



La empresa y la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, un camino para recorrer

Rodríguez Parra Elías,¹ Figueroa Julián Francisco²

¹Colegio Mayor de Cundinamarca

²Universidad Santo Tomás de Colombia

Resumen

El presente artículo analiza la empresa en Colombia, especialmente en la ciudad de Bogotá, definiendo sus características y condicionantes, luego analiza desde un contexto amplio la incursión de esta, en temas de responsabilidad social, desde el enfoque social, ambiental y corporativo. Esto permite entender el abordaje que la empresa presenta hacia la inclusión de las personas con discapacidad, ya que se concibe a partir de un acto social, incentivado por descuentos establecidos en la normativa. Para luego concebir una construcción más amplia, la cual puede favorecer a la empresa y a las personas con discapacidad. Aunque se tienen deficiencias en estos aspectos.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, discapacidad, inclusión laboral.

Abstract

This article analyzes the company in Colombia, especially in the city of Bogotá, defining its characteristics and conditions, then analyzes a broad context the incursion of this, in social responsibility, from the social, environmental and corporate approach. This allows us to understand the approach that the company presents to the inclusion of people with disabilities, since it is conceived from a social act, encouraged by discounts established in the regulations. In order to conceive of a wider construction, which can favor the company and people with disabilities. Although there are deficiencies in these aspects.

Keywords: Corporate social responsibility, disability, job inclusion.

Introducción

Según el Departamento Administrativo de Estadística, (DANE) en el 2005 en Colombia existen 2.624.898 personas con discapacidad, lo que equivale al 6,3 % del total de la población, de esta cifra se encuentra personas con discapacidad visual, cognitiva, física, psicosocial y auditiva.

En la relación de la empresa con las personas con discapacidad como primera instancia se encuentra el termino de Responsabilidad Social, el cual por medio de acciones justifica a las organizaciones que buscan relacionarse con la sociedad o retribuir las ganancias o resarcir parte del impacto que generan. Pero dicho término, puede quedarse en un modelo de caridad o beneficencia. Esto se percibe aún más con las personas con algún tipo de discapacidad, lo cual puede provocar un daño en el tejido social, por tanto, se busca es fortalecer a la comunidad. Bajo este marco los negocios inclusivos ofrecen una perspectiva diferenciadora, la cual puede ayudar a las personas con discapacidad, que puedan desempeñar algunas funciones laborales, esto apoyado por incentivos de carácter normativo, así se puede aproximar a un modelo de gana – gana. Pero como se muestra en el artículo, aún falta mucho por construir y las estadísticas no son favorables para Colombia, lo cual se convierte en un motivo para emprender acciones empresariales, con el apoyo del estado, academia, y sociedad, para mejorar la situación.

Definiendo la empresa en Colombia

Para conocer el contexto de la empresa en Colombia, se presenta a continuación su clasificación. La empresa según el decreto 2649, que en su artículo 6º la define como una unidad económica organizada, respecto a la cual se predica el control de los recursos. El ente debe ser definido e identificado en forma tal que se distinga de otros iguales.

De acuerdo al código de Comercio en Colombia, los entes económicos se clasifican, según la constitución legal, su actividad económica, el régimen contributivo y según el tamaño con relación al número de trabajadores:

Según la constitución legal

- Empresas Unipersonales, definidas según Sinisterra, Polanco y Henao (2005), como “una persona natural o jurídica que reúne las calidades requeridas para ejercer el comercio podrá destinar parte de sus activos para la realización de una o varias actividades de carácter mercantil. La empresa de un solo propietario, una vez inscrita en el registro mercantil, forma una persona jurídica” (p, 15). Hasta el año 2008 las empresas creadas por una sola persona se conocían como “Empresas Unipersonales E.U.” además se debía colocar la sigla en la razón social, pero con la ley 1258 del 05 de diciembre de 2008, pasan a ser Sociedades por Acciones Simplificadas S.A.S. también conocidas como sociedades anónimas simplificadas, las cuales deben registrar en su razón social la sigla S.A.S.
- Sociedades Multipersonales, son aquellas empresas que se constituyen o se crean por dos o más socios, entre las cuales se encuentran.
- Sociedad Colectiva, normalmente constituida por familias y una de sus características es que todos los socios tienen una responsabilidad colectiva e ilimitada.
- Sociedad de Responsabilidad Limitada, es una empresa constituida por mínimo dos personas y máximo 25, también se dice que es limitada porque los socios responden limitadamente de

acuerdo a sus aportes de capital.

- Sociedad en Comandita Simple, se caracteriza por tener dos tipos de socios, los colectivos o gestores en quien recae la administración o gestión del negocio, y los Comanditarios quienes son los socios capitalistas y quienes pueden hacer auditoria a la gestión de la empresa y a los estados financieros.
- Sociedad en Comandita por acciones, al igual que la sociedad en comandita simple, tiene dos tipos de socios, los colectivos o gestores y los comanditarios, pero tiene la particularidad que su capital social está dividido en acciones las cuales participan en el mercado bursátil.
- Sociedad Anónima S.A., este tipo de sociedad se caracteriza porque el número de socios es ilimitado, su capital social se divide en títulos valores “acciones”, y la responsabilidad se limita al monto o valor total del número de acciones de cada socio accionista.
- Sociedades por Acciones simplificadas S.A.S, este tipo de sociedades creadas desde el año 2008, reúnen características de todas las otras sociedades, como por ejemplo que puede ser constituida por mínimo una persona natural o jurídica y máximo 100, se protege el patrimonio personal y familiar de sus propietarios y su capital se puede dividir en acciones, con la limitante que dichas acciones no pueden participar en el mercado bursátil, por otra parte habilita la actividad económica hacia cualquier otra actividad económica lícita que permita el desarrollo económico del país y que se encuentre regida por el Código de Comercio Colombiano.

Según la actividad económica

Para Sinisterra, Polanco y Henao (2005), “los entes económicos se suelen clasificar en empresas de servicio, comerciales, de manufactura, mineras y agropecuarias” (p, 15).

- Empresas de servicios, son aquellas empresas que ofrecen un producto intangible, como la prestación de un servicio de transporte, consultorías profesionales, técnicas y/o cuidado de la salud, entre dichas empresas se pueden encontrar, hospitales, empresas de transporte, servicios jurídicos, asesorías psicológicas, clubes sociales, entidades de educación y centros deportivos.
- Empresas Comercial, son aquellas empresas que se dedican únicamente a comprar y vender productos tangibles fabricados por otras empresas, se conocen como intermediarios y/o distribuidores entre los fabricantes y los consumidores finales, entre los cuales pueden estar los concesionarios, los tenderos, los almacenes de repuestos, los almacenes de ropa.
- Empresas industriales o manufactureras, son aquellas empresas que transforman una materia prima y la convierten en un producto tangible, para ello requieren de mano de obra, materia prima y costos indirectos de producción, de tal forma que para realizar el producto se llevan a cabo diferentes procesos productivos dentro de la organización.
- Empresas Mineras, son aquellas empresas que se dedican a la explotación de los recursos naturales con el propósito de extraer minerales comercializables y que además pueden servir como suministros para otras empresas, como lo es el carbón, hierro, cobre o plata.
- Empresas Agropecuarias, son aquellas empresas que se dedican al trabajo de la tierra para producir todo tipo de productos agrícolas, como el maíz, papa, yuca, tomate, espinacas, lechugas, entre estas también se encuentran las empresas dedicadas a la pesca, explotación de bosques y la caza, también las dedicadas a la ganadería, invernaderos y avícolas.

Según el Sector

- Sector primario, en este sector se encuentran las empresas que adquieren los recursos de la naturaleza, como las ganaderas, agrícolas, avícolas, pesqueras.
- Sector Secundario, en este sector se encuentran las empresas que transforman la materia prima en un producto tangible y comercializable, entre las cuales se encuentran las empresas textiles, productoras, industriales, mineras y de extracción de petróleo y gas natural.
- Sector Terciario, se encuentran todas las empresas prestadoras de servicios y aquellas distribuidoras o comercializadoras de productos fabricados por las empresas del segundo sector.
- Sector Cuaternario, en este sector se encuentran todas las empresas del sector solidario que en los últimos años ha tenido una participación relativa en el desarrollo de la economía del país.

Según el régimen tributario

En esta clasificación se pueden encontrar las empresas que de acuerdo a la participación comercial con el impuesto de IVA (impuesto al valor agregado), y al impuesto de renta, se clasifican en régimen simplificado, común y gran contribuyente.

- Régimen Simplificado, se encuentran todas las personas naturales que no están obligadas a declarar impuesto a las ventas o impuesto al valor agregado (IVA), pero que pueden y hacen parte del comercio en el territorio nacional, además no están obligados a presentar factura de venta en sus transacciones comerciales, una condición especial para pertenecer a este régimen en el año 2017, es que sus ingresos brutos sean inferiores a 1400 Unidad de Valor Tributario (UVT¹), es decir que no pudieron ser superiores a \$104.136.000 cop., durante el año 2016.
- Régimen Común, se encuentran todas las personas jurídicas responsables del impuesto a las ventas y el impuesto de renta, están obligadas a presentar factura de venta según las disposiciones de ley, además, son responsables de presentar la declaración de impuesto de renta y complementarios en las fechas establecidas por la ley.
- Gran contribuyente, en esta categoría se encuentran empresas que pueden ser auto retenedores de impuesto, es decir que el régimen común no le hace retención ni cobro de impuesto, para pertenecer a esta categoría será necesario que los contribuyentes del impuesto a la renta y complementarios del régimen tributario general y ordinario que cumplan por lo menos con una de las siguientes condiciones, de acuerdo a la información que reposa en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) : que los activos fijos y/o patrimonio líquido declarados en el impuesto de renta y complementarios sean mayores a 3.000.000 uvt; que el total anual del impuesto generado por operaciones gravadas sea superior a 200.000 uvt; que el valor total del impuesto a cargo declarado en el impuesto de renta y complementarios sea superior a los 35.000 uvt; que los ingresos brutos en el impuesto de renta y complementarios sea superior a 2.000.000 uvt; entre otras condiciones especiales, estas condiciones solo se darán para el año inmediatamente anterior al año en que la empresa sea clasificada como gran contribuyente.

¹UVT: Unidad de Valor Tributario, que para el año 2017 equivale a \$31.859 pesos colombianos (cop).

Según el tamaño

Las empresas pueden clasificarse según el tamaño del negocio, el número de personas que lo componen es aquí donde encontramos microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas y grandes empresas

- Microempresas, son todos aquellos entes económicos que desarrollan su actividad económica legal y formalmente pero que está compuesta por máximo 10 trabajadores, normalmente se encuentran todas aquellas empresas creadas por un solo dueño, aquí podemos encontrar negocios de consultoría y empresas familiares.
- Pequeñas Empresas, son todos los entes económicos o personas jurídicas que desarrollan su actividad económica con un personal entre 10 y 50 personas en su infraestructura organizacional y que están legalmente constituidas en el territorio nacional.
- Medianas Empresas, son todos aquellos entes económicos que en su infraestructura cuentan con un personal entre 50 y 250 para desarrollar su actividad económica, este sector ofrece una gran oportunidad de empleo en el país, por su tamaño y participación relativa en el desarrollo económico del país.
- Grandes Empresas, este tipo de entes económicos generalmente son fáciles de identificar ya que están conformadas por más de 250 empleados, también se conocen porque tienen participación en otras naciones, son multinacionales que hacen parte fundamental en el desarrollo económico.

De acuerdo a lo mencionado existen diferentes tipos de empresas, de la misma forma su regulación, objeto y fin, es diferente. Aunque en conjunto se puede percibir que, una empresa en general es un maximizadora de capital y por lo tanto siempre está en búsqueda de beneficios y para esto se puede lograr aumentando producción o disminuyendo costos.

Pero al profundizar aún más, se observa un componente social y ambiental que no se ha descrito aun, de acuerdo a esto se generan unas preguntas, ¿cuál es la relación de la empresa con la sociedad?, y es de forma mucho más específica en el campo de la inclusión laboral, ¿Cuál es el papel de la empresa con las personas con discapacidad?

Responsabilidad Social

La responsabilidad Social es el accionar de la empresa en el marco social y ambiental, esta inició desde un enfoque de las organizaciones con los *stakeholders*. Esto permitió entender otro campo, en el cual las organizaciones, ya no se preocupan solo por ser una fuente de producción y distribución a cambio del aumento de beneficios, sino, de tener un posicionamiento con la sociedad, quienes son en últimas, los que deciden la subsistencia de la empresa. Este es parte del origen la Responsabilidad Social.

Según Berrio y Rúa en Osorio, Betancur y Posada, consideran que, “el concepto o la idea de RSE (Responsabilidad Social Empresarial), surge en los Estados Unidos como respuesta a las problemáticas destacadas durante la Segunda Guerra Mundial, pues era necesaria una estrategia que promoviera el desarrollo social, industrial, ambiental y comercial de los países más afectados por el conflicto” (Franco, Betancur, & Posada, s.f.).

El primer autor que habló del concepto de responsabilidad social fue Clack según (Rivera & Malaver, 2011), quien a mediados de 1916 definió la responsabilidad social desde una percepción dirigida a los gerentes con respecto a la sociedad: “los gerentes debían aceptar sus responsabilidades sociales”, es decir no solo pensar en términos monetarios sino en dejar algún beneficio a la sociedad, ya que los gerentes debían de poseer una mentalidad humanista hacia la comunidad con la finalidad de generar valor y beneficio mutuo.

La comisión europea define la responsabilidad social empresarial (RSE) como “iniciativas voluntarias, más allá de sus obligaciones legales, para lograr objetivos sociales y ambientales en su actividad cotidiana (...) “Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente 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. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas” (Comisión Europea, s.f.).

En los planteamientos de la Responsabilidad Social se encuentran diferentes enfoques, desde la filantropía, ética, *stakeholders*, entre otros, lo cual desemboca en diferentes planteamientos de la RS: Responsabilidad Social Empresarial, Responsabilidad Social Ambiental, Responsabilidad Social Corporativa y de forma más reciente, Responsabilidad Social Corporativa. Cada una de estas entiende la función de la empresa y la sociedad de forma diferente, es así como en la RSC un referente importante es Carroll quien en 1979 construye a partir de componentes de la RS, la “Pirámide de la Responsabilidad Social Corporativa” la cual se muestra en la ilustración 1, donde la función de la empresa en primera instancia es la económica, y luego se inserta el componente social, para hacerlo intrínseco en la empresa, llegando así aun modelo ético y para algunos autores filantrópico.



Ilustración 1: Pirámide de la Responsabilidad Social Corporativa. Fuente: (Carroll, 1979)

Discapacidad

Es importante señalar que cuando se habla de personas en condición de discapacidad hacemos referencia a personas con deficiencias físicas y/o mentales que afectan su participación plena y efectiva en la sociedad y cuando se habla de discapacidad cognitiva, se hace referencia a una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana. Según la organización mundial de la salud “más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento”. (OMS, 2011)

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), en Bogotá hay 8'081.000 habitantes aproximadamente y a nivel nacional 49'291.609 a junio de 2017, de los cuales el 50.6 % son mujeres es decir 24'953.862 y 24'337.747 son hombres es decir un 49.4 %, por otra parte, la fundación Saldarriaga Concha en una encuesta realizada en el año 2010 menciona que del total de personas con algún tipo de discapacidad en el país se encuentran subdivididos de acuerdo a la ilustración 1. (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, s.f.)

Por género, la tasa de discapacidad es mayor en un 6.6 % para hombres y 6.1 % para mujeres. Y según el *Conpes* 166 de 2016, 65 % de las personas con problemas de este tipo está desempleado.

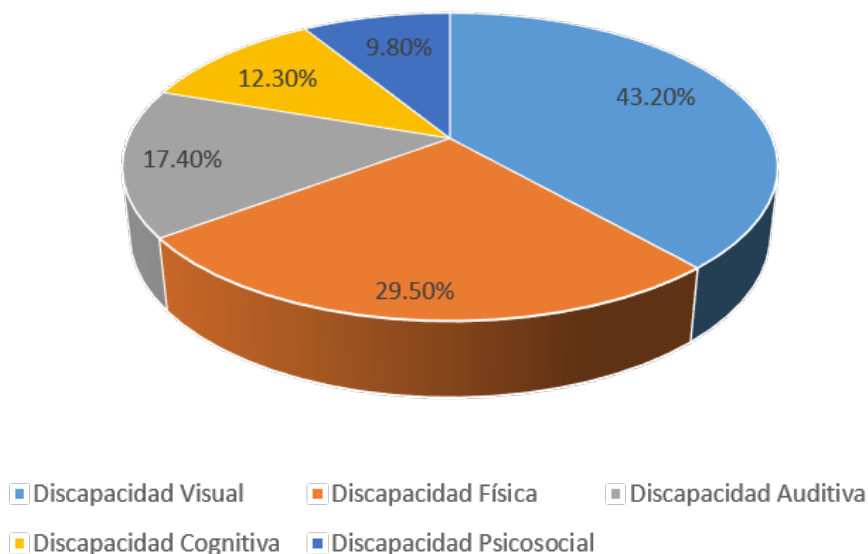


Ilustración 2: Porcentaje de discapacidad según el tipo de la misma.

Fuente: modificado a partir de (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, s.f.)

Según el *Conpes* 166 del 2016 “En Colombia, de acuerdo con el Censo del DANE del año 2005 existen 2.624.898 personas con discapacidad, lo que equivale al 6,3 % del total de la población. Con relación a las cifras censales de los países de la Comunidad Andina de Naciones -CAN22, Colombia ocupa el primer lugar en prevalencia de discapacidad, seguida por Ecuador con el 4,7 % (2001), Venezuela con 3,9 % (2001), Chile con el 2,2 % (2002), Perú con el 1,3 % (1993), y Bolivia con el 1,1 % (2011)” (p,19).

Dichas limitaciones se convierten para muchas personas en rechazos de la sociedad, generando prejuicios que impiden el libre desarrollo de la persona y su libre participación en el mercado laboral; a pesar de haberse establecido o publicado varias normas de inclusión laboral para personas con discapacidad y de haberse reglamentado algunos beneficios tributarios para las organizaciones que tengan en su planta de personal población con discapacidad, aun, muchas empresas se abstienen de contratar personas con alguna limitación física porque además la relacionan equivocadamente con discapacidad mental, desconociendo los beneficios mutuos que contrae la integración social y laboral con este grupo de personas que hacen parte integral de la sociedad y por otra parte se ignora que hay una brecha bastante amplia entre las limitaciones físicas, auditivas y visuales, con las limitaciones cognitivas, psicológicas y mentales.

La ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, además en los últimos años se han creado algunas entidades que fortalecen e incentivan la inclusión laboral, otras entidades constituidas hace más de tres décadas también han venido reforzando y divulgando las campañas de inclusión social, las entidades más destacadas que han sido creadas con el propósito de apoyar, capacitar y vincular a la población con discapacidad y las empresas en general, se encuentran entidades como la Fundación Teletón Colombia, INSOR (Instituto Nacional para Sordos), INCI (Instituto Nacional para Ciegos), programas con el Ministerio de Educación, el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), TELETON (Fundación Teletón Colombia) entre otras.

Inclusión laboral

La inclusión laboral no es un tema nuevo, pues las entidades antes mencionadas han venido trabajando este tema desde hace varios años a nivel nacional, y a nivel mundial la OMS también ha venido sensibilizando a todo el mundo, no solo en el campo laboral sino en el campo cultural, familiar, educativo y en general el campo social. Cabe resaltar los aportes del ministerio de educación, la OIT, los proyectos de productividad y el proyecto “en modo in” quienes en los últimos años pretenden sensibilizar a toda la población colombiana, especialmente a los empresarios quienes no solo pueden apoyar esta causa por medio de vinculaciones laborales, sino que también pueden patrocinar e incentivar los proyectos de emprendimiento social y emprendimiento o apalancamiento de nuevos pequeños negocios.

En el caso de TELETON se presenta un caso de inclusión el cual parte de potencializar habilidades laborales que permitan responder a las personas con discapacidad tener una vida productiva que responda a sus, capacidades, cualidades, intereses personales, satisfaciendo las necesidades básicas de cada individuo. Además, en las empresas se busca favorecer y contribuir al desarrollo económico de las organizaciones que a su vez estén comprometidas con la inclusión social. (Colombia, s.f.)

De acuerdo al artículo del periódico Portafolio (2017) denominado: “Inclusión y trabajo decente para personas con discapacidad”, “en Colombia, según datos oficiales, el 6,3 % de la población nacional sufre algún tipo de discapacidad, al tiempo que menos del 5 % cuenta con un trabajo u ocupación que revela el carácter asistencial del enfoque que limita el acceso a derechos como el trabajo que garantizan el acceso a medios vitales” (Jassir, 2017).

De acuerdo a Los datos de la Encuesta Mundial de Salud citado en el *Conpes* 166 del 2016, “las tasas de ocupación son menores entre los hombres y mujeres con discapacidad (53 % y 20 %, respectivamente) que entre los hombres y mujeres sin discapacidad (65 % y 30 %, respectivamente)” (p, 25). De acuerdo al *Conpes* 166 y a los datos relacionados en la encuesta mundial de Salud, para el caso de Colombia, al categorizar la población en edad de trabajar se encontró que el “28,6 % de las personas

con discapacidad se encontraban ocupadas, el 3,4 % se encontraban desocupadas y el 68 % inactivas”, esto como se muestra en la ilustración 3.

Marco jurídico

En Colombia existe una gran variedad de reglamentación que concierne a las personas con discapacidad, en la tabla 1, se muestran algunas de las cuales es importante que se tengan presentes por los diferentes actores, pues pueden implicar, ventajas, como reducción de impuestos para la empresa contratante, o formas de organización para personas con discapacidad.

Situación Mercado Laboral	Personas sin discapacidad	%	Personas con discapacidad	%
Ocupado	19.302.638	56,7%	565.758	28,6%
Desocupado	1.862.621	5,5%	66.321	3,4%
Inactivo	12.861.647	37,8%	1.343.224	68,0%
PET (>12 años)	34.026.906	100,0%	1.975.304	100,0%

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2012 - DANE. Datos expandidos

Tabla 1. Situación laboral de las personas con discapacidad en contraste con las personas sin discapacidad.

Norma	Descripción
Ley 361 de 1997	En el 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 los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista
Ley 1145 del 2007	Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones
Ley 1237 del 2008	Por medio de la cual se promueven, fomentan y difunden las habilidades, talentos y las manifestaciones artísticas y culturales de la población con algún tipo de limitación física, síquica o sensorial.
Ley 1346 del 2009	Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Ley 1429 del 2010, reglamentada por el decreto 4910 del 2011	Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. En esta ley se enuncia uno de los incentivos para la contratación con personas en condiciones de discapacidad la cual dice: Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementarios, siempre que el empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de dicha nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.
Ley 1680 del 2013	Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
Ley 1618 del 2013	Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Tabla 2: Normatividad a partir de la relación trabajo – empresas personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia

Negocios Inclusivos

Al hablar propiamente de la inclusión de personas con discapacidad en empresas, se hablan de los negocios inclusivos los cuales ofrecen la, “posibilidad de que comunidades vulnerables se organicen, se preparen, reciban una oportunidad y se integren a la actividad productiva de la sociedad. En algunos casos lo hacen, creciendo como empresarios o fortaleciendo su unidad productiva y ofreciendo un bien o un servicio a la empresa ancla. En otros, a través de la oferta de sus habilidades y competencias, bajo esquemas de empleabilidad de manera formal. (Fundación Carvajal, 2016).

En este marco en Colombia se generó un proyecto denominado “Pacto de Productividad” el cual es un programa para el desarrollo empresarial a través de la inclusión laboral productiva para personas con discapacidad promovido por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), Fundación Corona, Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial para la Acción Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)”. (Pacto de Productividad, 2016). El pacto de productividad surgió de la necesidad de fomentar la creación de nuevos empleos a personas en condición de discapacidad, ya que la problemática que presentaban estas personas afectaba su desarrollo en el diario vivir, con esta iniciativa se logró que varias empresas tanto del sector público como privado se unieran, con el beneficio de disminuir el costo en sus parafiscales al igual que otros empleos.

Conclusiones

A pesar de que existe la reglamentación en Colombia, y se encuentran algunos casos de inclusión laboral para personas con discapacidad, aún quedan muchos vacíos. Es necesario dar inicio a investigaciones en los cuales se identifiquen de forma clara los casos de inclusión laboral, en donde se destaquen las fortalezas y debilidad desde cada experiencia. Si bien la normativa trata de incentivar a la contratación de personas con discapacidad, hay que reconocer que en la práctica esto no es tan fácil, pues se necesita de un seguimiento, un apoyo profesional, que ayude a las personas con discapacidad y sin esta, para poder desempeñar las funciones que se le asignan, evitando el rechazo social que pueda dar a lugar, ya sea de forma intencional o no.

Si bien, se hablan de casos en las cuales se dan buenas experiencias, cabe anotar que las estadísticas que se muestran tienen vacíos en el seguimiento, y son amplias, como lo muestra el caso del *Conpes* 166 del 2016, además aún faltan por insertar casos que algunas fundaciones han realizado en este campo. Aunque lo claro hasta el momento es que tanto la empresa como el estado se están interesando en la inclusión laboral, aun el país está dando inicio a esta labor.

Bibliografía

- Carroll, A. (1979). "The three-dimensional conceptual model of corporate performance", *Academy of management review*.
- Comisión Europea. (s.f.). "Comisión Europea", Recuperado de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=es>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). "Conpes Social 166", Departamento Nacional de Planeación. Colombia. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/166.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (s.f.). btenido de <http://www.dane.gov.co>
- Franco, B., Betancur, C., & Posada, D. (s.f.). "CEIPA", Obtenido de <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/132/260>
- Fundación Carvajal. (18 de agosto de 2016). "Programas, Generación de Ingresos, Negocios Inclusivos", Recuperado de http://www.fundacioncarvajal.org.co/sitio/index.php?option=com_k2&view=item&id=40:negocios-inclusivos&Itemid=11&lang=es
- Fundación Saldarriaga Concha. (2012). "Día mundial de las Personas con Discapacidad", Día mundial de las Personas con Discapacidad.
- Jassir, I. D. (28 de mayo de 2017). "Inclusión y trabajo decente para personas con discapacidad", Portafolio.
- Ley 1429 DE 2010. "Congreso de la Republica", Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html
- Ley 361 DE 1997. (07 de febrero de 1997). ecuperado de http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673_documento.pdf
- Organización de la Naciones Unidas (ONU). (2016). "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo", Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos%20de%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20Protocolo%20Facultativo.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007). "Informe Mundial sobre la Discapacidad", Informe mundial sobre la discapacidad 2011. Malta.
- Pacto de Productividad. (s.f.). "Pacto de Productividad", Obtenido de http://www.pactodeproductividad.com/p_mapa.html
- Rivera, H., & Malaver, M. (2011). "La organización: Los stakeholders y la responsabilidad social", Bogotá: Universidad



Elías Rodríguez Parra

Coordinador Académico en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (Bogotá Colombia); docente catedrático de posgrados de la Universidad de Cundinamarca, profesional en Administrador Financiero de la Universidad del Tolima Ibagué – Colombia con Especialización en Gerencia Financiera Pontificia Universidad Javeriana Bogotá – Colombia y con MBA en Finanzas Corporativas Universidad de Viña del Mar, Viña del Mar – Chile; cursando el Doctorado en Administración en la Universidad de Celaya (Guanajuato, México).

Correo electrónico: elropar31@gmail.com



Julián Francisco Figueroa

Docente de la Universidad Santo Tomás de Colombia, profesional en ecología de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, y con maestría en Gestión Ambiental de la Pontificia Universidad Javeriana. Perteneciente al grupo de investigación en Responsabilidad Social GIRSA, Con estudios de pregrado en Ecología de la Pontificia universidad Javeriana en la ciudad de Bogotá – Colombia, con Maestría en Gestión Ambiental de la misma universidad cursando Doctorado en Administración en la Universidad de Celaya – México.

Correo electrónico: julianf.figueroa@gmail.com

