han sentido o no discriminados, de modo simultáneo. Fuente: Elaboración propia.

4 personas con discapacidad intelectual responden simultáneamente si se han sentido o no discriminados y la jornada laboral con la que cuentan.

Regresión 5

Oficio como variable dependiente.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Oficio	Oficio	Oficio	Oficio	Oficio	Oficio
No se ha sentido discriminado.	-0.287 (0.399)	-1.250 (1.657)	0.084 (0.245)	0.000 (.)	0.398 (0.334)	0.000 (.)
Jardín Infantil			1.405 (2.056)		1.911 (2.051)	
Educación Especial			-0.190 (1.572)	0.000 (.)	-0.173 (1.572)	0.000 (.)
Primaria o Preparatoria			0.363 (1.028)		0.406 (1.028)	
Educación Básica			-0.078 (0.859)	3.000 (.)	0.090 (0.858)	3.000 (.)
Humanidades (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			0.925 (1.140)		0.973 (1.140)	
Educación Media			-0.929 (0.853)	32.000 (.)	-0.762 (0.852)	32.000 (.)
Educación Media Técnica Profesional			-2.345*** (0.869)		-2.107** (0.870)	
Técnico Nivel Superior (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			-2.648*** (0.875)		-2.462*** (0.874)	
Profesional			-4.408*** (0.872)		-4.240*** (0.872)	
Postgrado			-5.011*** (1.069)		-4.990*** (1.072)	
Salario			-0.000*** (0.000)	0.000 (.)	-0.000** (0.000)	0.000 (.)
Jornada parcial (Variable: Jornada Laboral).					0.48588** (0.230)	0.000 (.)
Jornada prolongada (Variable: Jornada Laboral).					0.241 (0.397)	

Otra (Variable: Jornada Laboral).					0.612 (0.422)	
Plazo fijo (Variable: Tipo de Contrato).					0.095 (0.178)	0.000 (.)
Mujer					0.297 (0.459)	0.000 (.)
Mujer que no se ha sentido discriminada.					-0.694 (0.488)	0.000 (.)
Constante	6.236*** (0.374)	7.250*** (1.283)	7.679*** (0.853)	-39.000 (.)	7.245*** (0.885)	-39.000 (.)
Observaciones	917	10	547	4	547	4

Errores estándar en paréntesis
* p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Nota. Esta regresión trata de realizar una aproximación al efecto tanto de padecer discapacidad intelectual como no sobre variables laborales. Las columnas correspondientes a la regresión 5 hacen referencia a un total de seis regresiones que cuentan con la variable; *Oficio* como variable dependiente y donde, las regresiones impares hacen referencia a la población sin discapacidad y las pares a la población discapacitada intelectualmente. Por último, a medida que nos desplazamos hacia la derecha, se agregan controles para lograr una mayor precisión en las estimaciones. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 5.

Oficio	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Miembros del poder ejecutivo	1	4.35	4.35
Técnicos profesionales	1	4.35	8.70
Vendedores	5	21.74	30.43
Agricultores	2	8.70	39.13
Oficiales y artesanos	4	17.39	56.52
Operadores de máquinas	2	8.70	65.22
Trabajadores no calificados	8	34.78	100.00
Total	23	100.00	

Nota. La tabla hace referencia al número de discapacitados intelectuales que reportan un *Oficio*, además de especificar cuál es el mismo. Fuente: Elaboración propia.

23 discapacitados intelectuales reportan un oficio.

Continuación Tabla 4.

Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 5.

¿Se ha sentido discriminado?	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	37	63.79	63.79
No	21	36.21	100.00
Total	58	100.00	

Nota. La tabla hace referencia al número de personas con discapacidad intelectual que reportan si se han sentido discriminados o no de acuerdo con la encuesta ENDISC II. Fuente: Elaboración propia.

58 discapacitados intelectuales reportan si se han sentido o no discriminados.

Continuación Tabla 4.

Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 5.

Oficio	¿Se ha sentido discriminado?		
	Sí	No	Total
Miembros del poder ejecutivo	0	1	1
Vendedores	1	1	2
Agricultores	1	1	2
Oficiales y artesanos	0	1	1
Operadores de máquinas	0	1	1
Trabajadores no calificados	2	1	3
Total	4	6	10

Nota. La tabla hace referencia a los discapacitados intelectuales que reportan un oficio y si se han sentido o no discriminados, de modo simultáneo. Fuente: Elaboración propia.

4 personas con discapacidad intelectual responden simultáneamente si se han sentido o no discriminados y el oficio al que se dedican.

Regresión 6

Categoría ocupacional como variable dependiente.

	(1) Categoría ocupacional	(2) Categoría ocupacional	(3) Categoría ocupacional	(4) Categoría ocupacional	(5) Categoría ocupacional	(6) Categoría ocupacional
No se ha sentido discriminado.	-0.267 (0.169)	-1.666 (1.851)	-0.102 (0.112)	0.000 (.)	-0.044 (0.147)	0.000 (.)
Salario			-0.000 (0.000)	0.000 (.)	0.000 (0.000)	0.000 (.)
Jardín Infantil			-1.999** (0.943)		-2.169** (0.902)	
Educación Especial			0.101 (0.721)	0.000 (.)	0.254 (0.693)	0.000 (.)
Primaria o Preparatoria			0.640 (0.471)		0.571 (0.453)	
Educación Básica			0.201 (0.393)	0.000 (.)	0.269 (0.378)	0.000 (.)
Humanidades (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			0.022 (0.522)		-0.110 (0.502)	
Educación Media			-0.008 (0.391)	0.000 (.)	0.129 (0.379)	0.000 (.)
Educación Media Técnica Profesional			-0.183 (0.398)		0.171 (0.387)	
Técnico Nivel Superior (Respecto a la variable: Nivel Educativo).			-0.265 (0.401)		0.132 (0.391)	

Profesional			-0.415 (0.399)		0.153 (0.406)	
Postgrado			-0.241 (0.490)		0.440 (0.505)	
Plazo fijo (Variable: Tipo de Contrato).			-0.115 (0.080)	0.000 (.)	-0.158** (0.079)	0.000 (.)
Jornada parcial (Variable: Jornada Laboral).					0.214** (0.101)	0.000 (.)
Jornada prolongada (Variable: Jornada Laboral).					-0.217 (0.179)	
Otra (Variable: Jornada Laboral).					0.275 (0.186)	
Sin Dato (Variable: Jornada Laboral).					0.000 (.)	
Miembros del poder ejecutivo (Variable: Oficio).					1.913 (1.179)	
Científicos e intelectuales (Variable: Oficio).					1.330 (0.849)	
Técnicos profesionales de nivel medio (Variable: Oficio).					1.480* (0.832)	
Empleados de oficina (Variable: Oficio).					1.777** (0.837)	
Vendedores (Variable: Oficio).					1.994** (0.837)	0.000 (.)
Agricultores (Variable: Oficio).					1.870** (0.844)	0.000 (.)
Oficiales y artesanos (Variable: Oficio).					1.992** (0.836)	
Operadores de máquinas (Variable: Oficio).					1.899** (0.837)	0.000 (.)
Trabajadores no calificados (Variable: Oficio).					2.347*** (0.836)	0.000 (.)
Mujer					0.163 (0.207)	0.000 (.)
Mujer que no se ha sentido discriminada.					-0.147 (0.215)	0.000 (.)
Constante	4.218*** (0.158)	5.500*** (1.434)	5.127*** (0.392)	5.000 (.)	2.831*** (0.922)	5.000 (.)
Observaciones	916	10	547	4	547	4

Errores estándar en paréntesis

* p<0.1, **p<0.05, ***p<0.01

Nota. Esta regresión trata de realizar una aproximación al efecto tanto de padecer discapacidad intelectual como no sobre variables laborales. Las columnas correspondientes a la regresión 6 hacen referencia a un total de seis regresiones que cuentan con la variable; *Categoría Ocupacional* como variable dependiente y donde, las regresiones impares hacen referencia a la población sin discapacidad y las pares a la población discapacitada intelectualmente. Por último, a medida que nos desplazamos hacia la derecha, se agregan controles para lograr una mayor precisión en las estimaciones. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5*Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 6.*

Categoría ocupacional	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Patrón o empleador	1	4.35	4.35
Trabajador por cuenta propia	13	56.52	60.87
Empleado u obrero del sector privado	7	30.43	91.30
Familiar no remunerado	2	8.70	100.00
Total	23	100.00	

Nota. La tabla hace referencia a los discapacitados intelectuales que reportan la *Categoría Ocupacional* en la que se desempeñan y cuál es la misma. Fuente: Elaboración propia.

23 discapacitados intelectuales reportan la categoría ocupacional que les concierne.

Continuación Tabla 5.*Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 6.*

¿Se ha sentido discriminado?	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Sí	37	63.79	63.79
No	21	36.21	100.00
Total	58	100.00	

Nota. La tabla hace referencia al número de personas con discapacidad intelectual que reportan si se han sentido discriminados o no de acuerdo con la encuesta ENDISC II. Fuente: Elaboración propia.

58 discapacitados intelectuales reportan si se han sentido o no discriminados.

Continuación Tabla 5.*Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 6.*

Categoría ocupacional	¿Se ha sentido discriminado?		
	Sí	No	Total
Patrón o empleador	0	1	1
Trabajador por cuenta propia	2	1	3
Empleado u obrero del sector privado	0	4	4
Familiar no remunerado	2	0	2
Total	4	6	10

Nota. La tabla hace referencia a los discapacitados intelectuales que reportan la *Categoría Ocupacional* en la que se desempeñan además de si se han sentido discriminados o no, de modo simultáneo. Fuente: Elaboración propia.

4 personas con discapacidad intelectual responden simultáneamente si se han sentido o no discriminados y la categoría ocupacional a la que corresponden.

CÓDIGOS STATA

1) Proyecto de Investigación.

Tabla 4. Resumen salario recibido por personas no discapacitadas vs. discapacitadas intelectualmente condicional tanto al sector económico como a un salario diferente a cero.

- `gen salario_nodisc = y0101 if (s8_1!=4) & (s8_2!=4) & (s8_3!=4)`
- `gen salario_disc = y0101 if (s8_1==4) | (s8_2==4) | (s8_3==4)`
- `gen sector_económico_completo = ciuo88`
- `gen sector_económico = sector_económico_completo if (sector_económico_completo <= "93")`

A continuación, agrupamos el salario en cinco categorías para evitar tener una tabla (comando `tabulate` que presentaremos posteriormente) con 10,797 filas (número de personas no discapacitadas que reportan un salario).

No es necesario hacer esto con el salario de los discapacitados debido a que tan solo tenemos 7 observaciones.

- `gen salario_nodisc1 = salario_nodisc if (salario_nodisc <= 1500000)`
- `gen salario_nodisc2 = salario_nodisc if (salario_nodisc > 1500000) & (salario_nodisc <= 3000000)`
- `gen salario_nodisc3 = salario_nodisc if (salario_nodisc > 3000000) & (salario_nodisc <= 4500000)`
- `gen salario_nodisc4 = salario_nodisc if (salario_nodisc > 4500000) & (salario_nodisc <= 6000000)`
- `gen salario_nodisc5 = salario_nodisc if (salario_nodisc > 6000000) & (salario_nodisc <= 1.80e+07)`
- `sum salario_nodisc1`
- `sum salario_nodisc2`
- `sum salario_nodisc3`
- `sum salario_nodisc4`
- `sum salario_nodisc5`

Además, debemos agrupar los sectores económicos en categorías más generales/abiertas para evitar tener una tabla con 27 columnas que corresponde el número de sectores económicos que reporta la encuesta ENDISC II.

- `gen sector_económico_primario = sector_económico_completo if`
`(sector_económico_completo!="73") & (sector_económico_completo!="74") &`
`(sector_económico_completo!="81") & (sector_económico_completo!="82") &`
`(sector_económico_completo!="83") & (sector_económico_completo != "01") &`
`(sector_económico_completo!="11") & (sector_económico_completo!="12") &`
`(sector_económico_completo!="13") & (sector_económico_completo!="21") &`
`(sector_económico_completo!="22") & (sector_económico_completo!="23") &`
`(sector_económico_completo!="24") & (sector_económico_completo!="31") &`
`(sector_económico_completo!="32") & (sector_económico_completo!="33") &`
`(sector_económico_completo!="34") & (sector_económico_completo!="41") &`
`(sector_económico_completo!="42") & (sector_económico_completo!="51") &`
`(sector_económico_completo!="52") & (sector_económico_completo!="91") &`
`(sector_económico_completo!="96") & (sector_económico_completo!="99") &`
`(sector_económico_completo!=" ")`
- `tab sector_económico_primario`

- gen sector_económico_secundario = sector_económico_completo if
 (sector_económico_completo!="01") & (sector_económico_completo!="11") &
 (sector_económico_completo!="12") & (sector_económico_completo!="13") &
 (sector_económico_completo!="21") & (sector_económico_completo!="22") &
 (sector_económico_completo!="23") & (sector_económico_completo!="24") &
 (sector_económico_completo!="31") & (sector_económico_completo!="32") &
 (sector_económico_completo!="33") & (sector_económico_completo!="34") &
 (sector_económico_completo!="41") & (sector_económico_completo!="42") &
 (sector_económico_completo!="51") & (sector_económico_completo!="52") &
 (sector_económico_completo!="91") & (sector_económico_completo!="61") &
 (sector_económico_completo!="71") & (sector_económico_completo!="72") &
 (sector_económico_completo!="92") & (sector_económico_completo!="93") &
 (sector_económico_completo!="96") & (sector_económico_completo!="99") &
 (sector_económico_completo!=" ")
- tab sector_económico_secundario
- gen sector_económico_terciario = sector_económico_completo if
 (sector_económico_completo!="61") & (sector_económico_completo!="71") &
 (sector_económico_completo!="72") & (sector_económico_completo!="92") &
 (sector_económico_completo!="93") & (sector_económico_completo!="96") &
 (sector_económico_completo!="99") & (sector_económico_completo!="73") &
 (sector_económico_completo!="74") & (sector_económico_completo!="81") &
 (sector_económico_completo!="82") & (sector_económico_completo!="83") &
 (sector_económico_completo!=" ")
- tab sector_económico_terciario

En resumen; debido a la gran cantidad de categorías tanto en salario_nodisc, que supone más de 1000 filas, como en sector_económico_completo que cuenta con 27 rubros, Stata no tiene la capacidad de mostrarnos la totalidad de individuos estudiados, sus respectivos sueldos y el sector económico al que pertenecen si tratamos de correr el siguiente comando; *tabulate*, junto con las variables salario y sector económico organizado por categorías como acabamos de realizar.

A causa de esto, debemos categorizar las variables en grupos más reducidos. Por esto, hasta ahora tenemos 3 categorías para sector económico; primario, secundario y terciario y 6 categorías para el sueldo, comenzando en 0 dólares y llegando más allá de 11 mil dólares estadounidenses (1.80e+07 pesos chilenos).

RESULTADOS OBTENIDOS

- sum salario_nodisc salario_disc if y0101!=0 & sector_económico_completo <= "93"

CONTABILIZAMOS

- tab salario_nodisc1 sector_económico_primario
* N = 2,130
- tab salario_nodisc2 sector_económico_primario
* N = 4
- tab salario_nodisc3 sector_económico_primario
* N = 1

- tab salario_nodisc4 sector_económico_primario
* N = 0
- tab salario_nodisc5 sector_económico_primario
* N = 0

- tab salario_nodisc1 sector_económico_secundario
* N = 1,440
- tab salario_nodisc2 sector_económico_secundario
* N = 2
- tab salario_nodisc3 sector_económico_secundario
* N = 2
- tab salario_nodisc4 sector_económico_secundario
* N = 0
- tab salario_nodisc5 sector_económico_secundario
* N = 0

- tab salario_nodisc1 sector_económico_terciario
* N = 6,968
- tab salario_nodisc2 sector_económico_terciario
* N = 192
- tab salario_nodisc3 sector_económico_terciario
* N = 29
- tab salario_nodisc4 sector_económico_terciario
* N = 10
- tab salario_nodisc5 sector_económico_terciario
* N = 1

- tab salario_disc sector_económico_primario
* N = 2
- tab salario_disc sector_económico_secundario
* N = 2
- tab salario_disc sector_económico_terciario
* N = 3

Tabla 5. Resumen de la variable *¿Ha trabajado alguna vez?* de personas no discapacitadas vs. discapacitadas intelectualmente.

- gen trabajo_nodisc = o4 if (s8_1!=4) & (s8_2!=4) & (s8_3!=4)
- gen trabajo_disc = o4 if (s8_1==4) | (s8_2==4) | (s8_3==4)
- tab trabajo_nodisc, nolab
- tab trabajo_disc, nolab

Tabla 6. Prueba de medias T-TEST (con el fin de realizar una comparación de la significancia estadística de la diferencia entre la condición de primer trabajo de los no discapacitados frente a discapacitados intelectuales).

- drop if trabajo_nodisc == 96
- drop if trabajo_disc == 96
- ttest trabajo_nodisc == trabajo_disc, unpaired

Gráfica 1. Histograma de edades de personas no discapacitadas.

- histogram edad, bin(5) addlabel frequency xtitle(Edad) title(Histograma Edades No Discapacitados), if (s8_1!=4) | (s8_2!=4) | (s8_3!=4) | (o11!=96) | (y0101!=0)

Gráfica 2. Histograma de edades de personas discapacitadas.

- histogram edad, bin(5) addlabel frequency xtitle(Edad) title(Histograma Edades Discapacitados), if (s8_1==4) | (s8_2==4) | (s8_3==4)

Gráfica 3. Máximo nivel educativo alcanzado por no discapacitados vs. discapacitados intelectuales.

- gen educ_nodisc = e4 if (s8_1!=4) & (s8_2!=4) & (s8_3!=4)
- gen educ_disc = e4 if (s8_1==4) | (s8_2==4) | (s8_3==4)
- graph bar (count), over(educ_nodisc) cw blabel(bar) title(Máximo nivel educativo alcanzado NO DISCAPACITADOS) name (g1)
- graph bar (count), over(educ_disc) ytitle(Frecuencia) title(Máximo nivel educativo alcanzado DISCAPACITADOS) name (g2)
- graph combine g1 g2

Tabla 7. No discapacitados que se sienten discriminados vs. los que no.

- tab s11_8 if s8_1 != 4 | s8_2 != 4 | s8_3 != 4

Tabla 8. Discapacitados intelectualmente que se sienten discriminados vs. los que no.

- tab s11_8 if s8_1 == 4 | s8_2 == 4 | s8_3 == 4

Tabla 9. Media salarial de las personas sin discapacidad intelectual que (no) se han sentido discriminados.

- sum y0101 if s11_8 == 1 & s8_1 != 4 & s8_2 != 4 & s8_3 != 4
- sum y0101 if s11_8 == 2 & s8_1 != 4 & s8_2 != 4 & s8_3 != 4

Tabla 10. Media salarial de las personas con discapacidad intelectual que (no) se han sentido discriminados.

- sum y0101 if s11_8 == 1 | s8_1 == 4 | s8_2 == 4 | s8_3 == 4
- sum y0101 if s11_8 == 2 & s8_1 == 4 | s8_2 == 4 | s8_3 == 4

Tabla 11. Frecuencia del sentimiento de discriminación de las personas sin discapacidad intelectual que han trabajado alguna vez/que no han trabajado nunca.

- tab s11_8 if o4 == 1 | s8_1 != 4 | s8_2 != 4 | s8_3 != 4
- tab Discriminación if o4 == 2 | (Condición_humana!=4) & (Condición_humana2!=4) & (Condición_humana3!=4)

Tabla 12. Frecuencia del sentimiento de discriminación de las personas con discapacidad intelectual que han trabajado alguna vez/que no han trabajado nunca.

- tab s11_8 if o4 == 1 | s8_1 == 4 | s8_2 == 4 | s8_3 == 4
- tab s11_8 if o4 == 2 | s8_1 == 4 | s8_2 == 4 | s8_3 == 4

Regresión 7. *¿Ha trabajado alguna vez?* como variable dependiente.

- rename o5 Disponible_para_trabajar
- rename fa16 Cuidador_en_hogar
- rename fa19 Relación_con_cuidador
- rename s11_8 Discriminación
- rename s8_1 Condición_humana
- rename s8_2 Condición_humana2
- rename s8_3 Condición_humana3
- rename e4 Nivel_educativo

- drop if o4==96
- drop if Discriminación==96

- gen discapacitado_binaria = .
- replace discapacitado_binaria = 1 if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- replace discapacitado_binaria = 0 if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4

- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación##i.discapacitado_binaria
- eststo MCO1
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación##i.discapacitado_binaria i.Nivel_educativo
- eststo MCO2
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación##i.discapacitado_binaria i.Nivel_educativo i.sexo
- eststo MCO3
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación##i.discapacitado_binaria i.Nivel_educativo i.sexo i.Disponible_para_trabajar
- eststo MCO4
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación##i.discapacitado_binaria i.Nivel_educativo i.sexo i.Disponible_para_trabajar i.Cuidador_en_hogar i.Relación_con_cuidador
- eststo MCO5
- esttab MCO1 MCO2 MCO3 MCO4 MCO5, nogaps se star (* 0.1 ** 0.05 *** 0.01) b(5) se(5) label

Regresión 8. *¿Ha trabajado alguna vez?* como variable dependiente (incluyendo *edad* y *edad*² en la regresión).

- rename o5 Disponible_para_trabajar
- rename fa16 Cuidador_en_hogar
- rename fa19 Relación_con_cuidador
- rename s11_8 Discriminación
- rename s8_1 Condición_humana
- rename s8_2 Condición_humana2
- rename s8_3 Condición_humana3
- rename e4 Nivel_educativo

- drop if o4==96
- drop if Discriminación==96

- gen discapacitado_binaria = .

- replace discapacitado_binaria = 1 if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- replace discapacitado_binaria = 0 if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- gen edad2 = edad^2
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación###i.discapacitado_binaria
- eststo MCO1
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación###i.discapacitado_binaria i.Nivel_educativo
- eststo MCO2
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación###i.discapacitado_binaria i.Nivel_educativo i.sexo
- eststo MCO3
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación###i.discapacitado_binaria i.Nivel_educativo i.sexo i.Disponible_para_trabajar
- eststo MCO4
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación###i.discapacitado_binaria i.Nivel_educativo i.sexo i.Disponible_para_trabajar i.Cuidador_en_hogar i.Relación_con_cuidador
- eststo MCO5
- reg o4 i.Discriminación i.discapacitado_binaria i.Discriminación###i.discapacitado_binaria i.Nivel_educativo i.sexo i.Disponible_para_trabajar i.Cuidador_en_hogar i.Relación_con_cuidador edad2
- eststo MCO6
- esttab MCO1 MCO2 MCO3 MCO4 MCO5 MCO6, nogaps se star (* 0.1 ** 0.05 *** 0.01) b(5) se(5) label

2) ANEXO

GRÁFICA 1. Distribución de salarios de personas con discapacidad intelectual vs. sin discapacidad.

- gen salario_nodisc = y0101 if (s8_1!=4) & (s8_2!=4) & (s8_3!=4)
- gen salario_disc = y0101 if (s8_1==4) | (s8_2==4) | (s8_3==4)
- graph hbox salario_nodisc salario_disc if y0101!=0

Regresión 1. Salario como variable dependiente (Regresiones con y sin la variable: *Discriminación*).

- rename o5 Disponible_para_trabajar
- rename fa16 Cuidador_en_hogar
- rename fa19 Relación_con_cuidador
- rename s8_1 Condición_humana
- rename s8_2 Condición_humana2
- rename s8_3 Condición_humana3
- rename e4 Nivel_educativo
- rename y0101 Salario
- rename o12 Jornada_laboral
- rename o11 Tipo_contrato
- rename s11_8 Discriminación
- drop if o4==96
- drop if Discriminación==96
- drop if Jornada_laboral==96
- drop if Jornada_laboral==96

- gen discapacitado_binaria = .
- replace discapacitado_binaria = 1 if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- replace discapacitado_binaria = 0 if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4

- reg Salario i.Nivel_educativo if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO1
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO2
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO3
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Jornada_laboral if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO4
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Jornada_laboral i. Tipo_contrato if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO5
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Jornada_laboral i. Tipo_contrato i.Cuidador_en_hogar if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO6
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Discriminación i.Jornada_laboral i. Tipo_contrato if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO7

- reg Salario i.Nivel_educativo if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO7
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO8
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO9
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Jornada_laboral if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO10
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Jornada_laboral i. Tipo_contrato if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO11
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Jornada_laboral i. Tipo_contrato i.Cuidador_en_hogar if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO12

- reg Salario i.Nivel_educativo i.Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO13
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO14
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO15

- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Discriminación i.Jornada_laboral if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO16
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Discriminación i.Jornada_laboral i. Tipo_contrato if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO17
- reg Salario i.Nivel_educativo i.Discriminación if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO18
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.Discriminación if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO19
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Discriminación if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO20
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Discriminación i.Jornada_laboral if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO21
- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Discriminación i.Jornada_laboral i. Tipo_contrato if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- eststo MCO22
- esttab MCO1 MCO2 MCO3 MCO4 MCO5 MCO6 MCO7 MCO8 MCO9 MCO10 MCO11 MCO12 MCO13 MCO14 MCO15 MCO16 MCO17 MCO18 MCO19 MCO20 MCO21 MCO22, nogaps se star (* 0.1 ** 0.05 *** 0.01) b(5) se(5) label

Efecto Marginal 1. Cálculo del efecto marginal de la variable *Discriminación* para las personas discapacitadas intelectualmente.

- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Discriminación i.Jornada_laboral i. Tipo_contrato if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- margins, dydx(Discriminación) atmeans

Efecto Marginal 2. Cálculo del efecto marginal de la variable *Discriminación* para las personas no discapacitadas intelectualmente.

- reg Salario i.Nivel_educativo i.sexo i.oficio i.Discriminación i.Jornada_laboral i. Tipo_contrato if Condición_humana != 4 | Condición_humana2 != 4 | Condición_humana3 != 4
- margins, dydx(Discriminación) atmeans

Regresión 2. Salario como variable dependiente.

- rename o12 Jornada_laboral
- rename o11 Tipo_contrato
- rename s11_8 Discriminación
- drop if Discriminación==96
- drop if Jornada_laboral==96
- drop if Tipo_contrato==96
- rename y0101 Salario
- reg c.Salario i.Discriminación, robust
- eststo MCO1
- rename s8_1 Condición_humana

- rename s8_2 Condición_humana2
- rename s8_3 Condición_humana3
- reg c.Salario i.Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4, robust
- eststo MCO2
- rename e4 Nivel_educativo
- reg c.Salario i.Discriminación i.Nivel_educativo i.Tipo_contrato, robust
- eststo MCO3
- reg c.Salario i.Discriminación i.Nivel_educativo i.Tipo_contrato if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4, robust
- eststo MCO4
- reg c.Salario i.Discriminación i.Nivel_educativo i.Tipo_contrato i.Jornada_laboral i.oficio, robust
- eststo MCO5
- reg c.Salario i.Discriminación i.Nivel_educativo i.Tipo_contrato i.Jornada_laboral i.oficio if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4, robust
- eststo MCO6
- esttab MCO1 MCO2 MCO3 MCO4 MCO5 MCO6, nogaps se star (* 0.1 ** 0.05 *** 0.01) b(5) se(5) label

Tabla 1. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 2.

- tab Salario if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab Salario Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4

Regresión 3. Tipo de contrato como variable dependiente.

- rename o12 Jornada_laboral
- rename o11 Tipo_contrato
- rename s11_8 Discriminación
- drop if Discriminación==96
- drop if Jornada_laboral==96
- drop if Tipo_contrato==96
- reg Tipo_contrato i.Discriminación
- eststo MCO1
- rename s8_1 Condición_humana
- rename s8_2 Condición_humana2
- rename s8_3 Condición_humana3
- reg Tipo_contrato i.Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO2
- rename e4 Nivel_educativo
- rename y0101 Salario
- reg Tipo_contrato i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario
- eststo MCO3
- reg Tipo_contrato i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO4
- reg Tipo_contrato i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario i.Jornada_laboral i.oficio i.sexo i.Discriminación##i.sexo
- eststo MCO5

- reg Tipo_contrato i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario i.Jornada_laboral i.oficio i.sexo i.Discriminación##i.sexo if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO6
- esttab MCO1 MCO2 MCO3 MCO4 MCO5 MCO6, nogaps se star (* 0.1 ** 0.05 *** 0.01) b(5) se(5) label

Tabla 2. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 3.

- tab Tipo_contrato if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab Tipo_contrato Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4

Regresión 4. Jornada laboral como variable dependiente.

- rename o12 Jornada_laboral
- rename o11 Tipo_contrato
- rename s11_8 Discriminación
- drop if Discriminación==96
- drop if Jornada_laboral==96
- drop if Tipo_contrato==96
- reg Jornada_laboral i.Discriminación
- eststo MCO1
- rename s8_1 Condición_humana
- rename s8_2 Condición_humana2
- rename s8_3 Condición_humana3
- reg Jornada_laboral i.Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO2
- rename e4 Nivel_educativo
- rename y0101 Salario
- reg Jornada_laboral i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario
- eststo MCO3
- reg Jornada_laboral i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO4
- reg Jornada_laboral i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario i.Tipo_contrato i.oficio i.sexo i.Discriminación##i.sexo
- eststo MCO5
- reg Jornada_laboral i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario i.Tipo_contrato i.oficio i.sexo i.Discriminación##i.sexo if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO6
- esttab MCO1 MCO2 MCO3 MCO4 MCO5 MCO6, nogaps se star (* 0.1 ** 0.05 *** 0.01) b(5) se(5) label

Tabla 3. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 4.

- tab Jornada_laboral if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab Jornada_laboral Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4

Regresión 5. Oficio como variable dependiente.

- rename o12 Jornada_laboral
- rename o11 Tipo_contrato
- rename s11_8 Discriminación
- drop if Discriminación==96
- drop if Jornada_laboral==96
- drop if Tipo_contrato==96
- reg oficio i.Discriminación
- eststo MCO1
- rename s8_1 Condición_humana
- rename s8_2 Condición_humana2
- rename s8_3 Condición_humana3
- reg oficio i.Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO2
- rename e4 Nivel_educativo
- rename y0101 Salario
- reg oficio i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario
- eststo MCO3
- reg oficio i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO4
- reg oficio i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario i.Jornada_laboral i.Tipo_contrato i.sexo i.Discriminación##i.sexo
- eststo MCO5
- reg oficio i.Discriminación i.Nivel_educativo c.Salario i.Jornada_laboral i.Tipo_contrato i.sexo i.Discriminación##i.sexo if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO6
- esttab MCO1 MCO2 MCO3 MCO4 MCO5 MCO6, nogaps se star (* 0.1 ** 0.05 *** 0.01) b(5) se(5) label

Tabla 4. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 5.

- tab oficio if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab oficio Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4

Regresión 6. Categoría ocupacional como variable dependiente.

- rename o5 Disponible_para_trabajar
- rename fa16 Cuidador_en_hogar
- rename fa19 Relación_con_cuidador
- rename s11_8 Discriminación
- rename s8_1 Condición_humana
- rename s8_2 Condición_humana2
- rename s8_3 Condición_humana3
- rename e4 Nivel_educativo
- rename o12 Jornada_laboral
- rename o11 Tipo_contrato

- rename y0101 Salario
- rename o10 Categoría_ocupacional

- drop if o4==96
- drop if Discriminación==96
- drop if Tipo_contrato==96

- reg Categoría_ocupacional i.Discriminación
- eststo MCO1
- reg Categoría_ocupacional i.Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO2
- reg Categoría_ocupacional i.Discriminación c.Salario i.Nivel_educativo i.Tipo_contrato
- eststo MCO3
- reg Categoría_ocupacional i.Discriminación c.Salario i.Nivel_educativo i.Tipo_contrato if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO4
- reg Categoría_ocupacional i.Discriminación c.Salario i.Nivel_educativo i.Tipo_contrato i.Jornada_laboral i.oficio i.sexo i.Discriminación##i.sexo
- eststo MCO5
- reg Categoría_ocupacional i.Discriminación c.Salario i.Nivel_educativo i.Tipo_contrato i.Jornada_laboral i.oficio i.sexo i.Discriminación##i.sexo if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- eststo MCO6
- esttab MCO1 MCO2 MCO3 MCO4 MCO5 MCO6, nogaps se star (* 0.1 ** 0.05 *** 0.01) b(5) se(5) label

Tabla 5. Análisis de las regresiones de personas con discapacidad intelectual de acuerdo a la regresión 6.

- tab Categoría_ocupacional if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4
- tab Categoría Ocupacional Discriminación if Condición_humana == 4 | Condición_humana2 == 4 | Condición_humana3 == 4

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Tabla 6. Calendario de organización.

Inicio de Semestre (Tercer Periodo de 2021)	Búsqueda de un asesor para desarrollar el Trabajo de Grado I y II. Determinar el tema de investigación para orientar el desarrollo del “Trabajo de grado I”.
Jueves 22 de julio	Buscar bases de datos acerca de personas que padecen discapacidad intelectual y que a su vez, cuente con información de la población general. En un comienzo, seremos flexibles con el país objeto de estudio debido a una falta de información en investigación referente a la materia de análisis. Utilizaremos la base de datos ENDISC II elaborada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia correspondiente a Chile).
Jueves 29 de julio	Investigar literatura, relativa a discapacidad intelectual en el ámbito laboral y neurológico, en los principales <i>journals</i> de economía, como por ejemplo “Scimagojr”. Indagar acerca de la existencia de un posible mecanismo de dificultad cognitiva comparando la población general respecto a la discapacitada. Plantearse la siguiente

	<p>pregunta; ¿El efecto edad es significativo en personas que padecen discapacidad intelectual?</p> <p>Orientar el objetivo de la tesis hacia un posible mecanismo de discriminación hacia personas con discapacidad intelectual en términos de inserción laboral.</p>
Jueves 5 de agosto	Comenzar a desarrollar la pregunta de investigación. Escribir un esbozo de la hipótesis de estudio en respuesta a este objetivo de investigación.
Jueves 19 de agosto	<p>Indagar qué se ha hecho en Colombia en materia de inserción laboral de personas discapacitadas en las siguientes fuentes; a) Revista de ensayos de economía de la Universidad Nacional de Colombia, b) Revista de economía institucional de la Universidad Externado de Colombia y, c) Biblioteca de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.</p> <p>Sondear la cuestión de ley de igualdad de oportunidades y desarrollo de políticas públicas relativas al trato de personas con discapacidad intelectual en Colombia en los cuadernos del Banco de la República.</p>
Jueves 30 de septiembre	Tener escrito todo el informe del Proyecto de Investigación. Envío del documento al Profesor Santiago Alonso Díaz para revisión y corrección.
Jueves 7 de octubre	<p>Reunión con el Profesor Santiago Alonso Díaz para obtener una retroalimentación del esbozo del Proyecto de Investigación.</p> <p>Correcciones continuas del Proyecto de Investigación con el objetivo de lograr una mejora constante. Adicionalmente, complementar el trabajo investigativo con la información acerca de discapacidad obtenida tanto de; 1) Entrevistas individuales con la Profesora Luz Karime Abadía Alvarado y el Profesor José Mauricio Salazar Sáenz, y; 2) Participación en el “Gran Foro de Discapacidad” impulsado por el Consultorio Jurídico de la Universidad Javeriana.</p> <p>Comenzar a investigar qué aproximaciones existen para medir la discriminación.</p>
Lunes 8 de noviembre	Entrega a la Dirección de Carrera de Economía de la Pontificia Universidad Javeriana, el Proyecto de Investigación correspondiente a la materia “Trabajo de Grado I” y la respectiva carta de aprobación por parte del Profesor Santiago Alonso Díaz.
Organización para el Primer Periodo Académico de 2022	
FASE I	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la introducción. <ul style="list-style-type: none"> ○ Considerar a grandes rasgos el tema a tratar y justificar su pertinencia. ○ Plantear objetivo o hipótesis del Trabajo de Grado. ○ Establecer de forma clara la contribución del autor y su importancia. • Revisión de la Literatura y/o Marco Teórico. <ul style="list-style-type: none"> ○ Indicar aspectos de la teoría económica que respaldan el desarrollo del trabajo. ○ En términos de teoría, evidencia empírica, metodología y/o historia, ¿qué se ha hecho con respecto al propósito del Trabajo de Grado a nivel nacional e internacional?
FASE II	<ul style="list-style-type: none"> • Datos y estadísticas descriptivas. <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué fuente de datos se utilizará y cuál es su estructura? ¿Periodo de análisis? ○ Presentar estadísticas descriptivas que expongan la relación existente entre las variables objeto de estudio. • Metodología (modelo econométrico). <ul style="list-style-type: none"> ○ Explicar método a implementar para responder la pregunta de investigación. ○ Discutir posibles sesgos econométricos que puedan presentarse. ○ Exponer limitaciones y ventajas de la metodología utilizada.
FASE III	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados. <ul style="list-style-type: none"> ○ Análisis de los resultados encontrados. ○ ¿Se acepta o se rechaza la hipótesis planteada?

	<ul style="list-style-type: none">• Conclusiones.<ul style="list-style-type: none">○ Respuesta a la pregunta de investigación.○ Resumen de los principales resultados obtenidos (y exponer sus limitaciones).○ Analizar implicaciones de los resultados encontrados.
--	---

Nota. Calendario de organización (cronograma) para el desarrollo del Trabajo de Grado. Fuente: Elaboración propia del estudiante.