INCLUSIÓN SOCIAL COMO ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

SOCIAL INCLUSION AS A STRATEGY OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN ORGANIZATIONS

Martínez, N.; Sayago J [1] Monrroy, R.[2]

1 Estudiantes de la Especialización en alta gerencia. Universidad Libre Seccional Cúcuta. Correos electrónicos: nidiay-martinezg@unilibrecucuta.edu.co.; jairosayagoj@unilibrecucuta.edu.co

[2] Docente Investigador Universidad Libre Seccional Cúcuta. Correos electrónicos: richard.monroys@unilibrecucuta.edu.co

Resumen

El propósito de la investigación fue analizar la incidencia de la inclusión social como estrategia de responsabilidad social en las organizaciones. Este artículo de revisión tomo como fuente de estudio las bases de datos de Redalyc, Cielo, Scopus, Science Direct, Gestión Humana y Virtual Pro, junto con boletines especializados y normativa legal vigente con el fin de realizar la revisión sistemática de los constructos responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y su interrelación en una ventana de observación desde el año 2020. Se obtuvo como resultado que existe una gran oportunidad de generar nuevos empleos a personal en condición de discapacidad y al mismo tiempo establecer una dinámica de responsabilidad social que contribuya al posicionamiento estratégico de las organizaciones. A su vez se encontraron beneficios como deducciones tributarias para hacer inclusión laboral como política de responsabilidad social.

PALABRAS CLAVE: Responsabilidad Social, Inclusión laboral, Discapacidad, Deducción Tributaria, Compensación

ABSTRACT:

The purpose of the research was to analyze the incidence of social inclusion as a strategy of social responsibility in organizations. This review article took as a source of study the databases of Redalyc, Cielo, Scopus, Science Direct, Gestión Humana and Virtual Pro, together with specialized bulletins and current legal regulations in order to carry out the systematic review of the social responsibility structures business and labor inclusion of people with disabilities and their interrelation in an observation window from the year 2020. The result was that there is a great opportunity to generate new jobs for personnel with disabilities and at the same time establish a dynamic of social responsibility that contributes to the strategic positioning of organizations. In turn, benefits were found such as tax deductions to make labor inclusion as a social responsibility policy.

KEYWORDS: Social Responsibility, Labor Inclusion, Disability, Tax Deduction, Compensation

1. INTRODUCCIÓN

Desde años atrás a la actualidad la discapacidad no ha sido tomada como punta de lanza en las políticas de gobierno con la principalidad que merece, pero con el tiempo ha cambiado la forma de cómo ven la discapacidad, dejando de ser vistos como víctimas, como obras de caridad, otorgamiento de un beneficio especial, si no que ahora son participantes activos y contribuyentes a una sociedad que acepta la igualdad de condiciones entendiendo que no es una enfermedad si no una limitación a las capacidades funcionales de la persona en los diferentes entornos que afronta, se busca, apoyado de los diferentes organismos internacionales en las agendas globales que se tome la discapacidad como igualdad de condiciones eliminando los privilegios y beneficios, que ya no sea un tema al que se tenga que abordar con especialidad si no que se afirme una conducta de igualdad. La discapacidad es la deficiencia que tienen las personas y que generan barreras no les permite participar plena y efectivamente en todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones, (INCI 2021b) por tal motivo en Colombia en los últimos quince años se han tenido avances en inclusión laboral de personas con discapacidad, se han creado normas e incentivos haciendo que las empresas adopten estas medidas como parte de la responsabilidad Social Empresarial, este concepto es relativamente nuevo y toma cada vez más importancia pues su propósito es beneficiar a sus trabajadores y a las comunidades que no cuentan con los recursos necesarios en su vida diaria, de esta manera, la RSE se convierte en una aliada para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, Las organizaciones que no tienen la RSE como estrategia llevan a cabo la inversión en discapacidad a través de fundaciones y asociaciones independientes, sin asumir directamente el compromiso y que en ocasiones se traduce en prácticas equivocadas de la RSE. (INCI 2021a)

Los beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia entrega a las empresas una serie de ventajas las cuales les aportan a este tipo de personas que traen consigo una serie de actitudes y aptitudes más apasionadas debido al rechazo , valorando aún más la oportunidad brindada, como colaboradores con alta productividad , mejora del

clima laboral, eleva la imagen corporativa, accede a beneficios estatales .También tiene una serie de ventajas al contratar personas con discapacidad tales como el fomento al trabajo de las personas con discapacidad, empleo protegido, preferencia a la discapacidad , prelación en los créditos , estabilidad laboral reforzada , preferencia a la persona con discapacidad en caso de empate, preferencia a los productos de las personas con discapacidad, preferencia a las entidades que ocupen personas con discapacidad, reducción de la cuota de aprendices, ventajas de la reglamentación de la ley 1618 de 2013, pero las empresas también deben tener una transformación que les permita implementar el proceso de inclusión laboral teniendo en cuenta que deben adecuar las condiciones laborales a las particularidades que requiera la persona con discapacidad, además deben asesorarse sobre las legislaciones existentes en el país, entre ellas, la Ley 1996 de 2019, que considera que en ningún caso la existencia de una discapacidad es motivo para restringir el ejercicio legal y el derecho a decidir de una persona, siendo una población muy pequeña la cual no genera en números el impacto necesario para que se de un paso radical por parte del gobierno la cual exija a las empresas la inclusión laboral a personas con discapacidad como parte de su programa de desarrollo empresarial , ya que en la actualidad esta como opcional acompañado de beneficios tributarios y económicos no los obliga a implementarla y aquellas que lo hacen , lo hacen en un porcentaje muy pequeño de participación la cual no abarca lo que se necesita para cubrir la población que se requiere , por tal motivo si no se obliga a las empresas esta población no va conseguir el desarrollo que requieren para ser independientes y además de poder evolucionar en cuanto a la igualdad como conciencia y no como exigencia que es lo que se busca para acabar con las barreras que a hoy los limita .

la presente propuesta estudio el proceso de inclusión de las personas con discapacidad a las empresas e identificó las diferencias de las leyes y beneficios en Colombia comparado con las de otros países y como se desarrolla inclusión laboral de personas con condición de discapacidad, para el desarrollo de esta propuesta se utilizó las bases de datos de Redalyc, Cielo, Scopus, Science Direct, Gestión Humana y Virtual Pro, junto con boletines especializados y normativa legal vigente con el se realizó la revisión sistemática de los constructos responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de personas en condición

de discapacidad y su interrelación en una ventana de observación desde el año del 2010 hasta el 2020.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Según Richardson y cols. Citado por Costa, Mattos y Cuce, la estrategia pico se utiliza para construir la pregunta de investigación, que permita la definición correcta basada en las evidencias necesarias para la solución evitando así búsquedas innecesarias.

La Tabla 1 presenta los cuatro componentes de la estrategia PICO

TABLA . COMPONENTES DEL ACRÓNIMO PICO

P	Población o problema de interés	Puede ser una población o un solo paciente, o un problema de salud. En el caso de poblaciones, los participantes suelen compartir características generales.
I	Intervención	Es la condición que se va a estudiar. Puede ser un tratamiento administrado, una medida de prevención, un método diagnóstico, una enfermedad, un factor de riesgo.
C	Comparación	El grupo con el que se compara a la inter vención, no presenta la condición estudiada. Ejemplos: pacientes que reciben tratamiento estándar o ningún tratamiento, un grupo de controles sanos, individuos no expuestos a un factor de riesgo.
O	Outcome (resultado)	Es el resultado que se espera obtener de la investigación, tanto en la Intervención como en su comparación.

Tabla 1 – componentes del Acrónimo PICO

El presente trabajo se basó en esta estrategia

P	Inclusión social de personas en condición de discapacidad en las organizaciones
I	Beneficios y ventajas de contratar personas en condición de discapacidad para el RSE y la ley que cobija esa población
C	Comparación entre la normativa colombiana vrs la internacional en la inclusión de las personas en condición de discapacidad y el RSE
O	Modificación de la normatividad la cual protege a las personas en condiciones de discapacidad, basados en las experiencias de otros países, y Crear una ruta de procesos que facilite de inclusión de estas personas a las empresas y dar orientación que les permita apoyar y desarrollar la inclusión laboral de personas con condición de discapacidad.

3. Resultados y Discusión

NORMATIVA LEGAL VIGENTE A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL EN CUANTO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

En todo el mundo existen personas con discapacidad, que en un ambiente apropiado pueden ser productivas. Sin embargo, aún existe mucha desigualdad de oportunidades laborales para estas personas y es por esto que se registran tasas de empleo considerablemente menores, también se evidencia que el nivel de escolaridad de esta población es bajo lo que contribuye al desempleo y también se ve reflejado en los altos índices de pobreza

La inclusión laboral de personas con discapacidad tiene su propia normatividad local, nacional e internacional; sin embargo, la incorporación de estos trabajadores han presentado una brecha debido a las barreras que la sociedad les impone y a las exigencias que estos deben afrontar, creando efecto negativo que no les permite ser competitivos y estar en igualdad de condiciones respecto a la población sin ninguna limitación.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas, incluido el de no verse sometido a discriminación fundamentada en la discapacidad (OEA 1999), por tanto la lucha contra la discriminación y la RSE se ve reflejada en la búsqueda que las empresas reconozcan e implementen mecanismo para la contratación de estos y los ubiquen en lugares de trabajos adecuados de acuerdo a las condición de discapacidad que presenten, de esta manera lograr que sean capaces y productivos.

En el presente trabajo de investigación tomamos referencia algunos países para conocer que leyes tienen implementadas para la inclusión laboral de personas con discapacidad y compararlas con nuestro país.

Nuestro país (Colombia) termina adoptando y acogiéndose a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, mediante la ley 1346 de 2009 en la que se reafirma el respeto por los derechos de las personas con discapacidad, comprometiéndose como estado a fomentar con todos sus mecanismos y garantías que la responsabilidad social surja para un mejor bienestar, creando la igualdad en toda la población.

En cuba esta establecido unos estatutos para las Relaciones Laborales de las personas con discapacidad. (2011) y el Código del Trabajo que recoge la Ley 116 de 2014. Que promueve la igualdad y destaca a las empresas que contratan a las personas en condición de discapacidad de acuerdo a sus habilidades y se organiza preparando los puestos de trabajo que van a utilizar para que se adapten a sus necesidades.

En España, la Constitución de 1978 (Autoridad Nacional del Servicio Civil 1978)otorga protección a las personas con discapacidad resaltando el trabajo como un derecho y un deber que tienen todos los ciudadanos. Por lo que la inclusión laboral debe aplicarse en todos los ámbitos, logrando que todas las personas en condición de discapacidad tengan una oportunidad laborar y puedan ser independientes con igualdad de condiciones.

En chile la Ley Nº 21.015(La et al. 2021) de Inclusión Laboral, busca que la inclusión laboral cobije una mayor población logrando abarcar las empresas públicas y privadas, con el fin de mitigar las barreras de discriminación que existen en la actualidad y logrando apoyar a la vinculación de las mismas.

En Perú Ley N° 29973 de 2012 (Congreso de la República del Perú 2012)se basa en fomentar la inclusión laboral en igualdad de condiciones en todos los ámbitos y brindar una fácil accesibilidad al mercado laboral respaldado por las políticas de gobierno y beneficios de ley

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (Americans with Disabilities Act, ADA, siglas en inglés)(Act and Discriminatory 1990) se basa en proteger los derechos de las personas con discapacidad, que busca garantizar que la condición de discapacidad no

sea un motivo de desigualdad a la hora de acceder al mercado laboral público y privado, recalcando la prohibición a la discriminación y a crear los espacios adecuados para su libre desarrollo. En 2008 el presidente George W Bush firmó la ley de la Enmienda de la ley sobre estadounidenses con discapacidades de 2008 (ADAAA), donde da mayor protección a los discapacitados.

RETOS DE LA INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inclusión laboral para personas con discapacidad plantea retos y soluciones más amplias, que van mucho más allá de una rampa para silla de ruedas o de un programa de Responsabilidad Social Empresarial (Empresarial n.d.), se debe mirar desde el punto de vista que las empresas se beneficiarían incluyendo a las personas con discapacidad a su equipo de trabajo, obteniendo crecimiento, productividad y desarrollo sostenible llegando al cumplimiento de sus metas. Incluir a estas personas con distintas capacidades en los diferentes procesos que ejecutan sus compañeros de trabajo las motivará a realizar tareas similares y hasta a ocupar cargos superiores a los de sus compañeros que no tienen una discapacidad, es lo que se conoce como inclusión de personas con discapacidad, con base a este concepto es más que animar a estas personas a trabajar y a medirse con personas que no tienen discapacidad requiere que tengan un apoyo legal dirigido a que se respete su condición y se trate con igual de condiciones .

los desafíos que se presentan en un mundo globalizado con la inclusión en las organizaciones resulta primordial para aumentar la productividad, innovar y evolucionar como diferenciador en el mercado de los negocios como palancas claves, por eso vincular laboralmente personas con discapacidad ya es una ventaja competitiva que permite abarcar mercados más amplios de consumidores y se tiene más claridad al momento de tomar

decisiones con respecto a nuevas alternativas de negocios, ya que este tipo de personas están acostumbradas a sobre pasar barreras debido a sus limitantes, esto hace que desarrollen otras habilidades que suplan la que les genera la dificultad o desarrollen aún más la habilidad por falta de otras, por lo tanto tienden hacer más creativas, resolutivas, con productividades elevadas y eficientes ayudando al cumplimiento de los objetivos de una organización de una forma más efectiva .

En Iberoamérica se generaliza como el mayor reto para las personas con discapacidad es la exclusión como partida a las barreras socioeconómicas tales como un nivel educativo bajo que hace que sean menos competitivos en el mercado laboral y que va de la mano con la pobreza la cual se estima que la mayoría de esta población es de escasos recursos y como consecuencia al no tener la oportunidad de desempeñarse en cargos básicos sin experiencia para costear sus estudios básicos hace que no tengan potencial alfabético para el mercado laboral y la actitud de la sociedad frente a esta población que todo esfuerzo por su inclusión lo hacen ver como caridad , ayuda ,donación o en algunos casos como beneficio propio y no actúan bajo el concepto de igualdad .

BENEFICIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El país debe dar un giro de 180 grados ya que las estadísticas muestran que las personas con discapacidad que laboran el 84% devenga por debajo de un salario mínimo (Portafolio n.d.), esto hace referencia a la no sensibilización por parte de las empresas al momento de valorar la calidad del trabajo, pues como bien se conoce estas personas logran ejecutar funciones con la misma eficiencia y calidad que las personas que no tiene discapacidad, por tal razón el gobierno en alianza con la empresa privada a trabajado en planes que ayuden a mitigar este impacto y que logren estabilizar las políticas establecidas que están arraigadas al desarrollo de las personas con discapacidad, con fuertes campañas enfocadas a incentivar

la contratación y de la mano con la secretaria junto con las demás fundaciones que apoyan esta causa han logrado penetrar el mercado laboral sostenible para los discapacitados abarcando un crecimiento año a año , más sin embargo el numero sigue siendo muy bajo y las políticas se mantienen sin cambios significativos que exijan o que entren como normativa obligatoria dentro de los planes de desarrollo de las empresas , las cuales deben involucrarse directamente para garantizar que se cumplan y con la finalidad de que haya igualdad de condiciones al momento de contratar, haciendo ver a esta población sin ninguna diferencia frente a las demás creando concientización en su cultura laboral y social

Artículo 31 de la Ley 361 de 1997 señala que todo empleador que este obligado a declarar renta y que tengan trabajadores con condición de discapacidad obtiene el beneficio a deducir la renta en un 200% del salario y prestaciones sociales que se pagaron en el periodo gravable siempre y cuando la condición de discapacidad se mantenga .para la aplicación de este beneficio tiene una condición el cual debe cumplir con una discapacidad no inferior al 25% .Este beneficio consiste en la opción de tomar como descuento tributario, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta, los aportes a las cajas de compensación familiar, ICBF y Sena, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima a cargo del empleador, correspondiente a los nuevos empleos.

CONDICIONES

1. La aplicación de esta deducción tributaria no puede exceder de tres años consecutivos por empleado.

2. Solo aplica para empleos nuevos, no puede tomarse una deducción a empleados que se vinculen para reemplazar personal, ni para contrataciones después de realizarse la fusión.

3. Cuando se realizan vinculaciones de nuevos trabajadores no se pueden efectuar a través de bolsas de empleo deben ser contratos directos.

4. Otra condición es que el empleador tendrá la obligación de incrementar el número de empleados y el valor total de la nómina del año en que se va a tomar el beneficio con relación al mes de diciembre del año i anterior.

5. Debe presentar la certificación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social de la condición de discapacidad del empleado no inferior al 25%

6. Los montos que se solicitan para los descuentos tributarios no pueden tomarse como deducción o costo al momento de presentar la declaración del impuesto de renta.

7. Todos los aportes cuales se aplica el beneficio se deben realizar muy cumplido, oportuno en los pagos, como también el empleador deberá cumplir las obligaciones adquiridas con el sistema de seguridad social para el total de sus empleados.

8. Las empresas que recién ingresan a la toma de los beneficios, les aplica a partir del periodo gravable del siguiente año a la existencia.

9. se deberá conservar como soporte la copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) , correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al que se solicita el descuento tributario y de los pagos realizados durante el respectivo año gravable sobre los cuales se solicita el beneficio.

El derecho al empleo manifestado en las leyes de algunos países latinoamericanos

La declaración universal de los derechos humanos establece que toda persona puede elegir un empleo bajo condiciones equitativas y satisfactorias (**ONU, 1948**, art. 23). Además, una convención especial reconoce el derecho al trabajo de las personas en situación de

discapacidad (**ONU, 2006**, art. 27). Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades para ingresar el mercado laboral, los estados han creado una serie de elementos normativos. Los cuales varían de acuerdo con el contexto de cada país (**OIT, 2014**).

En Argentina la Ley del sistema de protección integral para personas en situación de discapacidad obliga tanto para entidades de gobierno como privadas que debe emplear al menos un 4% en esta condición la cual debe ser demostrada y certificada, también se debe reservar vacantes para cumplir con el porcentaje requerido por ley (**Argentina, 1981**, art. 8). En el año 2003 hubo una reforma en este artículo mediante la Ley Nº 25.689 (**Argentina, 2003**) donde se debe garantizar la total idoneidad para ejercer el cargo al que se postuló.

En chile Ley Nº 20.422 se estableció que el gobierno deberá junto a todos los órganos competentes impulsar medidas que se adopten para promover la inclusión social haciendo referencia al porcentaje mínimo de personas con condición de discapacidad en las organizaciones donde laboren 100 o más empleados deberá tener un 1% contratados con algún tipo de discapacidad , la ley que se renovó mantiene vigente lo antes enunciado pero agrego a las personas que tienen algún tipo de pensión por invalidez, puedan ser contratadas o mantenerlas (Chile, 2017, art. 157).

En Colombia la ley 1618 que se aprobó en el 2013 indica que todas las personas con discapacidad tiene derecho al trabajo (Colombia, 2013, art. 13) el gobierno nacional debe crear un sistema que ayude para que la inserción sea favorable a este tipo de personas con condición de discapacidad en al menos en un 10% contratadas en sus plantas.

En ecuador la ley orgánica manifiesta que toda persona en condiciones de discapacidad tiene derecho al trabajo remunerado con igual de condiciones (Ecuador, 2012, art. 45). Por lo tanto toda empresa o empleador ya sea privado o público tiene la obligación de contratar al menos el 4% de su plan en condiciones de discapacidad, garantizando su adecuamiento para poder ejercer sus labores y siendo coherentes con las competencias para ocupar cada cargo.

En Paraguay en el año 2008 se realizó una modificación de la ley, la cual se estableció que es de manera obligatoria la inclusión de personas con discapacidad en las entidades gubernamentales y se incrementó el porcentaje de participación de este tipo de personas de un 2% a un 5% tanto para entidades públicas como privadas.

En Perú busca a través de la ley de 2012 art 45 que todas las personas con discapacidad tengan derecho al trabajo digno y remunerado con libre elección, garantizando la igualdad de oportunidades, para las empresas públicas deben garantizar que al menos el 5% de su planta y en las privadas con más de 50 trabajadores el 2 % tenga algún tipo de discapacidad.(Paz-Maldonado and Silva-Peña 2020)

Ejemplo de la liquidación mensual de un trabajador con discapacidad con un sueldo de $700.000, el costo real para la empresa es de $1.107.442 mensuales, debido a que se suman los auxilios y prestaciones sociales de Ley. Por lo anterior, en un año de trabajo, el costo real del trabajador es: $1.107.442 x 12 meses = $13.289.308

SUELDO	0%	700000
AUX TRANSPORTE	0%	70500
PENSION	12%	84000
SALUD	8%	56000
ARP	0,52%	3654
VACACIONES	4.17%	29167
CESANTIAS	8.33%	64208
INT CESANTIAS	12.00%	7705
PRIMA	8.33%	64208
CAJA COMPENSACION	4.00%	28000
TOTAL COSTO DE NOMINA MENSUAL	100%	1107442
TOTAL COSTO DE NÓMINA 200% (deducción)	200%	2214885

Tabla 2. Ejemplo beneficio – contratar persona con Discapacidad

Al presentar la Declaración de Renta y Complementarios el 200% del costo real del trabajador en la nómina (es decir $2.214.885 por cada mes de trabajo) se reporta ante la DIAN como una Deducción; se reduce entonces el valor de la Renta Líquida Gravable y por tanto el impuesto que paga la empresa es menor. Si el trabajador con discapacidad lleva un año (12 meses) trabajando antes del pago del Impuesto, el valor de la deducción sería de $26.578.616. Si lleva menos meses, el valor se promedia.(Incluyeme.com 2017)

POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

La Responsabilidad Social Empresarial definida por el Centro Colombiano de Responsabilidad Social es “La capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona, de esta manera la podemos considerar como un proceso incluyente a través del cual las empresas pueden vincular personas, sin importar su condición de discapacidad; mejorando su vida y la de su familia.

Según el ministerio de Salud y Protección Social para agosto de 2020 había en total 1.319.049 Personas con Discapacidad identificadas, esta cifra equivale al 2,6% de la población total nacional, sin embargo es una cifra muy diferente al CENSO de 2005 donde representaban el 6.1% de la población con cerca de 2.624.898. El desempleo y los bajos índices escolares, demuestran el estado crítico de esta población, lo que significa que la mayoría se encuentra en estado de pobreza o pobreza extrema, al no tener las oportunidades para enfrentar la desigualdad que aún se presenta.

En Colombia podemos decir que gran parte de las empresas, aún no han desarrollado la Responsabilidad Social Empresarial como parte de su cultura, y no han diseñado modelos de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, muchas son conscientes de la importancia que tiene para su administración, dado los beneficios que por ley pueden tener, sin embargo la falta de destinación de recursos y el desconocimiento de esta población, no les permita asignar labores, funciones y procedimientos a estas personas, otro punto es el miedo que al contratarlas afecte los niveles de efectividad y productividad de la organización.

En el desarrollo de esta investigación encontramos organizaciones que se han sumado y apostado a la inclusión de personas con discapacidad.

EMPRESA	PERSONAS VINCULADAS
Ecopetrol	609
Homecenter	116
ISA	53
El Corral	41
Empresas Públicas de Medellín EPM	20
Doria	6
Grupo Argos	5

Tabla 3- Empresas con Personas con Discapacidad Vinculadas

Estas organizaciones promueven la diversidad y materializan el principio de igualdad de oportunidades, mitigando la discriminación y permitiéndoles avanzar en condiciones laborales equitativas asegurando su bienestar y por ende mejorando su calidad de vida.

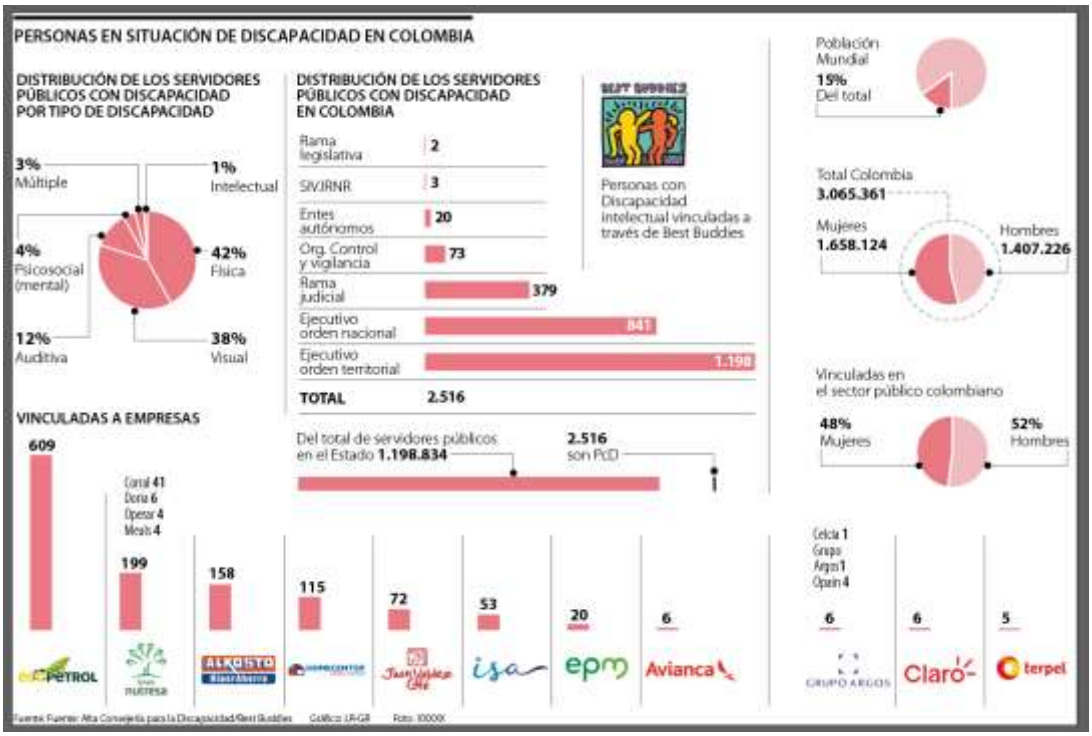

Gráfico 2 – Personas En Situación de Discapacidad en Colombia

Es muy importante que más empresas se sumen incluyendo dentro de sus políticas la responsabilidad social empresarial como una oportunidad para vincular personas con discapacidad e incentivar la igualdad de condiciones laborales, que si bien plantea retos por las adecuaciones que se deben realizar también es una manera de contribuir al crecimiento de la economía del país, ya que da una mejor imagen al unirse a los esfuerzos internacionales adoptando los planes de desarrollo para las personas con discapacidad que se plantean en las conferencias de la OIT.

Conclusiones

- Antes de hablarse de RSE algunos sectores habían puesto los ojos en las personas con discapacidad las cuales eran una población sin ningún tipo de ayuda, ni se eran tenido en cuenta para planes de desarrollo si no que, eran tomados como una responsabilidad que asumía el estado pero también visto como una carga la cual consumía una parte del presupuesto disponible para el desarrollo de sus planes de gobierno, ya que al no poder ser autosuficientes dependían de la ayuda del estado la cual no abarcaba a toda esta población ni los recursos eran suficientes para su independencia en la sociedad, por esto se empezó a desarrollar RSE como un proyecto propio de concientización para generar una cultura empresarial basada en el desarrollo de talentos generando conciencia en otros sectores, para esto se debió tomar una medida dentro del plan de acción, la de identificar inicialmente a esto tipo de personas ya que no se tenía ningún tipo de registro, por lo tanto se trabajó con la acción comunal la cuales trabajan de la mano con la población, incluyendo dentro de sus planes de apoyo y desarrollo un nuevo sector especial como lo es las personas con discapacidad la cual no estaba correctamente direccionada y orientada, buscando que desde su inicio y entrada en contacto con una sociedad sea recibido y orientado en busca de su desarrollo profesional, garantizando un acompañamiento en su proceso de crecimiento, esto hace que se conviertan en personas con algún tipo de talento o habilidad la cual sea atractivo para el mercado laboral, haciendo más fácil su reclutamiento tanto para las empresas como para las personas con discapacidad ya que tendrían las competencias suficientes para entrar en un proceso de selección mano a mano con una persona normal o con un talento desarrollado con la capacidad de ser auto sostenible, se trabajó en un modelo donde se determinó como lograr su desarrollo ante la sociedad permitiendo la participación abierta del sector gobierno y privado generando alianzas para promover el aprendizaje y el actuar de la sociedad ,estableciendo un plan estratégico con un protocolo definido , con

manuales y herramientas , una red de apoyo de profesionales y una red empresarial inclusiva, también de la mano de la OIT permitiendo un espacio internacional representativo de intercambio , estructurado y articulado con acciones mínimas con una federación y asociación por país con dos reuniones cada año , en Colombia se replico con el pacto de productividad la cual buscaba fortalecer la generación del modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad basada en la generación de redes y alianzas con diferentes organizaciones sociales que trabajan en la inclusión laboral de personas con discapacidad, logrando la movilización del sector empresarial las cuales han recibido capacitación técnica y acompañamiento en la inclusión laboral , mejoramiento de la calidad de vida, fortalecimiento de las instituciones y formación para el trabajo logrando la primera política institucional de discapacidad del servicio de aprendizaje .

- Las empresas no han logrado entender el papel tan importante que deben ejercer en la economía de una país en cuanto a la RSE, siendo ellos los que tienen la capacidad y la responsabilidad indirecta con la sociedad como mano derecha del estado para que se lleve acabo el desarrollo de dicha política , solo ven a conveniencia los beneficios que por ley se le otorgan si llevan a cabo la inclusión laboral dentro de sus planes de desarrollo empresarial , además de otros beneficios como el de mostrar su cara ética ante el publico y sus competidores, al ser opcional y no de obligatorio por ley ejecutar o incluir RSE hace que todas las leyes y modificaciones que se les hacen , no sean efectivas para alcanzar lo que se quiere lograr por parte del estado, de seguir con la mismas leyes no van haber avances significativos para cobijar a toda esta población, por eso el gobierno nacional debe implementar una nueva ley o hacer una adhesión a la vigente la cual exija a todas las empresas según su capacidad la de incluir en sus nominas a personas con discapacidad y elevar el porcentaje de participación según el número de empleados y el gobierno

fortaleciendo su apoyo y acompañamiento a las empresas, con redes de apoyo de profesionales, entes de control, apoyos económicos para el mejoramiento y adecuación de las instalaciones para este personal, por lo tanto el adoptar algunas leyes establecidas en otros países donde tienen una experiencia positiva en inclusión laboral caería bien ya que tendrían un antecedente y un modelo de implementación a seguir apoyado con los intercambios entre países , se propone que los beneficios que por ley que se reciben deban ser reinvertidos por las empresas en diferentes frentes tales como adecuación, apoyo profesional y capacitación , ya que lo que se busca es el fin de la discapacidad como una carga o ayuda y que se convierta en una persona mas de la sociedad sin discriminación.

- En la presente investigación buscamos tener un panorama amplio de cómo es la normatividad de otros países y compararla con Colombia, lo cual nos permitió determinar que si bien en otros países hay leyes que promueven la inclusión de estas personas aún falta mucho para que realmente las empresas se comprometan y sean capaces de desarrollar políticas para vincularas, aún en pleno conocimiento de los beneficios tributarios que pueden tener.

- Los retos que la inclusión con personas en condición de discapacidad son altos sin embargo plantean oportunidades para estas persona, promoviendo la igualdad de condiciones haciendo que sean sientan útiles para la comunidad, evitando la discriminación y normalizándolos como personas con condiciones diferentes pero con cualidades únicas que los hacen participes de la sociedad.

- Finalmente se debe crear políticas y mayores incentivos para que más empresas se unan y creen dentro de ellas programas de inclusión, perdiendo el miedo a bajar su productividad o a no tener las condiciones adecuadas para poder darle un puesto digno y

con todos los estándares necesarios para que puedan realizar su labores de la manera correcta.

Referencias Bibliográficas

Act, Disabilities, and Considered Discriminatory. 1990. “Americans with Disabilities Act of 1990. Public Law No. 101-336.” *United States Statutes at Large* 104:327–78.

Autoridad Nacional del Servicio Civil. 1978. “Constitución Nacional de España.” *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.* 2013–15.

Congreso de la República del Perú. 2012. “Ley General de La Persona Con Discapacidad.” *Diario Oficial El Peruano* 30.

Empresarial, Portal. n.d. “Inclusión Laboral Para Discapacitados, Un Reto Empresarial.”

INCI, instituto Nacional de ciegos. 2021a. “¿Por Qué La Responsabilidad Social Empresarial Debe Considerar La Discapacidad?” Edición 60.

INCI, instituto Nacional de ciegos. 2021b. “Inclusión Laboral Para Personas Con Discapacidad.” edición 64.

Incluyeme.com. 2017. “Beneficios Tributarios Para Las Empresas Que Contratan Personas Con Discapacidad En Colombia.”

La, Incentiva, Inclusión D. E. Personas, C. O. N. Discapacidad, A. L. Mundo, Hasbún Selume, Patricio Melero Abaroa, Jorge Sabag Villalobos, Fidel Espinoza Sandoval, Carlos Abel, Jarpa Wevar, Víctor Torres Jeldes, Fuad Chahin, Ward Edwards, and Claudia Nogueira. 2021. “Ley 21015.” 1–6.

OEA, Organización de los estados Americanos. 1999. “Convención Interamericana Para La Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra Las Personas.” 4.

Paz-Maldonado, Eddy, and Ilich Silva-Peña. 2020. “Inserción Laboral de Personas En Situación de Discapacidad En América Latina.” *Saude e Sociedade* 29(4):1–12. doi: 10.1590/S0104-12902020190724.

Portafolio. n.d. “Beneficios Al Contratar Personas Con Discapacidad.”