

Concepciones sobre los beneficios tributarios por prácticas de responsabilidad social
empresarial (RSE) para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las
empresas de la ciudad de Manizales, Caldas

Autores:

Ana M. Olave Díaz
Edwin L. Gil Gutiérrez

Asesora:

Dra. Andrea Vaca López

Maestría en Tributación
Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas
Universidad de Manizales
2022

Contenido

Introducción.....	5
Capítulo I.....	9
Formulación Del Problema	9
Objetivos	13
<i>Objetivo General</i>	13
<i>Objetivos Específicos</i>	13
Justificación.....	14
Capítulo II.....	17
Antecedentes	17
Marco Teórico.....	26
<i>Discapacidad</i>	26
<i>Responsabilidad Social Empresarial (RSE)</i>	30
<i>Inclusión Laboral</i>	32
<i>Beneficios Tributarios</i>	33
Capítulo III	38
Aspectos Metodológicos.....	38
<i>Tipo De Estudio Y Diseño De La Investigación</i>	38
<i>Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de la Información</i>	39
<i>Unidad De Trabajo</i>	41
Capítulo IV	43
Resultados	43
<i>Reciprocidad Empresa – Sociedad</i>	47
De la Empresa hacia la Sociedad.....	51
De La Sociedad Hacia La Empresa.	52
<i>Paradoja Del Desempeño Laboral</i>	57
<i>Altruismo Organizacional</i>	60

<i>Actividades Específicas para Capacidades Laborales Diversas</i>	63
Discusión De Los Resultados.....	65
Capítulo V.....	80
Conclusiones.....	80
Recomendaciones.....	81
Bibliografía	83
Anexo 1. Matriz de Análisis categorial	90

Lista de figuras

Figura 1	46
Figura 2	56
Figura 3	59
Figura 4	62
Figura 5	63

Introducción

El presente proyecto de investigación esta conformado por cinco capítulos, de los cuales el primero incluye toda la información relacionada al problema, los objetivos y finalmente la justificación, enmarcando así el componente problematizador del proyecto, seguido del capítulo dos en el cual se desarrollan los componentes teóricos necesarios para el desarrollo del tema desde los antecedentes y las bases teóricas requeridas. Esa primera sección, se finaliza con el capítulo tres, que describe el componente metodológico empleado para el logro de los objetivos.

En la segunda sección, el capítulo cuatro incluye los resultados obtenidos mediante las entrevistas realizadas, cerrando el proyecto con el capítulo cinco que desarrolla la discusión de estos resultados a la luz del componente teórico y enfocado en la respuesta a los objetivos planteados, incluyendo el tema de conclusiones y recomendaciones. Así las cosas, se presenta a continuación una síntesis de aspectos relevantes de cada uno de estos capítulos.

Capítulo I.

Si bien para 2010 se estimaba que entre el 15 y el 20% de la población podría tener algún grado de discapacidad, tan solo menos del 5% tendría limitaciones graves o severas que afectara su capacidad laboral. Para Colombia, esta cifra rodea el 7%, siendo Caldas el cuarto departamento con mayor cantidad de personas en situación de discapacidad en conjunto con

Boyacá. Teniendo en cuenta que muchas de estas personas en condiciones de desarrollar algún tipo de actividad laboral, preocupa la situación descrita por la Organización Mundial de la Salud en la cual la tasa de empleo en esta población es menor que en población general.

Con la finalidad de estimular la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, en Colombia se cuenta con la ley 361 de 1997 que ofrece ciertos beneficios, incluyendo beneficios tributarios, para las empresas que empleen a personas con estas características. Sin embargo, se ha descrito que este tipo de beneficios no siempre son aprovechados por las empresas, por lo cual es relevante esta investigación ya que busca explorar la percepción de estos beneficios por parte no solo de personas encargadas del área financiera, sino también de gerencia, contratación y talento humano, de empresas de diferentes sectores económicos.

Capítulo II.

Dentro de los conceptos a tener en cuenta para el desarrollo del proyecto se incluye la postura de las Naciones Unidas con respecto a la discapacidad entendida como “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactúan con diversas barreras, pueden impedir su participación de forma plena y efectiva, en igual de condición de los demás”.

Por su parte se entiende Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus relaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”, convirtiéndose en la

estrategia idónea para el favorecimiento de la inclusión laboral que es el “proceso que permite el acceso de una parte de la población a empleos productivos y de condiciones laborales favorables o adecuadas”, en este caso las personas en situación de discapacidad.

En lo relacionado a los beneficios tributarios, se entienden a nivel nacional como “aquellas deducciones, exenciones y tratamientos tributarios especiales, presentes en la legislación tributaria que implican una disminución en la obligación tributaria para los contribuyentes”, entre las que se resalta en este caso, las deducciones que se realizan al impuesto de rentas empresariales por la inclusión la población objetivo de esta investigación.

Capítulo III.

Se desarrolló una investigación de enfoque cualitativo de tipo hermenéutico, con la información obtenida mediante una entrevista en profundidad que aborda los tres ejes centrales de la misma, que son: inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, Responsabilidad Social Empresarial y beneficios tributarios.

Capítulo IV.

Dentro de los principales resultados se identificó que la discapacidad es concebida desde las capacidades laborales diversas, reconociendo discapacidades en los aspectos físicos, sensoriales y cognitivos. La inclusión laboral se ve definida por aspectos operativos de la disminución o eliminación de las barreras para la ejecución de actividad laboral y aspectos legales como los relacionados a aspectos contractuales. No se identificaron prácticas

estructuradas de RSE para la inclusión laboral de esta población, aunque se reconoce una disposición a hacerlo. Por su parte, los beneficios tributarios son muy bien percibidos, aunque ninguno ha accedido a estos.

Capítulo V.

La discusión de los resultados permite identificar que el concepto de las capacidades funcionales y la inclusión laboral están acordes a los últimos desarrollos conceptuales y teóricos que fueron identificados en la literatura revisada, haciendo énfasis en el camino hacia la capacidad laboral diversa, aunque ligeramente limitado a aspectos de afectaciones de tipo físico.

Con respecto a la RSE, si bien se reconoce un importante papel de reciprocidad por parte de las empresas hacia la sociedad, y si bien se lograron identificar algunas practicas aisladas, no ocurrió así con prácticas estructuradas; implicando de esta manera, de acuerdo a la literatura consultada, que se pierden y desaprovechan los beneficios que ofrecen estas prácticas tanto para la empresa como para la sociedad.

Finalmente, en lo relacionado a la concepción sobre beneficios tributarios por estas prácticas, se identificó que en general son muy bien valorados por parte de todos los entrevistados, sin embargo, en la mayoría de casos por desconocimiento no se accede a estos, coincidiendo con lo planteado por varios autores.

Capítulo I

Formulación Del Problema

La Organización Mundial de la Salud estimaba que para el 2010 a nivel mundial el 15% de la población presentaría algún tipo de discapacidad, aunque otras fuentes estimaban que esta proporción puede elevarse hasta 15,6% e incluso 19,4%. Sin embargo, es de resaltar que tan solo el 2,2% tiene dificultades muy significativas de funcionamiento, y el 3,8% tienen discapacidades graves (World Health Organization,2011).

Adicionalmente, uno de los grandes cambios que se ha venido dando en el campo de las discapacidades, es que se ha procurado trascender la percepción que la discapacidad se limita a personas en sillas de ruedas, mudas o sordas, y se incrementa el espectro de posibilidades en los tipos y severidad de las discapacidades (World Health Organization,2011), lo cual plantea un mayor reto en cuanto a su abordaje y los esfuerzos que se realizan para su inclusión.

Para Colombia, de acuerdo al DANE, en su informe de 2020 (DANE, 2020), el 7,1% de los colombianos (3.134.037 personas) presentan algún tipo de discapacidad, de las cuales el 4,07% presentan niveles de dificultad entre 1 y 2, siendo más frecuente en las mujeres por encima de los 15 años, ya que por debajo de esta edad es más frecuente en hombres. Cuando se analiza la frecuencia por departamento, Caldas se encuentra en cuarto lugar a nivel nacional, junto con Boyacá, con un 5,4% de la población en situación de discapacidad.

En Caldas, en el Análisis de Situación en Salud (ASIS) de 2021 (Dirección Territorial de Salud de Caldas, 2021), se informa un aproximado de 32.224 personas en situación de discapacidad, representando el 3,13% del total poblacional para este mismo año, encontrando que entre las discapacidades más frecuentes están las relacionadas al sistema nervioso central (52,34%) y movimiento del cuerpo, manos, brazos y piernas (45,76%), teniendo en cuenta que son discapacidades que pueden estar concomitantes en la misma persona.

Una vez descrita la situación general de la discapacidad, es importante centrarse en el objeto del presente proyecto, que está relacionado a la dimensión laboral de las personas en situación de discapacidad. Ante esta situación, a nivel mundial (World Health Organization, 2011) estimó una tasa de empleo de 53% en hombres y 20% en mujeres en situación de discapacidad, comparado con un 65% y 30% en hombres y mujeres, respectivamente, sin discapacidad alguna. Adicionalmente, en Colombia (DANE, 2020), se reportó que el 46% de los hombres y 31,5% de las mujeres en situación de discapacidad informaban estar trabajando.

Dentro de las problemáticas descritas para las personas en situación de discapacidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (World Health Organization, 2011), resaltan peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, menor participación económica, tasas más altas de pobreza, mayor dependencia y participación limitada.

Como se puede observar todas estas, excepto la de peores resultados sanitarios, están directa e indirectamente relacionados con la condición laboral y de empleabilidad. Específicamente, con respecto al tema de los peores resultados académicos, Pupiales y Córdoba

(2016) plantean cómo la inclusión laboral está condicionada a aspectos de índole educativo y formativo, dadas las dificultades que tienen las personas en situación de discapacidad de alcanzar títulos técnicos, tecnológicos y profesionales. Estos mismos autores proponen, que la inclusión laboral favorece la independencia económica, e indirectamente la disminución de la pobreza.

Al entender entonces, a las personas en situación de discapacidad como personas con potencial laboral, son incluidas dentro de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entidad que plantea que al no aprovechar su potencial se está no solo atentando en contra de la plena realización de estas personas, sino que se debilitan y empobrecen las organizaciones y la sociedad en si misma (International Labour Organization, 2007). Por este motivo, es que se realizan esfuerzos para incrementar la empleabilidad, encontrando especialmente dos enfoques, un enfoque desde lo normativo y otro desde lo organizacional.

A nivel normativo, en 2013 se realiza una revisión enfocada en este tema (Duarte y Osorno, 2013) en el cual se describen tres leyes y cuatro decretos, en los cuales se hace énfasis en el asistencialismo ante la discapacidad incluyendo temas como la rehabilitación y los tratamientos quirúrgicos, encontrando solo la ley 361 de 1997 en la que entre otros aspectos se procura y estimula la vinculación laboral a través de diferentes estímulos y beneficios para las empresas, siendo el de mayor interés para este proyecto el beneficio tributario.

De esta manera se puede encontrar una dificultad para la inclusión laboral, ya que el enfoque principal desde lo normativo no se da desde lo colectivo y la garantía del derecho

individual, sino desde lo individual y el beneficio para la empresa; desconociendo en su momento decretos o resoluciones que desagreguen o aclaren aspectos operativos y técnicos para la implementación de dicha ley.

Por otro lado, desde lo organizacional, la inclusión laboral ha sido procurada desde la perspectiva de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), encontrando por ejemplo como las Buenas Prácticas Empresariales, que incluyen aspectos de inclusión laboral a personas en situación de discapacidad, se encuentran en tan solo el 11,7% de las empresas, especialmente de los sectores industrial, comercio y servicio (Pico y Torres, 2017).

Adicionalmente, este enfoque organizacional, articulando áreas estratégicas y funcionales de las organizaciones como pueden ser talento humano, a cargo de los cuales se encuentran en la mayoría de casos la RSE, permite dar un mayor valor a la persona en situación de discapacidad como ser humano, llegando a identificar problemas en ellas que incluso estando laboralmente vinculadas a una empresa continúan teniendo serios problemas en el alcance de su independencia (Pallisera y Rius, 2017).

Así mismo, el enfoque organizacional, permite trascender la perspectiva individualista que se tiene desde lo normativo y logra la inclusión de conceptos de beneficio colectivo no solo organizacional sino también social, como se plantea desde algunas investigaciones (Pallisera y Rius, 2017; PWC, et al, 2017). Sin embargo, aunque esta perspectiva tiene un gran valor para la temática, hasta el momento no han sido tantas las investigaciones publicadas para su abordaje, lo que dificulta que sea correctamente aplicada e incluida dentro del entorno organizacional

actual; por lo cual cabe preguntarse: ¿Cuál es la concepción de los beneficios tributarios por prácticas de responsabilidad social empresarial para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas de la ciudad de Manizales?

Objetivos

Objetivo General

Interpretar la concepción de los beneficios tributarios por prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas de la ciudad de Manizales, Caldas.

Objetivos Específicos

- Identificar la concepción sobre la situación de discapacidad e inclusión laboral en las empresas de Manizales, Caldas.
- Describir las prácticas de responsabilidad social empresarial para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas de Manizales, Caldas.
- Conocer la concepción sobre los beneficios tributarios por prácticas de responsabilidad social empresarial en las empresas de Manizales, Caldas.

Justificación

Como se ha descrito previamente, la población en situación de discapacidad si bien tiene algunas limitaciones en la ejecución de sus actividades cotidianas, tiene un potencial laboral equiparable en muchas oportunidades a la población general (Forcada, 2015), independiente de las ayudas, apoyos o ajustes a los puestos de trabajo que requieran para el desarrollo de sus actividades laborales.

En este sentido, desde la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), se hace un llamado al abordaje, entre otras barreras y limitaciones, de obstáculos del empleo. Para la OMS esta meta debe buscarse desde la normativa, la cual en Colombia si bien existe, no ha sido tan aprovechada como se esperaría, por lo cual el abordaje inicial para la región no debe ser buscar nueva normativa, sino explorar el motivo de la no aplicación y ejecución de la misma.

De igual manera, la OMS (OMS, 2011) establece nueve recomendaciones dentro de las cuales se plantean diferentes estrategias para procurar la mejoría de las condiciones de las personas en situaciones de discapacidad, entre las cuales cabe resaltar, en el contexto de este proyecto: fortalecer la investigación sobre la discapacidad, con la finalidad inicialmente de mejorar el reconocimiento público de la comprensión, para lo cual idealmente se deben emplear metodologías de tipo comprensivo cualitativo, como la que estructura este proyecto.

Adicionalmente, el abordaje de la inclusión laboral no desde el mero cumplimiento o acceso a los beneficios tributarios ofrecidos por la ley 361 de 1997 (Congreso, 1997), sino incorporando la perspectiva organizacional, que cómo se describe en algunas investigaciones

(Pallisera y Rius, 2017; PWC, et al, 2017), trasciende el beneficio directo a una persona que logre ser empleada, sino que impacta de manera positiva su entorno y la sociedad general, procurando una mayor sensibilización colectiva frente al tema.

De esta manera, se busca el propósito de darle un mayor peso a las áreas financiera y de contabilidad de las organizaciones, ante la toma de decisiones en las cuales tradicionalmente no participa, como pueden ser temas de talento humano, Responsabilidad Social Empresarial (RSE), contratación, relación con la comunidad y otros *stakeholders* externos; ya que como lo plantea Pérez (2017), en muchas oportunidades las organizaciones dejan de percibir beneficios tributarios por la poca promoción y divulgación que existen frente a estos, que son de responsabilidad y conocimiento de áreas mencionadas.

El beneficio inicial está enfocado hacia la empresa, que de acuerdo a una investigación realizada en Perú (Huamanchumo, 2018) pudo alcanzar hasta el 50% de lo pagado al trabajador, que con respecto a lo propuesto para Colombia es una cuarta parte, sin embargo, que en una investigación realizada en Colombia (Parra et al, 2019) aún puede ser mejor aprovechado, buscando un incremento en el acceso al beneficio tributario ofrecido por la normativa nacional.

Además, los beneficios esperados de la investigación no están enfocados únicamente en el beneficio organizacional que podrán tener las empresas en lo relacionado al acceso y aprovechamiento de los beneficios tributarios, sino también en la mejoría de las condiciones de vida de una población que es vulnerable, y que mediante el logro de un empleo formal alcanza

satisfacción personal en aspectos como proyecto de vida, intereses, expectativas personales y estado de ánimo (Pallisera y Rius, 2017).

El aspecto novedoso de la investigación está definido entonces por la integración de aspectos de la tributación, como lo son en este caso los beneficios tributarios, a aspectos de talento humano como las prácticas de RSE y la vinculación laboral de poblaciones vulnerables, en este caso personas en situación de discapacidad; que es una perspectiva, que desde las investigaciones encontradas no ha sido abordada a nivel de Colombia, con este enfoque, y mucho menos en la región de eje cafetero, siendo Manizales, una ciudad que económicamente es relevante para la región.

Capítulo II

Antecedentes

Los beneficios tributarios relacionados a la práctica de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un tema poco investigado y del cual no se encuentran muchas publicaciones. A continuación, se procede a realizar la presentación de artículos tanto de investigación como de revisión, así como algunos trabajos de grado y otros documentos como lineamientos de organizaciones internacionales que abordan el tema de investigación propuesto.

En Colombia específicamente en lo relacionado al contexto legislativo, para el 2013 se publica el artículo “Desarrollo de la legislación en discapacidad en Colombia” que realiza seguimiento a 77 normas, de las cuales la mayoría están enfocadas en la provisión asistencial específicamente en temas de rehabilitación, oferta de apoyos técnicos o intervenciones quirúrgicas, mostrando un enfoque eminentemente individual. Adicional a esto, se permite observar un progreso en temas de inclusión en temas laborales, educativos, deportivos y culturales.

Dentro de la revisión se resalta que a nivel nacional se hace referencia a tres leyes y cuatro decretos, de los cuales solo una de cada tipo no se refiere directamente a la invalidez. Se llama la atención en este aspecto que la ley 361 de 1997 que establece mecanismos de

integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, se encuentra categorizada desde la integración social y no desde lo laboral (Duarte y Osorno, 2013).

Este es un artículo que aporta gran valor a la presente investigación, ya que aborda un marco normativo sobre el cual se comienza a soportar, de igual manera se evidencia cómo en Colombia el enfoque es predominantemente individual y no se tiene tanto desarrollo sobre estrategias colectivas de inclusión, que es lo que se pretende abordar con esta investigación.

Por otra parte, para Forcada, en su artículo: “La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado”, el tema de la inclusión laboral para personas en situación de discapacidad parte del punto que el trabajo es un derecho y todas las personas lo deberían gozar independientemente a si requieren algunas facilidades dadas por su medio externo para lograrlo.

Con este fundamento, se realiza un análisis de las condiciones que pueden favorecer la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, dado que ellos pueden alcanzar desempeños eficaces con respecto a trabajadores sin limitaciones de ningún tipo. Para lograr la inclusión exitosa se plantean aspectos relacionados a la cultura organizacional, la capacitación de todo el personal incluso si se requiere asesores o consultores externos, cumplimiento de todos los requisitos para el cargo y realización de un estricto y exigente proceso de selección, entre otros aspectos que involucran talento humano (Forcada, 2015).

En este artículo se plantea la necesidad de abordar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad desde aspectos organizacionales, no solo desde una perspectiva

individual, lo que da sentido a la perspectiva de explorar otras dimensiones del aspecto organizacional, como es el caso de la presente investigación que lo plantea desde la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

En el artículo “Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad”, de Peña y Durán se realizó una revisión de los conceptos de justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad, dentro de los cuales se resaltan aspectos como la ausencia de evidencia científica o evaluaciones de desempeño en los que encuentre una menor capacidad funcional de las personas en situación de discapacidad, con respecto al concepto de discapacidad se plantea el paradigma de la diversidad funcional con un enfoque que busca el desarrollo, interés y bienestar de las personas en situación de discapacidad a nivel laboral (Peña y Durán, 2015).

Por su parte, este artículo aborda la dificultad que hay frente al tema de definir la capacidad laboral que tienen las personas en situación de discapacidad, debido a que este aspecto no se ha abordado desde lo investigativo; además que plantea un tema más profundo acerca de la concepción que se tiene de la discapacidad proponiendo la postura de diversidad funcional, que desde lo normativo no ha sido tenido en cuenta.

Posteriormente, Pupiales y Córdoba realizaron un abordaje etnográfico de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, los resultados publicados en el artículo “La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España”, muestran que uno de los limitantes no relacionados directamente con su condición particular es el de la ausencia de formación o titulación en algún área, asociado a

que la mayoría de ellos tienen trabajos acordes a su nivel de formación (técnica, tecnológica o profesional); por lo cual se plantea la necesidad de abordar el tema de la inclusión laboral no solo desde las empresas, sino también desde otros escenarios como comunidad educativa y comunidad general (Pupiales y Córdoba, 2016).

Otro de los hallazgos relevantes para estos investigadores estuvo relacionado al deseo de las personas a la independencia económica a través de la consecución de un trabajo, y aunque se han realizado esfuerzos gubernamentales por estimular la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, aún no se logra que las empresas lo acepten (Pupiales y Córdoba, 2016).

Esta investigación plantea dos aspectos relevantes para el presente trabajo, el primero de estos es el abordaje desde la metodología cualitativa para la exploración del tema de inclusión laboral para esta población, el segundo está relacionado a los aspectos que rodean la inclusión en sí misma, que si bien para los autores fue la formación académica y laboral, para este caso se mira más desde la perspectiva de la organización que recibe a la persona en situación de discapacidad, que finalmente es la que genera dicha inclusión.

En relación a prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) enfocadas en inclusión laboral, se cuenta con el artículo “Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión” que contiene la evaluación realizada por Pico y Torres, en la cual posterior a una evaluación tanto cuantitativa como cualitativa en empresas de diferentes sectores económicos, en los cuales se resaltaron las categorías de planeación, inclusión,

equidad y desarrollo, además que se identificó que las mejores prácticas empresariales se encontraban en el 11,7% de las empresas, las buenas prácticas empresariales en 57.7% y en proceso de desarrollo en el 30,9%. Dentro de las buenas prácticas las mejores fueron identificadas en empresas del sector industrial, seguidas de sectores comercial y servicios, respectivamente (Pico y Torres, 2017).

Con base en los resultados planteados por este artículo, se considera pertinente involucrar personas que laboren o tengan relación con diferentes sectores económicos, especialmente industrial, comercial y servicios, dentro de la muestra de la presente investigación, de esta manera se estarían incluyendo los sectores que de acuerdo a estos resultados mostraron tener buenas prácticas empresariales relacionadas a la inclusión de personas en situación de discapacidad.

Por otro lado, Pallisera y Rius enfocaron su investigación ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad, que incluyó personas con discapacidad de tipo psíquica, para valorar el impacto de la inclusión laboral en dimensiones laboral y social; dentro de los resultados se pudo evidenciar que a nivel laboral se alcanzaban beneficios en aspectos de proyecto de vida, intereses, expectativas personales, estado de ánimo y satisfacción personal, sin embargo, a nivel social no se tienen beneficios tan marcados ante la posibilidad de alcanzar la independencia (Pallisera y Rius, 2017).

Una perspectiva diferente se encuentra en el estudio realizado, por parte del grupo de instituciones que participan como autores de la propuesta para la creación de empleo para

personas en situación de discapacidad en Colombia, que parten del punto que el 26% de las personas en situación de discapacidad tiene una actividad laboral, en comparación al 62% de las personas sin limitaciones ni discapacidades. Con respecto a los desarrollos normativos que se han realizado en Colombia, se considera que el acceso a los beneficios es desigual y no siempre bien aprovechados; además que paralelo al desarrollo normativo se encuentran al menos dos programas relacionados al tema, que son: pacto de productividad y programa Ágora Colombia, ambos enfocados en mejorar y fortalecer la formación y la empleabilidad para las personas, con una perspectiva no solo de la inclusión de las personas sino también con una perspectiva del fortalecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) (PWC et al, 2017).

Estas dos últimas investigaciones muestran cómo la inclusión laboral no tiene un beneficio únicamente hacia la persona con situación de discapacidad sino también hacia su entorno, lo cual plantea la necesidad de incluir el tema social dentro de las investigaciones que se hagan al respecto, como es el caso de la presente investigación, en la cual se aborda la perspectiva social desde la relación de responsabilidad que existe de la empresa hacia la sociedad, que se ve manifiesta a través de las prácticas de RSE.

La situación en México, fue explorada a través de un estudio de casos de cuatro empresas, en donde se identificó que una de las principales limitaciones al momento de contratar personas en situación de discapacidad es el desconocimiento de los beneficios tributarios, atribuido a la poca promoción y divulgación por parte de las autoridades

correspondientes. Con respecto a la escolaridad de la población en situación de discapacidad se encuentra que el 15,3% alcanza bachillerato y el 5,7% educación superior (Pérez, 2017).

Esta investigación, si bien fue realizada en otro país, tiene como principal resultado el tema de desconocimiento como limitante para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, que es uno de los aspectos que se tienen en cuenta en la presente investigación, no solo desde la perspectiva de la RSE sino especialmente desde los beneficios tributarios con los que podría contar la empresa en caso de realizar este tipo de prácticas.

Huamanchumo por su parte, realizó un estudio de caso de una empresa en Perú, que contaba con un trabajador en situación de discapacidad, en la cual se encontró un beneficio económico de hasta 50% del total de lo pagado a este tipo de trabajadores, dados los beneficios fiscales a los que accedió la empresa, implicando la disminución de la carga fiscal y el aumento de la utilidad (Huamanchumo, 2018).

Siguiendo por la línea de los beneficios empresariales, Parra y colaboradores (Parra et al, 2019), en su artículo denominado “La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad”, parten de la resignificación del concepto de discapacidad desde la perspectiva de cómo las personas en situación de discapacidad cuentan con capacidades funcionales diferentes a las convencionales, concibiéndola como diversidades funcionales, concepto que previamente había sido trabajado también por Peña y Durán (Peña y Durán, 2015). En este sentido, uno de los esfuerzos que se han realizado en Colombia, es la generación de incentivos para las empresas que generen inclusión laboral para personas con

diversidades funcionales, sin embargo, hasta el momento no se ha tenido el impacto esperado (Parra et al, 2019).

Otro de los aspectos planteados por estos mismos autores, está relacionado a la necesidad que existe de fortalecer la responsabilidad social empresarial (RSE), especialmente en el cumplimiento de los objetivos de una sociedad globalizada que busca la inclusión de toda la población sin discriminación alguna a todas las esferas de desarrollo, incluyendo la laboral (Parra et al, 2019).

En el 2020, Centeno, en su trabajo de grado llamado La capacidad contributiva de las personas con discapacidad y la deducción tributaria contenida en el artículo 19° de la Ley de Tributación Municipal, llama la atención acerca de la situación en Ecuador y Argentina en donde los beneficios tributarios se han enfocado no en la empresa, sino directamente a las personas en situación de discapacidad, siendo el primero de estos el país que cuenta con beneficios en varios impuestos. Esto parte de la idea que la persona en situación con discapacidad cuenta con una capacidad económica menor que la de una persona sin esta condición, lo que muestra un interés por la inclusión social y la redistribución económica. Finalmente, el autor hace un llamado a nivel de Perú, para incluir dentro de las políticas nacionales el tema del beneficio tributario enfocado a personas en situación de discapacidad, buscando alinearse a otros países (Centeno, 2020).

Estos tres antecedentes (Huamanchumo, 2018; Parra et al, 2019; Centeno, 2020) fortalecen de manera directa la necesidad de seguir explorando el tema de los beneficios

tributarios a los que acceden las empresas y las organizaciones, debido a que si bien en diferentes países se cuentan con beneficios de diferentes tipos, la acogida a estos beneficios y la inclusión laboral en si misma para personas en situación de discapacidad no ha sido la esperada, con el planteamiento de estos beneficios.

Finalmente, en una iniciativa de la ANDI en conjunto con otras organizaciones, se define que uno de los grandes inconvenientes en relación a la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad, es el desconocimiento de las empresas y la comunidad en general de las capacidad y potencialidades que tienen estas personas, así como de los beneficios que tienen las empresas por su contratación, relacionado al temor por situaciones como la estabilidad laboral reforzada. Se resalta que dentro de los factores que condicionan la vulnerabilidad de este grupo poblacional se encuentran el pobre acceso a trabajo y educación (ANDI et al, 2021).

Dentro de los condicionantes para tener un proceso exitoso de inclusión se consideran actividades desde el talento humano incluyendo una política institucional de inclusión, adopción de enfoque por competencias y procesos de selección y contratación acordes a las necesidades. Adicionalmente, desde la perspectiva a nivel país, se cuenta con la estimación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que para 2010 países como Colombia estaban perdiendo entre 5,35% y 6,97% del PIB por la inactividad económica de las personas en situación de discapacidad (ANDI et al, 2021).

De esta manera se observa como la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad ha sido objeto de atención académica y productiva en diferentes países de habla hispana, y que si bien una de las perspectivas ha sido desde la empleabilidad y la mejora de calidad de vida, a través de estrategias y actividades relacionadas al talento humano y la responsabilidad social empresarial, tampoco ha sido ajena a aspectos económicos como los beneficios tributarios tanto individuales como empresariales, pero también desde la perspectiva del aporte económico de este grupo poblacional al PIB del país.

Marco Teórico

Discapacidad

La discapacidad tiene diferentes vertientes de abordaje según el enfoque o lectura de análisis que se realice de la mismo, pero según la convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad en su artículo I, las define como: *“aquellas que tiene deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con el entorno encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación de forma plena y efectiva, en igualdad de condición de los demás”* (Naciones Unidas, s.f.).

Es de resaltar que, bajo este mismo concepto cambiante y que depende de las relaciones que se van estableciendo entre las personas que presentan deficiencias y barreras, con el entorno que limita su participación en la sociedad en condiciones de igualdad (Naciones Unidas, s.f.), de esta manera se presenta la necesidad constante de reevaluación de dicho

concepto, no solo en el tiempo sino en el contexto político y social al cual se esté haciendo referencia, ya que este entorno al que se refieren las Naciones Unidas es particular en cada país y cada territorio.

De esta manera, el concepto de discapacidad en Colombia, es adoptado más recientemente por la Ley 1618 de 2013 (Congreso, 2013), y se trae la definición de las Naciones Unidas descrito previamente, sin realizar cambio alguno. Dentro de las barreras descritas dentro de este concepto se mencionan: actitudinales, comunicativas y físicas. Dentro de esta ley, el artículo 13 establece el derecho al trabajo en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión.

Con respecto a la clasificación del tipo de discapacidades que existen, se emite por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) el manual de Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) (OMS y OPS, 2001). Dentro de esta clasificación, se consideran de primer nivel:

- Funciones corporales
 - o Funciones mentales
 - o Funciones sensoriales y dolor
 - o Funciones de la voz y el habla
 - o Funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio
 - o Funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino

- Funciones genitorurinarias y reproductoras
- Funciones neuromuscoloesqueléticas y relacionadas con el movimiento
- Funciones de la piel y estructuras relacionadas
- Estructuras corporales
 - Estructuras del sistema nervioso
 - El ojo, el oído y estructuras relacionadas
 - Estructuras involucradas en la voz y el habla
 - Estructuras de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio
 - Estructuras relacionadas con los sistemas digestivo, metabólico y endocrino
 - Estructuras relacionadas con el sistema genitorinario y el sistema reproductor
 - Estructuras relacionadas con el movimiento
 - Piel y estructuras relacionadas
- Actividades y participación
 - Aprendizaje y aplicación del conocimiento
 - Tareas y demandas generales
 - Comunicación
 - Movilidad
 - Autocuidado
 - Vida doméstica
 - Interacciones y relaciones interpersonales

- Áreas principales de la vida
- Vida comunitaria, social y cívica
- Factores ambientales
 - Productos y tecnología
 - Entorno natural y cambios en el entorno derivado de la actividad humana
 - Apoyo y relaciones
 - Actitudes
 - Servicios, sistemas y políticas

Sin embargo, particularmente para México, esta clasificación fue actualizada por parte del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (INEGI, s.f.), propuso un sistema de clasificación diferente, en la cual, se definen cinco grupos de discapacidad, así:

- Grupo 1: discapacidades sensoriales y de la comunicación
- Grupo 2: discapacidades motrices
- Grupo 3: discapacidades mentales
- Grupo 4: discapacidades múltiples y otras
- Grupo 9: Claves especiales

Por su parte, el Grupo de Washington sobre Estadísticas de la Discapacidad, considera que las discapacidades deben clasificarse en deficiencias y limitaciones en: visión, audición, movilidad, cognición, cuidado personal y comunicación; adicionando de manera diferencial

discapacidades relacionadas a afecto (ansiedad y depresión), funcionamiento de la parte superior del cuerpo, dolor y cansancio (WGDS, 2020).

En Colombia, el Ministerio de Salud y Protección Social plantea la adopción de la clasificación propuesta por la OMS - OPS, en cumplimiento y armonía con los lineamientos propuestos por estas entidades, sin embargo, en su documento del Abecé de la discapacidad (MINSALUD, s.f), describe que las personas en situación de discapacidad pueden tener deficiencias físicas, mentales, intelectuales y sensoriales, que si bien no se ajusta por completo a el planteamiento inicial, se ajusta a algunas de las realidades y necesidades del territorio nacional.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Las condiciones de dinamismo propuestas por el mundo globalizado, generan acciones de interacción, creatividad, concordancia con las acciones del medio ambiente y sobre todo espacios de unión entre los *stakeholders* que permitan la sinergia de la organización con el entorno ecosocial en el que interactúa. Así, es de vital importancia poder identificar como muchos de estos fenómenos intervienen de forma significativa en las acciones y las propuestas que se genera en los planes gubernamentales que impactan las políticas sociales que afectan la población y más específicamente la masa poblacional trabajadora.

Dando respuesta a esta necesidad, a través del libro verde de la comunidad europea del 2001, se establece y define la responsabilidad social empresarial (RSE) como “*la integración*

voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus relaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, pág. 7)

De esta forma se encuentra que el despliegue de gestión e impacto en el cual las organizaciones son participes, debe incidir en las transformaciones sociales y de desarrollo de los *stakeholders* presentes y que permitan un desarrollo de tipo bidireccional en las acciones organizacionales planteadas, considerando que “*ser socialmente responsable no significa cumplir plenamente con las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores*” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, pág. 7).

Este es entonces, el enfoque de desarrollo integral propuesto desde la concepción de desarrollo a escala humana del autor Manfred Max Neef (1993), en el cual se busca “*el desarrollo de las personas y no de los objetos*” (Max-Neef, 1993, pág. 40), validando así la tesis de desarrollo integral y sobre todo de una utilización tributaria con un enfoque en lo humano.

Desde una perspectiva más operativa, la RSE está enfocada en la no generación de daño a la sociedad ni al medio ambiente, así como en propender la calidad de vida de las personas. Por parte de la Universidad del Externado de Colombia, se propone un modelo de Gestión de RSE para empresas (Universidad del Externado de Colombia, s.f.), en el cual se plantean cuatro fases para la implementación de las estrategias, así:

1. Diagnóstico, que se compone de dos componentes esenciales, por un lado la definición del contexto empresarial en el cual se plantean las necesidades del entorno, y por otro lado el ámbito empresarial en el cual se definen las características internas de la empresa
2. Diseño de acciones, en el cual se busca identificar las buenas prácticas disponibles en relación al tema propuesto para la estrategia de RSE, así como establecer el plan de acción
3. Implementación de las acciones, en el cual el objetivo no es solo implementar las acciones propuestas sino también realizar la reestructuración de los componentes que lo ameriten
4. Evaluación y seguimiento, fase enfocada en la mejora continua de los procesos, incluyendo actividades de comunicación de los resultados

Una de las características relevantes de la RSE es que no es obligatoria, lo que implica que las empresas son voluntarias de adoptarla; lo que en muchas veces ocurre por presión de grupos como consumidores, trabajadores u otros organismos sociales, llevando a buscar un beneficio colectivo (Universidad del Externado de Colombia, s.f.).

Inclusión Laboral

El desarrollo de inclusión laboral en Colombia en los últimos años ha tenido transformaciones notorias que permiten una mirada integradora y productiva de las personas

en situación de discapacidad, generando espacios de trabajo y productividad significativas, estos ejercicios permiten generar aspectos de identificación de acciones de inclusión como lo propone Jürgen Weller en 2001 quien define inclusión laboral “*como un proceso que permite el acceso de una parte de la población a empleos productivos y de condiciones laborales favorables o adecuadas*” (Weller, 2001).

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores, se normalicen en todos los ámbitos. La participación de las personas con discapacidad en los procesos productivos se convierte en un aspecto prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidad (OIT, 2002); estas concepciones se asocian a las desarrolladas en los modelos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que buscan generar acciones de involucración integral de las personas en los diferentes espacios sociales, que permitan desarrollo social y más aún apalancamiento de los *stakeholders* y por ende de los procesos sociales existentes desde los órganos gubernamentales.

Beneficios Tributarios

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) contempla los beneficios tributarios como “*aquellas deducciones, exenciones y tratamientos tributarios especiales, presentes en la legislación tributaria que implican una disminución en la obligación tributaria para los contribuyentes (...)*” (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, n.f.). Estos

beneficios son planteados con algunos objetivos como son el desarrollo de las regiones, la generación de empleo y la promoción de sectores económicos determinados, entre otros; lo que permite ver el trasfondo social que tienen estos beneficios.

La aplicación de dichos beneficios en el impuesto sobre la renta, específicamente, parte del establecimiento de la base gravable de cada contribuyente, sobre la cual se aplica el descuento tributario de acuerdo a las diferentes leyes que apliquen, para finalmente obtener el impuesto neto. Estos beneficios están organizados de acuerdo a tres grandes rubros: ingresos no constitutivos de renta, deducciones y rentas exentas (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, n.f.). A continuación, se describe cada uno de estos:

- Ingresos no constitutivos de renta, son ingresos que por disposición expresa de ley no están sometidos al impuesto de renta por las circunstancias en que se generan o por la conveniencia que presente para el estímulo de alguna actividad económica
- Deducciones, son deducciones que están relacionadas a la causalidad de la generación de renta
- Rentas exentas, ingresos fiscales que se gravan con tarifa 0% en donde se incluyen las rentas exentas laborales como indemnizaciones, pensiones y cesantías, aunque también existen algunas como loterías, hoteles, venta de energía eléctrica, entre otras.

En relación a estos beneficios tributarios, la DIAN ha realizado varios avances en lo relacionado a generar conocimiento, facilitar la planeación de los contribuyentes, mejorar la calidad de la información y fortalecer elementos para el control, análisis e investigación del sistema

tributario y la política fiscal, haciendo énfasis en otros impuestos diferentes al de renta. Dentro de los últimos beneficios tributarios que recibió especial interés fueron otros impuestos distintos a la renta como son: Impuesto sobre la Renta y Complementarios, Impuesto sobre las Ventas, en el Impuesto a la Riqueza y en el Impuesto sobre la Renta para la Equidad (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, 2022).

Sin embargo, cuando se lleva este concepto de los beneficios tributarios al contexto organizacional y empresarial, se debe tener en cuenta que muchos de estos tienen como propósito estimular aspectos como crecimiento y generación de empleo, desarrollo de las regiones, incrementar exportaciones e industrialización, diversificar la estructura productiva, adoptar nuevas tecnologías, entre otras (Comisión Económica para América Latina y del Caribe y Oxfam Internacional, 2019).

Para los países de América Latina y del Caribe la mayoría de empresas cuentan con exoneraciones temporales de impuestos, enfocados especialmente al impuesto de renta. Para Colombia específicamente los sectores que reciben este tipo de estímulo están relacionados a lo forestal, las energías renovables, turismo, cultura, I+D+i (Investigación, desarrollo e innovación). Otro tipo de beneficios están enfocados en tasas reducidas en el impuesto sobre la renta empresarial, créditos tributarios, deducciones adicionales por inversión en capital físico o humano, regímenes de depreciación acelerada, entre otros (Comisión Económica para América Latina y del Caribe y Oxfam Internacional, 2019).

El impacto de este tipo de beneficios tributarios a las empresas es discutido y en general se considera que sus efectos dependen de características contextuales de cada país, entre las que cabe mencionar la estabilidad política y económica, seguridad jurídica, apertura comercial, buen nivel de desarrollo en lo relacionado a infraestructura, entre otros. Así, por ejemplo, en 2010 se realizó una evaluación de algunos beneficios en Colombia por parte del banco Mundial, incluyendo exenciones y exclusiones del IVA (Impuesto al Valor Agregado), régimen de zonas francas y régimen tributario especial de sociedades sin ánimo de lucro, teniendo resultados que mostraron beneficios cuestionables, especialmente el primero de estos (Comisión Económica para América Latina y del Caribe y Oxfam Internacional, 2019).

Por otro lado, de acuerdo al objetivo propio de esta investigación cabe mencionar la ley 361 de 1997 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones (Congreso de la República de Colombia, 1997), en su capítulo IV de la integración laboral, establece:

Artículo 31. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de 105 salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

Parágrafo. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

Es así como en este caso, se encuentra un beneficio tributario enfocado en el nivel empresarial, cuyo propósito está planteado hacia el beneficio social de una población en condición de vulnerabilidad, mediante el cual se espera estimular la vinculación e inclusión laboral de este grupo poblacional a empleos formales en todo tipo de empresa en el territorio nacional.

Capítulo III

Aspectos Metodológicos

Tipo De Estudio Y Diseño De La Investigación

Por la naturaleza del problema y el propósito de la investigación se empleará un enfoque cualitativo, debido a que como lo plantean Hernández Sampieri y colaboradores (Hernández, 2014), los resultados no se pretenden generalizar a amplias poblaciones sino más bien a comprender un aspecto específico relacionado en este caso a los beneficios tributarios por prácticas de responsabilidad social empresarial en inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Mediante la metodología planteada se pretende tener entonces un alcance descriptivo, que se caracteriza por interpretar los conceptos, considerando el fenómeno estudiado y sus componentes.

De acuerdo a diseño metodológico se propone la hermenéutica como método de investigación, ya que se busca la interpretación de los datos y los hechos obtenidos mediante un ejercicio de observación de la realidad, procurando un ejercicio dialéctico entre la información obtenida por cada uno de los entrevistados entre sí, y con los conceptos que se desarrollaron a través de los antecedentes y los fundamentos teóricos. La investigación pretende transitar por las dimensiones de la intención, el significado, la función y el condicionamiento, para lograr la comprensión de la acción humana objeto de investigación (Martínez, 2004), en este caso la obtención de beneficios tributarios mediante la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad a través de prácticas de RSE.

Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de la Información

La técnica elegida para la recolección de la información es la entrevista a profundidad, apoyada en una serie de preguntas orientadoras que permitirán explorar los temas de la investigación. La entrevista será realizada por uno de los autores del proyecto, además que se realizará registro en audio de las entrevistas para la posterior transcripción y construcción de la unidad hermenéutica de trabajo. Las preguntas orientadoras de la entrevista son:

- Inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad.
 - o ¿Qué entiende por persona en situación de discapacidad?
 - o ¿Qué tipos de discapacidades conoce?
 - o ¿Cuáles serían los aspectos fundamentales en la empresa para decidir la contratación de una persona en situación de discapacidad?

- Responsabilidad Social Empresarial
 - o Para la empresa, ¿Qué es Responsabilidad Social Empresarial?
 - o ¿Cuáles son las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial que tiene la empresa?
 - o ¿Cuáles considera que sean los factores más importantes para llevar a cabo prácticas de responsabilidad social empresarial en inclusión de personas en situación de discapacidad?

- ¿Qué pensaría de una posible propuesta de estructurar prácticas de responsabilidad social empresarial en inclusión de personas en situación de discapacidad en la empresa?
- ¿Qué condiciones necesitaría la empresa para contar con prácticas de responsabilidad social empresarial para este grupo de personas?
- Beneficios tributarios
 - ¿Qué concepto tiene de beneficios tributarios?
 - ¿Cuáles son los beneficios tributarios con base en la declaración del impuesto de renta y complementarios, a los que se acoge la empresa en este momento?
 - ¿Qué piensa acerca de la posibilidad que la empresa pudiera tener beneficios tributarios por la contratación de personas en situación de discapacidad?
 - Teniendo en cuenta que los beneficios tributarios ofrecidos por la ley para estos casos son: reducción del 200% por pagos laborales y prestaciones producto de la contratación del trabajador, reducción de la cuota de aprendices SENA y priorización en contratación con el Estado; ¿cuál considera que es el equilibrio entre la contratación de una persona en situación de discapacidad y los beneficios tributarios a los que se puede acoger?

Posterior a la organización de las unidades hermenéuticas de cada una de las entrevistas, se realiza un análisis manual de la información, a través de la identificación de precategorias y posteriores categorías, mediante la construcción de una matriz categorial. Para

la interpretación de las categorías se empleará un método de triangulación por investigador, contando con la interpretación de los dos autores del proyecto.

Unidad De Trabajo

La unidad de trabajo para el presente proyecto de investigación se obtiene de un grupo de gerentes, líderes o coordinadores de talento humano y líderes o coordinadores de áreas contables y/o financieras, de algunas empresas de la ciudad de Manizales. La técnica para la toma de muestra, en este caso, teniendo en cuenta el enfoque metodológico, es por conveniencia basado en la disponibilidad que presenten para la participación. El total de la muestra no se considera con antelación, sino que se incluirán informantes hasta agotar categorías de análisis.

- Criterios de inclusión.
 - o Firmar consentimiento informado
 - o Ser gerente, líderes o coordinadores de talento humano o líderes o coordinadores de áreas contables y/o financieras de una empresa de la ciudad de Manizales
 - o Tener al menos 6 meses de experiencia en el cargo dentro de esa empresa
- Criterios de exclusión.
 - o Estar cubriendo licencia, vacaciones u otros

- No estar en condiciones óptimas de tiempo, disposición, condiciones mentales o físicas para la participación de la recolección de la información

Capítulo IV

Resultados

Para obtener la información requerida en la investigación se tuvo la participación de 10 empresas de la ciudad de Manizales, es así, que se entrevistaron un total de 10 personas en la investigación, siete mujeres y tres hombres. Adicional a esto, si bien todas las personas incluidas son encargadas de las áreas de financiera, talento humano y seguridad y salud en el trabajo de empresas locales que cuentan con más de 50 trabajadores, es de resaltar que, una de ellas labora en empresa de prestación de servicios de salud, una de empresa de tercerización de servicios temporales, dos en comercio, y las otras seis en industria manufacturera de diferente tipo de productos.

Con respecto a los resultados principales de las entrevistas, se identifican categorías, definidas desde el análisis hermenéutico de cada de estas, y luego en conjunto. El análisis de las entrevistas se realizó primero por parte de uno de los investigadores y luego confrontado por el otro, para permitir de esta manera un ejercicio de triangulación por los distintos investigadores y evitar así la subjetividad en la estructuración de las categorías.

Dado que por el tipo de análisis realizado de las entrevistas, lo que se busca es la interpretación que le dan los entrevistados a cada uno de los conceptos propuestos, en el aparte de resultados se presentaran las categorías que emergieron, tal cual como se analizaron por parte de los investigadores, posteriormente en el aparte de discusión, se pondrán en

perspectiva estas categorías de acuerdo a los objetivos propuestos para la investigación, buscado de esta manera la construcción de sentido de las categorías a la luz de dichos objetivos.

Para iniciar, se hace una presentación de aspectos relacionados al concepto que tienen los informantes acerca de las discapacidades y la diversidad de capacidades laborales. En este sentido, se comienza a entrever la concepción desde la diferencia y la diversidad de capacidades (informantes 3 y 4), al punto que por ejemplo una de las informantes relaciona la diversidad funcional con ser mujer (informante 4), desde la perspectiva en la cual, así como la mujer no es ni mejor ni peor que los hombres a nivel laboral, sino solo diferente, las personas con capacidades laborales diversas no son ni mejores ni peores, sino solo diferentes a personas con capacidades laborales convencionales.

Sin embargo, a pesar de esta perspectiva, en los demás informantes predomina la idea desde la limitación y la restricción en la capacidad para realizar diferente tipo de actividades a nivel laboral (informantes 1, 2, 5 - 10), social o personal, que afecta la posibilidad de desempeñarse en cualquier tipo de tarea o actividad laboral; siendo esta una postura más tradicional con respecto a este tema. Se debe resaltar que uno de los dos informantes que trasciende esta perspectiva tradicional (informante 4), indica haber participado de capacitaciones y programas de formación y sensibilización en este tema, lo que entraría a explicar su postura, situación que no fue referido por la otra persona (informante 3).

Por otro lado, con respecto a los diferentes tipos de capacidades laborales diversas se reconocen en general las de tipo físico, sensorial y cognitivas, aunque las que, sin lugar a dudas, son predominantes son las de tipo físico, siendo el único tipo de diversidad identificado por todos los informantes, además son las que mayores implicaciones tiene en el imaginario de ellos en cuanto a la capacidad laboral que pueden llegar a tener. Dentro de capacidades diversas diferentes a la física, se encuentra el reconocimiento a diversidades cognitivas o mentales (informantes 1, 4, 6, 7, 9 y 10) como autismo o síndrome Down.

Se resalta que dentro de la diversidad sensorial se reconocen aquellas que afectan la comunicación con los demás como son afectaciones en la capacidad auditiva o del habla (informantes 3, 4, 7, 8, 9 y 10), sin hacer énfasis en otras como la afectación visual que fue reconocida únicamente en un caso (informante 3), y que en ninguno de los casos se hace mención alguna a afectación severa como la ceguera.

FIGURA 1

Resultados



Nota. Elaboración propia

Una vez analizados estos dos aspectos como punto de partida, posterior al análisis hermeneúutico de las entrevistas y de acuerdo a las respuestas que se dieron a las diferentes preguntas, el ejercicio de triangulación entre los dos investigadores permitió construir las siguientes categorías relacionadas a la inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas:

- Reciprocidad empresa – sociedad
 - o De la empresa hacia la sociedad
 - o De la sociedad hacia la empresa
- Paradoja del desempeño laboral
- Altruismo organizacional
- Actividades específicas para capacidades laborales diversas

A continuación, se procede a presentar la descripción y construcción de cada una de estas categorías, basados siempre en lo hallado en las diferentes entrevistas.

Reciprocidad Empresa – Sociedad

Con respecto a esta categoría, se encuentra cómo frente al tema de la posibilidad de inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas, los informantes tienen dos perspectivas, por un lado se tiene el tema de la responsabilidad que tiene la empresa hacia la sociedad permitiendo que personas con limitaciones o restricciones para el desempeño de sus actividades laborales accedan a trabajos que le permitan desarrollarse como personas

(Informante 2), mientras que por otro lado, se percibe la responsabilidad que tiene la sociedad ante la empresa cuando esta última permite dicha inclusión.

En el sentido de la responsabilidad de la empresa hacia la sociedad, de acuerdo a los informantes, se pueden reconocer algunos aspectos relevantes:

- a. Las personas con capacidades laborales diversas representan un inconveniente identificado como una situación “compleja” (informantes 1 y 8), además que está relacionado a los costos que implica para la empresa dicha contratación (informante 7 y 8), dado principalmente por el tema de las adecuaciones que se deben realizar al interior de la organización para favorecer la integración óptima de estas personas a sus actividades laborales, siendo estas adecuaciones elementos básicos para la inclusión (informante 10).

Debido a que como se describió previamente, las capacidades laborales diversas son percibidas especialmente desde las condiciones físicas, la necesidad de adecuaciones y ajustes organizacionales están eminentemente enfocados en infraestructura para fines de accesibilidad (informantes 4 y 7), salvaguardar condiciones relacionadas a seguridad y salud en el trabajo (informantes 1, 4) o funcionalidad general (informantes 2 y 9).

Adicional a las adecuaciones desde la perspectiva de infraestructura física, se presentan algunas otras adecuaciones como los temas de herramientas laborales (informante 3), diseño del puesto de trabajo en sí mismo (informantes 1, 6) y los procesos con los que se ejecutan las actividades laborales en la empresa (informante 10).

b. Se identifican también aspectos de responsabilidad legal y contractual que tiene la empresa ante las personas con capacidades laborales diversas, indicando entre otros aspectos que se debe ser cuidadoso (informante 1) con este tipo de contratación, ya que implica un compromiso para ésta (informantes 7 y 8). Entre los temas que se resaltan al respecto, se encuentra la estabilidad laboral reforzada, que mientras para uno de ellos es una preocupación (informantes 1 y 4), para otro es un tema que no lo hace debido a que se entiende como algo que se subsana desde el ingreso (informante 3). Este es un ejemplo de los aspectos relacionados a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que entran a jugar dentro de la inclusión laboral para estas personas, debido a que uno de los informantes lo percibe desde lo “conservador” que puede la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) al respecto (informante 4). Ante este aspecto, se menciona también lo relacionado a medicina del trabajo como parte del proceso de la SST, así, por ejemplo, el concepto del médico laboral juega un papel diferenciador en el proceso de selección y contratación para este tipo de personas (informantes 1 y 9).

Por otro lado, desde la contratación, tampoco se puede desconocer la protección de la empresa desde el ámbito legal (informante 1) ya que una de las preocupaciones que se puede presentar es el caso de una posible finalización de contrato dado un pobre rendimiento o incumplimiento de funciones, ya que se entiende que dicha acción puede generar mayores dificultades para la empresa (informante 4), en comparación con la finalización de contrato para una persona con capacidades funcionales convencionales. Adicionalmente se contempla también la necesidad desde el área de talento humano de

contar con los procesos para el acompañamiento y la evaluación, que sean aptos y adecuados para esta población (informante 10).

Es por estos motivos que las áreas de SST y talento humano son las que mayor preocupación presentan ante la posibilidad de la inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas (Informante 8), por lo que, desde la perspectiva manejada hasta el momento, esta inclusión implica la articulación de estas áreas (informantes 8 y 9), aunque uno de los informantes considera importante también el área jurídica (informante 9). Como complemento a estas percepciones, se finaliza contemplando la necesidad de abordar estos temas con la alta gerencia de la empresa (informantes 5 y 6) que es la instancia sobre la cual recae la idea de “la voluntad de la empresa” (informante 4, 9).

Con respecto a estos componentes, se observa como dentro de la percepción de los informantes las áreas que más se desarrollan son las de SST y talento humano, otras como jurídica y alta gerencia son mencionados, aunque no se desarrollan, mientras que por su parte el área de financiera no es tenida en cuenta como un actor importante al momento de contemplar la inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas.

Una vez se han desarrollado algunos de los conceptos que son concebidos dentro de la naturaleza propia de la empresa para generar la inclusión de la población de interés, se procede a profundizar en la idea de cómo a través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se

puede generar dicha inclusión, es así, como se constituye la primera subcategoría correspondiente a la relación ocurrida de la empresa hacia la sociedad.

De la Empresa hacia la Sociedad.

Para caracterizar esta subcategoría se inicia con la concepción que tienen los informantes acerca de la RSE, dentro de lo cabe mencionar:

- i. Incluye actividades que buscan beneficiar a grupos de interés para la organización (informante 1, 4, 8, 9) y para la sociedad (informante 9), dentro de los cuales cabe mencionar en este caso a las personas con capacidades laborales diversas (informantes 1, 4, 9), adultos mayores (informante 6), entre otros.
- ii. Es un aspecto que debe ser relevante para todos los empleadores, por la responsabilidad que existe hacia la sociedad (informante 1)
- iii. Busca favorecer y revertir el impacto negativo que se tiene sobre el medio ambiente (informantes 1, 4, 6, 8, 9), aspecto que incluso puede ser certificado (informante 3)
- iv. Desconocimiento sobre las prácticas de RSE que se deberían tener en las empresas (informante 1, 7)

Basados en estos puntos, si bien se puede percibir la RSE como un aspecto relacionado de manera directa con la inversión financiera como donaciones (informante 6), se comienza a estructurar cómo a través de las prácticas de RSE se puede generar la inclusión a personas con capacidades funcionales diversas, que podría ser considerado como un grupo minoría de interés para la sociedad (informantes 1, 4, 5), sin embargo, hasta el momento es un grupo de

población ignorado en este sentido (informante 4). La RSE desde la perspectiva de inclusión a este grupo de personas se concibe principalmente para empresas grandes o multinacionales (informantes 5, 8).

Este tipo de prácticas de RSE es bien percibida por la mayoría de informantes y se manifiesta un claro interés por su desarrollo (informantes 1, 4, 5, 6, 7, 8 y 10), sin embargo, también existen las preocupaciones manifestadas previamente en lo relacionado a adecuaciones a la empresa y los compromisos desde SST y talento humano, además del desconocimiento mismo sobre como diseñar, iniciar y ejecutar este tipo de programas (informantes 3 y 7); lo que hace que sea percibida como algo difícil (informante 10). Cabe mencionar que solo uno de los informantes manifiesta de manera directa no tener interés en iniciar programas de este tipo (informante 2).

De La Sociedad Hacia La Empresa.

Si bien en la sección anterior se comenta cómo los informantes perciben a la contraparte de esta relación de reciprocidad como la sociedad, cuando se espera algo de esta contraparte se percibe desde el concepto de gobierno (informantes 1, 3, 4 y 9) y Estado (informantes 5 y 8), lo que podría indicar que se espera una contraprestación desde la institucionalidad más que desde la informalidad de actores sociales. Con respecto a la contraprestación se hace énfasis en los beneficios establecidos por la ley 361 de 1997, sin embargo, por parte de los informantes se presentan otras expectativas y necesidades que se describirán a continuación.

En primera medida, con respecto a los beneficios presentados mediante la ley 361 de 1997, se concibe el beneficio tributario como la disminución que se tiene frente al pago de un impuesto o deducción del mismo (informantes 1, 2, 7, 8, 9), al que puede acceder la empresa por diferentes actividades como lo es en este caso la contratación de personas con capacidades laborales diversas (informante 1, 7). Este es un beneficio que es brindado por el Estado (informante 5), aunque la mayoría de los informantes no atribuye este compromiso directamente a la institucionalidad, lo cual podría estar relacionado al desconocimiento que manifiestan al respecto, que se discutirá más adelante.

Con respecto a los diferentes tipos de beneficios que se ofrecen a las empresas por la contratación de personas con capacidades laborales diversas, el que mejor percepción tiene es la deducción del 200% de los pagos realizados a la persona en relación a salario directo y prestaciones, debido a que por parte de diferentes informantes se percibe como un beneficio real para la empresa (informantes 1, 3, 4, 5, 8 y 10), debido a que los impuestos son agobiantes y desgastantes para esta (informante 1) pero de esta manera podrían compensar las responsabilidades (informante 10) que asume la empresa por su contratación.

Por su parte, los otros dos beneficios relacionados a la cuota de aprendices SENA que deben tener las empresas y la priorización para contratación estatal, no reciben la misma importancia, no solo porque varios de los informantes no lo analizan dentro de sus propios intereses, sino que otros directamente lo mencionan como algo relativo y que no a todas las empresas les puede beneficiar de la misma manera (informantes 3, 4 y 8).

Sin embargo, el otro aspecto relevante en relación a los beneficios ofrecidos por la contratación de esta población, es el tema del conocimiento de dichos beneficios, ya que muchos de ellos hasta el momento de la entrevista y contacto con los investigadores referían que tenían pocos o nulos conocimientos sobre este aspecto (informantes 1, 3, 7 y 10). El único informante que refería conocer estos beneficios (informante 4) lo atribuye a la participación de unos talleres y capacitaciones en los que estuvo.

Otro aspecto relevante con el beneficio tributario, además de lo ya descrito, está dado por las dinámicas organizacionales de cada empresa y los tipos de contratación que tienen para acceder a estos, así por ejemplo, para la empresa que realiza contratación temporal para otras empresas y tienen una dinámica de enviar trabajadores en misión, el beneficio tributario es para la empresa que realiza el contrato más no para la empresa en la que el trabajador desempeña sus actividades laborales (informantes 1, 3, 5 y 6).

Además, por ejemplo, se manifiesta la preocupación que el beneficio compense los gastos en los que incurre la empresa en adecuaciones que debe realizar (informantes 1 y 8), lo cual se describió previamente; por lo tanto se plantea también la necesidad que dentro de los procesos de este tipo de contratación y la estructuración de prácticas de RSE que tengan asociados temas de beneficios tributarios se debería incluir al área de financiera (informante 1), quienes son los que podrían optimizar este tipo de análisis.

Adicional a lo establecido por la ley 361 de 1997, los informantes presentan otro tipo de expectativas y necesidades ante el Estado, enfocados especialmente al tema de la capacitación

y acompañamiento (informantes 1 y 9), sensibilización (informantes 4 y 8) de estamentos gubernamentales en la contratación de esta población, no solo a las empresas sino también a las personas con esta diversidad (informante 4).

Figura 2

Reciprocidad Empresa-Sociedad

Nota. Elaboración propia

Paradoja Del Desempeño Laboral

Adicional a la categoría descrita previamente, que de cierta manera obedece a los objetivos directos de la investigación, se pueden describir algunas categorías emergentes, dentro de las que se incluye la paradoja del desempeño laboral, junto con otras dos que se presentarán posteriormente. Para la estructuración de esta categoría se parte de la conceptualización descrita previamente para las personas con capacidades laborales diversas, dentro de lo que se mencionan los temas de la limitación y la restricción para la realización de actividades laborales, combinado con algunas de las preocupaciones que se generan no solo por temas de contratación y condiciones de SST, sino también la posibilidad de desempeño laboral deficiente.

Adicional a los temas que ya se han descrito, las limitaciones identificadas en las personas con capacidades laborales diversas son consideradas como superables dependiendo del cargo, las actividades que realizan y las condiciones del puesto de trabajo (informantes 1 y 2), llevando a que sus diversidades no afectan su desempeño (informante 7), especialmente gracias a que en el momento muchas de estas personas se encuentran capacitadas para el desempeño laboral (informante 3) y cumplen los perfiles que se requieren para muchos cargos (informante 5 y 6); convirtiendo la limitación y el pobre desempeño laboral más en un estigma que en una realidad (informante 4).

Aquellos informantes que han tenido la posibilidad de trabajar con personas con capacidades laborales diversas, han tenido experiencias favorables, dentro de estas

experiencias se han encontrado personas que tienen mejor rendimiento que las demás personas (informante 3 y 4) y pueden ser muy funcionales cuando se ajustan a cargos y funciones específicas (informante 9), convirtiéndolos en grandes aportes para la organización (informante 4).

FIGURA 3

PARADOJA DEL DESEMPEÑO LABORAL



Nota. Elaboración propia

Altruismo Organizacional

Complementario a las categorías de reciprocidad empresa – sociedad y paradoja del desempeño, se encuentran algunas ideas en los informantes que trascienden la RSE y que lo desarrollan más desde la perspectiva humana y la gratificación que se logra al realizar inclusión laboral a personas con capacidades laborales diversas. En este sentido se encuentra que la problemática de desempleo en personas con estas características son una situación emergente en la sociedad (informantes 1 y 8) y se requiere cada vez más apoyo (informante 1) debido a que es una situación que para estas personas no se limita a lo laboral, sino que tiene implicaciones a nivel personal y familiar (informante 1).

Dentro de las situaciones que los informantes piensan que pueden envolver a la diversidad de capacidades laborales se encuentran temas de discriminación al interior de las empresas, debido a que pueden verse como “estorbos” o como limitados a tareas que son menospreciadas frente a otras actividades (informante 4) y víctimas de cuestionamientos relacionados a su voluntad por sus afectaciones dadas por el motivo de la diversidad (informante 4). Se concibe que estas conductas no ocurren solo por parte de la empresa sino también por parte de su grupo de pares (informante 4) y la sociedad misma.

Teniendo en cuenta estas situaciones, varios de los informantes manifiestan un deseo por poder brindarles una oportunidad (informantes 1, 3, 4, 7, 9, 10), no solo porque es una labor “muy bonita” (informantes 2 y 3) sino que permite también la oportunidad de aprender, de tener experiencia, de tener sus propios recursos para salir adelante, gozar de sus derechos

laborales plenos (informantes 6 y 7), recuperar la confianza en ellos mismos y confirmar la valía que tienen como personas (informante 10), además que son personas muy agradecidas (informante 3) por permitirles mejorar su calidad de vida (informante 9). Es por estos motivos, que se atribuye a la realización de este tipo de actividades una gran satisfacción personal (informante 3) que puede trasladarse a la organización.

Es de resaltar que se concibe esta categoría desde la perspectiva del altruismo y no desde otra que pueda implicar un alto peso de retribución, debido a que la mayoría de los planteamientos utilizados para su estructuración fueron manifestados por los informantes desde antes de socializar y profundizar en los beneficios establecidos por la ley a nivel colombiano, implicando que fueron ideas y concepciones que precedieron al conocimiento, ya que como se ha mencionado previamente, el desconocimiento fue un factor predominante en ellos.

FIGURA 4

Altruismo Organizacional



Actividades Específicas para Capacidades Laborales Diversas

Para finalizar, se encuentran dentro de las entrevistas varias ideas que están encaminadas a describir el tipo de cargos y tareas que pueden llegar a ser aptas para las personas con capacidades laborales diversas. Así las cosas, si bien un informante considera que estas personas pueden laborar en cualquier tipo de empresas (informante 7), para muchos de los otros el tipo de capacidad que posee cada persona determina el cargo para el cual puede ser apto (informantes 2 y 9), incluso teniendo en cuenta las diferentes adecuaciones y modificaciones que se puedan realizar en la empresa y que han sido descritas con anterioridad.

Para la mayoría de los informantes, las personas con capacidades funcionales diversas solo podrían acceder a cargos de tipo administrativo (informantes 3, 4, 5, y 6), limitando tipo de actividades como cargar peso y trabajar en áreas de logística (informante 5), por la misma concepción de limitación física que se ha descrito en otros apartes. En este mismo sentido, mientras para unos informantes las empresas del sector industrial tendrían serias dificultades para la inclusión de esta población (informantes 1, 2 y 3), para otros es en estos sectores en donde más frecuentemente se ven contratados (informante 6).

Capacidades Laborales Diversas



Nota. Elaboración propia

Discusión De Los Resultados

Una vez presentados los resultados de la presente investigación, y recordando que las categorías emergentes fueron: reciprocidad entre la empresa y la sociedad, desagregando una subcategoría con la perspectiva de esta relación de la empresa hacia la sociedad y otra con la perspectiva de la sociedad hacia la empresa, paradoja del desempeño laboral, altruismo organizacional y actividades específicas para capacidades laborales diversas; se procede a iniciar un proceso de construcción de sentido sobre estas categorías, orientadas a la respuesta a los objetivos de la presente investigación:

- Concepto de situación de discapacidad e inclusión laboral
- Prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) para la inclusión de personas en situación de discapacidad
- Concepción sobre beneficios tributarios ante estas prácticas de RSE

La estructuración de dichos apartados, nace de los objetivos, pero se reconstruyen con base en los resultados y la confrontación tanto con antecedentes como con marco teórico, procurando el análisis de estas categorías con la finalidad de consolidar herramientas útiles y válidas para proponer recomendaciones de solución al problema identificado para la presente investigación.

Concepto De Capacidades Funcionales Diversas E Inclusión Laboral

Para los entrevistados, el concepto de discapacidad está marcado predominantemente en su origen desde la restricción y la limitación para realizar cualquier tipo de actividad, en el caso de esta investigación, enfocado en actividades de tipo laboral; en una menor frecuencia se identifica desde la diferencia y la diversidad de capacidades. Ante este tema, es importante resaltar que, en los últimos años, desde la conceptualización teórica acerca se ha tenido un enfoque desde la diversidad funcional, que no se origina desde las carencias que tienen estas personas, sino desde lo no convencional de sus capacidades (Parra et al, 2019), además que es una perspectiva que incluye temas de desarrollo, interés y bienestar de las personas a nivel laboral (Peña y Durán, 2015).

Sin embargo, en la medida que las entrevistas iban avanzando, los entrevistados que manifiestan la discapacidad desde la limitación y la restricción, no lo hacen desde la capacidad laboral o la competencia de realizar una tarea en sí misma, sino que lo hacen desde las condiciones que rodean a la persona, implicando que sí comienza a subyacer una idea de que la persona con este tipo de condición, no tiene en sí misma una limitación o una restricción, sino que tiene unas necesidades diferentes en su entorno laboral, apuntando de esta manera a la perspectiva de las Naciones Unidas en la cual la discapacidad surge de la relación entre la persona y su entorno, en este caso laboral (Naciones Unidas, s.f.)

A su vez, si bien por uno de los entrevistados que de manera directa reconoce la discapacidad desde el paradigma de la diversidad funcional, se aborda el tema de la diferencia

y lo asimila a la diferencia que pueden tener los hombres de las mujeres a nivel laboral, los demás informantes, tienden a esta misma concepción, llevando a una misma posición de grupos de interés junto con los adultos mayores; implicando que en su imaginario se aleja de una clara restricción y se para desde la diferencia con lo que puede considerarse como “población general” (Peña y Durán, 2015).

Es así como se puede llegar al concepto general, que bien sea de manera directa o indirecta, los entrevistados entienden la discapacidad a nivel laboral, desde la perspectiva de las capacidades funcionales diversas, ajustándose a los paradigmas más actuales; aunque se encuentra también la necesidad de hacer esta concepción más consciente en muchos de ellos.

Por otro lado, en relación a la discapacidad, se hace necesario identificar también los tipos de discapacidad que se conocen. Así las cosas, la mayoría de entrevistados reconocen las diversidades funcionales como físicas, sensoriales y cognitivas; que coincide con algunas de las clasificaciones encontradas a nivel mundial, sin embargo, dejando de lado condiciones de funciones corporales como funciones sensoriales y de dolor, estructurales como de la piel, de actividades y participación como el autocuidado, entre muchas otras (OMS y OPS, 2001). De igual manera, no fueron reconocidas condiciones relacionadas al afecto como depresión y necesidades diferenciales intelectuales, como las consideradas por organismos internacionales y nacionales (WGS, 2020) (MINSALUD, s.f.).

Por este motivo, se decide analizar desde una perspectiva diferente los tipos de discapacidad reconocidos por parte de los entrevistados, encontrando que lo físico, lo sensorial

y lo cognitivo, sin otras categorías, podrían ser más similares a las barreras actitudinales, comunicativas y físicas, descritas por la ley colombiana (Congreso, 2013). Esto coincidiría con la concepción inicial que se le da a la discapacidad, en la cual se tiene un acercamiento desde lo carencial y las limitaciones que podrían tener las personas que presentan la diversidad funcional de realizar sus actividades laborales.

Una vez analizadas algunos de los principales aspectos relacionados a la concepción de la discapacidad, se procede a discutir la inclusión laboral para estas personas, que se encuentra enmarcado dentro de las categorías emergentes de reciprocidad empresa – sociedad, pero principalmente en la paradoja del desempeño laboral y las actividades específicas para capacidades laborales diversas. De esta manera se define que la inclusión laboral, no es concebida de una manera sencilla para los entrevistados y que está conformado por diferentes categorías.

Dentro de la categoría de reciprocidad empresa – sociedad general, uno de los primeros temas emergentes de la inclusión laboral está dada desde la superación de las barreras que limitan la plena adaptación al entorno laboral, y los costos que implica para la empresa la vinculación de estas personas, debido a las diferentes adecuaciones y modificaciones que se deben realizar a los puestos de trabajo, con la finalidad de disminuir las barreras que se encuentran en el medio, sin embargo, los entrevistados reconocen especialmente las barreras de tipo físico, aunque con menor importancia se incluyen dentro de estas modificaciones aspectos procedimentales y de diseño de puestos de trabajo; esto deja de lado la intervención

de las barreras actitudinales y comunicativas, establecidas normativamente en Colombia, mediante la ley 1618 de 2013 (Congreso, 2013).

Llama la atención como dentro la categoría de la paradoja del desempeño laboral se incluyen aspectos que podrían fácilmente ayudar a superar barreras actitudinales, debido a que si bien se esperaría que las personas con capacidades laborales diversas tuvieran desempeños inferiores al de otras personas, por parte de los entrevistados que han tenido la oportunidad de trabajar con ellos, han encontrado el fenómeno contrario, lo cual coincide con el planteamiento de que estas personas alcanzan desempeños igual de eficaces que personas con capacidades laborales convencionales (Forcada, 2015).

Otro aspecto importante con respecto a la barrera actitudinal y que se incluye también dentro de la categoría de la paradoja del desempeño laboral, está dado por el aspecto de la capacitación específica con la que pueden contar las personas con capacidades funcionales diversas, que si bien por parte de algunos informantes está limitada a tareas operativas, se describe en la literatura que están capacitadas en competencias técnicas, tecnológicas y profesionales (Pupiales y Córdoba, 2016) y que pueden alcanzar un alto potencial (ANDI et al, 2021). En este mismo sentido, es de tener en cuenta que algunas personas con capacidades funcionales diversas no alcanzan la formación técnica o superior (Pérez, 2017), lo que limita, sin lugar a dudas, la posibilidad de acceso a un empleo formal.

A su vez, la barrera actitudinal es seriamente marcada por la idea de que las personas con capacidades laborales diversas pueden desempeñar un único tipo de actividades dentro de la

empresa, lo cual está desarrollado desde la categoría de actividades específicas para capacidades laborales diversas; lo cual termina siendo un planteamiento definido por el desconocimiento de las personas responsables de los procesos de diseño de cargos y selección de personal. De esta manera se plantea cómo para superar la barrera actitudinal, debe procurarse no solo desde las personas con actividades de capacitación, sino también desde la cultura organizacional y aspectos como los procesos de selección (Forcada, 2015).

Es de mencionar que de las barreras definidas en Colombia (Congreso, 2013), la única que no se encontró como relevante dentro de la investigación fue la barrera comunicativa, más allá que fue incluida dentro de los tipos de capacidades diversas que se reconocen, marcando una oportunidad de exploración futura mediante otra investigación.

Un segundo aspecto relevante, incluido dentro de la categoría de reciprocidad empresa - sociedad, que se relaciona al tema de la inclusión laboral está enmarcado en el contexto legal y normativo del país. Para abordar este aspecto, se debe partir de la revisión realizada en 2013 en la cual se encuentran 77 normas, de las cuales la mayoría tiene un enfoque asistencialista que incluye temas de rehabilitación e intervenciones quirúrgicas, sin desconocer aspectos laborales (Duarte y Osorno, 2013). Desde esta perspectiva, muchos de los entrevistados entienden esta normativa como una limitante y un aspecto que podría implicar problemas y dificultades para la empresa, planteándose por varios de ellos situaciones puntuales y específicas que causan preocupación.

Es así, como desde la perspectiva legal para la inclusión laboral, uno de los aspectos que mayor relevancia cobra es lo relacionado a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), por aspectos como la estabilidad laboral reforzada, como lo mencionan algunos de los entrevistados y que coincide con el informe de la ANDI (ANDI et al, 2021); que es un tema que, de los artículos revisados y encontrados, no aborda de manera detallada, siendo un segundo aspecto relevante para ser investigado a futuro.

De igual manera, preocupa también temas de condicionantes o restricciones a la hora de finalizar un contrato laboral, percibiendo vacíos desde herramientas y estrategias de seguimiento al cumplimiento de compromisos laborales. Con respecto a este último tema, se encuentra un artículo donde se desarrollan componentes de justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad (Peña y Durán, 2015), sin embargo, no se especifican aspectos operativos y cotidianos, que logren satisfacer desde lo académico las preocupaciones en lo referente a aspectos contractuales, especialmente porque el mismo artículo resalta la falta de evidencia científica en el tema.

Es así, como una de las dificultades que se encuentra en lo referente a aspectos normativos y legales, es que la normativa nacional ha estado enfocada en hacer el llamado a la inclusión de las personas con capacidades laborales diversas, a través por ejemplo del establecimiento de beneficios tributarios (Pérez, 2017); sin embargo, dichas normas no desagregan la realidad de las empresas en lo referente a normas que se expiden y que deben cumplir en otros ámbitos

diferentes, que podría ser una de las causas que expliquen que las empresas no decidan acceder a dichos beneficios (Parra et al, 2019).

Ante esta dificultad es importante mencionar las experiencias de Pacto de productividad y programa Ágora Colombia, que son iniciativas que podrían dar herramientas en lo cotidiano de la contratación y aspectos similares (PWC et al, 2017), que no han sido tampoco difundidos de manera masiva, relacionado al desconocimiento manifestado no solo por la mayoría de entrevistados sino en algunos de los artículos y documentos de referencia (Pérez, 2017) (ANDI et al, 2021).

Para finalizar esta sección, se entiende entonces que para los entrevistados la inclusión laboral está condicionada especialmente por dos aspectos principales, el primero relacionado a la superación de las barreras para que la persona se relacione con su entorno laboral, de las cuales la que está de manera más consciente es la física, sin embargo, la barrera actitudinal cobra relevancia ante temas ya más concretos como el desempeño y el tipo de actividades que pueden desarrollar. El segundo aspecto que condiciona la inclusión laboral es el aspecto legal y las preocupaciones que generan temas de SST y contratación, que superan aspectos como los beneficios ofrecidos.

De esta concepción es importante resaltar que el primer condicionante (la superación de las barreras), es la que muestra la necesidad que reconocen los entrevistados de permitir a este segmento de la población a empleo productivo con condiciones laborales favorables y adecuadas, que es el llamado que hace la CEPAL (Weller, 2001); entendiendo que la inclusión

laboral va de la mano con la inclusión social. Por su parte, el segundo condicionante plantea la necesidad que tienen las empresas de contar y conocer normas que establezcan de manera más específica temas contractuales y de aseguramiento, entre otros.

Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas

Para analizar el tema de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) desde la perspectiva de los entrevistados para la presente investigación, se inicia ratificando la complejidad de aspectos que la envuelven, siendo un aspecto que se encuentra descrito desde todas las categorías emergentes descritas en los resultados, exceptuando la paradoja del desempeño laboral; que está de la mano con la complejidad planteada por la Comisión de las Comunidades Europeas que plantea la RSE como la forma de interacción de la organización con el entorno ecosocial con el cual interactúa (Comisión de las Comunidades Europeas, s.f.).

Como se puede deducir, la RSE se encuentra principalmente hallada en la categoría de reciprocidad empresa – sociedad, resaltando que las personas con capacidades laborales diversas son un grupo poblacional de la sociedad que tiene iguales derechos que las personas con capacidades laborales convencionales, dentro de los cuales cabe mencionar para los efectos de esta investigación, el derecho al trabajo, aspecto que si bien no es mencionado por parte de los entrevistados de manera directa si se menciona dentro de los referentes investigativos (Forcada, 2015).

Una de las características que cabe mencionar como relevante en relación a la RSE es que se concibe como la posibilidad que tiene la empresa de retribuir a la sociedad, a través en este caso, de la inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas, incluso teniendo en cuenta los costos y preocupaciones planteadas previamente; con la finalidad de lograr un beneficio que no es solo hacia la persona, el cual se describe posteriormente, sino también para el entorno en el que vive dicha persona (Pallisera y Ruis, 2017) (PWC et al, 2017).

Dentro de la investigación, solo uno de los entrevistados manifestó no estar interesado en iniciar a corto plazo, prácticas de RSE en este tema, lo cual coincide con el planteamiento realizado por Pico y Torres, quienes proponen que las buenas prácticas en relación a inclusión laboral fueron encontradas en empresas de los sectores industrial, comercial y de servicios (Pico y Torres, 2017), que fueron precisamente las empresas incluidas en la presente investigación.

Adicionalmente, a través de la RSE en inclusión laboral de las personas con capacidades laborales diversas se está generando un beneficio al entorno y la sociedad, los entrevistados tienen un gran valor del aporte que se hace al bienestar de la persona, no solo a nivel laboral sino personal, al estar brindándoles oportunidades de desarrollo y goce pleno de sus derechos, desde una idea de gratificación que se transfiere de la persona responsable de su inclusión hacia la organización.

Esta perspectiva es encontrada también en varios de los referentes, en los cuales se menciona cómo a través de la inclusión laboral se logra un mayor grado de independencia

(Pupiales y Córdoba, 2016), satisfacción personal y logro de proyecto de vida (Pasillera y Ruis, 2017), debido a que como lo plantea Centeno, son personas que tienen menor capacidad de desarrollo económico (Centeno, 2020), con las implicaciones que esto tiene.

Todo esto se ve reflejado en la disminución de la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran estas personas (ANDI et al, 2021), la cual es manifestada por los entrevistados desde condiciones de discriminación incluso dentro de las mismas empresas después de estar empleados, asignación de tareas que pueden ser de menos valor, estigmatización con respecto su desempeño laboral, entre otras condiciones que fueron encontradas en las categorías de paradoja del desempeño laboral y actividades específicas para capacidades laborales diversas; logrando así el cumplimiento de uno de los objetivos de la sociedad globalizada enfocado en el cese de la discriminación (Parra et al, 2019).

Hasta el momento se ha descrito con suficiencia aspectos relacionados a la intención que pueden llegar a tener las empresas de implementar prácticas de RSE, sin embargo, ninguno de los entrevistados describió con exactitud alguna de estas, por el contrario, fue un ejercicio que se vio limitado a describir experiencias aisladas y desde lo personal, de casos en los que se hubiera tenido vinculada a alguna persona con capacidades laborales diversas.

El no tener estructuradas las prácticas de RSE, si se logra llevar a cabo, afecta el desempeño empresarial (Universidad Externado de Colombia, s.f.), por lo cual se requiere definir procesos claros que respondan a categorías como planeación, inclusión, equidad y desarrollo (Pico y Torres, 2017). Esto está relacionado a que, si bien los entrevistados no reconocen beneficios

directos para la empresa, identificando la RSE como una actividad altruista, algunos autores son claros en los beneficios que puede traer para la empresa (Huamanchumo, 2018) (Parra et al, 2019).

Por otro lado, el abordaje de la inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas desde la RSE, apunta a otro de los llamados realizados desde los autores disponibles para los antecedentes, y está enfocado en realizar un abordaje no desde lo individual sino desde lo colectivo, con perspectiva de Estado a través de la normativa (Duarte y Osorno, 2013), ámbitos educativo y comunidad general (Pupiales y Córdoba, 2016), y en relación al enfoque de la presente investigación, con perspectiva de empresa desde lo organizacional (Forcada, 2015).

Por parte de los entrevistados, se encuentra una necesidad especialmente marcada hacia la perspectiva Estatal, con un enfoque gubernamental desde la institucionalidad, más que de actores sociales aislados e independientes, componente encontrado en la categoría de relación empresa - sociedad, en la subcategoría de la sociedad hacia la empresa, implicando ese reconocimiento que esperan como empresa por la vinculación a personas, que como se ha descrito, si bien genera satisfacción están implícitas, también, situaciones de costos y preocupaciones legales.

Para finalizar, se puede cerrar con la idea que por parte de los entrevistados no se describieron prácticas RSE debido a que en sus empresas no se han tenido prácticas estructuradas y han sido experiencias aisladas, lo que limita no solo el impacto social que pueden tener, sino que niegan la posibilidad de acceder a los beneficios con los que cuenta,

para este caso particular. Sin embargo, como experiencias aisladas han sido favorecedoras y dejan en las empresas una sensación de gratificación y reciprocidad hacia la sociedad.

Concepción sobre beneficios tributarios por prácticas de RSE para la inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas

Como último objetivo de la presente investigación, se encuentra el relacionado a la concepción de los beneficios tributarios ofrecidos por el Estado a través de la ley 361 de 1997 (Congreso, 1997), entre los que se incluyen entre otros, la deducción del 200% de lo pagado en el periodo gravable anterior al trabajador con capacidades laborales diversas; que es un beneficio que en general fue muy bien percibido por los entrevistados, aunque ninguno de ellos informa haber accedido a dicho beneficio, a pesar que algunos de ellos si han tenido vinculadas a personas con estas características.

El no haber accedido a estos beneficios fue claramente identificado por los entrevistados debido al desconocimiento, pero no solo del beneficio como tal, sino en el caso de la empresa que realiza contratación temporal, específicamente por desconocimiento del mecanismo en el que la empresa pueda acceder a dicho beneficio, de acuerdo a las condiciones de la ley. Este desconocimiento es coincidente con distintos autores (Pérez, 2017) (ANDI et al, 2021).

En este sentido se resalta el estudio realizado en Perú, en el cual se analiza el beneficio para las empresas de hasta 50% adicional del total de lo pagado a este tipo de trabajadores

(Huamanchumo, 2018), que si bien fue percibido como positivo dadas las implicaciones que esto representa para la empresa en cuanto a la disminución de la carga fiscal y el aumento de la utilidad; es solo una cuarta parte del beneficio ofrecido en Colombia.

De esta manera, el acceso a este beneficio podría subsanar los costos a los que los entrevistados se refieren como relacionados a la contratación de personas con capacidades laborales diversas, siendo un análisis que hasta el momento no ha sido realizado desde lo científico y que representa la tercera importante posibilidad de investigación futura.

Desde la perspectiva financiera, así como ocurre en otro tipo de beneficios, la inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas, el beneficio no es solo para la empresa, sino que beneficia también a la persona (Centeno, 2020) y al país, ya que de acuerdo a información del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se puede potenciar hasta un 5,35% y 6,97% del Producto Interno Bruto (PIB) (ANDI et al, 2021), que son aspectos que los entrevistados no mencionan; posiblemente relacionado al tema que normalmente desde el área financiera de la empresa no se concibe el alcance y la responsabilidad que tiene el contador frente a la sociedad general y el desarrollo económico de los territorios.

Por otro lado, la ley 361 de 1997 (Congreso, 1997) ofrece otros beneficios que no son relacionados a la tributación de las empresas, los cuales no tienen tan buena percepción por parte de los entrevistados, debido a que refieren que no aplican para todos los tipos de dinámicas organizacionales, así, por ejemplo, algunos trabajan en empresas que al no tener interés en contratación pública no ven un beneficio real en dicha posibilidad.

Es así como, se puede concluir que la concepción que tienen las empresas ante los beneficios tributarios por la vinculación de personas con capacidades laborales diversas es muy positiva, sin embargo, que no han accedido a estos por el desconocimiento que tienen de dicho beneficio.

Capítulo V

Conclusiones

- El concepto de discapacidad está dado hacia los paradigmas de capacidades funcionales diversas, aunque en muchos casos dicha concepción no es directamente consciente y surge solo cuando se pone la discapacidad en perspectiva de temas de inclusión laboral y Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- Dentro de las capacidades funcionales diversas reconocidas se encuentran las físicas, sensoriales y cognitivas, pudiendo estar más relacionadas a las barreras de relación con el medio que por la diversidad funcional en sí misma.
- La inclusión laboral está condicionada especialmente por dos aspectos principales, el primero relacionado a la superación de las barreras para que la persona se relacione con su entorno laboral, de las cuales la que está de manera más consciente es la física, sin embargo, la barrera actitudinal cobra relevancia ante temas ya más concretos como el desempeño y el tipo de actividades que pueden desarrollar. El segundo aspecto que condiciona la inclusión laboral es el aspecto legal y las preocupaciones que generan temas de SST y contratación.
- No se describieron prácticas RSE debido a que no se han tenido prácticas estructuradas y han sido experiencias aisladas, lo que limita no solo el impacto social que pueden tener, sino que niegan la posibilidad de acceder a los beneficios con los que cuenta, para este caso particular. Sin embargo, como experiencias aisladas han sido

favorecedoras y dejan en las empresas una sensación de gratificación y reciprocidad hacia la sociedad

- La concepción que tienen las empresas ante los beneficios tributarios por la vinculación de personas con capacidades laborales diversas es muy positiva, sin embargo, no han accedido a estos por el desconocimiento que tienen de dicho beneficio.
- Las categorías emergentes que surgen de la exploración de la concepción de los beneficios tributarios por prácticas de RSE para la inclusión de personas con capacidades laborales diversas, son: reciprocidad empresa – sociedad (de la empresa hacia la sociedad y de la sociedad hacia la empresa), paradoja del desempeño laboral, altruismo organizacional, actividades específicas para capacidades laborales diversas.

Recomendaciones

- Se proponen futuras investigaciones basadas en aquellos aspectos que se encontraron pero que plantean nuevos vacíos del conocimiento, los cuales son:
 - o Percepción de la barrera comunicativa como limitante para la inclusión laboral de personas con capacidades laborales diversas
 - o Aspectos relacionados a la particularidad en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), estabilidad laboral reforzadas, contratación y talento humano, en inclusión laboral de esta población

- Costos relacionados a la contratación de personas con capacidades laborales diversas, con énfasis en lo relacionado a adecuaciones para la accesibilidad y en los puestos de trabajo
- Se resalta la importancia de realizar sensibilización y capacitación a actores empresariales de la ciudad, con énfasis no solo en definición y condiciones demográficas, sino también en los diferentes tipos de discapacidades que existen y cómo estas generan condiciones laborales diversas
- Se identifica la necesidad de fortalecer las competencias de las empresas en definición de estrategias y prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), para lograr no solo optimizar su impacto social sino generar menor costo administrativo y operativo para la organización, mejorando la relación que tiene la empresa con su entorno ecosocial
- Se reconoce una necesidad importante en socializar y disponer de mecanismos de difusión permanente y de acceso libre para las empresas y cualquier actor relacionado, en la ley 361 de 1997 y demás normas similares, que permitan su conocimiento y aplicación, optimizando el beneficio tanto para estas mismas como para la población con capacidades laborales diversas

Bibliografía

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), et al. (2021) Más allá de la

discapacidad: una oportunidad de inclusión laboral. Disponible en:

<http://www.andi.com.co/Uploads/M%C3%A1s%20all%C3%A1%20de%20la%20Discapacidad,%20una%20oportunidad%20de%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20cr.pdf>

Centeno Huamani, DM. (2020). La capacidad contributiva de las personas con discapacidad y la

deducción tributaria contenida en el artículo 19° de la Ley de Tributación Municipal.

Trabajo para optar al título de Abogado, Universidad Nacional de San Agustín de

Arequipa. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11691/DEcehudm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comisión Económica para América Latina y del Caribe y Oxfam Internacional. (2019). Los incentivos fiscales a las empresas en América Latina y el Caribe. Documento de proyectos. Santiago.

Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas.

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1618 de 2013 Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Disponible en:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=52081

Congreso de la República de Colombia. (1997). Ley 361 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Disponible en:

[https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-](https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3#:~:text=la%20Ley%20361%20de%201997,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones'.&text=integraci%C3%B3n%20social%20y%20a%20las%20personas,la%20asistencia%20y%20protecci%C3%B3n%20necesarias.)

[908f718304a3#:~:text=la%20Ley%20361%20de%201997,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones'.&text=integraci%C3%B3n%20social%20y%20a%20las%20personas,la%20asistencia%20y%20protecci%C3%B3n%20necesarias.](https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3#:~:text=la%20Ley%20361%20de%201997,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones'.&text=integraci%C3%B3n%20social%20y%20a%20las%20personas,la%20asistencia%20y%20protecci%C3%B3n%20necesarias.)

DANE. (2020). Panorama General de la Discapacidad en Colombia. Disponible en:

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/Panorama-general-de-la-discapacidad-en-Colombia.pdf>

Dirección Territorial de Salud de Caldas. (2021). Análisis de Situación de Salud con Modelo de los Determinantes Sociales de Salud del departamento de Caldas, 2021. Disponible en:

<https://observatoriosocial.saluddecaldas.gov.co/wp-content/uploads/asis/2021/Asis-departamental-Caldas-2021.pdf>

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (n.f). Beneficios tributarios en el impuesto sobre la renta, en el impuesto sobre la renta para la equidad CREE y en el impuesto al valor agregado (IVA). Disponible en: <https://n9.cl/ss0w79>

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2022). Beneficios Tributarios y Aduaneros.

Disponible en:

<https://www.dian.gov.co/impuestos/reformatributaria/beneficiotributarios/Paginas/Beneficios-Tributarios.aspx>.

Duarte, C.; Osorno, M. (2013). Desarrollo de la legislación en discapacidad en Colombia. Revista Ocupación Humana, 13 (1), pp. 33-53. Disponible en:

<https://latinjournal.org/index.php/roh/article/view/21/19>

Forcada Rojkín, Cora Inés (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35),85–104 [fecha de Consulta 22 de Agosto de 2021]. ISSN: 0329–3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>

Hernandez Sampieri, et al. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGRAW–HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México DF

Huamanchumo La Cerna, LM. (2018). Efecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa Contratistas Generales S.A.C., Año 2017. Trabajo para optar al título de contador público, Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33760/huamanchumo_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y

International Labour Organization. (2007). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo del sector terciario*. Santiago de Chile. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez Miguélez, M. (2004). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Editorial Trillas.
México.

Max-Neef, M. (1993). Desarrollo a Escala Humana. Montevideo, Uruguay: Editorial Nordan-
Comunidad.

Ministerio de Salud y Protección Social (MINSALUD). (s.f.). Abecé de la discapacidad. Disponible
en: [https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-de-
la-discapacidad.pdf](https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-de-la-discapacidad.pdf)

Naciones Unidas. (s.f.). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.
Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

OIT. (2002). Empresa Inclusiva: Herramienta de Apoyo para la inclusión laboral. Obtenido de
[http://www.empresainclusiva.cl/empresa-
inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/](http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/)

Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2001).
Manual de Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la
Salud (CIF). Disponible en:
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf

Pallisera Díaz, M y Rius Bonjoch, M. (2007) ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la
integración laboral de las personas con discapacidad. Revista de Educación, 342, pp.
329-348

Parra Báez, A. M., Vargas Espitia, L. A., & Woolcott Oyague, O. (2019). La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. *Opinión Jurídica*, 18(37), 135–155. <https://doi.org/10.22395/ojum.v18n37a5>

Peña-Ochoa, M. y Durán Palacio, N. M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201–222.

Pérez Hernández S, et al. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Polyphōnia. Revista de Educación Inclusiva*, 1 (1) 46–70

Pico Barrionuevo FP y Torres SS. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión. *Retos*, 14(11), pp. 189–200

Pupiales Rueda, Bernarda Elisa, & Córdoba Andrade, Leonor (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Col)*, 16(2),279–289 [fecha de Consulta 22 de Agosto de 2021]. ISSN: 1657–320X. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273849945007>

PricewaterhouseCoopers (PWC); Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE); Fundación Once América Latina FOAL; Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (2017). La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia. Disponible en:

http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_pcd_en_colombia.pdf

Universidad del Externado de Colombia. (s.f.) Modelo de Gestión de RSE para Empresas.

Disponible en:

<https://administracion.uexternado.edu.co/matdi/Otros/responsabilidadSocial/herramientas/1.%20Modelo%20General.pdf>

Washington Group on Disability Statistics. (2020). Introducción a las listas de preguntas del

Grupo Washington sobre estadísticas de discapacidad. Disponible en:

https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/The_Washington_Group_Primer_-_Spanish.pdf

World Health Organization, The World Bank. (2011). World Report of Disability. Disponible en:

<https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>

Anexo 1. Matriz de Análisis categorial

1	2	3
TH	TH	Financiera
Persona en condición de discapacidad	Capacidad laboral restringida	Persona con capacidad y situación diferente
Condición limitante (física, psicológica, mental)		Limitación (Visual, oído, movilidad). Tiene un trasfondo de comunicación muy fuerte, menciona el tema no solo de desarrollo de la actividad laboral sino de interacción con sus compañeros
Interferir en actividades cotidianas Personal, familiar, laboral Limitaciones que se sobrellevan		
Depende de las condiciones de la organización y del cargo	No todas pueden desarrollar actividades (no especifica laborales)	Capacitado para desempeñarse laboralmente
Diseño del puesto de trabajo y necesidad de adecuaciones		Acá no, porque tienen una secuencia y no se pueden adaptar las herramientas para ellos
Aspectos legales como protección laboral reforzada	Conoci un hombre albino "que tiene problemas visuales" y estaba trabajando. Se entiende cualquier diferencia como causa de discapacidad??	Laboralmente conozco personas con discapacidades visuales y auditivas
Adecuaciones y cambios en la organización por aspectos de SST	Los recusus serán invertidos en la adecuación de espacios de trabajo	Tipo y grado de discapacidad, para adecuación de espacio lugar y herramientas
Se debe ser cuidadosos		Yo sé que la protección laboral reforzada no aplica, porque ya el concepto dice para que cargos es apto, por lo tanto tendría el mismo tratamiento de los demás trabajadores.

4	5	6
Gerencia	Financiera	TH
La discapacidad es solo una diferencia, como ser mujer que es solo un	Personas con diferencias físicas, cognitivas o intangibles	Tienen discapacidad cuando no pueden desarrollar actividades
Cognitiva (autismo), física (falta de una extremidad), sensoriales (habla y escucha)		Hay discapacidad física o discapacidad mental
Es una persona completamente capaz, no tiene el agarre completo, es una persona igual a todos nosotros, no se debe tener pensamiento de discriminación positiva		
Se presentan limitaciones de acuerdo el tipo de discapacidad, haciendo énfasis en físicas y sensoriales		Algunas empresas contratan las personas por los beneficios tributarios
Los lineamientos de SST pueden llegar a ser "muy conservadores"	se comienzan a considerar como estorbos, a pesar que se adecuan a ciertos roles dentro de la empresa	Nosotros hemos tenido pero son muy pocos
que tal que sea un mal trabajador y no lo puedan despedir, porque el trámite es más largo	Temas de estabilidad laboral reforzada o situaciones en caso de posible despido son lo que condicionan percepción negativa	Como se contrato por un tercero, nosotros no hemos accedido por los beneficios tributarios, no se si ellos
Las personas encargadas de TH y SST presentan algunas limitaciones, a pesar que estuvieron en las mismas capacitaciones	Se cuestionan aspectos como el esfuerzo o la buena voluntad, cuando por limitaciones no desempeña ciertas funciones y actividades	tuvimos una persona de talla baja, muy capacitado, necesitábamos una persona con ese perfil, no lo encontramos entonces el estubo trabajando con nosotros. (Se dio el trabajo solo porque no se encontro a nadie sin diferencias funcionales??)
Yo creo que va más por ese lado (protección laboral reforzada), preocupación por costos futuros	Las personas con limitaciones también se sienten juzgadas y abandonadas por la empresa	también tuve una persona con un problema de una mano, pero no recuerdo cómo se llama esa discapacidad que tenía. Pero, nos fue bien (Pareciera que esperaba que les fuera mal, y le sorprende que le fuera bien)
		No he pensado mucho en su contratación porque el personal administrativo casi no rota (y se asume que solo aplicarían para estos cargos)

7	8	9	10
TH Son personas que presentan dificultad física o mental	Financiera Tiene dificultades o anomalía en funciones	TH Es una persona con limitaciones tanto	TH son las personas que de una u otra forma tiene una alguna Tienen toda la capacidad intelectual, habría que hacer modificaciones dentro de los procesos (es primera vez que las modificaciones no son solo de infraestructura)
Auditivo, persona inválida, síndrome de Down	Como realizar movilidad, condiciones del pensamiento o el habla	Muchas veces no se afecta la funcionalidad o la calidad de vida	
	eso es un tema muy emergente en la sociedad	Limitaciones física, sensoriales, comunicativas, cognitivas	Discapacidades sensoriales, cognitivas y físicas
No afecta el desempeño	Aquí no tenemos, pero conozco empresas en Bogotá que tienen personas en sillas de rueda o sordas (es segunda vez que se menciona que las empresas grandes tienen mayor número de personas con capacidades diferentes) Hemos tenido reuniones y son las áreas de talento humano y SST los que más preocupaciones tienen por responsabilidades legales y laborales	Tenemos nosotros como empresa la responsabilidad de generar condiciones específicas a las condiciones de cada persona Pueden llegar a ser muy funcionales en los procesos específicos	Las empresas tendrían que adaptar muchos de sus procesos para darles la oportunidad Las adaptaciones pueden ser en infraestructura o procesos, y esto sería de los condicionantes básicos RSE sería entrar a un proceso de inclusión, darles la oportunidad a estas personas que de una u otra forma se les han cerrado las puertas por estigmatizaciones a lo largo como de la vida laboral y es volver a retomar y tener en cuenta que son personas valiosas
Tendría que hacer un cambio en la estructura de la entidad, porque si se contrata una persona en silla de ruedas no podrá ingresar (nuevamente se piensa solo en discapacidad física)	Es necesario articular las diferentes áreas de la empresa para tomar la mejor decisión para la colectividad de la empresa	Se hace la valoración médico laboral y se certifica la discapacidad, para poder evaluar como se adecua esta discapacidad al ambiente de la empresa	Hemos tenido prácticas de RSE pero es difícil Poder hacer el acompañamiento necesario y tener procesos de evaluación aptos para ellos
Una persona discapacitada puede laborar en cualquier entidad	A pesar de que se ha analizado la situación, la gran conclusión es que no porque es complejo	No cualquier actividad no, de acuerdo a la discapacidad debemos buscar cargos cuando extendemos beneficios, mejoramos la calidad de vida y ayudamos al desarrollo de las personas de forma integral en cada uno de los grupos poblacionales	
En la empresa de nosotros podría laboral	Las principales preocupaciones son responsabilidades posteriores y el costo de las adecuaciones a infraestructura Somos una multinacional y tenemos programas de	Tenemos prácticas ambientales, de educación y de contratación de personas	

1	2	3	4
Una de las poblaciones puede ser la población en situación de discapacidad		La adaptación de puestos de trabajo es mínima por la SATISFACCIÓN de darle la oportunidad a estas personas de trabajar	Me gustaría darle la oportunidad a las personas que ya tienen otras dificultades como ser mujer
los empleadores debemos tener en cuenta la RSE	No sabemos más adelante, pero por ahora no, aunque la situación con la pandemia cambio muchísimo	Es muy bonita la labor y las campañas, pero no sé cómo vincularnos, no vemos el espacio. Hay algo de altruismo, sin embargo, contrario a los demás más que miedo se plantea desde el desconocimiento	
medio ambiente, condiciones sobre el impacto social, "agrupar personas en situación de discapacidad": revetir el efecto sobre el entorno		La información de RSE llega a las empresas por entidades como cámara de comercio y alcaldía, sin embargo, nosotros no lo hacemos; se le informan los beneficios incluyendo beneficios tributarios. Hay desobligación frente al tema con respecto a las empresas cliente.	VOLUNTAD de la EMPRESA
Aspectos legales por protección de la empresa	Tiene que ver con el impacto sobre la sociedad, para este caso es permitir que personas con discapacidades o capacidades limitadas, puedan involucrarse laboralmente y hacer una vida normal y aportar a la sociedad	Nosotros tuvimos un tiempo certificado de RSE, especialmente por el aspecto ambiental.	Las personas pueden pensar que están haciendo lo correcto y no es así, porque no lo que ellos necesitan son lo que "nosotros" creemos que necesitan
Incluir a SST en estas prácticas de RSE	Por las actividades que hacen	Hay que dejar el miedo a las cosas nuevas y hay que conocer más el tema (con respecto a programas de inclusión). Continúa con el tema del desconocimiento	Hay diferencias entre la gente que dice que quiere ayudar y la que realmente ayuda. Se continúa el concepto de ayuda
Tener en cuenta los beneficios tributarios con respecto a los costos que podrían implicar			RSE es retornar o aportar a la sociedad, como minorías; también el tema ambiental y seguridad vial, estas dos últimas con programas estructurados en las empresas que nosotros trabajamos
La protección laboral reforzada puede ser una desventaja frente a la contratación			En RSE se ignoran muchas veces esa parte de personas con condición de discapacidad o minoría
no suministramos ni la condición propia del trabajo, ni somos los que vamos a garantizar en las instalaciones ese tipo de condiciones			Capacitación e información a las personas que por miedo no actúan. Estaba intentando conseguirle un trabajo porque sería un gran aporte por su tenacidad, berraquea, puntualidad, efectividad, proactividad entre otras. Tema de competencias blandas. De igual manera hay que mirar requisitos mínimos y educación
Vamos a poder apoyar un poco esta condición de persona porque se que cada día crece más	No creo que manejemos la inclusión	Solo una empresa tiene inclusión de 10 personas	Me gustaría darle esa oportunidad / me encantaría poder contar con una bolsa de trabajo y que en la empresa siempre se considere a personas con situación de discapacidad.
Me corcha un poco porque no sabría que prácticas de RSE deberíamos tener			

5	6	7	8	9
	No he pensado mucho en su contratación porque el personal administrativo casi no rota (y se asume que solo aplicarían para estos cargos)	En la empresa de nosotros podría laboral	Las principales preocupaciones son responsabilidades posteriores y el costo de las adecuaciones a infraestructura	cuando extendemos beneficios, mejoramos la calidad de vida y ayudamos al desarrollo de las personas de forma integral en cada uno de los grupos poblacionales Tenemos prácticas ambientales, de educación y de contratación de personas en situación de discapacidad (primero que menciona dicha RSE)
Sería solo para trabajos de oficina, para temas de logística no	Tener un cargo definido para poderlas contratar, así contar con el puesto adecuado porque debemos tenerles todo.	El presupuesto de la contratación depende de las adecuaciones que se deben hacer En este momento la empresa no tiene programas de RSE, no tiene implementado ese sistema	Somos una multinacional y tenemos programas de RSE importantes, y es de gran importancia tener un impacto positivo sobre nuestros stakeholders Tenemos practicas de tipo ambiental, sobre todo por el impacto que tenemos sobre el entorno (retribución a la sociedad)	Se requiere voluntad y compromiso gerencial Las personas con capacidades diferentes desearían trabajar con nosotros, mejoramos calidad de vida (orgullo organizacional)
Si lo llevamos a nuestra nómina, sería contribuir a darle una oportunidad a las personas con discapacidad y eso sería RSE	La RSE son las donaciones que hace la empresa, relaciones con ancianos, bancos de alimentos y proyectos ambientales Le estaríamos dando la oportunidad de aprender, de que no fueron discriminados por la sociedad, de que tuviera una experiencia de trabajo, de que tengan recursos, de que puedan salir adelante	No sé cuáles son los factores más importantes para la RSE relacionada a la inclusión de personas en situación de discapacidad (desconocimiento vs desinterés) Muchas empresas no contratan por el compromiso	La vinculación de personas en situación de discapacidad es bien complejo La organización ha estado lenta con eso, es un buen nicho para buscar personas para nuestra organización	Siempre se trabaja de la mano entre TH, jurídica y SST
Empresas grandes y multinacionales son las que más contratan	A mi me gustaría pero el tipo de empresa no me deja pensar en puestos para ellos, porque yo veo muchos en empresas industriales (contrario a los de industria que piensan que ellos no pueden, es el caso en el que todos pueden menos yo)	Es darles la oportunidad a las personas discapacitadas de tener un empleo, de tener un salario y de poderse pensionar. Se tocan dos ejemplos una de discapacidad física y otra sensorial	el Estado debería ayudarnos con temas relacionados a la adecuación de infraestructura y sensibilización a los demás compañeros para recibir estas personas Creo que en el CEDER hay algunas situaciones para vinculación de este tipo de personas, igual que el Estado (nuevamente el tema de: es de otros no de mi)	Para la implementación contamos con medicina ocupacional, psicología, trabajo social y jurídica Apoyo del gobierno en campañas de vinculación y campañas laborales, para mejorar la adaptabilidad cambia es el punto de medico ocupacional, los demás componentes son iguales
Empacadores no porque tienen que cargar peso, y sería un riesgo; para la parte administrativa si se podría. Es de sentarnos a revisar, obviamente debería ser avalado por la gerencia y la junta, pero no hemos tenido la OPORTUNIDAD de discutir el tema	Uno podría pensar en un proyecto PERO debe pasarse a la gerente y a la junta Sería una buena opción para la empresa	En este momento la empresa no tiene programas o proyecto de contratación (no hay intención de contratar personas con capacidades diferentes)	Asesorías técnicas, asesorías legales, planes de inclusión, y los beneficios económicos	beneficiamos, ayudamos a la familia, la mejora de calidad de vida, permitimos que recuperen la confianza en ellos mismos

6	7	8	9	10
No toca contratarlos directamente por la empresa para acceder a los beneficios	No entiendo mucho del tema tributario, pero si uno tiene estos programas eso bajaría el tema de impuestos Los beneficios deben ser analizados no solo entre GTH y financiera, sino también con jurídica, para definir que beneficios se pueden tener	Desde mi área estaría muy interesado por las condiciones de reducción de renta, que son bastante provechosas Si comparamos los costos de las adecuaciones con los beneficios tributarios, no se alcanzan a cubrir Es una disminución de costos y rentas que benefician directamente a la organización El beneficio tributario es interesante, y creo que también el tema del personal SENA	Es un beneficio que podemos descontar de rentas e impuestos	No tengo conocimientos de beneficios tributarios Es importante el tema de los beneficios porque compensa las responsabilidades Con los beneficios no solo se compensan las modificaciones sino que se procuraría una mejor calidad de vida laboral