

1-1-2017

Análisis de oportunidades de empleo de discapacitados en la localidad de Los Mártires en la ciudad de Bogotá

Wilson Gonzalo Hernández Hernández

Jonathan Javier García Ríos

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas

Citación recomendada

Hernández Hernández, W. G., & García Ríos, J. J. (2017). Análisis de oportunidades de empleo de discapacitados en la localidad de Los Mártires en la ciudad de Bogotá. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1447

This Trabajo de Grado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Administrativas y Contables at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Análisis de oportunidades de empleo de discapacitados en la Localidad de los Mártires en la Ciudad de Bogotá

**Wilson Gonzalo Hernández Hernández
Jonathan Javier García Ríos**

Whernandez87@unisalle.edu.co
Jonathanjgarcia95@unisalle.edu.co
Universidad de la Salle

Resumen

Actualmente, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una herramienta voluntaria de progreso en las organizaciones, la cual posee beneficios por su aplicación y busca contribuir con el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental. Por esta razón, las empresas deben ampliar las oportunidades de ingreso al mercado laboral a poblaciones especiales, lo cual establece una relación gana-gana. El presente artículo tiene como objetivo analizar las oportunidades de empleo de discapacitados en la Localidad de los Mártires en la Ciudad de Bogotá, dando a conocer las generalidades de la RSE, la localidad y los discapacitados que la componen. A su vez, los beneficios económicos, tributarios y productivos por aplicar RSE en las empresas; en especial, por contratar a personas discapacitadas. Según la naturaleza de recolección y análisis de la información, esta investigación es de índole cualitativa con datos secundarios de naturaleza cuantitativa (No aleatoria-no probabilística). Se logra obtener datos cuantitativos acerca del conocimiento y la existencia de programas de responsabilidad social que generen oportunidades de empleo a la población discapacitada. Además de lo anterior, los resultados revelaron la percepción sobre la contribución de esta población en el cumplimiento de objetivos y la disposición para vincularlos en las empresas encuestadas.

Palabras clave: Oportunidades de empleo, Responsabilidad Social Empresarial, Empresa, Discapacidad, Población.

Abstract

Currently, Corporate Social Responsibility is a voluntary tool of progress in organizations, which has benefits for its application and seeks to contribute to growth economic, social development and environmental balance. For this reason, companies must expand the opportunities of entering the labor market to special populations, which establishes a win-win relationship. This article aims to analyze the employment opportunities of disabled people in the Martyrs' Place in the City of Bogotá, publicizing the generalities of CSR, the locality and the disabled people that compose it. In turn, the economic, tax and productive benefits of applying CSR in companies; In particular, for hiring disabled people. According to the nature of data collection and analysis, this research is of a qualitative nature with secondary data of a quantitative nature (non-random-non-probabilistic). It is possible to obtain quantitative data about the knowledge and the existence of programs of social responsibility that generate employment opportunities for the disabled population. In addition to the above, the results revealed the perception about the contribution of this population in the fulfillment of objectives and the will ingness to link them in the companies surveyed.

Key words: Employment opportunities, Entrepreneurial Social Responsibility, Business, Disability , Population.

Introducción

El presente artículo aborda los temas de Responsabilidad Social Empresarial, en relación con las oportunidades de empleo de personas en situación de discapacidad. Por lo tanto, pretende analizar las oportunidades de empleo de esta población en la ciudad de Bogotá. Se realizó en la Localidad de los Mártires, ubicada en el Centro Oriente de Bogotá D.C. durante el año 2016.

La estructura poblacional de la localidad, presenta unos cambios demográficos que se observan en un descenso importante de su población joven, un leve aumento de efectivos en edades productivas, y un ligero incremento de población adulta mayor. Del mismo modo, la estructura poblacional está formada por unas poblaciones especiales de personas en condición de Desplazamiento, grupos étnicos, personas en ejercicio de la prostitución, población LGBTI, habitante de calle y personas en situación de discapacidad (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2011), siendo esta última población el foco del problema a investigar.

Ahora bien, *discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación*. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (Organización Mundial de la Salud, 2016). No obstante su situación, estas personas requieren que algunas empresas de la localidad les suministren oportunidades de empleo en condiciones dignas para ejercer su derecho al trabajo.

En ese orden de ideas, la Responsabilidad Social Empresarial comprendida como (...) el reconocimiento y la aceptación por parte de la empresa, de los efectos que su actividad produce en el entorno social (...) desde tres dimensiones diferentes: humano, ecológico y comunitario (...). (Hamburger, 2008, pág. 54), es un tema en el que está intrínseco el acceso a los beneficios económicos, tributarios y productivos por la vinculación de discapacitados establecidos en la ley 361 de 1997; la inclusión al mercado laboral de estas personas permitirá ampliar el progreso de la localidad desde la perspectiva del desarrollo humano integral y sustentable.

Así las cosas, este artículo de investigación describe, en la primera parte, las generalidades respecto al concepto Responsabilidad Social Empresarial (RSE) enmarcados en el pacto global (Pacto Mundial Red Española, 2016); enseguida, la RSE y la discapacidad; luego, el marco sectorial de la Localidad de los Mártires y los discapacitados de este sector. En la segunda parte, se analizan los resultados de 51 encuestas realizadas a las empresas del sector para evidenciar el conocimiento y la existencia de programas de responsabilidad social que generen oportunidades de empleo a esta población. Además de lo anterior, los resultados revelaron la percepción sobre la contribución de las personas discapacitadas en el cumplimiento de objetivos y la disposición para vincular personas en situación de discapacidad en las empresas encuestadas.

En definitiva, los investigadores agradecemos la disposición de aquellas empresas y funcionarios que nos permitieron ingresar a sus instalaciones, donde encontramos apoyo y disposición al cuestionar sobre la RSE. De igual manera, a nuestros amigos, familiares y docentes de los que también recibimos una invaluable colaboración. Por último, esperamos que esta

investigación aporte a la aplicación y mejora continua de la Responsabilidad Social Empresarial; en especial, al apoyo incondicional por parte de las empresas a los discapacitados que merecen todos los privilegios y oportunidades que se le otorgan a un trabajador.

Metodología

En atención a que se han realizado pocos estudios respecto al análisis de oportunidades de empleo de discapacitados en la Localidad de los Mártires en la Ciudad de Bogotá, esta investigación podría considerarse de tipo descriptivo-exploratorio en la medida que (...) la investigación descriptiva (...) reseña las características de un fenómeno existente y describe la situación de las cosas en el presente (...) (Salkind, 1999, pág. 11) y (...) se soporta principalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, la observación y la revisión documental (...) (Torres, 2006, pág. 113); por otro lado, mediante los estudios de tipo exploratorio se logra obtener el primer tipo de conocimiento científico (...) y se puede familiarizar a los investigadores y a la comunidad con los fenómenos a investigar, así como, aclarar conceptos y establecer tendencias investigativas (Méndez, 2006, pág. 229).

Según la naturaleza de recolección y análisis de la información, esta investigación es de índole cualitativa con datos secundarios de naturaleza cuantitativa, en la medida que la pesquisa se desarrolló a partir de revisión documental, observación directa y diversas encuestas por conveniencia entre la población de las empresas de la Localidad de Mártires. La investigación cualitativa (...) con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, sin conteo (...), su propósito consiste en reconstruir la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido (...) (Gómez, 2006, pág. 60).

Se decidió realizar una investigación cualitativa, debido a que la población de empresas, según informe de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C con el apoyo del Hospital Centro Oriente es de 12.188. Del mismo modo, se realizó el cálculo de la muestra estadística con la fórmula $n = \frac{Z^2 + P(i-P)}{e^2}$, la cual arrojó los siguientes resultados: con una confiabilidad del 90%, un margen de error del 10% dio como resultado $n = 68$ y con una confiabilidad del 95%, un margen de error del 10% dio como resultado $n = 97$. Sin embargo, debido al difícil acceso a la información, los investigadores determinaron una muestra de 51 empresas legalmente constituidas, siendo una muestra no aleatoria-no probabilística.

Para recopilar la información de índole cuantitativa se prefirió el uso de encuestas, las cuales son (...) el instrumento más utilizado para recolectar los datos; consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (...) (Sampieri, 2010, pág. 217). A partir de un modelo de encuesta de tipo cerrado que (...) contienen opciones de respuestas previamente delimitadas (Sampieri, 2010, pág. 217), en las que se midieron los conocimientos de RSE, la percepción sobre la contribución de las personas discapacitadas en el cumplimiento de objetivos y la disposición para vincularlos laboralmente. Lo anterior, por parte de representantes legales y gerentes, jefes de área con personal a cargo y funcionarios involucrados en el proceso de reclutamiento y contratación.

La encuesta se realizó en cuatro partes: primero, datos generales de la empresa y del encuestado; en segundo lugar, conocimientos de responsabilidad social empresarial con un enfoque hacia los discapacitados; en tercer lugar, la percepción sobre la contribución de las personas

discapacitadas en el cumplimiento de objetivos y; en cuarto lugar, disposición para contratar (y en que modalidad) a estas personas. De manera paralela, se diseñaron dieciocho (18) preguntas que tienen el propósito de una enseñanza indirecta a los encuestados, mediante la lectura de las mismas y las cuales dieron a conocer los beneficios por aplicar RSE. Las preguntas situadas en la posición número nueve hasta la posición número catorce, contienen una descripción que informa al encuestado los requisitos para acceder a los beneficios por vincular discapacitados. Esto con el propósito de informar de una manera pedagógica los beneficios a los que podrían acceder las empresas si aceptan en su nómina determinada cantidad de discapacitados.

La información se recopiló, sobre todo, en empresas localizadas en los barrios Paloquemao y Ricaurte. Inicialmente, se contempló el envío de encuestas por medio de correo electrónico, junto con una breve presentación de los objetivos de la encuesta y los datos de contacto de los investigadores. Sin embargo, no hubo aceptación de algunas entidades en el diligenciamiento virtual de las encuestas. Por lo tanto, se determinó visitar las empresas junto con encuestas físicas. En total, se hicieron 51 encuestas, de las cuales 15 se realizaron por correo electrónico y 36 fueron aplicadas de manera presencial con encuestas físicas.

Las encuestas físicas se aplicaron en tres momentos: la presentación de los investigadores, la explicación al encuestado de las razones que llevaron el desarrollo de esta investigación y un acompañamiento al encuestado durante el proceso de realización de la encuesta. Cabe resaltar, que no se recibió aceptación inmediata en algunas empresas, ya que hubo rechazo y negación al solicitar la respectiva información, a causa de las obligaciones laborales o por temor a contraer algún tipo de responsabilidad en sus respuestas.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad social empresarial es un concepto que desde el siglo XIX ha sido estudiado por distintos autores, los cuales han aportado definiciones que a la fecha generan, de cierta manera, incertidumbre en cuanto a la forma de adoptarla y aplicarla. Dado lo anterior, es importante conceptualizar la RSE desde la perspectiva de la Real Academia Española (RAE) (2016):

- **Responsabilidad:** Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.
- **Social:** Pertenciente o relativo a la sociedad.
- **Empresarial:** Pertenciente o relativo a las empresas o a los empresarios.

Ahora bien, el concepto de RSE ha evolucionado desde 1880 hasta la fecha; en esencia, tiene cuatro grandes etapas que son el origen de diferentes interpretaciones, ya sea por parte de las empresas o por personas naturales. Pasquero, J (2005), define la primera etapa como la RSE **inducida**, la cual propone que va desde 1880 hasta 1929 y se caracteriza por la ley Antimonopolio Sherman. Dicha ley, desmanteló conglomerados que afectaban a pequeños empresarios, consumidores y ciudadanos. La segunda es la RSE **enmarcada** (1930-1970), respaldada por el Estado con políticas industriales y económicas. Esta perspectiva fue influenciada por el pensamiento de Keynes (Cortés, 1973) con el fin de reactivar la economía debido a la crisis del 1929. La tercera es la RSE **obligatoria** (1960-1970), en la que aparecen desafíos ambientales y

sociales, como consecuencia de los efectos ambientales de la sociedad de consumo, para la época hay una sobreexplotación de los recursos naturales y las empresas deben someterse a esta regulación. En la cuarta etapa la RSE es **voluntaria** (1970-1980) y se caracteriza por el surgimiento de la ideología neoliberal y por el auge de la globalización, en el que se refleja las políticas de liberalización, desregularización y las privatizaciones.

Del mismo modo, desde 1980 distintos autores han realizado aportes que han definido la RSE como una obligación de las empresas, una oportunidad económica, y una buena voluntad. Por tanto, autores como Bowen (1953), McGuire (1963), Carroll (1979), Druker (1984) y Wood (1991), evolucionaron la RSE y contribuyeron al mejoramiento ideológico de este concepto. A su vez, los principios asociados a los derechos humanos, el medio ambiente, el ámbito laboral y anti-corrupción, son pilares fundamentales para la RSE y están estipulados en el pacto mundial (Pacto Mundial Red Española, 2016),

A continuación, se muestra la siguiente tabla que resume definiciones de RSE, por parte de distintos autores que tienen relación con las etapas antes mencionadas:

Tabla 1 Definición de RSE

Autor	Descripción aporte
Bowen (1953)	“Se refiere a las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad” (pág. 6).
Frederick (1960)	La responsabilidad social en el análisis final implica una postura pública hacia los recursos económicos y humanos de la sociedad y una buena voluntad de considerar que esos recursos están utilizados para fines sociales y no simplemente para los intereses de personas privadas y de empresas (pág. 60)
McGuire (1963)	La idea de responsabilidad social supone que la corporación no solamente tiene obligaciones económicas y jurídicas, sino también ciertas responsabilidades a la sociedad que van más allá de estas" (pág. 144).
Davis (1967)	Responsabilidad social se expresa en la ley, costumbres y los acuerdos institucionales que definen las condiciones para el uso responsable del poder" (pág. 7).
Carroll (1979)	"Abarca las expectativas económicas, legales, éticas, y discrecionales que la sociedad tiene de las organizaciones en un punto dado del tiempo" (pág. 500).
Druker (1984)	"Responsabilidad social es convertir un problema social en oportunidad económica y beneficio económico, en capacidad productiva, en habilidades humanas, en trabajos bien pagos y en riqueza" (pág. 10).
Wood	“La idea básica de responsabilidad social corporativa es que las empresas y

(1991)	la sociedad están entrelazadas más que entidades diferentes; por lo tanto, la sociedad tiene ciertas expectativas para el comportamiento y resultados de negocios apropiados". (pág. 695)
Carroll (1999)	"La responsabilidad social corporativa de la empresa debe buscar lograr un beneficio, obedecer la ley, ser ética, y ser un buen ciudadano corporativo". (pág. 43)

Fuente: Elaboración propia a partir de Orozco & Acevedo (2013)

Para efectos de la presente investigación, se tomó la definición del Instituto Ethos, teniendo en cuenta que es una organización que tiene como misión movilizar, sensibilizar y ayudar a las empresas a gestionar sus negocios de manera socialmente responsable (Instituto Ethos, 2017). Por lo tanto, es un referente mundial que contribuye a la ejecución de buenas prácticas y al desarrollo sostenible de las empresas. Respecto a la RSE Ethos (2007) considera que:

Es la forma de gestión que se define por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, al preservar recursos ambientales y culturales para generaciones futuras, y al respetar la diversidad y promover la reducción de las desigualdades sociales.

Tipos de Responsabilidad Social Empresarial

Los tipos de RSE son ilustrados mediante una pirámide que se segmenta en cuatro responsabilidades, las cuales poseen un orden jerárquico y determinadas características. Esta pirámide, busca situar a las empresas de acuerdo a su aplicación de Responsabilidad Social empresarial, con la probabilidad de que puedan ubicarse en una o más partes de la misma.

Ilustración 1 Pirámide de los tipos de Responsabilidades



Fuente: *Carroll* (1991, pág. 42) en *Fernández* (2005), *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. p.3.

La Responsabilidad Social Empresarial en Colombia

En Colombia, el concepto de RSE empezó a ganar importancia desde 2004, cuando se vinculó al Pacto Mundial y ha venido ganando reconocimiento para el beneficio de los actores sociales. En 2005, se llevaron a cabo cerca de 15 eventos donde la temática y problemática prioritaria era la Responsabilidad Social Empresarial. En 2008, 450 compañías se adhieren al pacto mundial e integran la red de RSE en Colombia. (Olaya, 2013, pág. 6).

Por otra parte, existen iniciativas nacionales para la implementación de RSE, las cuales están enmarcadas en un ámbito legal y están a la mano de cualquier organización o persona natural. La guía técnica colombiana 180 - GTC 180 es un documento que “proporciona las directrices para establecer, implementar, mantener y mejorar de forma continua un enfoque de RS en la gestión y propende por involucrar a los stakeholders (partes interesadas) en un desempeño socialmente responsable” (ICONTEC, 2008).

De manera similar, la ISO 26000 es una norma Internacional que está diseñada para cualquier organización, tanto del sector público como privado y su objetivo es ser guía para la aplicación de mejores prácticas de RSE. Es de aclarar que la ISO 26000 no es para utilizar como una norma de certificación, teniendo en cuenta que su contenido está compuesto por guías voluntarias y no por requisitos (Organización Internacional de Estandarización, 2010). En relación con la investigación, las empresas podrían implementar estas iniciativas y acceder a beneficios que, al corto, mediano y largo plazo, se refleja en una mejora continua en la imagen corporativa.

Sin embargo, se pudo evidenciar que los funcionarios poseen nociones, conceptos no objetivos o carecen de información que esté relacionada con la Responsabilidad Social Empresarial. Estos resultados serán ilustrados en el análisis de las encuestas aplicadas en las empresas del sector.

Por otra parte, practicar Responsabilidad Social Empresarial en Colombia permite el acceso a determinados beneficios enmarcados en términos impositivos que están al alcance de cualquier empresa. En la investigación “Los beneficios que genera ser una empresa socialmente responsable en Colombia” Parra & Forero (2016), recopilaron y dieron a conocer la normatividad existente desde las dimensiones empresarial y tributario, en las que las organizaciones obtienen beneficios por implementar la responsabilidad Social Empresarial.

Beneficios de las donaciones en Colombia

Las donaciones es la primera alternativa que daremos a conocer, teniendo en cuenta que es la opción con mayor eficiencia sin cuestionar e indagar por el costo que generaría. Aunque el objetivo de este artículo, involucra el empleo como la principal fuente de ingreso, para que las personas con discapacidad puedan subsanar necesidades básicas, como también para obtener productos y servicios de libre albedrío, las donaciones podrían suplir unas necesidades “fisiológicas y/o de seguridad” (Maslow, 1954), que por falta de oportunidades de empleo no pueden mitigar. A

continuación, tabla 2 describe la normatividad y los requisitos para acceder a los beneficios de esta alternativa:

Tabla 2 *Las donaciones y la RSE*

RSE	Normatividad	Requisitos
<p>Donaciones: (Transferencia gratuita que una persona hace de una parte de sus bienes a otra persona que los acepta) Art 1443 Código Civil</p>	<p>✓ Decreto 624 del 30 de marzo de 1989.</p> <p>✓ Artículo 125.</p> <p>✓ Artículo 126.</p>	<p>El receptor sea reconocido como persona jurídica sin ánimo de lucro y esté bajo vigilancia oficial.</p> <p>El receptor ha presentado la declaración de ingresos y patrimonio o renta del año anterior al de la donación.</p> <p>Los ingresos por donaciones deben estar depositados en establecimientos financieros autorizados.</p>

Fuente: *Elaboración propia a partir de Parra & Forero (2016)*

Beneficio:

- Se deduce de la renta el valor de las donaciones durante el periodo gravable. Este valor no puede ser superior al 30 % de la renta líquida determinada, antes de restar el valor de la donación, el cual está argumentado y respaldado en el artículo 125 del Decreto 624 de 1989, sobre deducción por donaciones.
- Las donaciones, en cuanto a fondos mutuos de inversión y fondos de pensiones de jubilación e invalidez, tendrán el beneficio de deducir de la renta el 125 % del valor de las donaciones efectuadas durante el año o periodo gravable, con argumento y soporte en el artículo 126 del citado Decreto 624 de 1989, sobre deducción de contribuciones a fondos mutuos de inversión y fondos de pensiones de jubilación e invalidez.

Beneficios de las donaciones relacionadas con el medio Ambiente en Colombia

Las donaciones relacionadas con el medio ambiente, es una alternativa que puede ser interesante en la medida que la empresa y sus funcionarios, voluntariamente ofrezcan su fuerza laboral un día o más en determinada jornada ecológica. También, la empresa podría beneficiarse de estas jornadas en caso de no solo transferir activos, ya que podrían minimizar la probabilidad de incurrir en problemas organizacionales; como la falta de trabajo en equipo, clima organizacional, fatiga laboral, entre otros, mediante la interacción de estos escenarios. A continuación, la tabla 3 describe la normatividad, los requisitos y los beneficios de esta alternativa:

Tabla 3 *El medio Ambiente y la RSE*

RSE	Normatividad	Requisitos
Medio Ambiente (Donaciones)	a) Artículo 126-5. b) Artículo 158-2. c) Artículo 250 de la Ley 223 de 1995, que modifica el artículo 253 del Estatuto Tributario.	a) Donaciones efectuadas para el apadrinamiento de parques naturales y conservación de bosques naturales, que se rigen bajo los mismos requisitos sustentados en el Estatuto Tributario. b) Inversiones en control y mejoramiento del medio ambiente. c) Reforestación.

Fuente: *Elaboración propia a partir de Parra & Forero (2016)*

Beneficio:

- a) Se tendrá derecho a deducir del impuesto de renta el 30 % del valor de las donaciones realizadas durante el periodo gravable, como beneficio que está argumentado y respaldado en el artículo 126-5.
- b) Se tendrá derecho a deducir anualmente de su renta el valor de las inversiones que se hayan realizado durante el periodo gravable, con previa autorización de la autoridad ambiental. Se tendrán en cuenta los beneficios ambientales asociados a las inversiones, y la deducción podrá ser superior al 20 % de la renta líquida determinada, antes de restar el valor de la inversión. Las inversiones realizadas por orden de una autoridad ambiental, para reducir el impacto ambiental producido por la actividad objeto de una licencia ambiental, no podrán deducirse, según está contemplado en el artículo 158-2.
- c) Se tendrá derecho a descontar del monto del impuesto sobre la renta hasta el 20 % de la inversión que esté certificada por las corporaciones autónomas regionales o la autoridad ambiental competente, que no exceda del 20 % del impuesto de renta determinado del periodo gravable, argumentado y soportado en el artículo 253.

Beneficios por contratación de vulnerabilidad social en Colombia

La generación de empleo es el objetivo intrínseco en esta investigación, teniendo en cuenta que al igual que los discapacitados, existen otras poblaciones que requieren con urgencia empleos dignos, lo cual les permita tener un desarrollo humano integral y sustentable. Por lo tanto, la tabla 4 ilustra la normatividad, los requisitos y los beneficios a los que accedería determinada empresa por acceder a la ley 1429 de 2010:

Tabla 4 *La vulnerabilidad Social y la RSE*

RSE	Normatividad	Requisitos
Vulnerabilidad Social	Ley 1429 de 2010 I. Artículo 9 II. Artículo 10 III. Artículo 11 Descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplica únicamente para nuevos empleos. En las fusiones de la empresa no se podrá interpretar como nuevos los empleos que surjan. ✓ El valor como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrá ser incluido como costo o deducción en la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios. ✓ Los aportes parafiscales deben haber sido pagados y efectuados oportunamente. ✓ Las cooperativas de trabajo no podrán ser beneficiarios del presente artículo. ✓ Estos beneficios no se podrán acumular.

Fuente: *Elaboración propia a partir de Parra & Forero (2016)*

Beneficio:

- Los aportes al Sena, al ICBF y a 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, argumentado y soportado en los artículos 9, 10 y 11.

Beneficio por la contribución en el Deporte y la Cultura en Colombia

El deporte y la cultura, son instrumentos que sirven para el desarrollo e interacción de cualquier sociedad. Las empresas y determinadas poblaciones, tendrán la oportunidad de establecer una relación gana-gana, en la que las empresas se benefician por contribuir a estos instrumentos sociales y las poblaciones podrán tener acceso a organismos deportivos y culturales que brinden servicios con calidad. Del mismo modo, las adecuaciones de infraestructura para personas en situación de discapacidad, son necesarias para que esta población pueda interactuar y acceder con igualdad de condiciones. A continuación, la tabla 5 ilustra la normatividad, los requisitos y los beneficios a los que accedería determinada empresa:

Tabla 5 *El Deporte, la Cultura y la RSE*

RSE	Normatividad	Requisitos
Deporte y Cultura	<p>a) Artículo 76 de la Ley 181 de 1995.</p> <p>b) Artículo 4° de la Ley 1493 del 2011.</p> <p>c) Artículo 40 de la Ley 1379 del 2010</p> <p>d) Artículo 16 de la Ley 814 de 2003</p> <p>e) Decreto 2941 del 2009, artículo 21 de la Ley 397 de 1997</p>	<p>a) Donaciones a organismos deportivos y recreativos o culturales.</p> <p>b) Deducción por inversiones a infraestructura de escenarios habilitados, destinados a la realización de espectáculos públicos y artes escénicas.</p> <p>c) Se agrega lo siguiente al artículo 125 del Estatuto Tributario, donación del sector privado en la Red Nacional de Bibliotecas Públicas y Biblioteca Nacional.</p> <p>d) Beneficios tributarios a la donación o inversión en producción cinematográfica de producción o coproducción colombiana de largometraje o cortometraje.</p> <p>e) Gastos deducibles.</p>

Fuente: *Elaboración propia a partir de Parra & Forero (2016)*

Beneficio:

a) Tienen derecho a deducir de la renta el 125% del valor de las donaciones realizadas durante el periodo gravable, con argumento y soporte en el artículo 76.

b) Tendrán derecho a deducir del impuesto sobre la renta en un 100% en el año de la inversión, con argumento y soporte en el artículo 4°

c) Se tendrá derecho a deducir el 100% del valor donado, a efectos de calcular el impuesto sobre la renta al periodo gravable en que se realice la donación, con argumento y soporte en el artículo 40.

d) Se tendrá derecho a deducir de su renta por el periodo gravable en que se realice la inversión o donación, el 125% del valor real invertido o donado, con argumento y soporte en el artículo 16.

e) Se tendrá derecho a deducir un 100% del impuesto sobre la renta, los aportes en dinero que tienen destino a la financiación de planes especiales de salvaguardia (PES) de expresiones culturales que se encuentran en la Lista Representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial (LRPCI) del ámbito nacional. Así mismo, tendrá derecho a deducir hasta 200% de los salarios mínimos mensuales legales vigentes, por aportes a contratación de servicios para la elaboración de los PES.

En síntesis, se requiere conceptualizar la RSE y sus beneficios, la cual debería ser adoptada y adaptada como una herramienta voluntaria de progreso en las empresas. Por consiguiente, permitirá dar un papel importante en temas de interacción social; como en la cultura, el deporte y el medio

ambiente, contribuyendo al mejoramiento continuo de organizaciones dedicadas a estos temas mediante donaciones y jornadas de ayuda en determinados lugares.

Además, daría cumplimiento con los estándares internacionales, normas laborales y derechos humanos, siendo empresas voluntarias que buscan contribuir con “el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental de Colombia, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales” (ICONTEC, 2008, pág. 1).

Por último, las construcciones de oportunidades de empleo a personas en situación de discapacidad son amparadas bajo la ley 361 de 1997 y también posee beneficios por contratar a personal de esta población, en la que se reconoce sus derechos fundamentales, económicos y culturales para su completa realización e integración social, lo cual será evidenciado en el siguiente capítulo.

La RSE y la discapacidad

La discapacidad es un término general que abarca las *deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación*. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales (Organización Mundial de la Salud, 2016). Por consiguiente, “la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (Organización Mundial de la Salud, 2016).

En relación con la Responsabilidad Social Empresarial, la investigación de (Parra & Forero, 2016) ilustra la normatividad, los requisitos y beneficios a los que las empresas puedan acceder por la vinculación de personas discapacitadas. Por lo tanto, este conjunto de información fue tomado como base fundamental para realizar la encuesta, la cual permitió establecer el respectivo análisis en sus respuestas.

Beneficios por contratación de personas en situación de discapacidad en Colombia

En relación con los beneficios por contratar a personas en situación de discapacidad en (ICONTEC, 2008), la Ley 361 de 1997 posee 73 artículos, de los cuales los artículos 24,31 y 34 poseen beneficios económicos y tributarios que generarían interés por parte de los empleadores. De esta manera, se ampliarían las oportunidades de empleo en esta población que requiere un empleo digno para subsanar sus necesidades; “fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y permitirles acceder a su autorrealización” (Maslow, 1954).

Tabla 6 Las personas en situación de discapacidad y la RSE.

RSE	Normativa	Requisitos
Personas en situación de	Ley 361 de 1997.	Art 24: Para tener igualdad de condiciones, deberán tener en su nómina un mínimo del 10% de empleados en condición de discapacidad; además, deben mantenerse por un periodo igual al de la contratación.

discapacidad		<p>* Deberán orientar el desarrollo de planes y programas donde exista una participación activa y permanente de personas en situación de discapacidad.</p> <p>Art 31: Empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad, no inferior al 25% comprobada.</p> <p>*La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador disminuirá en un 50% si los contratados son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.</p> <p>Art 34: Las empresas deben ser propiedad de una o más personas en situación de discapacidad.</p> <p>*La planta de personal debe estar integrada en no menos del 80% por personas en situación de discapacidad.</p>
--------------	--	---

Fuente: *Elaboración propia a partir de Parra & Forero (2016)*

Beneficios

Art 24

- Tendrán igualdad de condiciones en procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean públicos o privados.
- Preferencia para otorgar créditos o subvenciones de organismos estatales.
- El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo que estén adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad; todo lo anterior está argumentado y soportado en el artículo 24.

Art 31

- Se tendrá derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas durante el periodo gravable a los trabajadores en situación de discapacidad.

Art 34

- Podrán obtener líneas de créditos blandos para el funcionamiento y la constitución de pymes dedicadas a la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas que permitan a las personas en situación de discapacidad realizar sus actividades cotidianas, con argumento y soporte en el artículo 34.

En conjunto, este marco legal afianza y acompaña la estructura que se debe tener en la implementación de la RSE, la cual está enfocada a personas en situación de discapacidad y es respaldada bajo la ley 361 de 1997. Así mismo, las empresas podrían beneficiarse al hacer buen uso

de la ley antes mencionada, contribuyendo al “crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental” (ICONTEC, 2008).

Bajo estas condiciones, las empresas de localidad de los Mártires serían beneficiadas al vincular personas de la población discapacitada, la cual debido a la concentración de microempresas y medianas empresas (tema propuesto en el siguiente capítulo), tendría la oportunidad de aplicar RSE y de apoyar el derecho al trabajo.

La localidad de los Mártires

La principal actividad de las empresas en los Mártires son las actividades de comercio y reparación de vehículos automotores, se encuentran 12.188 empresas en la localidad que representan el 5% de las empresas de la ciudad. La estructura empresarial es similar a la de Bogotá, es decir, con predominio de las microempresas y Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2011, pág. 70).

Del mismo modo, la mayor proporción empresarial se localiza en el centro de la localidad en territorios como Paloquemao, Lisboa, Ricaurte, Voto Nacional y Estanzuela de la UPZ 102 la Sabana y se concentra en esta el 35,6% de las empresas de la localidad. En los Mártires sobresalen cinco concentraciones de empresas: Cadenas de productos; alimenticios, metalmecánica, textiles, productivas y de construcción y se ubican en la parte norte de la localidad en los barrios Samper Mendoza y Santafé, las cuales son de gran importancia en la estructura empresarial de los Mártires. Las tres actividades que captan el 73.4% de la población ocupada en la localidad son: La industria manufacturera, comercio, los restaurantes, los servicios comunales, sociales y hoteles personales, siendo este último sector el que más trabajadores tiene en la localidad (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2011, pág. 70).

De igual manera, el sector informal predomina en la localidad; de los vendedores informales registrados por el ámbito laboral del Hospital Centro Oriente, solo el 25.2 % reside en la localidad mientras que el 79.8 % en localidades aledañas (Santa fe y San Cristóbal), tan sólo el 14.1 % viven en casa propia, situación que pone en evidencia la vulnerabilidad de esta población y permite entender su condición de nómadas en la localidad y por ende en la ciudad, traducida ésta en un 82.3 % de vendedores que pagan arriendo en inquilinatos en situaciones precarias, el 30.5 % de los vendedores vienen de otras ciudades del país; dicha condición explica el crecimiento progresivo de la economía informal, sustentado en la búsqueda de empleo por parte de los migrantes que terminan por establecer la venta ambulante como una estrategia de supervivencia y fundamentalmente como actividad laboral. Es así como el 69.5% de los vendedores que se radican en Bogotá tenían como factor motivacional la consecución de oportunidades de empleo o en el mejor de los casos un empleo fijo (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2011, pág. 70).

Los discapacitados de la Localidad de los Mártires

En el año 2005 se inicia el proceso de registro y caracterización de la población con discapacidad en la ciudad de Bogotá D.C. Este proceso de caracterización se realizó mediante operación barrido que a 2006 ha registrado en la localidad 2145 personas en condición de discapacidad correspondiente al 2.1% de total de la población de la localidad; hallándose que el 48% (1,027) pertenecen al sexo masculino y el 52% (1,118) al sexo femenino, lo que permite

establecer diferencias según el grupo de edad, a medida que ésta aumenta, la presencia de discapacidad se acrecienta, siendo el grupo etáreo de 75 a 79 años el que mayor población con limitaciones concentra, con un 4,1% (88) para el sexo masculino y un 5.6% (121) para el sexo femenino (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2011, pág. 45).

En el año 2008, la relación de personas en condición de discapacidad por etapa de ciclo vital, es semejante en cuanto a proporción que lo encontrado en 2006, el adulto mayor presenta la mayor proporción frente a los demás ciclos como se observa en el mapa 5. Lo anterior guarda relación con la presencia de alteraciones de funcionalidad Físico Psicológica, social y sensorial evidenciadas durante los últimos años de vida y que hacen parte de las características del ciclo vital adulto mayor, este comportamiento se refleja en las estadísticas de morbi-mortalidad donde las 10 primeras causas corresponden a enfermedades crónicas que aparecen como consecuencia de condiciones de vida y patrones de vida saludable (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2011, pág. 46).

A continuación, la tabla 7 ilustra la distribución de las personas con discapacidad y/o alguna alteración, lo cual permite tener datos cuantitativos de esta población y les permitió a los investigadores evidenciar el potencial que tiene la localidad. Por lo tanto, las oportunidades de empleo en la localidad de los Mártires, podrían materializarse en las empresas que la componen.

Tabla 7 Distribución de las personas con discapacidad y/o alteración Localidad 14 Los Mártires

ALTERACIONES	MARTIRES		BOGOTÁ
	PERSONA ^A	PORCENTAJE	PERSONA ^A
SISTEMA NERVIOSO CENTRAL	1427	2,06	69176
VISUALES	1220	1,74	69936
AUDITIVAS	473	1,74	27225
DEMÁS ÓRGANOS Y SENTIDOS	109	2,09	5225
VOZ Y HABLA	426	2,05	20764
SISTEMA CARDIORESPIRATORIO	983	1,21	81064
DIGESTIÓN, METABOLISMO Y HORMONAS	403	0,89	45397
SISTEMA GENITAL Y REPRODUCTIVO	273	1,47	18621
MOVIMIENTO DEL CUERPO, MANOS, BRAZOS Y PIERNAS	1975	2,09	94621
PIEL	136	1,53	8881
OTRA ALTERACIÓN	167	2,04	8193

Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá (2011)

La localidad de los Mártires es un sector con una vasta cantidad de personas en condición de discapacidad según la información relacionada en este capítulo, la cual está respaldada por un consejo dirigido a personas en condiciones de discapacidad, el cual contribuye a brindar mayor estabilidad en el ámbito socio-empresarial. La investigación, reflejó las oportunidades de empleo para una persona con discapacidad en esta localidad, teniendo en cuenta los derechos fundamentales y que deben ser reconocidos como ciudadanos autónomos, siendo capaces de tomar decisiones y de contribuir en el cumplimiento de objetivos al momento de su ejecución productiva, permitiendo la construcción socio-empresarial de las entidades dispuestas a adoptar y adaptar la RSE.

Análisis de oportunidades laborales de discapacitados en la Localidad de los Mártires en la Ciudad de Bogotá

La investigación, reflejó los conocimientos y beneficios económicos, tributarios y productivos por la aplicación de Responsabilidad Social Empresarial, enfocada a las personas en situación de discapacidad. A su vez, permitió obtener la percepción de la contribución en el cumplimiento de objetivos en caso de vincular a estas personas y su disposición para contratarlos. En particular, las empresas que apoyaron la investigación con la respectiva información tienen como objeto social la comercialización de productos metalmecánicos, servicios publicitarios y gráficos. También, tuvo el apoyo y un gran aporte por parte del Hospital San José, gran parte de los datos obtenidos allí contribuyeron al desarrollo del presente artículo. A continuación, se da relación de las empresas encuestadas:

Tabla 8 *Empresas encuestadas de la localidad de los Mártires.*

Empresas Encuestadas	
Andilaminas sas	Tecniformas metálicas ltda
Icomallas sa	Ferreimportaciones industriales ltda
Ferreoriente ltda	Koala kolors sas
Planeta purpura sas	Bicolor agencia gráfica ltda
Sociedad de cirugía de bogotá hospital de san José	Aceros industriales sas
Soluciones integrales de acero sas	Andilaminas sas
Proaire sas	Relec sas
Impuestos alce sas	Ferreteria metalcorte y afines sas
Ventec sas	Surtidora tecnico diman sas
Aceros mapa sa	Wc impresores sas
Serviaceros de colombia	Asimfer sas nit
Soluciones estructurales ac-dc sas	Proseina ltda
Dobladora y cortadora ricaurte sas	Ferreteria proval sas
Prodesign	Inversiones industriales y metalúrgicas sas
Das soluciones gráficas sas	Mye importadora sas
Lasers hop	Dimecol ltda
Croma estudio creativo	Satélite hg
Discorreas, mangueras y empaques sa	Bbg colombia sas
German dario cardona rojas -tornillos capital	Casa del impermeable ltda
Mundial de tornillos sa	Tuvalreb sas
Industrias cruz ferreteria sas	Orion conic sas
Oscar ramirez acevedo - la magia del color	Intermach sas
Jairo agosto diaz pinzon - oxicortes jl	Multiobas sas
Cortes y dobleces industriales js sas	Avim international sas
Carlos alfonso peña simijaca - ingecor	Importadora montecarlo motors sas
Endecor sas	

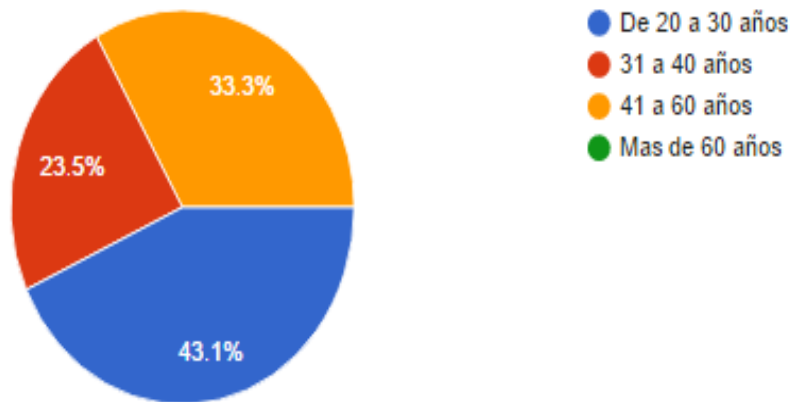
Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados*

Posterior a esto, se relacionaron los resultados y el respectivo análisis obtenido en la aplicación de las encuestas a las empresas de la Localidad de los Mártires, en el que se ilustró según la estructura planteada en el diseño y elaboración de la encuesta.

Resultados y análisis según estructura de la encuesta

Datos generales de la empresa y del encuestado

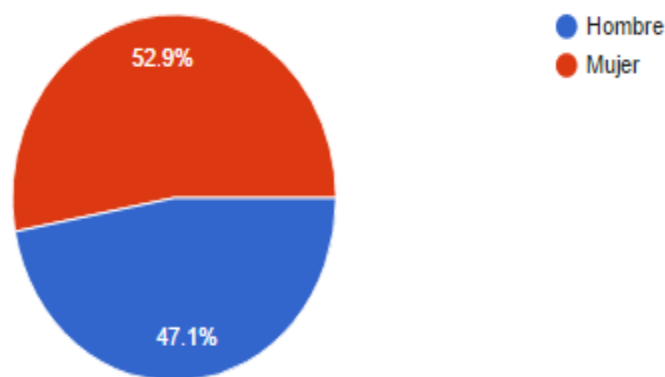
Figura 1 *Edad del Encuestado*



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados*

La edad que predomina en los funcionarios oscila entre los 20 y 30 años con un 43,1% de la muestra, en segundo lugar, de 41 a 60 años con un 33,3%, en tercer lugar, de 31 a 40 años con un 23,5% y, en cuarto lugar, los mayores de 60 años no presentaron participación (Fig. 1). De lo anterior, se podría concluir que el sector exige que la población sea joven, activa y dinámica en la ejecución de sus actividades. Así pues, el adulto mayor no tiene oportunidades de empleo o los dueños entregaron sus funciones a personas jóvenes con experiencia y familiares en caso de ser empresas de familia.

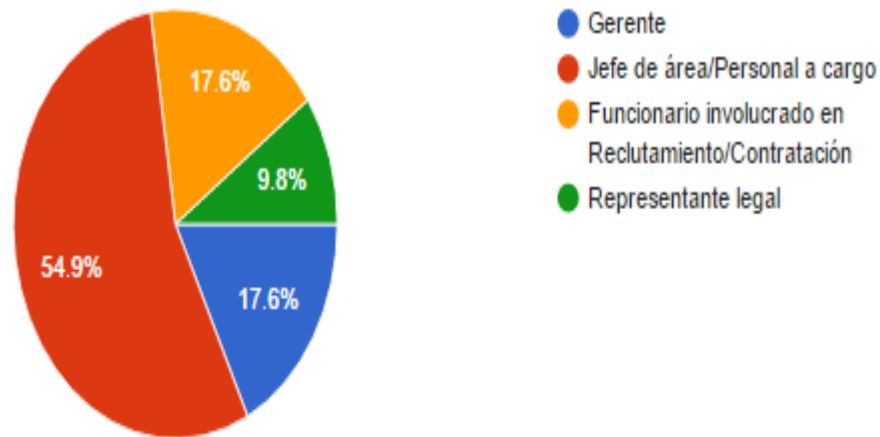
Figura 2. *Sexo del Encuestado*



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados*

El género femenino presentó una mayor tendencia, ya que el 52,9% de los encuestados fueron mujeres y el 47,1% hombres, lo cual permite evidenciar el funcionamiento de la igualdad de género, reflejados en el artículo 43 de la constitución Política de Colombia (2016)

Figura 3 Cargo en la empresa

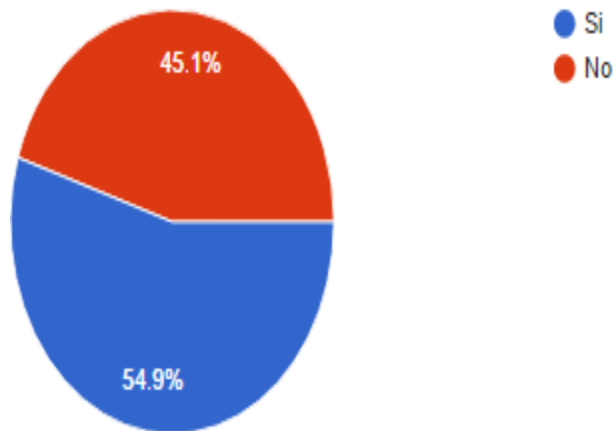


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

El 54,9% del total de la población encuestada, son jefes de área y que tienen personal a cargo. El 17,6% pertenece a personas que se desempeñan como gerentes al igual que los funcionarios involucrados en el proceso de reclutamiento y/o contratación de funcionarios. Por último, el 9,8% ilustran a representantes legales y que ejercen sus respectivas obligaciones.

Conocimientos de responsabilidad social empresarial con un enfoque hacia los discapacitados

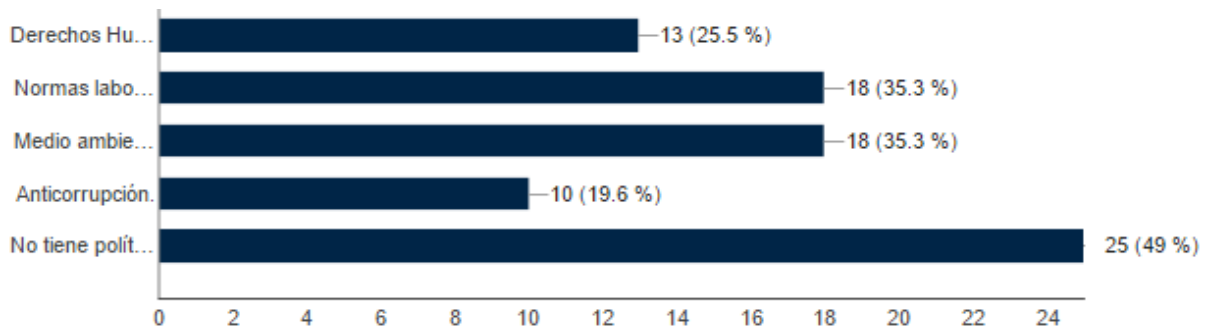
Figura 4 ¿La empresa tiene política/s de Responsabilidad social empresarial (RSE)?



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

En esta segunda parte, evidenciamos que el 54,9% de los encuestados consideran que las empresas donde actualmente ejercen sus actividades laborales, sí tienen políticas de responsabilidad social empresarial. Aunque se logró percibir incertidumbre y duda acerca de la RSE.

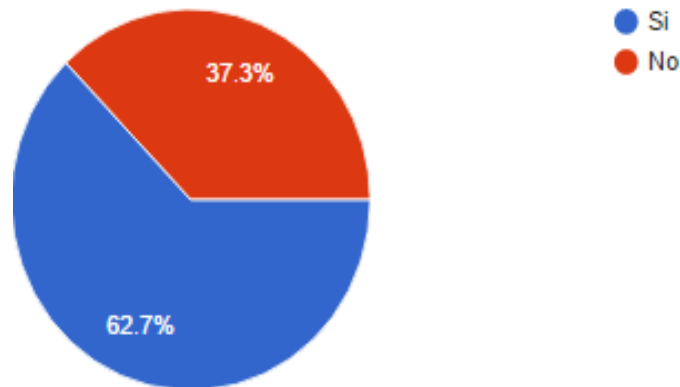
Figura 5 *Sí la empresa tiene políticas de RSE. seleccione una o más opciones que tengan relación:*



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados*

La figura número 5, permite evidenciar que el 49% de los encuestados considera que la empresa no tiene políticas de RSE, lo cual contradice la pregunta anterior y refleja que no hay un conocimiento verídico y exacto al evidenciar estos principios del pacto mundial. Por lo tanto, esto refuerza nuestro problema e ilustra la carencia de información sobre RSE.

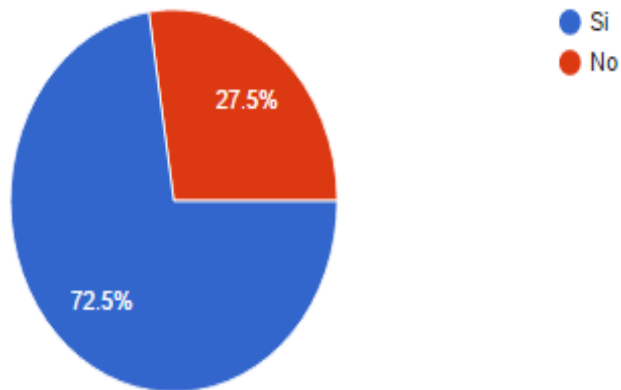
Figura 6 *¿Sabía usted que vincular discapacitados genera unos beneficios económicos, tributarios y productivos?*



Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados*

El 62,7% de los encuestados dicen tener conocimiento de los beneficios económicos, tributarios y productivos que genera contratar discapacitados. Mientras que el 37,3% informan no poseer ningún tipo de información que relacione a los discapacitados y unos beneficios (Fig 6).

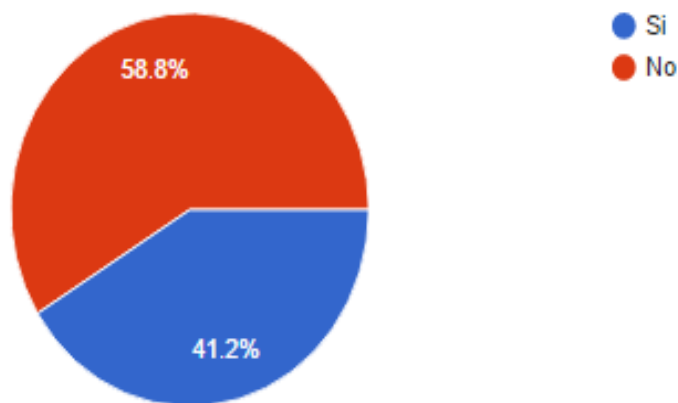
Figura 7. ¿Sabía usted que las personas discapacitadas son más comprometidas, leales y sobre todo productivas?



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

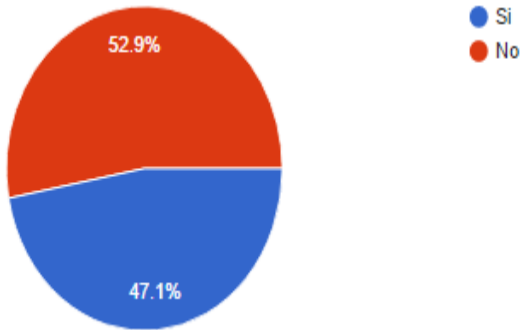
La población encuestada refleja que el 72,5% tienen conocimiento del potencial que tienen las personas discapacitadas para laborar en determinadas empresas, las cuales son comprometidas, leales y productivas respecto a otras personas sin ninguna limitación. A su vez, es positivo para esta población que requiere ampliar las oportunidades de ingreso al mercado laboral.

Figura 8. ¿Sabía usted que puede ganar una deducción de la renta de 200% del valor de los salarios y prestaciones?



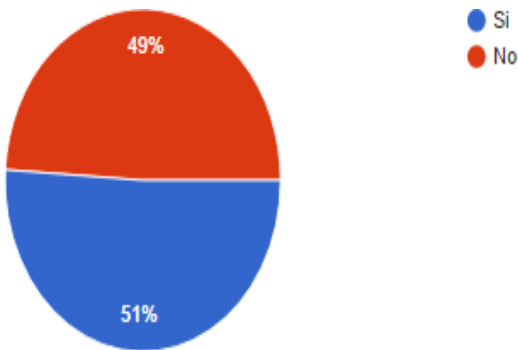
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Figura 9 ¿Sabía usted que puede ganar una disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar?



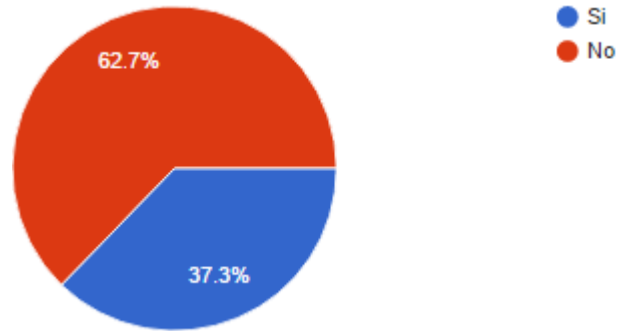
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Figura 10 ¿Sabía usted que puede ganar una exclusión del pago sobre los aportes al régimen del subsidio familiar Icbf y Sena?



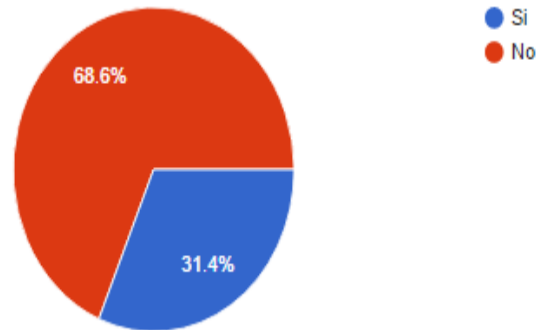
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Figura 11 ¿Sabía usted que puede ganar preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos/privados, cuando está en igualdad de condiciones con otras empresas?



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Figura 12 ¿Sabía usted que puede ganar preferencia para recibir créditos o subvenciones del Estado?

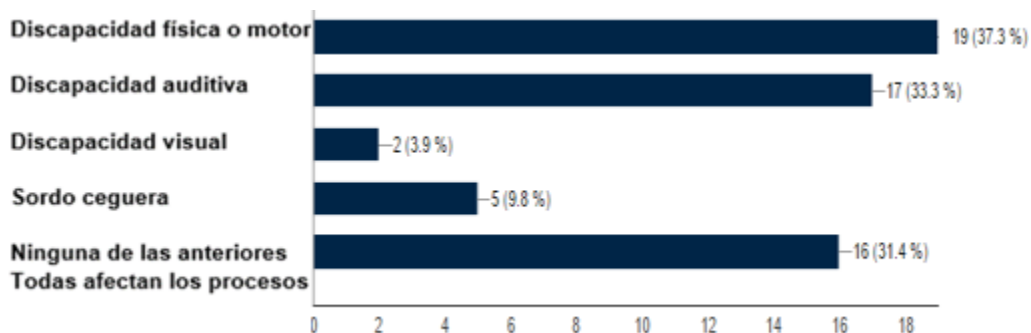


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Al preguntar beneficios puntuales como se evidencia en las figuras número 8, 9, 10, 11 y 12, reflejan una tendencia superior a la respuesta NO del 49% al 68,6%, la cual refuerza una vez más que las empresas no generan empleo para personas discapacitadas por el desconocimiento de los beneficios (económicos, imagen corporativa, tributarios y productivos) brindados por el Estado. Por lo tanto, es una agravante que no permitirá ampliar las oportunidades de empleo en la población discapacitada.

Percepción sobre la contribución de las personas discapacitadas en el cumplimiento de objetivos

Figura 13; *Qué tipo de discapacidad NO afectaría la ejecución de los procesos internos y externos de la empresa, en caso de Vincular a uno o más? (Seleccione una o más respuestas según su criterio)*



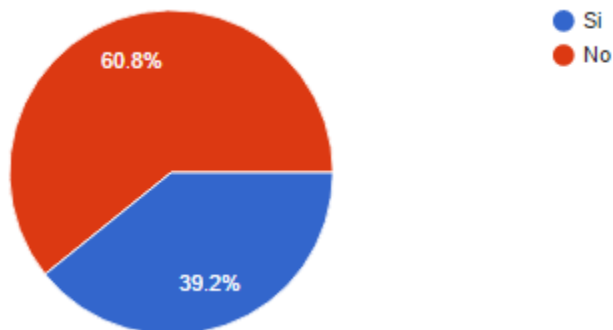
Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados*

Las empresas a las que se aplicaron las encuestas, pertenecen al sector industrial, otras crean publicidad, como también comercializan productos metalmecánicos. La discapacidad física o motora y la discapacidad auditiva, presentaron el 37,3% y 33,3% respectivamente, lo cual es positivo para un sector en el que requiere tener todas las capacidades físicas para realizar las actividades de los cargos.

A su vez, indiscutiblemente la capacidad visual se requiere en los procesos de las empresas encuestadas, teniendo en cuenta que son empresas que transforman y diseñan, como también requieren tener un contacto visual con los clientes. De igual manera, la sordoceguera es otra discapacidad que afectaría el funcionamiento rutinario de las empresas.

Dado lo anterior, podríamos concluir que las personas con discapacidad visual podrían realizar sus actividades en empresas donde la ejecución de llamadas telefónicas sea su principal herramienta, tales como los call center de atención al cliente, recuperación de cartera, etc. Por otra parte, el 31,4% manifiesta que todas las discapacidades afectarían los procesos internos y externos de la empresa, por lo que no sería posible la inclusión laboral al mercado. Aunque es un indicador importante, como evidenciamos en las anteriores cifras, una parte de la población encuestada podría generar empleo al no afectar dichos procesos.

Figura 14 ¿Considera usted que después de vincular a una persona con discapacidad, podría generar en determinado momento alguna dificultad en el cumplimiento de objetivos?

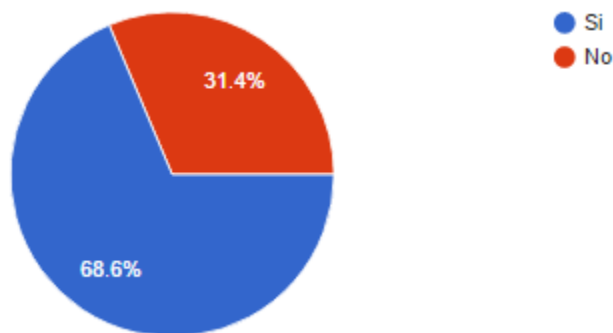


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

El 60,8% de los encuestados considera que los discapacitados no generarían una dificultad en el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, el 39,2% considera que es necesario tener todas las capacidades físicas para realizar las actividades de los cargos. Del mismo modo, es necesario que las empresas realicen un análisis de los posibles cargos a los que podría aplicar una persona discapacitada, teniendo en cuenta que, al no tener una fuente de ingreso estable, a futuro estas personas no tendrán una vejez digna que les permita subsanar las necesidades básicas.

Disposición para contratar y la modalidad de contratación.

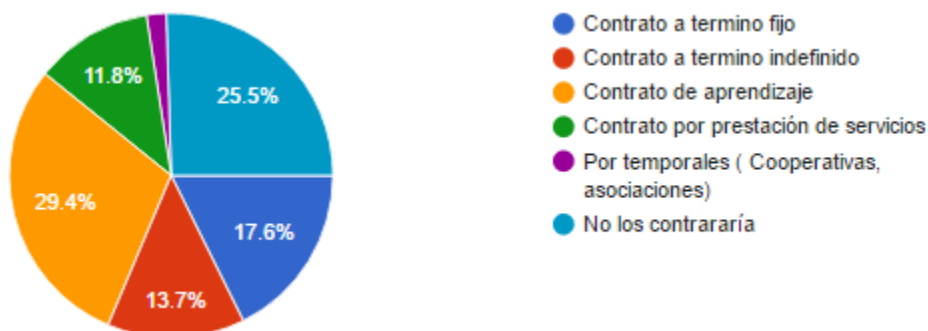
Figura 15. ¿Estaría usted dispuesto a vincular personas con discapacidad?



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

El 68,6% de las personas encuestadas tienen disposición de contratar personas con discapacidad, mientras que un 31,4% no estarían dispuestos a vincularlos laboralmente. Por lo tanto, refleja un pensamiento de colaboración y de ayuda a las personas con menores posibilidades de ingresar al mercado laboral. Del mismo modo, refleja que las empresas en sus políticas de responsabilidad social empresarial, no contienen información puntual que beneficie a la población discapacitada.

Figura 16 ¿Bajo qué modalidad de contratación vincularía a una persona con discapacidad a la empresa?



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados

Aunque la figura 15 ilustra disposición para contratar personas discapacitadas, la modalidad de contratación es fundamental para generar una estabilidad económica-laboral en cualquier persona. El 29,4% estarían dispuestos a vincularlos al mercado laboral, pero por contratos de aprendizaje, lo cual es una manera de contribuir a la formación y experiencia. Sin embargo, esta cifra evidencia que no quieren adquirir un compromiso inmediato con la persona discapacitada.

Por otra parte, el 17,6% y el 13,7% contrataría a personas discapacitadas bajo la modalidad de contrato a término fijo y a término indefinido respectivamente, lo cual ilustra una disposición positiva y estable para estas personas que requieren tener un desarrollo integral y sustentable.

Del mismo modo, las temporales de trabajo (2% de la población) es otra manera de no contraer compromisos a mediano y largo plazo, ya que tanto la finalización de estos contratos como prescindir de los servicios de estas personas, es un manejo administrativo que estaría a cargo de otras entidades que ofrecen empleo a un bajo costo para el empleador. Caso similar ocurre con los contratos por prestación de servicios, donde el contratista únicamente debe cumplir con la tarea asignada, no tiene prestaciones sociales y, por si fuera poco, en cualquier momento el empleador puede descartar el uso de sus servicios sin tener repercusiones legales. Por ello, las temporales y los contratos por prestaciones de servicios no amplían las oportunidades de tener una vida digna y estable.

Finalmente, el 25,5% no contrataría a personas discapacitadas bajo ninguna modalidad de contratación, lo cual ilustra que el sector requiere que las personas tengan todas las capacidades físicas y mentales para ejercer determinados cargos. Por lo tanto, las empresas carecen de conocimiento e información acerca de las modalidades de contratación de discapacitados, lo cual es fundamental diseñar políticas que los favorezca y les permita apropiarla a los lineamientos de las empresas. Tal vez, sí las empresas tuviesen una política de responsabilidad social empresarial enfocada a los discapacitados, generarían oportunidades de empleo que se ajusten a las necesidades de cada una de ellas, donde podrían identificar y crear cargos con sus respectivas funciones para personas con discapacidad.

Conclusiones

El presente artículo analizó las oportunidades de empleo de discapacitados en la Localidad de los Mártires en la Ciudad de Bogotá, en el que fue primordial describir las generalidades de la responsabilidad social empresarial (RSE), los discapacitados y de la Localidad de los Mártires. Por lo tanto, se estructuró de manera que las empresas pudieran obtener un conocimiento objetivo sobre la Responsabilidad Social Empresarial, para dar a conocer los beneficios a los cuales pueden acceder por contratar personal discapacitado.

La RSE es una herramienta voluntaria de progreso en las organizaciones, la cual busca contribuir con el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental, en la que se debe articular en el cumplimiento de las disposiciones legales. A su vez, se debe conceptualizar y debe dar a conocer de manera efectiva sus beneficios, con la finalidad de ser adoptada y adaptada por cualquier entidad que esté interesada en adherir en sus políticas dicha herramienta.

En Colombia, existen iniciativas que han permitido la evolución y dar a conocer la RSE, tal y como lo reflejó la ISO 26000 y la GTC 180. De igual manera, la constitución política permite que las empresas puedan beneficiarse por vincular a personas discapacitadas, con lo que se ampliarían las oportunidades de empleo si tuviesen algún medio por el cual se les informará constantemente sobre los beneficios económicos, tributarios y productivos por contratar a personas de esta población.

Dado lo anterior, al realizar las encuestas en las empresas de la Localidad, las cuales eran de RSE y enfocadas a la población discapacitada, se logra obtener datos cuantitativos acerca del conocimiento y la existencia de programas de responsabilidad social que generen oportunidades de empleo a esta población. Además de lo anterior, los resultados revelaron la percepción sobre la contribución de las personas discapacitadas en el cumplimiento de objetivos y la disposición para vincular personas en situación de discapacidad en las empresas encuestadas.

Recomendaciones

La Responsabilidad Social Empresarial es un tema de interés, el cual debe ser adoptado y adaptado a cualquier organización; en especial, por las empresas de la localidad de los Mártires, teniendo en cuenta que poseen potencial y una población discapacitada que requiere oportunidades de empleo. De esta manera, podrían acceder a beneficios que, según la presente investigación, las empresas no conocen a plenitud, por lo que se están perdiendo oportunidades de desarrollo, crecimiento y equilibrio.

Las Universidades podrían impulsar iniciativas que fomenten la generación de empleo en poblaciones marginadas, vulnerables y con pocos ingresos, mediante trabajos de investigación que estén apoyados de la RSE. De igual manera, los investigadores sugieren tomar una muestra de 97 encuestas con confiabilidad del 95% y un margen de error del 10%, con la finalidad de tener mayor exactitud en los próximos resultados en caso de realizar la investigación.

Bibliografía

- Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2011). *Diagnóstico local con participación social*.
Obtenido de Secretaria Distrital de Salud:
<http://www.saludcapital.gov.co/sitios/VigilanciaSaludPublica/Todo%20IIH/Diagnostico%20Local%20Martires.pdf>
- Bowen, H. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. New York, Estados Unidos: Harper & Row.
- Carroll, A. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct of business and society. *Business and Society*, 38(3), 268-295.
- Constitución Política de Colombia 1991*. (10 de 10 de 2016). Obtenido de <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-43>
- Cortés, A. B. (1973). *Teoría Económica*. Santiago de Chile: Andres Bello.
- Davis, K. (1967). Understanding the social responsibility puzzle. *Business Horizons*, 10(4), 45-51.
- Druker, P. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, 26(2), 53-63.
- Española, R. A. (2016). *Diccionario de la lengua Española*. Madrid.
- Ethos, I. (2007). *Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial*. Instituto Ethos.
- Fernández, R. (2005). *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. España: Thompson.
- Frederick, W. (1960). The Growing Concern Over Business Responsibility. *California Management Review*, 2(4), 54-61.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la Investigación*. Córdoba: Brujas.
- ICONTEC. (25 de 06 de 2008). Obtenido de <http://www.valledelcauca.gov.co/planeacion/descargar.php?id=8871>
- ICONTEC. (25 de 06 de 2008). *Programas Asociados a Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de <http://www.parse.com.co/index.php/acuerdos-y-normas/gtc-180-rs>
- Instituto Ethos*. (21 de 03 de 2017). Obtenido de http://www3.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/#.WNHo_MA1-1s
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row. Obtenido de <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow#!>
- McGuire, J. (1963). *Business and society*. Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Méndez, C. A. (2006). *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Bogotá: Nomos s.a.
- Olaya, R. y. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: su origen, evolución y desarrollo en Colombia. En *Foro Económico Mundial* (págs. p 3,6.).

- Organización Internacional de Estandarización. (11 de 2010). *ISO*. Obtenido de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2016). Obtenido de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- Pacto Mundial Red Española. (10 de 10 de 2016). Obtenido de <http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>
- Parra, N. d., & Forero, D. L. (2016). Los beneficios que genera ser una empresa socialmente responsable en Colombia. *Revista de la Universidad de La Salle*, 203-227.
- Pasquero, J. (2005). *La responsabilité sociale de l'entreprise ou l'épuisement*. France: Editorial de la Universidad de Quebec.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson.
- Wood, D. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *The Academy of Management Review*, 16(4), 691-718.