



**Propuesta De Educación Tributaria Para La Empleabilidad  
De Personas Con Capacidades Diferentes En Pasto**

Ana Milady Florez

Silvia Andrea Melo Benavides

Anjy Daniela Villota

**Universidad CESMAG**

**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**Programa de Contaduría Pública**

**San Juan de Pasto**

**2024**

**Propuesta De Educación Tributaria Para La Empleabilidad  
De Personas Con Capacidades Diferentes En Pasto**

Ana Milady Florez

Silvia Andrea Melo Benavides

Anjy Daniela Villota

Monografía

Asesor

Mag. Carlos Andrés Pantoja Ruano

**Universidad CESMAG**

**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**Programa de Contaduría Pública**

**San Juan de Pasto**

**2024**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Firma jurado**

---

**Firma jurado**

**San Juan De Pasto, 2024**

## Nota de exclusión de responsabilidad intelectual

“El pensamiento que se expresa  
En esta obra es de exclusiva  
Responsabilidad de sus autores y  
No compromete la ideología de la  
Universidad CESMAG.”

## Dedicatoria

*Dedico todo mi esfuerzo a Dios, mi luz y guía en cada paso que doy, por ser la fuente de fortaleza y esperanza en todos mis proyectos. A Santa Marta, patrona de mi estudio, quien me acompañó desde el inicio de mi carrera, protegiéndome y guiándome en este camino.*

*A mi mamita querida, Freda Rivera, la razón de mi fuerza y mi eterna inspiración. No hay palabras suficientes para agradecerte por estar siempre a mi lado, siendo mi refugio y mi motor. Tu amor incondicional ha sido el impulso que me ha llevado a dar cada paso, incluso en los momentos más difíciles. En las dificultades, era tu sonrisa la que me daba calma, y tu fe inquebrantable en mí, la que me hizo seguir adelante. Madre, tu presencia constante fue mi guía y tu amor, mi mayor fortaleza. Te llevo en el corazón con una gratitud infinita, y cada logro es un reflejo de todo lo que me has dado. Gracias, mamita, por ser mi admiradora incondicional, por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo, dedicación y perseverancia. Este logro es tan tuyo como mío, porque sin ti, este sueño no habría sido posible.*

*A mis hermanos, Juli Villota y Santi Villota, compañeros de vida y de sueños. Gracias por cada palabra de aliento y por recordarme siempre que “ya falta poco”. Sus ánimos y su fe en mí fueron la chispa que me impulsó a seguir adelante. Su apoyo incondicional y la certeza de saber que están a mi lado hacen que cada logro sea aún más especial. Este camino no habría sido el mismo sin ustedes, los amo hermanitos.*

*A mi padre, Henry Villota, cuyo amor traspasa cualquier distancia. A pesar de estar lejos de casa, sus llamadas siempre me llenaron de aliento y esperanza, recordándome que su amor y su preocupación estaban presentes en cada paso que daba. Gracias, papito, por preocuparte por mí, por tus palabras de ánimo y por hacerme sentir que, sin importar la distancia, nunca estoy sola. Eres una guía en mi vida, y este logro también es reflejo de tu amor y apoyo incondicional.*

*Finalmente, me dedico este logro a mí misma, por la valentía de no rendirme, por seguir creyendo en mis capacidades, y por tener la convicción de que todo esfuerzo tiene su gran recompensa.*

***Anjy Daniela Villota Rivera***

## Dedicatoria

*A Dios, por demostrarme día tras día su amor infinito, por llenarme de valor, fuerza, fe y confianza en esos momentos en los que sentía desfallecer.*

*A mi hijo, Isaac Gabriel Melo, por ser mi inspiración y por esperarme todo este tiempo. Gracias por llegar justo en el momento indicado para que pudiera seguir adelante con mis estudios, por ser mi motivo de superación, y por esos gestos, palabras y abrazos que fueron el motor necesario para levantarme después de cada tropiezo y seguir persiguiendo este sueño. Hoy te puedo decir, hijo mío, que sin tu presencia en mi vida no lo hubiera logrado.*

*A mi abuela, Luz Angélica Caratar, por sus consejos y por inculcarme valores, por ser mi más grande tesoro y por ser esa muestra de amor que Dios ha colocado en mi vida.*

*A mi madre, Milena Benavides, por ser mi pilar fundamental en cada uno de mis pasos. Gracias por las noches de desvelo cuando sabía de mi tristeza y dolor, por esperarme siempre con sus abrazos y sonrisas, y por cada regaño y consejo que me han traído hasta aquí. Agradezco también que cuidaras de mi hijo durante todo el tiempo que estuve ausente; sin tu ayuda y apoyo, madre mía, no lo hubiera logrado, pero siempre confiaste y creíste en mí. Cada sacrificio que has hecho, cada día de trabajo duro y cada decisión que tomaste en mi nombre son el fundamento de mi éxito. Agradezco que hayas iluminado mi camino hacia el aprendizaje y por enseñarme el valor del esfuerzo y la educación.*

*A mi hermana, Wendy Juliana Melo, por enseñarme que la vida es más divertida cuando hay compañía, este un pequeño testimonio de que todo lo que hago, lo hago pensando en ti querida hermana para ser tu ejemplo y que sigas mis pasos y llegues aún más lejos.*

**Silvia Andrea Melo Benavides**



## Dedicatoria

*A mi querida madre, Carmen Botina, cuyo amor incondicional y sacrificio constante han sido la luz que me ha guiado en cada paso de mi vida. Tu fortaleza y dedicación me han enseñado el verdadero significado de la perseverancia y la bondad. Gracias por ser mi pilar y por siempre creer en mí, incluso en los momentos más difíciles.*

*A mi padre, José María Flórez, por tus sabias enseñanzas y por inculcarme valores que me acompañarán siempre. Tu apoyo y confianza en mis decisiones han sido fundamentales en mi crecimiento personal y académico. Gracias por ser un modelo a seguir y por mostrarme la importancia de la integridad y el esfuerzo.*

*A mis hermanos, quienes han sido mis cómplices y compañeros en esta aventura llamada vida. Su amor y apoyo han hecho que cada desafío sea más ligero y cada triunfo, más significativo. Gracias por estar siempre a mi lado y por compartir conmigo risas y recuerdos inolvidables.*

*A mi esposo, John Gelpud, por ser mi compañero incondicional, mi confidente y mi mayor apoyo. Tu amor y paciencia han sido un bálsamo en los momentos de incertidumbre. Gracias por estar siempre a mi lado y por motivarme a ser la mejor versión de mí misma.*

*Y, especialmente, a mi gran motor, Tamara Salomé Gelpud. Eres la razón por la que cada día me esfuerzo más, el reflejo de mis sueños y la inspiración que me impulsa a seguir adelante. Gracias por ser la luz de mi vida y por recordarme cada día lo valioso que es perseguir mis metas con pasión y determinación.*

**Ana Milady Flórez Botina**

## Agradecimientos

Queremos expresar nuestra profunda gratitud a Dios, en quien vivimos, nos movemos y existimos. Él ha sido nuestra guía y fuente de inspiración en cada paso de este proceso, enseñándome valiosas lecciones y sosteniéndome en los momentos en los que nuestras fuerzas flaquearon. Agradecemos de manera especial su presencia constante, que nos permitió seguir adelante cuando más lo necesitábamos.

Asimismo, queremos dedicar nuestro más sincero agradecimiento a nuestras madres, padres, hij@s, hermanos y demás familiares, por su amor, sacrificio y apoyo incondicional que a sido la luz que nos a guiado en este camino académico, cada éxito alcanzado es también suyo, ya que su constante aliento y ejemplo han sido nuestra mayor inspiración.

A la Universidad CESMAG, por abrirnos las puertas, por brindarnos la oportunidad de formarnos académicamente en un entorno tan enriquecedor. La calidad de la enseñanza y el apoyo recibido han sido fundamentales en el desarrollo de este trabajo.

Agradecemos especialmente a nuestros docentes, quienes han compartido su conocimiento y experiencia de manera generosa. Su orientación y motivación han sido clave en cada etapa de nuestra investigación, inspirándonos a superarnos y a explorar nuevas ideas.

## Tabla de contenido

<b>Conclusiones .....</b>	<b>22</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>24</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>25</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>28</b>
<b>1. Problema de la investigación.....</b>	<b>30</b>
1.1. Tema de la investigación.....	30
1.2. Línea de investigación.....	30
1.3. Planteamiento del problema .....	30
1.3.1. Descripción del Problema .....	30
1.3.2. Formulación del problema .....	34
1.4. Objetivos .....	34
1.4.1. Objetivo General .....	34
1.4.2. Objetivos Específicos.....	34
1.5. Justificación.....	35
1.6. Viabilidad del estudio.....	39
1.7. Delimitación .....	39
1.7.1. Delimitación Espacial: .....	39
1.7.2. Delimitación Temporal: .....	40
<b>2. Marco Referencial.....</b>	<b>40</b>

2.1. Antecedentes .....	41
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	41
2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	42
2.1.3. Antecedentes Regionales. ....	43
2.2. Marco Contextual.....	44
2.2.1. Macro Contexto .....	44
2.2.2. Micro Contexto.....	49
2.2.2.1. Marco geográfico.....	49
2.2.3. Reseña Histórica .....	56
2.3. Marco legal.....	59
2.4. Marco teórico .....	68
2.5. Marco conceptual .....	73
<b>3. Metodología .....</b>	<b>77</b>
3.1. Paradigma.....	77
3.2. Enfoque .....	77
3.3. Método .....	78
3.4. Tipo de Investigación .....	78
3.5. Población y muestra .....	78
3.5.1. Población .....	78
3.6. Técnicas de recolección de la información .....	78
3.6.1. Fuentes Primarias:.....	79

3.6.2 Fuentes Secundarias:.....	79
<b>4. Resultados de la investigación.....</b>	<b>80</b>
4.1 Análisis de la normativa sobre los beneficios tributarios para la contratación de personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto.....	80
4.2 Estudio para evaluar el nivel de conocimiento y comprensión de las medianas y grandes empresas sobre los beneficios tributarios relacionados con la contratación de personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto.....	106
4.3 Desarrollar una herramienta educativa efectiva para difundir la normativa tributaria y promover la empleabilidad de personas con capacidades diferentes. ....	134
4.3.1 La página web contiene los siguientes elementos: .....	135
4.3.2 Acta De Socialización De La Herramienta.....	137
<b>Conclusiones .....</b>	<b>142</b>
<b>Recomendaciones. ....</b>	<b>145</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>147</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>150</b>

## Lista de tablas

<b>Tabla 1. Tasa global de participación .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 2 Participación de la población ocupada con y sin discapacidad .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 3 Participación de la población ocupada con discapacidad y sin discapacidad .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 4 Proyecciones Poblacionales .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 5. Población económicamente activa .....</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 6. Número de personas ocupadas .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 7. Número de personas desocupadas .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 8. Porcentajes de participación .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabla 9. Matriz revisión normativa ley 361 de 1997.....</b>	<b>82</b>
<b>Tabla 10. Matriz Flor .....</b>	<b>88</b>
<b>Tabla 11. Análisis matriz flor .....</b>	<b>90</b>

## Lista de graficas

<b>Gráfica 1. Ubicación de San Juan de Pasto .....</b>	<b>49</b>
<b>Gráfica 2. Clasificación poblacional de la ciudad de Pasto.....</b>	<b>53</b>
<b>Gráfica 3. Encuesta, pregunta No.1. Para usted que es inclusión laboral .....</b>	<b>107</b>
<b>Gráfica 4. Encuesta, pregunta No.2. Por qué es importante promover la inclusión laboral .....</b>	<b>108</b>
<b>Gráfica5. Encuesta, pregunta No.3. ¿Qué entiende por beneficio tributario?.....</b>	<b>109</b>
<b>Gráfica 6. Encuesta, pregunta No.4. Clasificación de los beneficios tributarios. ....</b>	<b>110</b>
<b>Gráfica7. Encuesta, pregunta No.5. ¿Para qué sirven los beneficios? .....</b>	<b>111</b>
<b>Gráfica 8. Encuesta, pregunta No.6. Beneficios por la contratación de personas con capacidades diferentes .....</b>	<b>112</b>
<b>Gráfica 9. Encuesta, pregunta No.7. Sociedades que aplican los beneficios tributarios .....</b>	<b>113</b>
<b>Gráfica 10. Encuesta, pregunta No.8. Benéficos que otorga la normatividad .....</b>	<b>115</b>
<b>Gráfica 11. Encuesta, pregunta No.9. Beneficios legales y tributarios para las empresas.</b>	<b>116</b>
<b>Gráfica 12. Encuesta, pregunta No.10. Porcentaje de limitación de personas con capacidades diferentes .....</b>	<b>117</b>
<b>Gráfica 13. Encuesta, pregunta No.11. Condiciones para acceder a los beneficios tributarios .....</b>	<b>118</b>
<b>Gráfica 14. Encuesta, pregunta No.12. Contratación de personas con capacidades diferentes.....</b>	<b>120</b>
<b>Gráfica 15. Encuesta, pregunta No.13. Término de los beneficios relacionados con la inclusión laboral .....</b>	<b>121</b>

<b>Gráfica 16. Encuesta, pregunta No.14. Condiciones y requerimientos para acceder a los beneficios tributarios .....</b>	<b>122</b>
<b>Gráfica 17. Encuesta, pregunta No.15. Reclutamiento de personas con capacidades diferentes.....</b>	<b>123</b>
<b>Gráfica 18. Encuesta, pregunta No.16. Inclusión laboral en la empresa .....</b>	<b>125</b>
<b>Gráfica 19. Encuesta, pregunta No.17. Fuentes de reclutamiento externas .....</b>	<b>126</b>
<b>Gráfica 20. Encuesta, pregunta No.18. Puestos de trabajo con mayor demanda .....</b>	<b>127</b>
<b>Gráfica 21. Encuesta, pregunta No.19. Razón por la cual las empresas no contratan a personas con capacidades diferentes .....</b>	<b>128</b>
<b>Gráfica 22. Encuesta, pregunta No.20. Impedimento legal al realizar el proceso de inclusión laboral .....</b>	<b>129</b>
<b>Gráfica 23. Encuesta, pregunta No.21. Pensión por invalidez o pensión.....</b>	<b>130</b>
<b>Gráfica 24. Encuesta, pregunta No.22. Motivación por la inclusión laboral .....</b>	<b>131</b>
<b>Gráfica 25. Encuesta, pregunta No.23. Asesoría tributaria en inclusión laboratorio .....</b>	<b>132</b>
<b>Gráfica 26. Encuesta, pregunta No.24. Medio por el cual se lleva a cabo la ampliación de la información de inclusión laboral .....</b>	<b>133</b>
<b>Gráfica 27. Medio escogido por la audiencia, la página web .....</b>	<b>134</b>



## Tabla de Figuras

<b>Figura 1 Inicio página web.....</b>	<b>136</b>
<b>Figura 2 Contenido página web educativa .....</b>	<b>137</b>
<b>Figura 3 socialización de la propuesta educativa.....</b>	<b>138</b>
<b>Figura 4 socialización de la propuesta educativa.....</b>	<b>138</b>
<b>Figura 5 socialización de la propuesta educativa.....</b>	<b>139</b>
<b>Figura 6 socialización de la propuesta educativa.....</b>	<b>140</b>
<b>Figura 7 socialización de la propuesta educativa.....</b>	<b>141</b>

## Lista de anexos

<b>Anexo 1 Encuesta .....</b>	<b>150</b>
<b>Anexo 2 Certificado Semilleros de Investigación Anjy Daniela Villota Rivera .....</b>	<b>162</b>
<b>Anexo 3 Certificado Semilleros de Investigación Ana Milady Florez.....</b>	<b>163</b>
<b>Anexo 4 Certificado Semilleros de Investigación Silvia Andrea Melo.....</b>	<b>164</b>
<b>Anexo 5 Carta de divulgación de la propuesta.....</b>	<b>165</b>
<b>Anexo 6 Certificado de discapacidad Jhon Gelpud .....</b>	<b>166</b>

## RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO

**Código:** 1164

**Programa académico:** Contaduría Pública

**Fecha de elaboración del RAE:**

**Autores de la investigación:** Ana Milady Florez, Silvia Andrea Melo Benavides, Anjy Daniela Villota Rivera.

**Asesor:** Mag. Carlos Andrés Pantoja Ruano

**Título:** Propuesta de educación tributaria para la empleabilidad de personas con capacidades diferentes en Pasto.

**Palabras clave:** Beneficio tributario, Inclusión Laboral, Igualdad de oportunidades, Políticas de Inclusión, Personas con discapacidad.

**Descripción:** Esta investigación se centra en analizar el marco normativo de los beneficios tributarios en Colombia, con especial énfasis en aquellos destinados a incentivar la contratación de personas con capacidades diferentes. El estudio busca comprender la estructura y funcionamiento de estos beneficios tributarios, evaluando su efectividad en la promoción de la inclusión laboral y el impacto en el desarrollo socioeconómico. A través de un análisis detallado de la legislación vigente, se propone una propuesta de educación tributaria dirigida a empresas y entidades, esta herramienta educativa no solo busca clarificar los beneficios tributarios disponibles, sino también sensibilizar a los empleadores sobre el valor de la diversidad y la inclusión en sus equipos, impulsando un cambio cultural más profundo. El objetivo final es

fomentar la contratación de personas con capacidades diferentes y contribuir a su plena inclusión en el mercado laboral, reconociendo que su participación activa no solo beneficia a las empresas al diversificar sus equipos y mejorar su responsabilidad social, sino que también genera un impacto positivo en la economía y en la cohesión social, al reducir desigualdades y aprovechar el potencial de todas las personas en la sociedad.

### **Contenido.**

El trabajo de grado está estructurado en cuatro capítulos específicos, cada uno diseñado para garantizar su correcto desarrollo. A continuación, se presenta un resumen de dichos capítulos:

**Capítulo I. problema de investigación:** Este capítulo de la investigación permite explorar el tema central sobre el cual se enfoca el estudio, formulando el problema en una pregunta clave que actúa como eje central para todo el análisis. A partir de esta pregunta, se establecen los objetivos generales y específicos, que no solo guían el desarrollo del estudio, sino que también permitirán dar respuesta a dicha interrogante.

**Capítulo II. marco referencial:** En esta sección, se proporciona un contexto más amplio relacionado con el tema de investigación, incorporando referencias a nivel local, nacional e internacional que fundamentan el análisis. Además, se examinan las normativas actuales que regulan el asunto, lo cual enriquece el trabajo al garantizar que se ajuste a la legalidad. Asimismo, esta parte permite una comprensión más clara de los conceptos fundamentales que sustentan el desarrollo de la investigación.

**Capítulo III. metodología:** Este capítulo detalla cómo se llevó a cabo la investigación, desde la elección del enfoque metodológico hasta las técnicas utilizadas para recolectar y analizar los datos. De igual manera se presenta un análisis de las normativas vigentes y su impacto en la inclusión laboral de personas con discapacidad, con un enfoque especial en los beneficios tributarios.

**Capítulo IV. Resultados de la investigación:** Este capítulo de la investigación analiza en profundidad el marco normativo relacionado con los beneficios tributarios para la contratación de personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto. Además, se revisan los incentivos que promueven la inclusión laboral de este grupo, y finalmente se presenta una herramienta educativa, la cual contribuye al desarrollo de la investigación, facilitando la comprensión y aplicación de las normativas para fomentar una mayor empleabilidad

#### **Metodología.**

La investigación sigue un enfoque interpretativo, que en este caso examina una situación particular del contexto social, basándose en la metodología cualitativa. A través de diversas etapas, se identifican aspectos clave del problema, permitiendo un análisis profundo de las experiencias y perspectivas de los participantes. El proceso comienza con una fase de recolección de datos, utilizando encuestas y revisión documental para obtener información valiosa. Posteriormente, se elabora un plan de acción enfocado en la creación de una herramienta educativa que facilite la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en el ámbito local.

#### **Línea de investigación:**

La investigación se centra en el análisis del marco normativo sobre los beneficios tributarios para la contratación de personas con capacidades diferentes.

## Conclusiones

El análisis de la normativa tributaria sobre la contratación de personas con capacidades diferentes en Pasto resalta la importancia de los incentivos fiscales como herramientas clave para promover su inclusión laboral. Leyes como la Ley 361 de 1997 y la Ley 1429 de 2010 ofrecen beneficios como deducciones fiscales, descuentos en aportes parafiscales y preferencias en licitaciones. La Ley 361 otorga un 200% de deducción sobre los salarios pagados a trabajadores con discapacidad y prioriza a las empresas con un mínimo del 10% de su personal en condiciones de discapacidad en procesos de contratación pública. La Ley 1429, por su parte, establece descuentos en el Impuesto sobre la Renta y en los aportes parafiscales para empleadores que contraten personas con discapacidad debidamente certificadas. Estos incentivos no solo facilitan el acceso al empleo para las personas con capacidades diferentes, sino que también benefician a las empresas, promoviendo la equidad, la diversidad y la sostenibilidad organizacional. En resumen, la correcta aplicación de estos beneficios es clave para lograr una inclusión efectiva y duradera en el mercado laboral y en la sociedad.

La implementación de estrategias para promover la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en Pasto es esencial para superar las barreras existentes y aprovechar los beneficios tributarios disponibles. Entre las estrategias clave se incluyen la divulgación interna de los incentivos fiscales, la formación de alianzas con organizaciones empresariales, la participación en redes de inclusión laboral, y la creación de materiales informativos accesibles. Además, la capacitación a directivos y empleados es fundamental para sensibilizar a todos los actores involucrados y asegurar el aprovechamiento efectivo de los beneficios fiscales. Estas

acciones no solo contribuirán a la inclusión de personas con capacidades diferentes, sino que también fortalecerán el tejido empresarial local, impulsando el crecimiento económico y social de la región.

El estudio destaca un nivel positivo de conocimiento entre los contadores públicos de Pasto sobre la inclusión laboral y los beneficios tributarios asociados a la contratación de personas con capacidades diferentes. A pesar de este conocimiento, es fundamental intensificar la educación y la divulgación de estos beneficios en el ámbito empresarial. Fortalecer la capacitación y sensibilización en torno a los incentivos fiscales podría impulsar a más empresas a adoptar prácticas inclusivas, promoviendo así un entorno laboral más diverso y equitativo. En última instancia, este avance no solo mejorará la calidad de vida de las personas con capacidades diferentes, sino que también enriquecerá el tejido empresarial de la región.

El conocimiento sobre materia tributaria actúa como un puente que conecta los derechos establecidos con la realidad del mercado laboral, facilitando el acceso y la permanencia de las personas con capacidades diferentes en el empleo. Al comprender los incentivos fiscales y las ventajas que pueden obtener, tanto empleados como empleadores pueden beneficiarse mutuamente, creando un entorno más favorable.

La investigación evidencia que la falta de conocimiento, la discriminación y las limitaciones en la formación técnica son barreras que afectan la empleabilidad de personas con capacidades diferentes en Pasto. En respuesta a estos desafíos, se ha desarrollado una página web informativa que proporciona recursos y datos clave sobre la importancia de la inclusión laboral.

## **Recomendaciones.**

Se recomienda desarrollar programas de capacitación en educación tributaria diseñados específicamente para personas con capacidades diferentes, asegurando que sean accesibles y adaptados a sus necesidades. Estos programas deben enfocarse en proporcionar un entendimiento claro de los beneficios fiscales disponibles y cómo acceder a ellos, al mismo tiempo que se fomente la colaboración entre instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales y entidades gubernamentales. Esta red de apoyo será fundamental para facilitar tanto la educación tributaria como la empleabilidad de estas personas, promoviendo así su inclusión efectiva en el mercado laboral.

Es crucial llevar a cabo campañas de sensibilización dirigidas a empleadores sobre la importancia de la inclusión laboral y los incentivos fiscales que pueden recibir al contratar a personas con capacidades diferentes. Estas campañas pueden incluir charlas y capacitaciones sobre los beneficios de la diversidad en el entorno laboral.

Desarrollar materiales didácticos que presenten la materia tributaria de manera clara y accesible, utilizando lenguaje sencillo y ejemplos prácticos que resalten los beneficios específicos para las personas con capacidades diferentes.

Es esencial publicar y difundir casos de éxito de empresas que han implementado políticas inclusivas y han obtenido beneficios significativos, ya que estos ejemplos pueden servir como motivación y modelo para otras organizaciones, demostrando el impacto positivo de la inclusión laboral y la educación tributaria en la sociedad.



## Referencias

36, l. (s.f.).

B, S. (2020). *Estrategias de Inclusion laboral*.

CEMEFI. (2019). *Concepto de responsabilidad social empresarial* . Obtenido de

[https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf).

Cepal. (2022). *Presentacion Virtual*. Obtenido de Desafios y reflexiones en los sistemas de proteccion

social para la inclusion laboral de las personas con discapacidad en America Latina y el Caribe :

<https://www.cepal.org/es/eventos/presentacion-virtual-desafios-reflexiones-sistemas-proteccion-social-la-inclusion-laboral>

Comercio, C. d. (2021). *Informe de coyuntura economica* . Obtenido de [https://ccpasto.org.co/wp-](https://ccpasto.org.co/wp-content/uploads/2022/06/5.Informe-Coyuntura-Economica-2021.pdf)

[content/uploads/2022/06/5.Informe- Coyuntura-Economica-2021.pdf](https://ccpasto.org.co/wp-content/uploads/2022/06/5.Informe-Coyuntura-Economica-2021.pdf)

Congreso de la República. (24 de septiembre de 2020). Estatuto tributario. *Estatuto tributario*. Bogotá,

Colombia: Disrio oficial.

Dane. (2023). *Boletin Tecnico*. Obtenido de Mercado Laboral Poblacion en Condicion de Discapacidad:

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol->

DANE. (s.f.). *Boletin Tecnico Mercado Laboral* . Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol->

J., M. (2019). *Políticas y practicas inclusivas en el ambito laboral*.

ley 367 de 1997. (1997). congreso de la republica. *ley 367 de 1997*. Bogota.

Online, C. (2021). *Porque es importante la Inclusion laboral*. Obtenido de

<https://cognosonline.com/co/blog/que-es-inclusion-laboral-importancia/>

Trabajo, M. d. (2018). *Inclusion laboral de personas con Discapacidad* . Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos->

Michael J. (2021) Es un académico y autor reconocido en el campo de la discapacidad y el empleo. Ha investigado y escrito extensamente sobre políticas y prácticas inclusivas en el ámbito laboral.

Susanne B, (2018) Es una experta en empleo y discapacidad, y ha realizado investigaciones sobre estrategias de inclusión laboral, adaptaciones en el lugar de trabajo y políticas de empleo para personas con capacidades diferentes.

Derek N, (2017) Es autor y consultor especializado en inclusión laboral de personas con discapacidad. Ha trabajado en el desarrollo de programas y políticas que promueven la empleabilidad y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Mike O (2019), Sociólogo británico, considerado uno de los principales impulsores del modelo social de la discapacidad. Su trabajo "Understanding Disability: From Theory to Practice" fue fundamental para el desarrollo de este enfoque.

## **Anexos**

Los anexos de esta investigación contienen información adicional y complementaria que fue de gran utilidad para la elaboración del trabajo.

Anexo 1. Encuesta: Este anexo permite evidenciar el trabajo de campo realizado por los autores. La encuesta es una herramienta clave para la recolección de información, ya que está dirigida a contadores públicos altamente cualificados, lo que garantiza la calidad y pertinencia de los datos.

Anexo 2, 3 y 4: Estos anexos presentan los certificados de participación en semilleros de investigación obtenidos por los autores en eventos institucionales organizados por la Universidad

CESMAG. Estos documentos evidencian el compromiso y la formación continua de los autores en el ámbito de la investigación académica.

Anexo 5. Carta de Divulgación de la Propuesta: Este anexo incluye la carta que confirma que los estudiantes, autores del trabajo de grado, divulgaron de manera adecuada la propuesta de educación tributaria para la empleabilidad de personas con capacidades diferentes a los empresarios. La carta valida que la divulgación se realizó correctamente, cumpliendo con los objetivos de la propuesta.

Anexo 6. Certificado de Discapacidad: Este anexo presenta el certificado de discapacidad, obtenido por las autoras, que confirma que el señor Jhon Gelpud tiene una capacidad diferente. Este documento respalda la condición del individuo en el contexto de la propuesta de investigación.

## Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo comprender las normas del sistema tributario colombiano y los beneficios fiscales según la normativa que los regulaba, así como la razonabilidad del buen uso para el cual fueron creados. Un caso relevante fueron los beneficios tributarios que podían adquirir las empresas para la contratación oportuna de personas con capacidades diferentes, incentivando así una mayor participación de las empresas y generando empleo en todas sus áreas. Esto buscaba eliminar perjuicios y discriminaciones, logrando una mejora en la calidad de vida de estas personas y contribuyendo al desarrollo económico y social de la ciudad.

Los beneficios tributarios estaban comprendidos en la legislación colombiana y merecían una comprensión clara de su relevancia y terminología dentro del sistema tributario, a través de conceptos y formas de empleo fundamentados en el marco legal, con el fin de disminuir la carga tributaria y, en consecuencia, tener un mayor impacto en la Responsabilidad Social Empresarial de las entidades y organizaciones que los utilizaban, que era el objetivo de su creación.

Por lo tanto, este trabajo se realizó bajo criterios de justificación con utilidad metodológica y propuso abordar adecuadamente el análisis de los beneficios tributarios para las personas y empresas que contratan a personas con capacidades diferentes. El contexto del estudio partió de la necesidad de fomentar una propuesta de educación tributaria en la empleabilidad de estas personas en Pasto. Además, se buscó conocer los beneficios tributarios dirigidos al tejido empresarial que contrata a personas con capacidades diferentes como una alternativa para mitigar las barreras institucionales y personales, facilitando su ingreso al mercado laboral colombiano y mejorar su bienestar social y económico.

La investigación se centró en analizar los beneficios tributarios en Colombia destinados a promover la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes. En el Capítulo I, se formuló la pregunta central y se establecieron los objetivos del estudio, destacando cómo estos beneficios contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y a fomentar la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas. El Capítulo II proporcionó el marco teórico y legal, revisando las normativas nacionales e internacionales relacionadas con los beneficios fiscales y su impacto en la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes. Se subrayó la importancia de estos incentivos para el desarrollo económico y social. En el Capítulo III, se describió la metodología utilizada para evaluar el impacto de las normativas fiscales, detallando las técnicas de recolección y análisis de datos aplicadas para estudiar la efectividad de estos beneficios. Finalmente, el Capítulo IV presentó los resultados de la investigación, destacando el impacto positivo de los beneficios tributarios en las empresas que contrataron personas con discapacidad. Además, se propuso una herramienta educativa para facilitar la aplicación de estos incentivos, analizando los desafíos y oportunidades que enfrentan las empresas al implementar estos beneficios.

## **1. Problema de la investigación**

### **1.1.Tema de la investigación**

"Desarrollo de una propuesta educativa para fomentar la empleabilidad de personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto".

### **1.2.Línea de investigación**

Realizar un estudio sobre las barreras y desafíos que obstaculizan la empleabilidad de las personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto, con el fin de identificar las habilidades y competencias necesarias para su inserción laboral. A partir de los resultados obtenidos, se elaborará una propuesta educativa integral que incluya programas de capacitación, sensibilización y apoyo, con el objetivo de promover su inclusión laboral y mejorar sus oportunidades de empleo en el contexto local.

### **1.3.Planteamiento del problema**

#### **1.3.1. Descripción del Problema**

La inserción laboral de las personas con capacidades diferentes se ve afectada negativamente por la falta de accesibilidad en la vía pública y en los lugares de trabajo, la falta de ajustes razonables necesarios para garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, así como por la discriminación y la persistencia de estereotipos negativos. En el ámbito laboral, algunos de los obstáculos que enfrentan estas personas operan a nivel individual (baja calificación técnica y pocas habilidades blandas) y familiar (bajas expectativas familiares y sobreprotección familiar), barreras en el entorno (interrupciones en la cadena de accesibilidad desde el hogar hasta el lugar de trabajo) y los que enfrentan en los lugares de trabajo (desconocimiento y falta de experiencia y una cultura poco inclusiva).

Como consecuencia, las personas con capacidades diferentes tienen tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de no ser económicamente activas que las personas sin ningún tipo de discapacidad. Si están trabajando, tienen mayor probabilidad de tener empleos mal remunerados, informales e inestables, con limitadas perspectivas profesionales (CEPAL,2019).

Por otra parte, aun con un mismo nivel de ingresos, los hogares que tienen entre sus miembros a una persona con capacidad diferente deben incurrir en mayores gastos debido a los costos asociados a los servicios de salud, la rehabilitación y la educación especializados, la compra y mantención de dispositivos de asistencia, los medicamentos y el transporte, entre otros. Además, cubrir las necesidades de cuidado de la persona con discapacidad puede obligar a algún miembro del hogar, frecuentemente una mujer, a retirarse del mercado laboral, lo que afecta los ingresos del hogar. Cuando no existen mecanismos de apoyo para cubrir o subvencionar estos costos y necesidades, deben ser costeados por la familia, lo que puede provocar o agravar situaciones de pobreza (CEPAL, 2019)

Muchos países de la región ya cuentan con pensiones o transferencias monetarias orientadas a estas personas para las que se aplican diferentes criterios de selección (por ejemplo, en lo referido a la imposibilidad de trabajar de la persona destinataria o los niveles de ingreso del hogar). Sin perjuicio de ello, los montos de estas pensiones o transferencias tienden a ser bajos, existen dificultades relacionadas con la selección de los destinatarios y los registros, y los procesos para certificar que la persona tiene una discapacidad son engorrosos (Ullmann y Atuesta, 2020).

Pico y Torres (2017) refieren que las personas con capacidades diferentes tienen muy poca participación en el ámbito laboral, y más aún si tienen alguna discapacidad muy significativa, al ser el mercado laboral un ambiente áspero para dicha población se requiere el

compromiso y la sensibilización de las autoridades competentes, empresas privadas, organizaciones civiles y la misma sociedad para buscar la inclusión laboral de dichas personas.

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), durante el trimestre móvil junio– agosto (DANE, 2023), la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 23,6%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,8%, lo que significa una diferencia negativa de 43,2 puntos porcentuales (p.p.) entre ambas poblaciones. En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 39,6 p.p. entre la población con discapacidad y sin discapacidad, pues para la primera, esta tasa fue de 20,9% y para la segunda de 60,5%. Por otro lado, al observar la tasa de desocupación se evidencia que hay una diferencia de 2,1 p.p. dada por una tasa de 11,4% para la población con discapacidad y 9,4% para las personas sin discapacidad.

También podemos observar según el boletín presentado por el DANE (2023), que la población ocupada con discapacidad según ramas de actividad para el trimestre móvil junio – agosto 2023, las ramas de actividad donde más se concentró la población ocupada con discapacidad fueron Comercio y reparación de vehículos (20,2%) y Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (19,7%). Según lo reportado por el Observatorio Nacional de Discapacidad OND (2018), en las principales ciudades de Colombia más del 60 % de las personas con capacidades diferentes aún no cuenta con educación preescolar o primaria, y es allí donde se encuentra uno de los factores por los cuales la población con discapacidad no tiene acceso u oportunidades laborales, pues la falta de educación no permite crear perfiles a favor.

La asociación entre pobreza y discapacidad es uno de los factores que subyacen a la persistente exclusión de la población con discapacidad (PCD). Los estudios sobre el vínculo entre discapacidad y pobreza coinciden en que se trata de una relación compleja e



interdependiente, que opera a través de diversos canales. La discapacidad es una causa y, a su vez, una consecuencia de la pobreza. En términos generales, las personas que viven en situación de pobreza pueden tener un mal estado de salud y disponer de un acceso limitado a servicios para tratar esos problemas, carecer de una nutrición adecuada, residir en viviendas precarias sin acceso a agua potable y saneamiento, desempeñar trabajos peligrosos y vivir en áreas donde están expuestas a diferentes manifestaciones de violencia, todo lo cual puede aumentar su probabilidad de desarrollar alguna limitación (CEPAL, 2019).

La prevalencia de la discapacidad es mayor en la población en situación de pobreza (UNFPA, 2019). La falta de recursos obstaculiza el acceso a los servicios educativos lo que a su vez limita, aún más, su ingreso al mercado laboral. Al mismo tiempo estas personas y sus familias experimentan gastos y costos adicionales asociados a la discapacidad que no se encuentran cubiertos por los sistemas de protección social.

De este modo, y a pesar de que el artículo 68 de la Constitución del 91 establece que “La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado” (art. 68), las herramientas que se han implementado muestran una faceta totalmente desalentadora para la población con discapacidad, pues los centros educativos no cuentan con herramientas para impartir educación en igualdad de condiciones.

Por ejemplo, el decreto 1421 (2017) por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad— no cuenta con el análisis y presupuesto suficientes para la implementación de la norma, pues para poder alcanzar los objetivos propuestos se requiere del desarrollo y actualización de herramientas tecnológicas, estructurales y, sobre todo, de personal capacitado para educar a las personas con capacidades

diferentes. No es entendible cómo la comunidad de personas sordas podría recibir clases sin herramientas tecnológicas y sin docentes que conozcan sobre la lengua de señas colombiana, y mucho menos se encuentra personal capacitado para ejercer como docente de este grupo de personas. Este tipo de complicaciones alejan el derecho a la igualdad y a los principios consagrados en la Constitución, por cuanto sin el apoyo técnico y sin generar componentes adecuados de inclusión no se podría generar actividades curriculares a las cuales puedan asistir todos los niños, niñas y adolescentes que tengan algún tipo de discapacidad.

### **1.3.2. *Formulación del problema***

¿Cuál es la situación actual de la empleabilidad para personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto y cómo se puede desarrollar una propuesta educativa efectiva para fomentar su empleabilidad?

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. *Objetivo General***

Elaborar una propuesta educativa que permita fomentar la empleabilidad para personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto.

### **1.4.2. *Objetivos Específicos***

- Analizar la normativa sobre los beneficios tributarios para la contratación de personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto.
- Evaluar el nivel de conocimiento y comprensión de los beneficios tributarios relacionados con la contratación de personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto, a través de un estudio dirigido a expertos en el ámbito

contable y de asesoría laboral, considerando su experiencia y trayectoria en medianas empresas.

- Desarrollar una herramienta educativa efectiva para difundir la normativa tributaria y promover la empleabilidad de personas con capacidades diferentes.

### **1.5.Justificación**

De acuerdo al Grupo Bancolombia, (2020), se ha observado que los colaboradores con capacidades diferentes desarrollan un alto sentido de pertenencia en todas sus competencias laborales. Este tipo de personas generalmente son más fieles a su puesto de trabajo que un trabajador común y corriente, ya que, presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación. Por esta razón, la inclusión laboral es un proceso que debería incluir de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.

Un colaborador con Capacidades diferentes se ha enfrentado a que le cierren muchas puertas, por eso cuando una empresa le da la oportunidad de trabajar en aquello que le gusta y en lo cual se formó, esta persona desarrolla un alto sentido de pertenencia y compromiso y quiere mostrar todas sus competencias para realizar el trabajo con altos estándares. Por lo que este interés es un motivador para tener un alto nivel de productividad. Además, diversas organizaciones buscan personas con discapacidad particular porque implica menores riesgos laborales para el colaborador y para el equipo. Por ejemplo, en entornos de alto ruido pueden contratar personas con discapacidad auditiva en lugar de exponer a los trabajadores que no tienen esta condición a este riesgo laboral. Mejora del clima laboral Gracias al intercambio de experiencias se generan nuevas formas de realizar las cosas y de comunicarse, y contar con colaboradores con discapacidad influye en el cambio de referentes relacionados con la actitud, el

comportamiento, la manera de asumir compromisos y responsabilidades, así como en la forma de ver y analizar reflexivamente el proyecto de vida. Grupo Bancolombia, (2021).

Las empresas que cuenten con un mínimo del 10% de sus empleados con capacidades diferentes son preferidas en igualdad de condiciones en procesos de licitación y adjudicación de contratos con el Estado, ya sean contratos de licitación que tengan un origen público o privado. Por lo cual, estas empresas siempre tienen unos puntos adicionales para otorgar esa licitación a favor de la empresa, según el artículo 24 de la Ley 361 de (1997).

Las empresas que contraten personas con capacidades diferentes también tienen relación en el otorgamiento o acceso de créditos de organismos estatales, siempre y cuando estos recursos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación de dichas personas.

Las empresas que contraten este tipo de personas no inferior al 25% y que están obligadas a declarar renta, tienen el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año gravable a los trabajadores con discapacidad, según el artículo 31 de la ley 361 de 1997. Para acceder a este beneficio, que permite deducir el doble de lo que realmente se pagó por estos conceptos a favor del trabajador, se requiere el soporte o certificado que emite la EPS con el porcentaje de discapacidad que tiene cada persona contratada.

El Consejo de Administración de la OIT (2020) respaldó rotundamente la finalización de una Política de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y el desarrollo de

estrategias plurianuales que reflejen el compromiso de la OIT para integrar plenamente a las personas con discapacidad, en consonancia con la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Adoptadas por el Equipo de Dirección de la OIT en 2021, la Política y la Estrategia para 2020-2023 nos incitan no solo a reformar nuestra propia casa, sino también a brindar un mejor apoyo a nuestros mandantes y otras partes interesadas en sus esfuerzos de inclusión de la discapacidad.

Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos, de conformidad con el artículo 3° literal c), de Ley 1346 de 2009. Para tal fin, las autoridades públicas deberán, entre otras, implementar las siguientes acciones: 1. Adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas, según el artículo 4° de la Ley 1346 de 2009. 2. La Nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus planes de desarrollo tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con base en la Ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, y así mismo, garantizar el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad y sus familias a los diferentes servicios sociales que se ofrecen al resto de ciudadanos. 3. Asegurar que en el diseño, ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación de sus planes, programas y proyectos se incluya un enfoque diferencial que permita garantizar que las personas con discapacidad se

beneficien en igualdad de condiciones y en términos de equidad con las demás personas del respectivo plan, programa o proyecto. 4. Incorporar en su presupuesto y planes de inversiones, los recursos necesarios destinados para implementar los ajustes razonables que se requieran para que las personas con capacidades diferentes puedan acceder a un determinado bien o servicio social, y publicar esta información para consulta de los ciudadanos. Grupo de Jurisdicción Coactiva, el delegado del Ministerio de Minas y Energía, ante el Consejo Nacional de Discapacidad (art 5, 2018).

Teniendo en cuenta el artículo 24 de la Ley 361 (1997), las empresas que cuenten con un mínimo del 10% de sus empleados con capacidades diferentes son preferidas en igualdad de condiciones en procesos de licitación y adjudicación de contratos con el Estado, ya sean contratos de licitación que tengan un origen público o privado. Por lo cual, estas empresas siempre tienen unos puntos adicionales para otorgar esa licitación a favor de la empresa. Según el Art. 21 de la ley 361 (1997) se habla de que, “El derecho de las personas con capacidades diferentes a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás, incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado abierto, inclusivo y accesible para ellas”. “Se establecen mecanismos de integración de las personas con capacidades diferentes, además dicta disposiciones en materia de salud, educación y empleo”. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con capacidades diferentes.

A raíz de los autores anteriores superar el tema de la inclusión es forjar nuevos caminos y lograr un enfoque de igualdad involucrando colaboración, innovación y productividad,

generando mayor impacto y fuerza de trabajo.

### **1.6.Viabilidad del estudio**

La viabilidad de realizar esta investigación se basa en la importancia del tema y sus recursos. Uno de los recursos básicos es la tecnología, que puede lograr los objetivos planteados en este estudio porque puede obtener información de diversas empresas, leyes, estadísticas, etc. Los recursos humanos también juegan un papel importante, por lo que, si las pautas se implementan correctamente, se puede obtener información única sobre los beneficios. Por esto, los prestadores deben comprender la importancia que tiene involucrar en su ejercicio la implementación del Modelo de Inclusión Laboral como la estrategia integral promovida desde la Unidad del Servicio Público de Empleo, con el objeto de lograr este fin. Por su parte, el Modelo de Inclusión Laboral fue referenciado en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” con el fin de fortalecer y ampliar su oferta de servicios, contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y de esta manera lograr la inclusión laboral.

### **1.7.Delimitación**

El motivo de esta investigación radica en la importancia de realizar un estudio focalizado en la inclusión laboral de las personas con capacidades diferentes, con la finalidad de dar a conocer las ventajas tributarias que las entidades pueden obtener si cumplen con las leyes y normativas dentro del área laboral en cuanto a la contratación de aquellas personas.

#### **1.7.1. Delimitación Espacial:**

El desarrollo de la presente propuesta de investigación se realizará con las medianas y

grandes empresas del Municipio de Pasto.

### **1.7.2. Delimitación Temporal:**

El desarrollo de los objetivos de la propuesta de investigación se realizará en el lapso de 15 meses, iniciando en el mes de agosto de 2023 y finalizando en el mes de noviembre de 2024 de acuerdo a lo establecido en el cronograma para proyectos de grado definido por el Programa de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad CESMAG.

## **2. Marco Referencial**



## **2.1. Antecedentes**

### **2.1.1. Antecedentes Nacionales**

En la universidad de Manizales (2022) se realizó el proyecto de investigación titulado: Concepciones sobre los beneficios tributarios por prácticas de responsabilidad social empresarial (RSE) para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas de la ciudad de Manizales, los autores de esta investigación fueron Ana M. Olave Díaz y Edwin L. Gil Gutiérrez, con el objetivo de interpretar la concepción de los beneficios tributarios por prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en las empresas de la ciudad de Manizales, los resultados obtenidos a raíz de entrevistas, encuestas y con la participación de 10 empresas de la ciudad de Manizales dio como resultado, dos perspectivas, por un lado se tiene el tema de la responsabilidad que tiene la empresa hacia la sociedad permitiendo que personas con limitaciones o restricciones para el desempeño de sus actividades laborales accedan a trabajos que le permitan desarrollarse como personas, mientras que por otro lado, se percibe la responsabilidad que tiene la sociedad ante la empresa cuando esta última permite dicha inclusión, en el sentido de la responsabilidad de la empresa hacia la sociedad, se reconocen algunos aspectos relevantes como los costos que implica para la empresa dicha contratación, dado principalmente por el tema de las adecuaciones que se deben realizar al interior de la organización para favorecer la integración óptima de estas personas a sus actividades laborales (diseños de puestos de trabajo); todo esto enfocado en salvaguardar condiciones relacionadas a seguridad y salud en el trabajo o funcionalidad general; se permite concluir que la inclusión laboral está condicionada especialmente por dos aspectos principales, el primero relacionado a la superación de las barreras para que la persona se relacione con su entorno laboral, de las cuales la que de manera más consciente es la física, sin

embargo, la barrera actitudinal cobra relevancia ante temas ya más concretos como el desempeño y el tipo de actividades que pueden desarrollar y el segundo aspecto que condiciona la inclusión laboral es el aspecto legal y las preocupaciones que generan temas de SST y contratación.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

La autora a Huamachuco La Cerna, Linda Maribel, Trujillo- Perú, Universidad César Vallejo (2017), llevó a cabo el proyecto de investigación acerca del efecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa Contratistas Generales S.A.C, con el objetivo de determinar el efecto de la inclusión laboral de personas con discapacidad en la determinación del impuesto a la renta en la empresa, Contratistas Generales S.A.C., Año 2017, al desarrollar la investigación se logró obtener como resultado que la inclusión laboral de personas con discapacidad afecta favorablemente en la determinación del cálculo del impuesto a la renta de la empresa Contratistas Generales S.A.C, se observó que durante el ejercicio 2017 la empresa cuenta con un trabajador discapacitado, producto de ello la empresa dedujo el 50% del total de remuneración pagada a dicho trabajador; en tanto, “los empleadores públicos y privados generadores de renta de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con condición de discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas” (Ley No 29973, 2012, art. 50), se concluye que el fomento de la cultura tributaria permite conocer la gama de beneficios que brinda la administración tributaria, uno de esos beneficios es la contratación de personas con discapacidad que es una deducción del 150% del salario del discapacitado lo que incide en el impuesto a la renta disminuyendo la carga fiscal y aumento la utilidad.

### **2.1.3. Antecedentes Regionales.**

El estudio realizado por fueron Sergio Taticuan y Darío Fernando Sarralde Vela (2019), en la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño, acerca de los beneficios tributarios que aplican en la inclusión laboral de personal con limitaciones físicas en la empresa súper servicios de Nariño S.A del municipio de pasto, cuyo objetivo general se basó en identificar los beneficios tributarios en la inclusión de personas con limitaciones físicas para la empresa Súper Servicios de Nariño S.A, los resultados obtenidos a raíz del análisis de tres declaraciones de renta de los años 2015, 2016, 2017 fueron los siguientes: en el año 2015 la empresa contaba con una nómina de 40 empleados con discapacidad, en el año 2016 aumento a 48 personas y finalizan con 58 personas en el 2017, evidenciando estos valores podemos concluir que la empresa anualmente a generado la contratación de personal con discapacidad, referente a esto podemos concluir que la compañía cada año se está acogiendo a los beneficios tributarios de la deducción que la ley 361 de 1997 que le confiere, así mismo identificando que sí es conveniente acogerse a esta ley, la cual para una empresa de tal magnitud, con la cantidad de ingresos que posee, debe de realizar la mayor cantidad de estudios tributarios para no tener que incurrir en elevados pagos de impuestos. Se concluye que se puede deducir hasta COP \$ 363.927.000 millones adicionales en este año aplicando la ley 361 de 1997, ahorrándonos COP \$90.981.250 millones, de igual manera se pudo percibir un descuento en el pago de COP \$ 27.836.000, si hubiésemos llevado los gastos de parafiscales como descuento tributario según la ley 1439 del 2010; para el año 2016 se puede deducir hasta COP \$ 467.279.000 millones adicionales en este año aplicando la ley 361 de 1997, ahorrándonos COP \$ 116.820.000 millones, de igual manera se pudo percibir un descuento en el pago de COP \$ 35.741.088, si hubiésemos llevado los gastos de parafiscales como descuento

tributario según la ley 1439 del 2010 y para el año 2017 se estima deducir hasta COP \$ 604.158.000 millones adicionales en este año aplicando la ley 361 de 1997, ahorrándonos COP \$ 205.414.000 millones, de igual manera se pudo percibir un descuento en el pago de COP \$ 46.210.593, si hubiésemos llevado los gastos de parafiscales como descuento tributario según la ley 1439 del 2010.

## **2.2.Marco Contextual**

### **2.2.1. Macro Contexto**

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) tiene como objetivo principal proporcionar información sobre indicadores de mercado laboral, pobreza monetaria y características sociodemográficas de la población.

Igualmente, a través de la encuesta se clasifica a las personas según su fuerza de trabajo en ocupadas, desocupadas o fuera de la fuerza laboral. De esta forma es posible estimar los principales indicadores del mercado laboral colombiano, como son: la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desocupación (TD).

A partir del proceso de rediseño de la GEIH (2019-2021), el DANE incluyó dentro de sus objetivos el de promover la visibilidad estadística de grupos poblacionales priorizados<sup>1</sup> que han sido históricamente discriminados y no visibles en la información estadística oficial. En esta línea, el presente boletín presenta los datos correspondientes al mercado laboral para la población con discapacidad, de acuerdo con la metodología de identificación y estimación de la Gran Encuesta Integrada de Hogares<sup>2</sup> rediseñada, cuyos resultados se han hecho públicos a partir de 2022.

Entre los resultados se encuentran:

Tasa global de participación, ocupación y desocupación de la población con discapacidad

Durante el trimestre julio – septiembre 2023, la tasa global de participación (TGP) de la población con discapacidad fue de 24,9%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,7%, lo que significa una diferencia negativa de 41,8 puntos porcentuales (p.p.) entre ambas poblaciones. En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 38,3 p.p. entre la población con discapacidad y sin discapacidad, pues para la primera, esta tasa fue de 22,2% y para la segunda de 60,5%. Por otro lado, al observar la tasa de desocupación se evidencia que hay una diferencia de 1,6 p.p. dada por una tasa de 10,9% para la población con discapacidad y 9,3% para las personas sin discapacidad.

**Tabla 1 tasa global de participación, ocupación y desocupación de la población con discapacidad y sin discapacidad – total nacional – trimestre julio – septiembre 2023**

**Tabla 1.** *Tasa global de participación*

TASAS	TOTAL, NACIONAL		
	Población con discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia
<b>TGP</b>	24.9	66.7	<b>-41.8</b>
<b>TO</b>	22.2	60.5	<b>-38.3</b>
<b>TD</b>	<b>10.9</b>	<b>9.3</b>	<b>1.6</b>

*Nota.* Fuente: Tomado de DANE, GEIH.

Población ocupada con discapacidad según ramas de actividad Para el trimestre

julio – septiembre 2023, las ramas de actividad donde más se concentró la población ocupada con discapacidad fueron Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (21,4%), seguida por Comercio y reparación de vehículos (20,6%).

Tabla 2 Participación de la población ocupada con y sin discapacidad según ramas de actividad Total, nacional Trimestre julio – septiembre 2023.

**Tabla 2 tasa global de participación de la población ocupada con y sin discapacidad**

– total nacional – trimestre julio – septiembre 2023.

**Tabla 2** Participación de la población ocupada con y sin discapacidad

Ramas de actividad	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
<b>Ocupados totales nacionales</b>	75	100	22.675	<b>100</b>
<b>Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca</b>	02	21.4	3.169	<b>14.0</b>
<b>Comercio y reparación de vehículos</b>	8	20.6	3.912	<b>17.3</b>
<b>Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios</b>	0	10.6	1.916	<b>8.4</b>
<b>Industria Manufacturera</b>	9	10.3	2.420	<b>10.7</b>
<b>Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana</b>	7	7.7	2.804	<b>12.4</b>
<b>Alojamiento y servicios de comida</b>	4	7.1	1.614	<b>7.1</b>
<b>Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios</b>	2	6.7	1.769	<b>7.8</b>
<b>Administrativos</b>				
<b>Transporte y almacenamiento</b>	0	6.3	1.750	<b>7.7</b>
<b>Otras ramas</b>	5	5.3	1.721	<b>7.6</b>
<b>Construcción</b>	8	<b>3.9</b>	<b>1.599</b>	<b>7.1</b>

*Nota. Fuente: Tomado de DANE, GEIH.*

### Población ocupada con discapacidad según posición ocupacional

Trabajador por cuenta propia y Obrero, empleado particular fueron las posiciones ocupacionales que presentaron mayor participación de la población ocupada con discapacidad en el trimestre julio – septiembre 2023, con 53,5% y 27,8%, respectivamente.

**Tabla 3 participación de la población ocupada con discapacidad y sin discapacidad según posición ocupacional - total nacional - trimestre julio – septiembre 2023**

**Tabla 3 Participación de la población ocupada con discapacidad y sin discapacidad**

Posición ocupacional	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)
<b>Ocupados totales nacionales</b>	75	100	22.675	<b>100</b>
<b>Trabajador por cuenta propia</b>	54	53.5	9.464	<b>41.7</b>
<b>Obrero, empleado particular</b>	32	27.8	9.818	<b>43.3</b>
<b>Trabajador familiar sin remuneración</b>	3	4.8	419	<b>1.8</b>
<b>Empleado doméstico</b>	3	4.7	672	<b>3.0</b>
<b>Jornalero o peón</b>	9	4.0	702	<b>3.1</b>
<b>Obrero, empleado del gobierno</b>	4	3.0	924	<b>4.1</b>
<b>Patrón o empleador</b>	0	2.1	664	<b>2.9</b>

*Nota. Fuente: obtenido de DANE, GEIH.*

Con toda esta información, se busca proveer información estadística relacionada con mercado laboral, ingresos y pobreza monetaria, así como de las características sociodemográficas



de la población residente en Colombia, caracterizando así la población residente en Colombia:

- Ocupada: temporalidad, subocupación, rama de actividad, ocupación u oficio, posición ocupacional, informalidad, entre otras.
- Desocupada: tiempo de búsqueda de empleo, rama de actividad, ocupación u oficio que desempeñó en su empleo anterior, entre otras.
- Fuera de la fuerza de trabajo: las razones de retiro o no participación en el mercado laboral.

## 2.2.2. *Micro Contexto*

### 2.2.2.1. *Marco geográfico*

El Departamento de Nariño se encuentra ubicado al suroccidente de Colombia, tiene una superficie de 33.268 km<sup>2</sup> representando el 2,9% del territorio nacional. Sus límites son: al norte con el Departamento del Cauca, al sur con la República del Ecuador, al Este con el Departamento del Putumayo y al Oeste con el Océano Pacífico.



**Gráfica 1.** Ubicación de San Juan de Pasto

Nariño está compuesto por tres subregiones geográficas; la llanura del pacifico, caracterizada por sus altas temperaturas y abundancia de lluvias; la región Andina donde se desprende la cordillera Occidental y la cordillera Centro Oriental; y la vertiente del pacifico, ésta presenta terrenos poco aprovechables y está cubierta por bosques húmedos. A nivel administrativo, el Departamento de Nariño se encuentra dividido en 64 municipios divididos en 13 subregiones las cuales se describen a continuación:

- Subregión Centro: Conformada por los municipios de Pasto, Chachagüí, La Florida, Nariño, Tangua, y Yacuanquer.
- Subregión Guambuyaco: Conformada por los municipios de El Peñol, El Tambo, La Llanada, y Los Andes Sotomayor.
- Subregión Juanambú: Conformada por los municipios de Arboleda, Buesaco, La Unión, San Pedro de Cartago y San Lorenzo.
- Subregión de La Cordillera: Conformada por los municipios de Cumbitara, El Rosario, Leiva, Policarpa y Taminango.
- Subregión de La Sabana: Conformada por los municipios de Guaitarilla, Imués, Ospina, Sapuyes y Túquerres.
- Subregión de Los Abades: Conformada por los municipios de Providencia, Samaniego y Santacruz.
- Subregión Ex provincia de Obando: Conformado por los municipios de Aldana, Contadero, Córdoba, Cuaspud, Cumbal, Funes, Iles, Ipiiales, Guachucal, Gualmatán, Potosí, Pupiales y Puerres.
- Subregión de Occidente: Conformada por los municipios de Ancuya, Consaca,

Linares y Sandoná.

- Subregión del Pacífico Sur: Conformada por los municipios de Francisco Pizarro y Tumaco.
- Subregión de Piedemonte Costero: Conformada por los municipios de Mallama y Ricaurte.
- Subregión Río Mayo: Conformada por los municipios de Albán, Belén, Colon, El Tablón de Gómez, La Cruz, San Bernardo y San Pablo.
- Subregión Sanquianga: Conformada por los municipios de El Charco, La Tola, Mosquera, Olaya Herrera y Santa Bárbara.
- Subregión de Telembí: Conformada por los municipios de Barbacoas, Magüí Payan y Roberto Payan.

### **Información en materia demográfica**

#### **Habitantes**

Número de Habitantes De acuerdo con la información proyectada a partir del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, para el año 2021 la población total estimada para el Departamento de Nariño fue de 1.627.386 habitantes, de los cuales el 51,05% correspondió a mujeres, y el 48,95% a hombres. Las proyecciones poblacionales, demuestran que en el Departamento de Nariño se presentó una tasa de crecimiento promedio del -0,1% para los años 2020 y 2021, arrojando los siguientes resultados:

#### **proyecciones poblacionales del departamento de Nariño**

**Tabla 4** *Proyecciones Poblacionales*

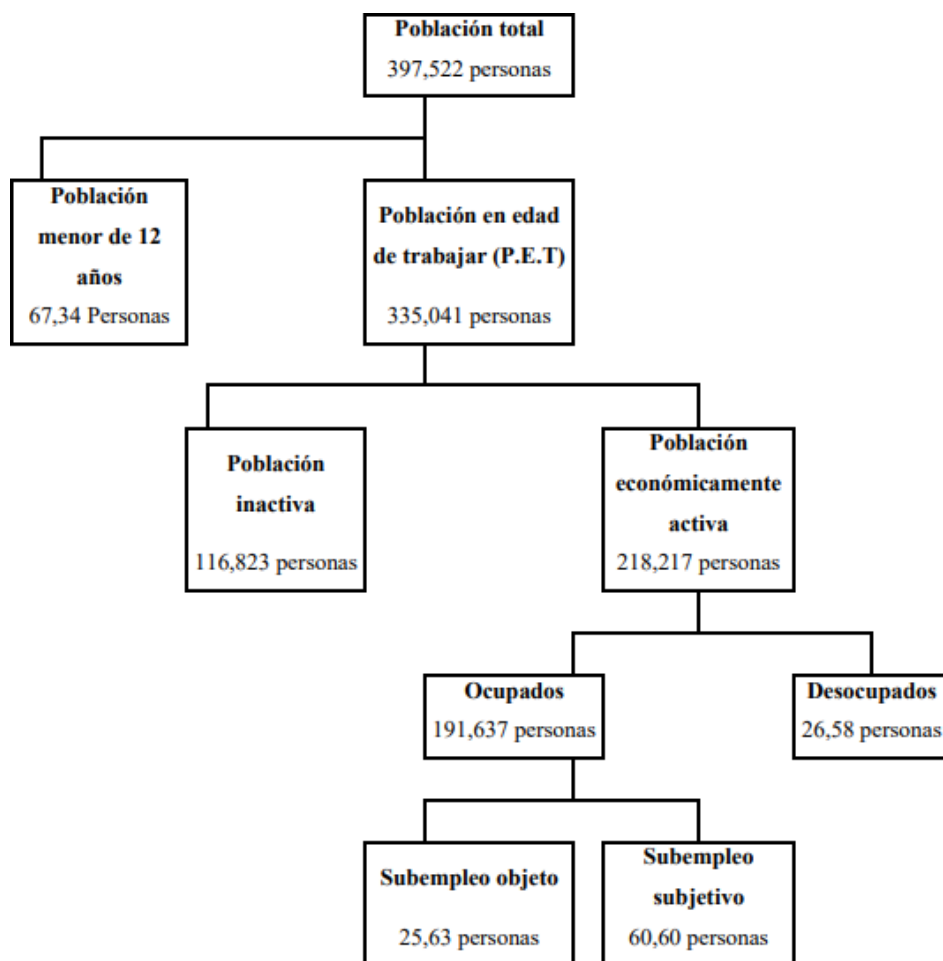
<b>Año</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Habitantes</b>	1.630.592	1.628.981	1.627.589	1.627.386

*Nota.* Fuente: obtenido de Estudios Económicos Cámara de Comercio de Pasto con base en el Censo de Población y Vivienda 2018.

Por su parte, la población total de los 41 municipios que conforman la jurisdicción de la Cámara de Comercio de Pasto represento en promedio el 55% del total de habitantes del Departamento de Nariño, siendo para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 de 906.407, 901.830, 898.721 y 898.597 habitantes respectivamente, significando una tasa promedio de crecimiento del -0,4% a lo largo del periodo analizado.

### **Empleo y desempleo**

**clasificación poblacional de la ciudad de Pasto, según conceptos del mercado laboral.**



**Gráfica 2.** Clasificación poblacional de la ciudad de Pasto

*Nota.* Fuente: Obtenido de Estudios Económicos Cámara de Comercio de Pasto con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE. Anexo empleo noviembre 2021.

### **Población económicamente activa**

**Tabla 5. Población económicamente activa**

AÑO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PEA PASTO	185	191	197	202	204	213	215	204	212	206	221
PEA 13 CIUDADES	10.902	11.238	11.388	11.649	11.842	11.921	12.001	12.057	12.150	11.566	12.037

*Nota.* Fuente: Obtenido de DANE GEIH

En el periodo de estudio, se observa un crecimiento de la población económicamente activa, lo cual va de la mano con el crecimiento que ha mantenido este indicador a nivel de las 13 ciudades y áreas metropolitanas que representan un punto de referencia para la ciudad de Pasto.

Específicamente para la ciudad de Pasto, se observa una desaceleración a partir del año 2018, lo cual se puede explicar por la reducción de la tasa global de participación. De acuerdo al estudio: Diagnostico del mercado de trabajo de Pasto 2018, en este año se presentó una menor presión de la fuerza de trabajo sobre el mercado laboral, lo que a su vez puede estar explicado por el incremento de la población inactiva obedeciendo a situaciones como: incapacidad permanente para trabajar, pasaron a ser rentistas, pensionados o jubilados o no les llama la atención trabajar o por situaciones como que pasaron a labores del hogar o están estudiando. Para el año 2019 se presenta un nuevo repunte y para el año 2020 una nueva y más acentuada desaceleración, la cual se empieza a recuperar a partir del año 2021.

## Número de personas ocupadas

**Tabla 6.** *Número de personas ocupadas*

AÑO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
OCUPADOS PASTO	160	168	176	181	183	193	194	186	189	171	190
OCUPADOS 13 C	9655	9983	10182	10492	10687	10729	10727	10759	10791	9391	10153

*Nota.* Fuente: Obtenido de Centro de Estudios Económicos CCP. Según cifras DANE.

El número de personas ocupadas desde el año 2011 hasta el año 2017, presentaba una tendencia incremental, presentando variaciones significativas año a año, en el año 2017 presenta un estancamiento, para el año 2018 presenta una disminución, una leve recuperación en 2019, un deterioro significativo en 2020 y un incremento en 2021, sin embargo, este incremento no llega a ser superior a la cifra de personas ocupadas de 2017.

## Número de personas desocupadas

**Tabla 7.** *Número de personas desocupadas*

AÑO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DESO. PASTO	25	23	22	21	21	20	21	18	23	35	31
DESO. 13 CIUDADES	1247	1256	1206	1156	1179	1192	1247	1298	1359	2175	1884

*Nota.* Fuente: Obtenido de Centro de Estudios Económicos CCP. Según cifras DANE.

El número de personas desocupadas presento desde el año 2010 al año 2018 una tendencia a disminuir, a partir del 2019 empieza a incrementarse llegando al año 2020 a presentar una tendencia que duplica las cifras de desocupados del año 2018, en 2021 se empieza a presentar una disminución de personas desocupadas en la ciudad.

Para el caso de las 13 ciudades de estudio se observa una disminución hasta el año 2014, a partir del año 2015 el número de personas desocupadas empieza a ascender, llegando a 2020 a incrementarse casi en un 84% respecto al año más bajo de desocupación del decenio que fue el 2014.

### **2.2.3. *Reseña Histórica***

El concepto de discapacidad ha experimentado una extraordinaria evolución a lo largo de nuestra historia. Remontándonos muy atrás en el tiempo, en las culturas antiguas se asociaba a intervenciones de poderes sobrehumanos o castigos divinos, siendo una condición que generaba rechazo y aislamiento. Por fortuna, esta concepción fue cambiando paulatinamente. En el siglo XV la discapacidad se seculariza y aparecen las primeras instituciones denominadas manicomiales, como su propio nombre indica, desde un punto de vista discriminatorio, segregador y estigmatizante.

Ya en los albores del siglo XX se comienza a percibir la discapacidad desde un enfoque asistencial, el Estado se implica y se crean los primeros centros de educación especial, pero desde una perspectiva excesivamente paternalista, que refuerza la dependencia y las actitudes de discriminación social y laboral. Esta mayor tendencia a la protección se ve reforzada tras la II Guerra Mundial, con la aparición de numerosas discapacidades sobrevenidas: por primera vez, algunas personas con discapacidad son consideradas héroes.

Así, en la segunda mitad del siglo XX se empiezan a forjar los primeros lobbies, asociaciones formadas por personas con discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Poco a poco, las personas con discapacidad van empoderándose y



adquiriendo más presencia en la agenda política, aunque el camino por recorrer es aún inmenso.

En España, en el año 1982 se creó la Ley de Integración Social del Minusválido, hoy Ley General de la Discapacidad (Ley 1618 de 2013), la cual reconoce los derechos de las personas con discapacidades y trae consigo la obligatoriedad de incluirlas laboralmente. Es propicio mencionar que, como lo menciona el Instituto Nacional para Ciegos, las empresas que participen en procesos de licitaciones públicas y concurso de méritos podrán tener un 1% de la totalidad de puntos en beneficios si acreditan la vinculación laboral de personas en situación de discapacidad.

En el año 2000 se empieza a desarrollar otra óptica y se va dejando atrás la perspectiva paternalista. El Estado adopta un nuevo enfoque para las personas con capacidades diferentes, donde se les fortalecen las habilidades y competencias, además desde el gobierno, se gestionan los recursos necesarios para su apoyo; es aquí donde se les empieza a ver como personas productivas y se les brindan las herramientas necesarias.

Expuesto lo anterior, también es importante mencionar qué, el concepto de discapacidad ha ido evolucionando de acuerdo con los modelos que han surgido a lo largo de la historia, los cuales han influenciado de manera positiva en las decisiones de política pública y han guiado las prácticas que como sociedad se han adoptado al respecto, así lo menciona el Ministerio de Justicia y el Derecho. Estos Modelos son: I) Modelo médico biológico, II) Modelo social, III) Modelo político activista, IV) Modelo universal, y V) Modelo biopsicosocial, según la Guía de Atención a las Personas con Discapacidad del Acceso a la Justicia, elaborada por el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Salud y La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas:

- **Modelo médico biológico:** Este se basa en entender la discapacidad en relación con una persona con un problema individual centrado en una alteración corporal que requiere cuidados médicos y que la lleva a asumir un papel de paciente, el cual deberá ser tratado por un profesional en salud.
- **Modelo social:** Se enfoca la discapacidad en la sociedad y no en el individuo como tal.

Es decir, que no es entendida como un atributo de la persona, sino como una condición externa creada por el entorno, busca garantizar una participación de dichas personas en la vida social.

- **Modelo político activista:** La idea fundamental parte de los derechos de las personas con capacidades diferentes, por lo cual promueve acciones basadas en lo político y en lo social, y trae consigo la creación de grupos en pro de los derechos y oportunidades que deben tener las personas en situación de discapacidad.
- **Modelo universal:** La discapacidad es entendida como un hecho universal, dado que la población está en situación de riesgo de adquirirla, es por esto por lo que las iniciativas públicas se deben dirigir a toda la población. Es importante resaltar que en este modelo no se enfatiza en la discapacidad como un atributo de la personalidad, sino que es entendida como una característica inherente a la condición humana.
- **Modelo biopsicosocial:** Se establece un vínculo entre las distintas facetas de vida de un ser humano (biológico, personal y social) los cuales fundamentan la discapacidad y desarrollan políticas y acciones dirigidas a incidir positivamente y de manera equilibrada sobre cada una de esas facetas.

Sin embargo, no es hasta la entrada en el segundo milenio (década 2000) cuando comienza a abandonarse la perspectiva asistencial y paternalista, que concibe a la persona con discapacidad como dependiente, inactiva e improductiva, para evolucionar hacia un nuevo enfoque en el que la persona con discapacidad cuenta con habilidades, competencias, recursos y potencialidades, si se le brindan los apoyos necesarios.

En 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece una definición de discapacidad que supone un antes y un después.

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

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

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

### **2.3.Marco legal**

Actualmente los colombianos gozan de muchos derechos, cabe aclarar que todos

los seres humanos poseen distintas capacidades, a raíz de esto nace el grupo de personas con capacidades diferentes, el Estado por medio de políticas, leyes y decretos, debe garantizar que esta población tenga adecuados procesos de rehabilitación, con el fin que sean integrados a la sociedad y puedan dar a conocer sus potencialidades como individuos, mediante diferentes estrategias, el Estado debe garantizar el derecho al trabajo y educación de estas personas, sin embargo, estas estrategias deben considerar las condiciones de accesibilidad, apoyo y ajustes razonables en cada caso, con el fin de garantizar el éxito en los diferentes procesos de inclusión sean exitosos en cada una de las entidades en las que se lleve a cabo, esta inclusión se encuentra regulada desde la Constitución política de 1991, por los siguientes artículos:

- **Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. CP (1991).
- **Artículo 47.** El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran, CP (1991).
- **Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. CP

(1991).

- **Artículo 68.** Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión. La comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación. La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente. Los padres de familia tendrán derecho de escoger el tipo de educación para sus hijos menores. En los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa. Las integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural. La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales son obligaciones especiales del Estado. (CPC 1991).

De la misma manera la Ley No. 361 de 1997, a través del cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con Discapacidad, y de manera especial el Capítulo 4 del Título Segundo sobre la integración laboral de las personas con capacidades diferentes infiere lo siguiente:

- **Artículo 4°.** Funciones. En desarrollo de lo previsto por el artículo 5° de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad deberá garantizar la coordinación intersectorial de las Políticas de Inclusión Social, Laboral y Productiva de las personas con discapacidad, como un componente de la Política Pública de Discapacidad, mediante el ejercicio de las siguientes funciones.

Promover, difundir y visibilizar el ejercicio efectivo de los derechos a la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, cuidadores y familiares, a través del diseño e implementación de estrategias, campañas y mecanismos de participación y producción con las cadenas productivas y/o clúster.

Mirando la problemática de la discriminación a personas con capacidades diferentes, el congreso de la república por medio de la ley 762 de 2002, aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)", la cual entra en vigencia en Colombia a partir del 5 de agosto del 2002, manifestando:

- **Artículo 2°** Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

De tal manera también es aprobada Ley 1145 de 2007, reglamentada por la Resolución del Ministerio de Salud 3317 de 2012, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones, así como lo indica el artículo 1:

- **Artículo 1°** Las normas consagradas en la presente ley, tienen por objeto impulsar la formulación e implementación de la política pública en discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil,

con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales, en el marco de los Derechos Humanos.

Colombia adopta mediante Ley 1346 de 2009 la Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición.

- **El artículo 27º**, parágrafo 1 manifiesta que, Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, LEY 1346 (2009).

Por otra parte, la Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013 donde se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, como lo indica el artículo 13:

- **Artículo 13º** Derecho al trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de

las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes.

Adicional a esta normativa encontramos la ley 1552 de 2015 mediante la cual el artículo 1 menciona:

- **Artículo 1°** Objeto de la ley. Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Dentro de esta normativa se encuentra el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017, es aquí donde encontramos el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes. Así como lo muestra el artículo 2.2.12.2.3. título 1, Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. Para promover el acceso al empleo público de las personas con capacidades diferentes, deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

- Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por estas personas de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la



sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

**Tabla 8. Porcentajes de participación**

<b>Tamaño de la planta</b>	<b>Porcentaje de la planta con participación de personas con capacidades diferentes</b>	<b>Porcentaje de la planta con participación de personas con capacidades diferentes</b>	<b>Porcentaje de la planta con participación de personas con capacidades diferentes</b>
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
<b>Plantas entre 1 y 1000 empleos</b>	2%	3%	4%
<b>Plantas entre 1001 y 3000 empleos</b>	1%	2%	3%
<b>Plantas mayores a 3001 empleos</b>	0.5%	1%	2%

De tal forma, el Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017, por el cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Artículo 1° Adición del artículo 1.1.2.12 al Decreto 1072 de 2015. Adiciónese al

Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el siguiente artículo:

Artículo 1.1.2.12. Consejo para la Inclusión de la Discapacidad. Intégrese el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad articulado al Sistema Nacional de Discapacidad, cuyo objeto será coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores.

En este orden presentamos la normativa de los beneficios tributarios que están vigentes:

Encontramos la ley 361 de 1997, la cual establece en los siguientes artículos:

- **Artículo 24°** Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

Que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;

El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

- **Artículo 31°** Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, 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. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con capacidades diferentes comprobada no inferior al 25%.

Otra ley es la 1429 de 2010, donde resaltamos el siguiente artículo:

- **Artículo 10°** Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Los descuentos y beneficios señalados en el artículo 9° de la presente ley aplicarán, para los nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente.

Por último, encontramos el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, es aquí en donde se dan a conocer los incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas con capacidades diferentes. En los procesos de licitación pública y concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de dichas personas, las entidades estatales deberán otorgar el (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal

## **2.4.Marco teórico**

**Inclusión educativa:** Según Mike O. (2019) La inclusión educativa es un enfoque que busca garantizar la participación de todas las personas, incluyendo aquellas con capacidades diferentes, en el sistema educativo regular. Se basa en principios de equidad, diversidad y respeto a la diferencia. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas establece que todos los individuos tienen derecho a una educación inclusiva de calidad.

De acuerdo con Booth A. y Ainscow J. (2022) La inclusión alude a la participación y a los valores de la comunidad y centra su atención en todas las personas sin distinción alguna de raza, discapacidad, nivel socioeconómico, género, religión, circunstancias familiares, personales; es un enfoque diferente para identificar y resolver las dificultades que surgen en la sociedad.

•**Modelo social de la discapacidad:** Según lo mencionado por el sociólogo británico Colin B. (2021), El modelo social fomenta la participación activa y significativa de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida, incluyendo la educación, el empleo, la vida

comunitaria y la toma de decisiones. Reconoce el potencial y las capacidades individuales, desafiando estereotipos negativos y promoviendo una visión positiva de la discapacidad.

De acuerdo con Mike O. (2019), en la actualidad este enfoque destaca la importancia de identificar y eliminar las barreras sociales, culturales, económicas y políticas que limitan la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad. Se enfoca en cambiar el entorno para hacerlo más accesible e inclusivo.

Según lo descrito por el sociólogo británico Barton L. (2019), El modelo social de la discapacidad se opone al modelo médico, que ve la discapacidad como una condición individual que debe ser corregida o curada. En cambio, el modelo social reconoce que las limitaciones y desventajas experimentadas por las personas con discapacidad son el resultado de barreras sociales y culturales. Estas barreras pueden incluir actitudes discriminatorias, falta de accesibilidad física, comunicacional y social, normas y políticas excluyentes, entre otros aspectos.

Para lograr que el modelo tenga éxito en la sociedad, Finkelstein V. (2020) activista y escritor británico, menciona que el modelo social de la discapacidad debería proponer cambios a nivel individual, comunitario y estructural. A nivel individual, implica promover actitudes inclusivas y respetuosas hacia las personas con discapacidad, fomentando la empatía y la comprensión

A nivel comunitario, se deben crear entornos accesibles y adaptados a las necesidades de todas las personas, garantizando el acceso a servicios, espacios públicos, educación, empleo y participación en la vida política y cultural

A nivel estructural, es necesario impulsar cambios en las leyes, políticas y prácticas

institucionales para garantizar los derechos de las personas con discapacidad y promover su plena participación en todos los ámbitos de la sociedad

**Inclusión Laboral:** De acuerdo con el consultor especializado en inclusión laboral, Michael J. (2020), La inclusión laboral en Colombia se refiere a garantizar el acceso y la participación plena y efectiva de todas las personas en el ámbito laboral, sin importar sus características o condiciones individuales. Se busca eliminar barreras y prejuicios, promover la igualdad de oportunidades y asegurar que todas las personas tengan la posibilidad de acceder a un empleo digno, desarrollar sus habilidades, progresar en su carrera profesional y disfrutar de los mismos derechos laborales que los demás trabajadores.

Según lo indicado por Susanne B. (2019), una experta en empleo y discapacidad, los aspectos más importantes a tener en cuenta en la inclusión laboral son los siguientes:

**Igualdad de oportunidades:** Garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo a las oportunidades laborales, sin importar su género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad u otras características.

**No discriminación:** Promover un ambiente laboral libre de discriminación, donde se respete la diversidad y se evite cualquier forma de trato injusto o prejuicioso.

**Adaptaciones razonables:** Brindar ajustes y adaptaciones necesarias para permitir la participación plena de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

**Accesibilidad:** Garantizar que los lugares de trabajo sean accesibles para todas las personas, incluyendo la eliminación de barreras físicas y tecnológicas.

**Diversidad e inclusión:** Fomentar la diversidad en los equipos de trabajo y valorar las diferentes perspectivas y experiencias, lo cual puede impulsar la innovación y mejorar los resultados empresariales.

**Capacitación y sensibilización:** Proporcionar capacitación y sensibilización a los empleados sobre la importancia de la inclusión laboral, así como promover una cultura organizacional inclusiva.

**Políticas y prácticas inclusivas:** Implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades, como procesos de selección justos, programas de mentoría y desarrollo profesional equitativo.

**Equilibrio vida laboral-personal:** Fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, brindando flexibilidad en horarios y opciones de trabajo remoto cuando sea posible.

Es importante fomentar la inclusión laboral en las empresas porque promueve la diversidad, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de todas las personas, independientemente de su origen, género, discapacidad u orientación sexual. Además, contribuye a la creación de un ambiente de trabajo más inclusivo y productivo, según lo descrito por Derek N. (2020)

**Acceso al empleo:** Según Susan L. (2019) El acceso al empleo para personas con capacidades diferentes puede estar limitado por diversas barreras, como la falta de oportunidades laborales inclusivas, la discriminación, la falta de accesibilidad física y tecnológica, y los estereotipos negativos. Es fundamental promover políticas y prácticas que eliminen estas barreras y fomenten la inclusión laboral.

De acuerdo con Shanne P. (2020), existen algunas consideraciones y estrategias para mejorar el acceso al empleo para personas con capacidades diferentes:

**Adaptaciones en el entorno laboral:** Implementar adaptaciones en el lugar de trabajo para garantizar que sea accesible y amigable para personas con diferentes tipos de discapacidad. Proporcionar tecnologías de asistencia y ajustes razonables según las necesidades individuales.

**Políticas de inclusión:** Desarrollar políticas de inclusión que promuevan la igualdad de oportunidades y combatan la discriminación en el proceso de contratación. Fomentar la diversidad y la inclusión en la cultura organizacional.

**Sensibilización y capacitación:** Brindar capacitación a los empleados y trabajadores sobre la inclusión de personas con discapacidad, aumentando la conciencia y reduciendo los estigmas. Facilitar programas de sensibilización para crear un entorno de trabajo más integral.

**Acceso a la educación y formación:** Garantizar el acceso de las personas con discapacidad a la educación y la formación, proporcionando oportunidades para adquirir habilidades relevantes para el empleo. Desarrollar programas de capacitación específicos que se



adapten a las necesidades de las personas con diferentes capacidades.

**Red de apoyo:** Establecer una red de apoyo para empleados con discapacidad, que pueda incluir mentores, consejeros o recursos especializados. Promover la colaboración entre empleados para fomentar un ambiente de trabajo solidario.

**Capacitación y formación:** Según lo establecido por Malcolm K. (2019), La capacitación y formación son aspectos clave para mejorar la empleabilidad de las personas con capacidades diferentes. Esto incluye programas de formación técnica, desarrollo de habilidades socioemocionales y programas de apoyo específicos para cada tipo de discapacidad.

**Alianzas estratégicas:** De acuerdo con Len B. (2020), la colaboración entre diferentes actores, como instituciones educativas, organizaciones gubernamentales, empresas y organizaciones de la sociedad civil, es fundamental para promover la empleabilidad de las personas con capacidades diferentes. Estas alianzas pueden facilitar el acceso a oportunidades laborales, brindar apoyo en la transición educación, empleo y promover entornos laborales inclusivos.

## 2.5.Marco conceptual

**Participación de las personas con discapacidad:** Según la ley 1145 (2007), la participación de las personas con capacidades diferentes es el derecho de las personas con discapacidad de intervenir en la toma de decisiones, planificación, ejecución y control de las acciones que los involucran.

**Personas con discapacidad:** Según el informe mundial de discapacidad, emitido por la Organización Mundial de la Salud OMS (2020), son aquellas que tienen

deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás, de esta manera. Adicional a esto García Mora (2021) manifiesta que las personas con discapacidad experimentan diversos obstáculos que les dificultan y/o imposibilitan tener una inclusión laboral satisfactoria y con condiciones laborales decentes, que les garantice el acceso a la seguridad social y protección social contributiva. Las personas con discapacidad no solo tienen mayores tasas de inactividad laboral y de desempleo, sino que, además, aquellas que tienen trabajo, tienen mayores probabilidades de estar en empleos mal remunerados, informales e inestables, con limitadas perspectivas profesionales.

**Inserción laboral:** La inserción laboral de las personas en situación de discapacidad posibilita, tanto a empresas privadas como a organismos estatales, desarrollar una mirada distinta, valorando las capacidades administrativas de los trabajadores en tal condición. Además, se convierten en organizaciones con mayor responsabilidad social (Espínola; 2017).

**Pobreza y desigualdad:** La pobreza es un fenómeno complejo y multidimensional que involucra la carencia de ingresos y la carencia de oportunidades para vivir mejor (CEPAL, 2018b, pág. 23). Bajo esta comprensión del fenómeno son muchas las personas que no tienen acceso a oportunidades de empleo, educación, servicios de salud y/o bienes materiales y que afecta de maneras distintas a las personas según el grupo etario, su género, la pertenencia étnica, la religión o su lugar de residencia.

**Discriminación contra las personas con discapacidad:** La ley 762 (2022) art 1, manifiesta que el término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

**Informalidad laboral:** Conlleva a la falta de acceso a los mecanismos de seguridad social, como lo son las prestaciones por desempleo, licencias de maternidad o por enfermedad y pensiones asociadas a la jubilación laboral. A su vez, se observa una tendencia de menor acceso a ajustes razonables en los lugares de trabajo, cuando estos se dan en espacios informales (García Mora 2021).

**Responsabilidad social empresarial:** Es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales<sup>6</sup> de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común, CEMEFI (2019).

**Tributo:** El tributo se consolida, por tanto, como una vía de ingreso público a cargo de un particular. Se distingue de aquellas otras formas de financiación por su procedencia, pues se constriñe al pago hecho por los particulares. Los ingresos públicos

son de muy variada forma y origen, el tributo conserva elementos propios que lo identifican e individualizan, dando vida al derecho tributario. UNAM (2020).

**Empresa inclusiva:** La empresa inclusiva es aquella que contrata a personas con discapacidad, y en general a cualquier individuo en igualdad de condiciones y oportunidades, sin importar su género, raza, clase socioeconómica, edad, religión u orientación sexual, ofrece una estrategia basada en la formación y capacitación de las personas con capacidades diferentes. FEMCET (2019).

**Beneficios tributarios:** Los beneficios tributarios constituyen aquellas deducciones, exenciones y tratamientos tributarios especiales, presentes en la legislación tributaria que implican una disminución en la obligación tributaria para los contribuyentes, generando menores recursos para el Estado. DIAN (2018).

**Deducción tributaria:** Son aquellos gastos que se descuentan de los ingresos y que afectan la utilidad, generando un menor impuesto a pagar por parte del contribuyente de renta. MINCIENCIAS (2019).

**Mercado laboral:** El mercado de trabajo es la unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región, es decir, el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo; su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de dicha región. En otras palabras, es el espacio donde las empresas ofrecen empleo, y refleja las oportunidades existentes tanto para actividades privadas como para públicas,

ADECO (2022).

### **3. Metodología**

#### **3.1.Paradigma**

De acuerdo con este tipo de Investigación, el paradigma que se utilizará será el Paradigma interpretativo, ya que emerge como alternativa al paradigma racionalista, puesto que en las disciplinas de ámbito social existen diferentes cuestiones.

Varias perspectivas y corrientes han contribuido al desarrollo, Quizá la razón que lleva a esta multiplicidad de términos que se emplean para denominar a este paradigma de investigación es por la base epistemológica construccionista: "...que nos lleva a aceptar que los seres humanos no descubren el conocimiento, sino que lo construyen. Elaboramos conceptos, modelos y esquemas para dar sentido a la experiencia, y constantemente comprobamos y modificamos estas construcciones a la luz de nuevas experiencias. Por lo tanto, existe una ineludible dimensión histórica y sociocultural en esta construcción. (Schwandt, 2017).” La base epistemológica de este paradigma es el construccionismo de Seymour Papert que se detona a partir de la concepción de aprendizaje según la cual, la persona aprende por medio de su interacción con el mundo físico, social y cultural en el que está inmerso. Así que el conocimiento será el producto del trabajo intelectual propio y resultado de las vivencias del individuo desde que nace Así, hablando de investigación cualitativa su objeto es el desarrollo de conceptos que ayuden a comprender los fenómenos sociales en medios naturales dando la importancia necesaria a las intenciones, experiencias y opiniones de todos los participante.

#### **3.2.Enfoque**

Es de carácter cualitativo busca profundizar en la investigación, planteando diseños abiertos y emergentes desde la globalidad y contextualización.

### **3.3.Método**

Método descriptivo, porque da conocer la inclusión en las Personas con Capacidades Diferentes dentro del ámbito laboral, a través de una recolección de datos.

### **3.4.Tipo de Investigación**

El tipo de investigación es analítico y descriptivo ya que se analiza y de describen los beneficios tributarios que existen por contratar a personas con capacidades diferentes, con el objeto de buscar una disminución en el impuesto de renta.

### **3.5.Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

La población objeto de estudio está conformada por contadores expertos en temas relacionados con el aspecto tributario pertenecientes a la facultad de ciencias administrativas y contables de la Universidad Cesmag.

#### **3.5.2. Muestra**

La muestra es de tipo probabilístico, ya que se utiliza un muestreo por conveniencia. Es decir, los investigadores han decidido seleccionar como objeto de estudio a nueve (9) contadores expertos en temas tributarios, pertenecientes y adscritos a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Cesmag. La selección se basa en su experiencia y trayectoria en roles como contadores, asesores, consultores y empleados en medianas y grandes empresas.

### **3.6 Técnicas de recolección de la información**

Para desarrollar la presente Investigación se Utilizaron dos Técnicas: Revisión Documental y el otro denominado Encuesta, técnicas que nos ayudaran a recolectar la información y con ellos podemos extraer una información adecuada y más exacta sobre lo que se

está analizando.

### **3.6.1 Fuentes Primarias:**

**Encuesta:** Se realiza una encuesta dirigida a expertos conocedores del tema, con el fin de obtener información que nos permita obtener datos precisos y significativos mediante la formulación de preguntas abiertas y cerradas para recopilar datos de los diferentes encuestados.

### **3.6.2 Fuentes Secundarias:**

**Revisión documental:** este proceso está basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios que se obtienen por fuentes documentales como pueden ser: impresas, audiovisuales, electrónicas, libros, textos, artículos y trabajos de grado referentes a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes; que sirven de sustento para efectuar la presente investigación.

Para esto no guiamos con las siguientes Etapas de Investigación Documental.

- Búsqueda de Fuentes: Impresas y Electrónicas
- Lectura Inicial de los documentos disponibles
- Recolección de datos mediante lectura Evaluativa.
- Análisis e interpretación de la información recolectada
- Redacción de la información y Conclusiones
- Revisión y presentación del informe

## **4. Resultados de la investigación**

### **4.1 Análisis de la normativa sobre los beneficios tributarios para la contratación de personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto.**

El análisis del marco normativo aplicable a las personas con capacidades diferentes de la ciudad de Pasto es fundamental para garantizar sus derechos y promover su inclusión en la sociedad. Es importante considerar las normas, leyes y decretos nacionales que buscan proteger y promover la igualdad de oportunidades para las personas con capacidades diferentes. En Colombia, la normativa relacionada con beneficios tributarios para personas con capacidades diferentes se encuentra principalmente en la Ley 361 de 1997, también conocida como la Ley de Inclusión Laboral. Esta ley establece medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con capacidades especiales, incluyendo incentivos y beneficios para las empresas que contraten a este tipo de población.

El siguiente análisis permitirá identificar posibles brechas o áreas de mejora en la legislación existente, así como la necesidad de adaptar el marco normativo a los estándares nacionales en materia de derechos humanos. Además, es relevante considerar la evolución de las necesidades y demandas de las personas con capacidades diferentes, así como los avances en materia de accesibilidad, inclusión laboral y educativa, entre otros aspectos.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se encuentra el pacto nacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual indica que todas las personas siendo iguales ante la ley, tienen derecho a una protección igualitaria, sin discriminación alguna. Por ello al realizar este análisis, se debe considerar cómo estas leyes pueden adaptarse a las necesidades cambiantes de las personas con capacidades diferentes, especialmente en términos de acceso a la educación, el empleo y la participación en la sociedad. En resumen, este análisis busca mejorar la protección



legal de las personas con capacidades especiales y promover su plena inclusión en la sociedad.

Continuando con la normativa, se presentarán una matriz detallada y organizada que resumen la regulación más relevante a nivel nacional. Esto ayudará a comprender de forma completa y detallada la normativa, destacando la importancia de la protección legal y la inclusión social de las personas con capacidades diferentes.

**Tabla 9. Matriz revisión normativa ley 361 de 1997**

<b>Matriz revisión normativa</b>						
<b>Nombre</b>	<b>Título</b>	<b>Datos bibliográficos</b>			<b>Artículos relacionados</b>	<b>Análisis</b>
<b>Ley 361 de 1997</b>	Mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	<b>Tipo de documento</b> Texto normativo	<b>Año</b> 7 de febrero de 1997	<b>Emitida por</b> El Congreso de la República de Colombia	<b>Art. 24</b> Preferencias en procesos de contratación Acceso preferencial a créditos Beneficios arancelarios	El artículo 24, propone una serie de acciones afirmativas para fomentar la inclusión laboral y social de personas con capacidades diferentes, otorgándoles prioridad en los procesos de contratación. Los beneficios aplican a empresas que empleen al menos un 10% de personas con capacidades especiales, dándoles ventaja en licitaciones y contratos, tanto en el sector público como privado. El objetivo es incentivar la contratación de este grupo y disminuir las barreras para su acceso al empleo. Además, las empresas que desarrollen proyectos orientados a la inclusión de personas con capacidades diferentes tendrán prioridad en la obtención de créditos de entidades estatales. Por último, aquellas empresas que importen equipo diseñado para este tipo de población recibirán beneficios arancelarios, con el fin de facilitar el acceso a tecnología que mejore la calidad de vida de estas personas.

## Matriz revisión normativa

Nombre	Título	Datos bibliográficos			Artículos relacionados	Análisis
<b>Ley 361 de 1997</b>	Mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	<i>Tipo de documento</i>  Texto normativo	<i>Año</i>  7 de febrero de 1997	<i>Emitida por</i>  El Congreso de la República de Colombia	<i>Art. 31</i>  ✓ Deducción del 200% de salarios y prestaciones:  ✓ Incentivo a la contratación de personas con discapacidad	Este artículo garantiza a los empleadores un beneficio fiscal significativo, permitiéndoles deducir de su renta imponible el 200% del valor del salario y las prestaciones pagadas a trabajadores con capacidades diferentes. Esta deducción aplica para cada año fiscal y representa un estímulo económico considerable para las empresas que opten por contratar personas con capacidades especiales. El artículo 31 ofrece un beneficio muy atractivo, al permitir la deducción del doble (200%) del valor de los salarios y gastos asociados a trabajadores con una pérdida de capacidad laboral superior al 25%. Este enfoque fiscal es excepcional y único, ya que supera los incentivos habituales que otorga el sistema tributario, lo que refleja una política proactiva de apoyo a la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

## Matriz revisión normativa

Nombre	Título	Datos bibliográficos			Artículos relacionados	Análisis
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	<i>Tipo de documento</i>  Texto normativo	<i>Año</i>  2010	<i>Emitida por</i>  El Congreso de la República de Colombia	<i>Art. 10</i>  ✓ Descuento en el impuesto sobre la renta.  ✓ Descuento en aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina	El artículo 10 de la Ley 1429 de 2010 de Colombia establece que los empleadores que contraten personas con capacidades diferentes tienen derecho a un descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina.  Este descuento es del 50% del valor de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina que se deban pagar por los trabajadores mencionados. El descuento se aplica sobre el límite máximo de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina que se establece en la ley.

## Matriz revisión normativa

Nombre	Título	Datos bibliográficos			Artículos relacionados	Análisis
<b>Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017</b>	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	<i>Tipo de documento</i>  Texto normativo	<i>Año</i>  2017	<i>Emitida por</i>  Ministerio de trabajo	<i>Art. 2.2.12.2.3.</i>  ✓ Garantizar un porcentaje mínimo de vinculación laboral para personas con capacidades diferentes	La implementación del decreto asegura que la empresa cumpla con la normativa vigente, evitando sanciones o problemas legales relacionados con la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes. Incorporar a este grupo poblacional puede enriquecer el entorno laboral al fomentar la diversidad y la inclusión, lo que puede mejorar el ambiente de trabajo y la moral de los empleados.

## Matriz revisión normativa

Nombre	Titulo	Datos bibliográficos			Artículos relacionados	Análisis
<b>Decreto 392 del 26 de febrero de 2018</b>	Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad	<i>Tipo de documento</i>  Texto normativo	Año  2018	<i>Emitida por</i>  Ministerio de Hacienda y crédito Publico	<b>ARTÍCULO 2.2.1.2.4.2.6</b>  ✓ Contratación de personas con capacidades diferentes en el sector privado a través de incentivos en procesos de licitación pública.	Desde una perspectiva económica, este incentivo puede aumentar las posibilidades de las empresas de ganar contratos gubernamentales, lo que a su vez puede generar un aumento en los ingresos. Dado que los contratos públicos suelen ser importantes en términos de volumen y estabilidad financiera, mejorar la competitividad en estos procesos puede ser un factor crucial para el crecimiento económico de una empresa. Aunque la contratación de personas con capacidades diferentes puede generar costos adicionales, estos pueden ser compensados por el beneficio de obtener más contratos públicos gracias al 1% adicional en la puntuación. A largo plazo, los beneficios económicos derivados de un mayor acceso a contratos públicos y de una posible mejora en la imagen corporativa pueden superar los costos iniciales de inclusión.

Al utilizar la matriz normativa, se logra una comprensión más profunda y clara de las implicaciones y alcances de las normativas y decretos previos. Esta herramienta visual permite estructurar la información de forma sistemática y comprensible, facilitando la identificación de conexiones, patrones y posibles vacíos en la aplicación de las normativas. Además, la matriz ayuda a visualizar los actores involucrados en el cumplimiento de las leyes y los desafíos asociados a su implementación efectiva, ofreciendo una visión integral sobre cómo estas regulaciones se relacionan y funcionan en la práctica.

Para apoyar la matriz mencionada, se han revisado estudios de expertos destacados en el ámbito de personas con capacidades diferentes y el derecho laboral. Según una investigación exhaustiva, González (2022) señala que, debido a la vulnerabilidad de las personas con discapacidad en el mercado laboral, la Ley 361 1997 contempla salvaguardas especiales para proteger sus derechos. Entre estas medidas, la prohibición de despido sin autorización previa es esencial para evitar la discriminación y exclusión de estas personas en el ámbito laboral.

Para enriquecer aún más, la matriz anterior, se mencionan algunas citas de autores reconocidos en el campo del derecho laboral y de las capacidades diferentes los hallazgos de reconocidos expertos en el campo de la discapacidad y el derecho laboral corroboran la utilidad de la matriz normativa. Investigadores como Leguizamón (2020), subraya que las medidas razonables constituyen un pilar fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad. Estas medidas, que pueden consistir en ajustes al entorno laboral, a los equipos o a las tareas, permiten nivelar las condiciones para que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus competencias y alcanzar su máximo potencial. Sin embargo, como señala González (2021), la implementación efectiva de estas medidas requiere de una mayor sensibilización por parte de los empleadores y de políticas públicas más

robustas. Por su parte, Jaramillo (2020) ha identificado una tendencia en la jurisprudencia colombiana hacia una interpretación más amplia del concepto de discapacidad, lo que podría facilitar el acceso al empleo de un mayor número de personas."

Para complementar la información previamente presentada, se elaboró una matriz flor, la cual, permite identificar patrones, fortalezas y áreas de mejora.

**Tabla 10.** *Matriz flor*

<b>Matriz flor</b>					
<b>Fortalezas</b>	<b>Logros</b>				
<p><b>F1.</b> Existen leyes, políticas y programas gubernamentales que promueven la inclusión laboral, generando así beneficios tributarios a las empresas.</p> <p><b>F2.</b> Aprovechamiento de los beneficios tributarios en la reducción de la carga impositiva para la empresa. Esto puede conducir a un ahorro significativo en términos de impuestos sobre la renta y otros gravámenes relacionados con la contratación de personal.</p> <p><b>F3.</b> Interés por parte de las organizaciones en el tema de la inclusión laboral y de beneficios tributarios.</p>	<p><b>L1.</b> Algunas empresas manejan el tema de capacitación y adaptación laboral a personas con capacidades diferentes, logrando así una mejorar en la eficiencia y la calidad del trabajo.</p> <p><b>L2.</b> Incremento del retorno de la inversión, es decir se recupera la inversión realizada en la adecuación de puestos de trabajo y capacitación de estas personas.</p> <p><b>L3.</b> Contribución al desarrollo económico al aumentar la participación laboral, así como también una disminución en la carga fiscal para las empresas.</p>				
<b>Oportunidades</b>	<b>Retos</b>				
	<table border="1"> <tr> <th><b>Internos</b></th> <th><b>Externos</b></th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </table>	<b>Internos</b>	<b>Externos</b>		
<b>Internos</b>	<b>Externos</b>				



<p><b>o1.</b> apoyo por parte del gobierno a las empresas que contraten a personas con capacidades diferentes.</p> <p><b>o2.</b> generar conciencia en las organizaciones sobre la importancia de la inclusión laboral.</p> <p><b>o3.</b> interés en las organizaciones en cuanto al tema de beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades diferentes.</p> <p><b>o4.</b> fomentar el conocimiento en cuanto a los beneficios tributarios por contratar a personas con capacidades diferentes.</p>	<p><b>RI1.</b> Lograr que gran parte de las organizaciones conozcan cuales son los programas de formación que a implementando el gobierno para brindar capacitación a personas con capacidades diferentes.</p> <p><b>RI2.</b> Dar a conocer los beneficios tributarios establecidos en los artículos 24 y 31 de la Ley 361 de 1997.</p> <p><b>RI3.</b> Asegurar la accesibilidad física y adecuación de los entornos laborales para personas con capacidades diferentes puede ser un reto debido a costos adicionales y requerimientos específicos de adaptación.</p>	<p><b>RE1.</b> Enfrentar la competencia y la alta demanda de empleo en ciertos sectores puede dificultar la contratación de personas con capacidades diferentes, especialmente en roles altamente especializados.</p> <p><b>RE2.</b> Superar las barreras, estigmas y prejuicios que existen en la contratación y ascenso a puestos de alta responsabilidad a estas personas.</p> <p><b>RE3.</b> Lograr que la sociedad comercial reconozca el valor añadido que aportan las personas con capacidades diferentes a las empresas.</p>
--	---	--

**Tabla 11.** *Análisis matriz flor*

<b>Análisis matriz flor</b>			
	<b>Oportunidades</b>	<b>Retos</b>	
		<b>Internos</b>	<b>Externos</b>
	<p><b>O1.</b> Apoyo por parte del gobierno a las empresas que contraten a personas con capacidades diferentes.</p> <p><b>O2.</b> Generar conciencia en las organizaciones sobre la importancia de la inclusión laboral.</p> <p><b>O3.</b> El creciente interés de las organizaciones en explorar beneficios tributarios a través de la contratación de personas con capacidades diferentes presenta una oportunidad clave para impulsar la adopción de prácticas inclusivas y fortalecer su responsabilidad social.</p> <p><b>O4.</b> Existe una valiosa oportunidad para educar a las organizaciones sobre los beneficios tributarios asociados con la contratación de personas con capacidades diferentes, lo que podría fomentar una mayor adopción de estas prácticas</p>	<p><b>RI1.</b> Lograr que gran parte de las organizaciones conozcan cuales son los programas de formación que a implementando el gobierno para brindar capacitación a personas con capacidades diferentes.</p> <p><b>RI2.</b> Dar a conocer los beneficios tributarios establecidos en los artículos 24 y 31 de la Ley 361.</p> <p><b>RI3.</b> Asegurar la accesibilidad física y adecuación de los entornos laborales para personas con capacidades</p>	<p><b>RE1.</b> Enfrentar la competencia y la alta demanda de empleo en ciertos sectores puede dificultar la contratación de personas con capacidades diferentes, especialmente en roles altamente especializados.</p> <p><b>RE2.</b> Superar las barreras, estigmas y prejuicios que existen en la contratación y ascenso a puestos de alta responsabilidad a estas personas.</p> <p><b>RE3.</b> Lograr que la sociedad comercial reconozca el valor añadido que aportan</p>

	inclusivas.	diferentes puede ser un reto debido a costos adicionales y requerimientos específicos de adaptación.	las personas con capacidades diferentes a las empresas.
Fortalezas	Estrategias fo	Estrategias fr	
<p><b>F1.</b> Existen leyes, políticas y programas gubernamentales que promueven la inclusión laboral, generando así beneficios tributarios a las empresas.</p> <p><b>F2.</b> Aprovechamiento de los beneficios tributarios en la reducción de la carga impositiva para la empresa. Esto puede conducir a un ahorro significativo en términos de impuestos sobre la renta y otros gravámenes relacionados con la contratación de personal.</p> <p><b>F3.</b> Interés creciente en las organizaciones por</p>	<p><b>F1O1.</b> Divulgar dentro de las organizaciones cuales son los beneficios tributarios a los cuales se puede hacer acreedores si contratan a personas con capacidades diferentes.</p> <p><b>F3O3.</b> Establecer alianzas estratégicas con organizaciones empresariales, cámaras de comercio, asociaciones de industrias y otros actores relevantes para promover la inclusión laboral y los beneficios tributarios.</p>	FR <sub>I</sub>	FR <sub>E</sub>
		<p><b>F1R<sub>I1</sub></b> Familiarizarse con las leyes, políticas y programas gubernamentales que promueven la inclusión laboral y ofrecen beneficios fiscales. Esto incluye conocer los incentivos específicos y los requisitos para calificar.</p> <p><b>F2R<sub>I2</sub></b> la creación de materiales informativos, como folletos, correos electrónicos y publicaciones en redes sociales, dirigidos a</p>	<p><b>F3R<sub>E2</sub></b> Participar en redes y eventos relacionados con la inclusión laboral y la diversidad para compartir experiencias, aprender mejores prácticas y establecer contactos con otras empresas que enfrentan desafíos similares. La colaboración puede ayudar a generar ideas innovadoras y soluciones efectivas.</p>

Fortalezas	Estrategias fo	Estrategias fr	
<p>integrar prácticas de inclusión laboral y aprovechar los beneficios tributarios asociados, lo que refleja una tendencia hacia una mayor responsabilidad social corporativa.</p>		<p>empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas.</p>	
Logros	Estrategias lo	Estrategias lr	
<p><b>L1.</b> Algunas de las empresas manejan el tema de capacitación y adaptación laboral a personas con capacidades diferentes, logrando así una mejorar en la eficiencia y la calidad del trabajo.</p> <p><b>L2.</b> Incremento del retorno de la inversión, es decir se recupera la inversión realizada en la adecuación de puestos de trabajo y capacitación de estas personas.</p> <p><b>L3.</b> Contribución al desarrollo económico al aumentar la participación laboral, así como también una</p>	<p><b>L3O1</b> Identificar y participar en programas gubernamentales diseñados para promover la inclusión laboral, como subsidios para adaptaciones en el lugar de trabajo, capacitación específica o apoyo financiero para contratación y retención de empleados con capacidades diferentes.</p>	<p><b>LRi</b></p> <p><b>L1Ri1</b> Realizar una capacitación de asesoramiento personalizado para empresas, destacando los beneficios fiscales y proporcionando orientación sobre cómo aprovechar al máximo los programas de formación para mejorar la eficiencia y calidad del trabajo.</p>	<p><b>LR<sub>E</sub></b></p> <p><b>L2R<sub>E</sub>3</b> Implementación de Personal con Capacidades Diferentes en Interacción Directa con Clientes</p>

Fortalezas	Estrategias fo	Estrategias fr	
disminución en la carga fiscal para las empresas.			

Según a matriz FLOR y con su respectivo análisis se ha podido evidenciar que dentro del municipio de Pasto existen pocas empresas que conocen acerca de los beneficios tributarios por la contratación de personas con capacidades diferentes, que se encuentran en la normativa vigente. Es por eso que la falta de conocimiento sobre los beneficios tributarios puede ser vista como una oportunidad para implementar iniciativas de sensibilización y capacitación dirigidas a las empresas en el municipio. Esto implica promover una mayor conciencia sobre los incentivos fiscales existentes y cómo pueden ser utilizados para mejorar tanto la inclusión laboral como la situación financiera de las empresas. Al fomentar una cultura tributaria que valore la contratación inclusiva, se puede incentivar a las empresas a participar activamente en la creación de entornos laborales más diversos y equitativos, beneficiando tanto a la comunidad como a la economía local.

Por esta razón, es esencial proponer estrategias que impulsen a estas empresas a reconocer y aprovechar los beneficios tributarios disponibles por la contratación de personas con capacidades diferentes, como se muestra a continuación:

**Estrategia 1: Divulgar dentro de las organizaciones cuáles son los beneficios tributarios a los cuales se puede hacer acreedores si contratan a personas con capacidades diferentes.**

Aunque el gobierno puede estar promoviendo activamente la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, es posible que muchas empresas no estén al tanto de los beneficios

tributarios disponibles. Por lo tanto, la divulgación de esta información dentro de las organizaciones es crucial para garantizar que las empresas puedan aprovechar estos incentivos. Al aumentar la conciencia sobre estos incentivos, se espera que las empresas se sientan motivadas a contratar a personas con discapacidad, lo que no solo cumple con las metas de inclusión laboral establecidas por el gobierno, sino que también enriquece la diversidad del talento en el lugar de trabajo y promueve un ambiente laboral más inclusivo y equitativo.

La difusión interna de los beneficios fiscales asociados a la contratación de personas con capacidades diferentes es fundamental para garantizar que las empresas comprendan a fondo las ventajas de esta práctica y puedan aprovecharlas de manera efectiva. Esto implica instruir a directivos, gerentes de recursos humanos, equipos de contratación y otros empleados clave sobre los incentivos tributarios disponibles y cómo acceder a ellos.

Una manera eficaz de llevar a cabo esta divulgación es mediante la realización de sesiones de capacitación y talleres especializados sobre los beneficios fiscales para la contratación inclusiva. Estas sesiones pueden ser dirigidas por expertos en legislación fiscal y políticas de inclusión laboral, e incluir ejemplos prácticos y casos de éxito que ilustren el impacto positivo de contratar a personas con capacidades diferentes en los resultados financieros de la empresa.

Además de la capacitación presencial, es crucial proporcionar a los empleados materiales informativos claros y accesibles que resuman los beneficios fiscales disponibles y los pasos necesarios para acceder a ellos. Esto puede incluir folletos, carteles, correos electrónicos informativos y recursos en línea que detallen los incentivos fiscales, los requisitos para calificar y los procedimientos de solicitud.

La divulgación interna también puede beneficiarse de la creación de un punto de contacto o un equipo especializado dentro de la organización encargado de proporcionar información y

orientación sobre los beneficios fiscales por contratar a personas con capacidades diferentes. Este equipo puede estar disponible para responder preguntas, ofrecer asesoramiento personalizado y brindar apoyo en el proceso de solicitud de incentivos fiscales.

Es fundamental destacar los beneficios tangibles de la contratación inclusiva, además de los incentivos fiscales, durante la divulgación interna. Esto puede incluir mejoras en la reputación de la empresa, aumento de la diversidad y la innovación, así como mayor compromiso y retención de empleados. Al resaltar estos beneficios, se puede fomentar un mayor compromiso por parte de la empresa con la contratación de personas con capacidades diferentes.

**Estrategia 2: Establecer alianzas estratégicas con organizaciones empresariales, cámaras de comercio, asociaciones de industrias y otros actores relevantes para promover la inclusión laboral y los beneficios tributarios.**

Colaborando con estas entidades, las empresas pueden aprovechar recursos adicionales, intercambiar experiencias exitosas y mejorar la difusión de los incentivos fiscales para la contratación de personas con capacidades diferentes. Estas alianzas no solo promueven un mayor apoyo empresarial y comunitario, fortaleciendo así el impacto de las iniciativas de inclusión laboral, sino que también facilitan la superación de desafíos individuales. Trabajando juntas, las empresas crean un ambiente más propicio para la contratación inclusiva, enriqueciendo la diversidad y la cultura empresarial. Este enfoque no solo brinda oportunidades laborales significativas para estas personas, sino que también impulsa el crecimiento económico y social a largo plazo.

El primer paso para implementar esta estrategia es identificar y establecer contacto con las

organizaciones empresariales, cámaras de comercio, asociaciones de industrias y otros actores relevantes en la región. Esto implica realizar investigaciones exhaustivas para localizar las entidades pertinentes y desarrollar relaciones sólidas y colaborativas con ellas. Una vez consolidadas las alianzas, resulta crucial colaborar estrechamente con estas organizaciones para promover la inclusión laboral y los beneficios tributarios. Esta cooperación puede incluir la organización de eventos conjuntos, como seminarios, conferencias y talleres, orientados a sensibilizar sobre la importancia de contratar a personas con capacidades diferentes y los incentivos fiscales disponibles.

Además de los eventos, las alianzas estratégicas pueden facilitar la creación y distribución de materiales informativos y recursos educativos sobre la contratación inclusiva y los beneficios fiscales asociados. Estos materiales pueden ser compartidos a través de los canales de comunicación de las organizaciones aliadas, como sitios web, boletines informativos y redes sociales, para alcanzar a un público más amplio. Estas alianzas también pueden ofrecer oportunidades para la colaboración en proyectos y programas específicos destinados a fomentar la inclusión laboral. Por ejemplo, las empresas pueden colaborar con organizaciones locales para desarrollar programas de capacitación y empleo para personas con capacidades diferentes, aprovechando los recursos y la experiencia de ambas partes.

Además de promover la inclusión laboral, estas alianzas pueden servir como plataforma para abogar por políticas y programas gubernamentales que respalden la contratación de personas con capacidades diferentes y los incentivos fiscales asociados. Al unirse y hacerse escuchar de manera conjunta, las empresas y las organizaciones pueden ejercer un mayor impacto en la formulación de políticas y en la creación de un entorno propicio para la inclusión.



**Estrategia 3: Familiarizarse con las leyes, políticas y programas gubernamentales que promueven la inclusión laboral y ofrecen beneficios fiscales. Esto incluye conocer los incentivos específicos y los requisitos para calificar.**

La inclusión laboral de personas con capacidades diferentes es un imperativo moral y social que requiere acciones concretas por parte de los gobiernos y las empresas. En Pasto, Nariño, esta necesidad es evidente, ya que muchas personas con capacidades diferentes enfrentan barreras para acceder al empleo digno. En este análisis, examinaremos las leyes, políticas y programas gubernamentales que buscan promover la inclusión laboral y ofrecen beneficios fiscales, con un enfoque en los incentivos específicos y los requisitos para calificar. Para dar cumplimiento a esta estrategia se ha propuesto realizar los siguientes pasos:

- 1. Investigación exhaustiva:** Examinar detalladamente las políticas y programas gubernamentales existentes que otorgan incentivos fiscales a las empresas que optan por contratar a personas con capacidades diferentes, de igual manera sobre las normativas tanto a nivel nacional como local que respaldan la integración laboral de estos individuos. Identificar de manera precisa los estímulos específicos y los requisitos necesarios para cumplir con los criterios que permiten acceder a estos beneficios fiscales.
- 2. Consulta de fuentes oficiales:** Acceder a fuentes oficiales relevantes, tales como los portales web gubernamentales a nivel nacional y local, para obtener información actualizada sobre las regulaciones, directrices y programas relacionados con la inclusión laboral y los beneficios fiscales.

Consultar con entidades gubernamentales pertinentes, como el Ministerio de Trabajo y el

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), con el fin de obtener datos adicionales y orientación específica.

**3. Análisis detallado:** Identificar minuciosamente los incentivos particulares disponibles para las empresas que contratan a personas con capacidades diversas, tales como deducciones fiscales y apoyos salariales. Examinando así detalladamente los requisitos necesarios para calificar para estos incentivos, incluyendo el número mínimo de empleados con discapacidad requerido y los procedimientos de registro necesarios.

**4. Comparación con casos prácticos:** Contrastar la información recopilada con ejemplos prácticos de empresas en Pasto, Nariño, que han aprovechado los beneficios fiscales derivados de la contratación de personas con capacidades diferentes.

Evaluar de manera rigurosa cómo estas empresas han cumplido con los requisitos estipulados y cómo han beneficiado tanto a los empleados con capacidades diferentes como a la empresa en sí.

**5. Formulación de conclusiones y recomendaciones:** Elaborar conclusiones fundamentadas en el análisis realizado, enfatizando la efectividad de las leyes, políticas y programas en la promoción de la inclusión laboral y los beneficios fiscales, identificando posibles áreas de mejora en la implementación de estas estrategias, así como sugerir recomendaciones para incrementar la participación empresarial y mejorar el acceso a estas personas al empleo.

6. **Presentación del análisis:** Presentar el análisis de forma clara y concisa, respaldando los argumentos con datos concretos y ejemplos ilustrativos, resaltando la importancia de cumplir con las leyes y políticas vigentes para asegurar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y promover la inclusión social.
  
7. **Revisión y actualización continua:** Realizar revisiones periódicas y mantener actualizado el análisis conforme se implementen cambios en las leyes, políticas y programas relacionados con la inclusión laboral y los beneficios fiscales, esto implica el estar siempre informados acerca de nuevas iniciativas y buenas prácticas en el ámbito de la inclusión laboral con el fin de seguir mejorando la eficacia de las estrategias implementadas.

**Estrategia 4: la creación de materiales informativos, como folletos, cartillas, correos electrónicos y publicaciones en redes sociales, dirigidos a empresas, empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas.**

La elaboración de folletos informativos permite condensar de forma clara y precisa información relevante sobre las políticas de inclusión laboral, los incentivos fiscales y los procedimientos para acceder a ellos. Estos folletos pueden ser distribuidos estratégicamente en las sedes de empresas, centros educativos, centros comunitarios y eventos locales, con el fin de llegar a una audiencia diversa y amplia.

Los mensajes electrónicos son una herramienta eficaz para comunicar de manera personalizada detalles sobre la inclusión laboral y los beneficios tributarios a empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas. Se pueden enviar boletines electrónicos, periódicos

resaltando historias de éxito, eventos relacionados con la inclusión y actualizaciones sobre políticas y programas gubernamentales.

Las publicaciones en redes sociales, como Facebook, Twitter, WhatsApp e Instagram, ofrecen una plataforma poderosa para difundir mensajes sobre inclusión y promover los beneficios fiscales asociados con la contratación de personas con capacidades diferentes. Es posible compartir relatos inspiradores, consejos prácticos y recursos útiles, así como fomentar la participación activa de la comunidad en iniciativas de inclusión laboral.

Es esencial adaptar los materiales informativos a las necesidades y preferencias de cada grupo destinatario. Por ejemplo, los folletos pueden incorporar ilustraciones y gráficos para hacer la información más accesible para personas con discapacidad visual, mientras que los correos electrónicos y publicaciones en redes sociales pueden utilizar un lenguaje inclusivo y fácil de comprender.

La colaboración entre empresas, gobierno y organizaciones de la sociedad civil es fundamental para maximizar el impacto de los materiales informativos. Establecer alianzas estratégicas permite compartir recursos, ampliar el alcance de las iniciativas y coordinar esfuerzos para promover la inclusión laboral y los beneficios fiscales.

Evaluar el impacto de los materiales informativos en la sensibilización y el conocimiento sobre la inclusión laboral y los beneficios fiscales es crucial. Se pueden realizar encuestas y análisis de datos para medir la conciencia, actitudes y comportamientos de las partes interesadas, y ajustar los materiales en función de los resultados obtenidos.

En resumen, la elaboración de materiales informativos es una estrategia fundamental para promover la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en Pasto, Nariño, y maximizar los beneficios fiscales asociados con su contratación. Al sensibilizar, informar y

comprometer a todas las partes interesadas, se puede crear un entorno laboral más inclusivo, equitativo y productivo para todos.

**Estrategia 5: Participar en redes y eventos relacionados con la inclusión laboral y la diversidad para compartir experiencias, aprender mejores prácticas y establecer contactos con otras empresas que enfrentan desafíos similares. La colaboración puede ayudar a generar ideas innovadoras y soluciones efectivas.**

Esta estrategia puede ser ejecutada de manera eficaz al enfocarse en los beneficios tangibles y en el establecimiento de redes colaborativas. La participación en redes y eventos relacionados con la inclusión laboral y la diversidad brinda una valiosa oportunidad para intercambiar experiencias y aprender de las mejores prácticas de otras empresas y organizaciones. Al conectarse con empresas que enfrentan desafíos similares, es posible identificar estrategias innovadoras y soluciones efectivas para promover la inclusión y aprovechar los beneficios fiscales asociados con la contratación de personas con capacidades diferentes.

Estos eventos y redes pueden comprender conferencias, seminarios, talleres y ferias de empleo dedicadas a la inclusión laboral y la diversidad. Al participar en estas instancias, las empresas pueden acceder a información actualizada sobre políticas, programas y recursos disponibles para respaldar la inclusión de personas con capacidades diferentes en el entorno laboral. Asimismo, pueden establecer contactos con expertos en el campo y líderes de opinión que pueden proporcionar orientación y asesoramiento práctico.

La colaboración entre empresas, organizaciones gubernamentales, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil es crucial para maximizar el impacto de la inclusión laboral

y la diversidad. Al unirse a redes y eventos relacionados con la inclusión, las empresas pueden contribuir al intercambio de conocimientos y experiencias, así como a la creación de alianzas estratégicas para abordar desafíos comunes y promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Además de compartir experiencias y aprender de las mejores prácticas, la participación en redes y eventos relacionados con la inclusión laboral y la diversidad puede mejorar la reputación de la empresa y fortalecer su compromiso con la responsabilidad social corporativa. Al demostrar un compromiso activo con la inclusión, las empresas pueden atraer y retener talento diverso, mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, y fortalecer las relaciones con clientes, proveedores y otras partes interesadas.

En resumen, la participación en redes y eventos relacionados con la inclusión laboral y la diversidad es una estrategia efectiva para promover la contratación de personas con capacidades diferentes en Pasto, Nariño, y aprovechar los beneficios tributarios asociados con esta práctica. Al colaborar con otras empresas y organizaciones, es posible generar ideas innovadoras, aprender de las mejores prácticas y trabajar juntos para construir un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todos.

**Estrategia 6: Identificar y participar en programas gubernamentales diseñados para promover la inclusión laboral, como subsidios para adaptaciones en el lugar de trabajo, capacitación específica o apoyo financiero para contratación y retención de empleados con capacidades diferentes.**

Los programas gubernamentales enfocados en la inclusión laboral suelen proporcionar una

gama de beneficios que van desde subvenciones para adaptaciones en el lugar de trabajo hasta capacitación especializada y respaldo financiero para la contratación y retención de empleados con capacidades diferentes. La identificación de estos programas y la comprensión de sus requisitos y ventajas son el primer paso para involucrarse eficazmente en ellos.

Acceder a subvenciones para adaptaciones en el lugar de trabajo es uno de los beneficios principales de participar en estos programas. Estas subvenciones pueden cubrir los gastos relacionados con modificaciones físicas en las instalaciones, la adquisición de equipos y tecnologías de asistencia, así como la implementación de medidas de accesibilidad que faciliten la integración de dichas personas al entorno laboral.

Además de las subvenciones para adaptaciones, muchos de estos programas ofrecen capacitación específica para empleadores y empleados sobre cómo interactuar de manera efectiva con personas con discapacidad. Este tipo de capacitación puede contribuir a sensibilizar al personal, reducir la discriminación y mejorar la inclusión en el lugar de trabajo, lo que a su vez fomenta un ambiente laboral más productivo y colaborativo.

Otro beneficio importante de participar en estos programas es el respaldo financiero para la contratación y retención de empleados con capacidades diferentes. Esto puede incluir subvenciones salariales, incentivos fiscales y fondos de subvención destinados a ayudar a cubrir los costos asociados con la contratación y la permanencia laboral de personas con discapacidad.

La participación en estos programas también puede ofrecer ventajas adicionales, como orientación y apoyo técnico por parte de expertos en inclusión laboral, acceso a redes de contactos y oportunidades de colaboración con otras empresas y organizaciones comprometidas con la promoción de la inclusión.

En pocas palabras, identificar y participar en programas gubernamentales diseñados para

fomentar la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en Pasto, Nariño, es una estrategia fundamental para garantizar una contratación inclusiva y aprovechar los beneficios fiscales asociados. Al acceder a subvenciones para adaptaciones, capacitación especializada y respaldo financiero, las empresas pueden crear un entorno laboral más equitativo y productivo, al tiempo que cumplen con sus responsabilidades sociales y obtienen ventajas competitivas en el mercado.

**Estrategia 7: Realizar una capacitación de asesoramiento personalizado para empresas, destacando los beneficios fiscales y proporcionando orientación sobre cómo aprovechar al máximo los programas de formación para mejorar la eficiencia y calidad del trabajo.**

Es fundamental desarrollar un programa de capacitación exhaustivo que aborde todos los aspectos relevantes de la contratación inclusiva y los beneficios fiscales asociados. Esto implica identificar los incentivos tributarios disponibles a nivel nacional y local, así como comprender los programas de formación disponibles para mejorar las habilidades y competencias de los empleados con capacidades diferentes.

Una vez diseñado el programa, es necesario identificar a las empresas interesadas en participar en la capacitación personalizada. Esto puede requerir la realización de campañas de sensibilización y promoción para resaltar los beneficios de la contratación inclusiva y fomentar la participación en el programa de capacitación.

Posteriormente, se debe ejecutar la capacitación de manera efectiva, utilizando métodos accesibles y adaptados a las necesidades de las empresas participantes. Esto puede incluir sesiones



presenciales, materiales de capacitación en línea y recursos impresos, según las preferencias y disponibilidad de las empresas.

Durante la capacitación, es crucial resaltar los beneficios fiscales específicos disponibles para las empresas que contratan a personas con capacidades diferentes. Esto puede abarcar deducciones fiscales, exenciones de impuestos y otros incentivos que pueden reducir la carga fiscal de la empresa y mejorar su rentabilidad.

Además, se debe brindar orientación práctica sobre cómo aprovechar al máximo los programas de formación disponibles para mejorar la eficiencia y calidad del trabajo de los empleados con capacidades diferentes. Esto puede incluir información sobre programas de capacitación financiados por el gobierno y recursos adicionales disponibles a través de otras entidades.

Tras la capacitación, es esencial proporcionar seguimiento y apoyo continuo a las empresas participantes. Esto puede implicar sesiones de asesoramiento individualizado, visitas personalizadas para evaluar el progreso y la implementación de medidas adicionales para abordar cualquier desafío o barrera que pueda surgir.

En resumen, la realización de una capacitación y proporcionar orientación especializada y recursos prácticos, las empresas pueden mejorar su comprensión y capacidad para contratar y retener a personas con capacidades diferentes, al tiempo que se benefician de los incentivos fiscales disponibles.

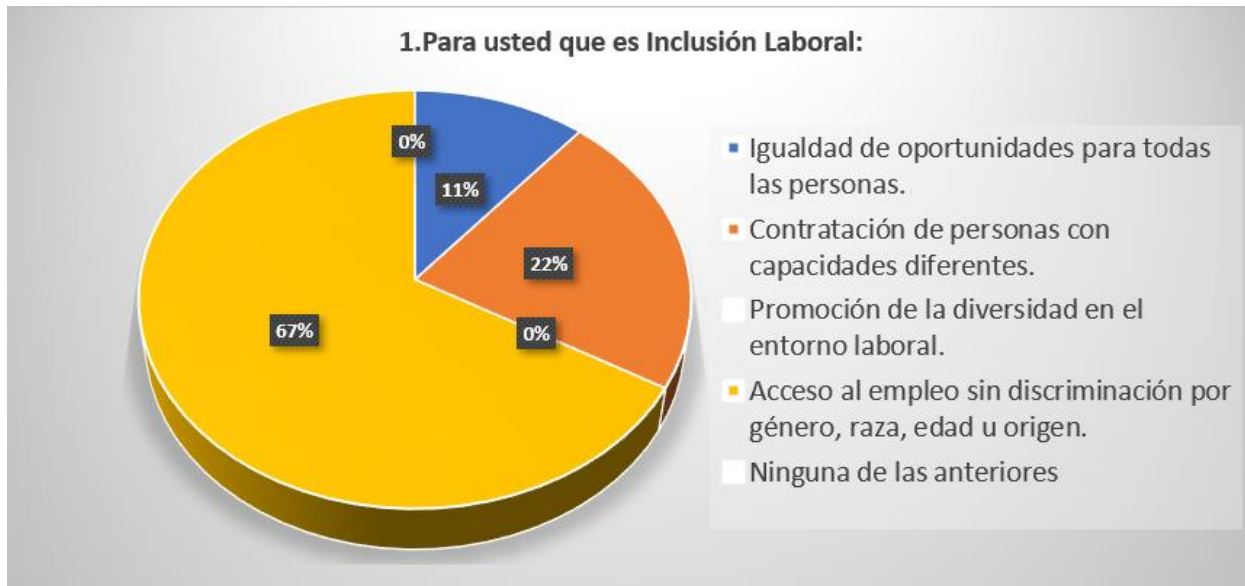
**Estrategia 8: implementación de personal con capacidades diferentes en interacción directa con clientes**

La estrategia de implementar personal con capacidades diferentes en roles de interacción directa con clientes busca simultáneamente destacar las habilidades y contribuciones de este grupo de empleados, mientras fortalece la imagen de la empresa como un entorno inclusivo y socialmente responsable. Al permitir que los clientes observen y valoren directamente las capacidades de estos empleados, se promueve un cambio de percepción que puede llevar a una mayor aceptación y aprecio por la diversidad en la sociedad. Sin embargo, este enfoque también conlleva desafíos, como la necesidad de capacitación y apoyo adecuados para los empleados, así como la posibilidad de enfrentar actitudes negativas o prejuicios por parte de algunos clientes. En última instancia, su éxito dependerá de la habilidad de la empresa para gestionar estos desafíos y respaldar a su personal de manera efectiva, mientras se aprovechan los beneficios de una cultura inclusiva y una imagen corporativa positiva.

#### **4.2 Estudio para evaluar el nivel de conocimiento y comprensión de las medianas y grandes empresas sobre los beneficios tributarios relacionados con la contratación de personas con capacidades diferentes en el municipio de Pasto.**

Para ampliar y profundizar la información presentada, se realizó una encuesta dirigida a contadores públicos altamente cualificados. Estos expertos, definidos como profesionales con más de cinco años de experiencia en el sector tanto público como privado, y que además ejercen la docencia en educación superior, aportan una visión detallada y experta. Su amplia experiencia práctica y académica asegura que las respuestas obtenidas sean fundamentadas y representativas, enriqueciendo así el análisis y la comprensión del tema en cuestión.

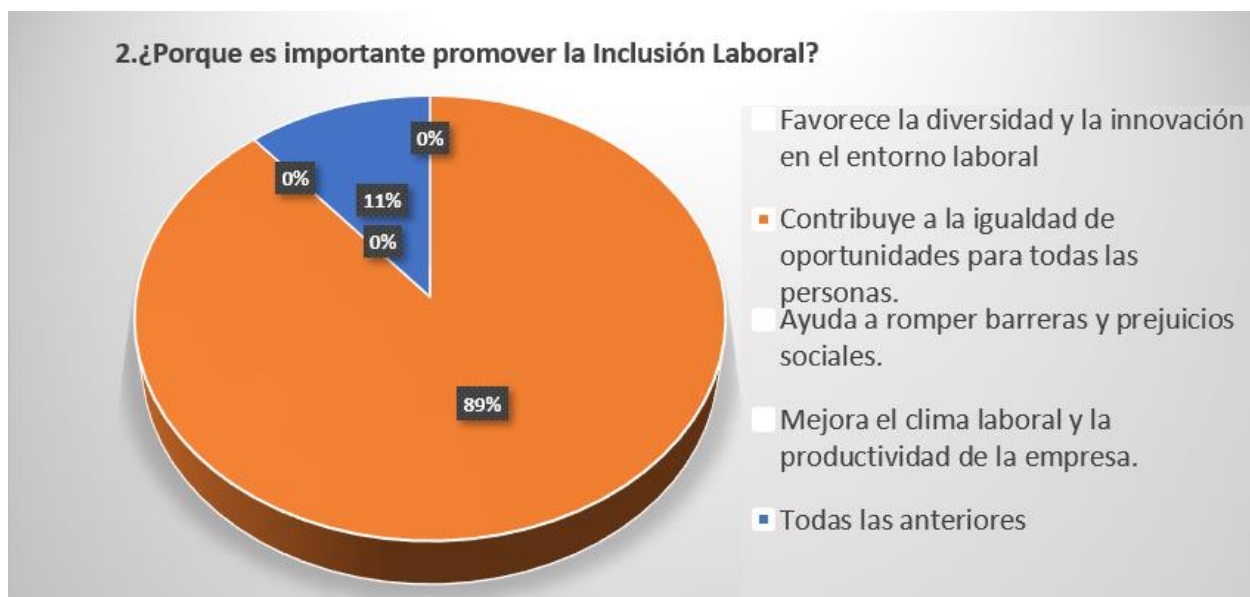
### Pregunta No. 1: ¿Para usted que es inclusión laboral?



*Gráfica 3. Encuesta, pregunta No.1. Para usted que es inclusión laboral*

**Análisis e interpretación:** En el cuestionamiento de la presente pregunta es clave, ya que al efectuar dichas encuestas, se encontró que el 67% de los expertos conocedores del tema, coincidieron en que la inclusión laboral es el acceso al empleo sin discriminación por género, raza, edad u origen, lo cual es un resultado alentador, porque la misma demuestra que la inclusión laboral no solo implica el acceso al empleo, sino también la creación de un entorno laboral que fomente la diversidad y la igualdad. Esto podría incluir la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, independientemente de características personales. De igual manera se encontró que el 22% de las personas encuestadas coinciden en que la inclusión laboral es la Igualdad de oportunidades para todas las personas y finalmente apenas un 11% coinciden que la inclusión laboral es Contratación de personas con capacidades diferentes.

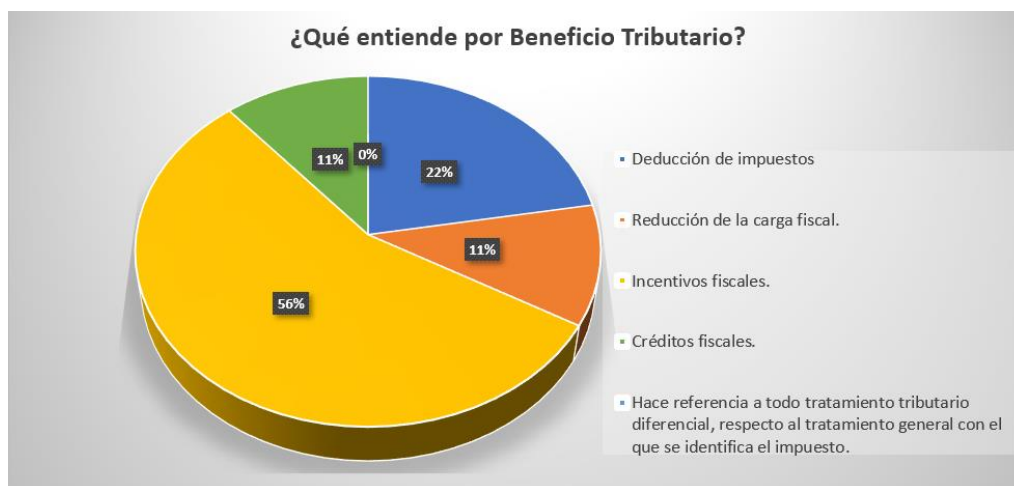
## Pregunta No. 2: ¿Porque es importante promover la inclusión laboral?



**Gráfica 4.** Encuesta, pregunta No.2. Por qué es importante promover la inclusión laboral

**Análisis e interpretación:** Se puede evidenciar que, con relación a la pregunta anterior definida por los expertos en el tema, se observa que el 89% de los encuestados consideran que es importante promover la inclusión laboral porque contribuye a la igualdad de oportunidades para todas las personas, lo que significa que la inclusión laboral puede mejorar el compromiso y la lealtad de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y la retención del talento. Los entornos laborales inclusivos suelen ser percibidos como más justos y respetuosos, lo que puede contribuir a un mayor sentido de pertenencia y motivación entre los trabajadores. Y tan solo el 11% coincidieron que es importante promover la inclusión laboral, por que favorece la diversidad y la innovación en el entorno laboral, contribuye a la igualdad de oportunidades para todas las personas, ayuda a romper barreras y prejuicios sociales, mejora el clima laboral y la productividad de la empresa.

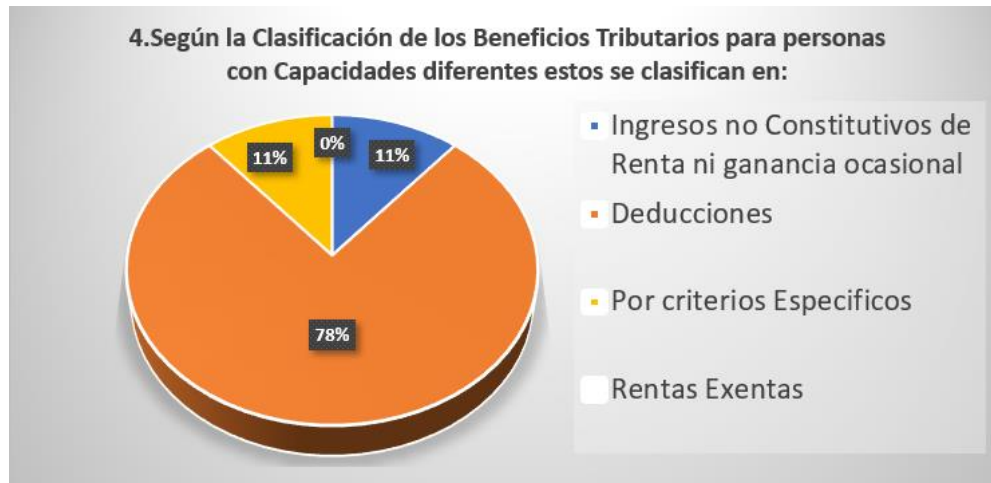
### Pregunta No. 3: ¿Qué entiende por beneficio tributario?



*Gráfica5. Encuesta, pregunta No.3. ¿Qué entiende por beneficio tributario?*

**Análisis e interpretación:** De las 9 personas encuestadas, el 56% de ellas consideran que los beneficios tributarios son incentivos fiscales, es decir, estas personas asocian los beneficios fiscales como medidas que el gobierno implementa para estimular ciertos comportamientos económicos o actividades específicas, ofreciendo ventajas fiscales como motivación. Por otro lado, el 22% de las personas encuestadas, manifiestan que los beneficios tributarios son deducciones de impuestos, mientras que un 11% consideran que son reducciones de la carga fiscal y créditos fiscales; estas personas, asocian los beneficios fiscales directamente con la posibilidad de obtener créditos que reduzcan su carga impositiva.

**Pregunta No. 4: Según la clasificación de los Beneficios Tributarios para personas con Capacidades diferentes estos se clasifican en:**



*Gráfica 6. Encuesta, pregunta No.4. Clasificación de los beneficios tributarios.*

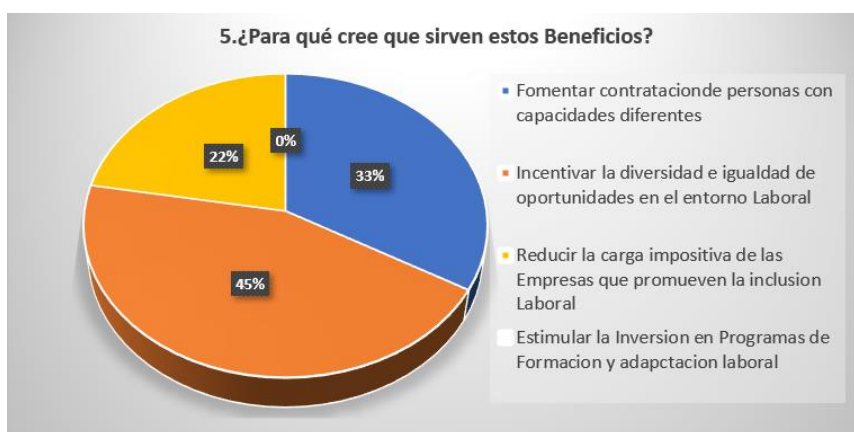
**Análisis e interpretación:** se puede apreciar que existen varios criterios divididos de los encuestados, al referirse sobre la clasificación de los beneficios tributarios para personas con capacidades diferentes, por lo que se observa que el 78% de ellos, señalan que los beneficios tributarios se clasifican en deducciones, esto significa que los encuestados tienen conocimientos básicos sobre el tema tributario y cómo pueden aplicarse estos beneficios en su contexto. Este dato podría ser útil para diseñar, programas educativos sobre impuestos, o ajustar la comunicación de información tributaria para enfocarse más en las deducciones, ya que es una categoría bien reconocida, por otro lado, el 11% de los encuestados, consideran que los beneficios tributarios se clasifican en Ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional y el otro 11% estiman que se clasifican por criterios específicos.

Según el Estatuto tributario colombiano establece que:

“Los ingresos percibidos por personas con discapacidad en calidad de indemnización por seguros de vida o por accidente de trabajo, así como los aportes al sistema de salud, se consideran

ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional. Además, los contribuyentes con discapacidad tienen derecho a deducciones por concepto de gastos médicos y terapias, así como a un porcentaje de renta exenta sobre los ingresos laborales o pensionales, que no podrá exceder el 50% del total de sus ingresos gravables. (Congreso de la República, 2020).

**Pregunta No. 5: ¿Para qué cree que sirven estos beneficios?**

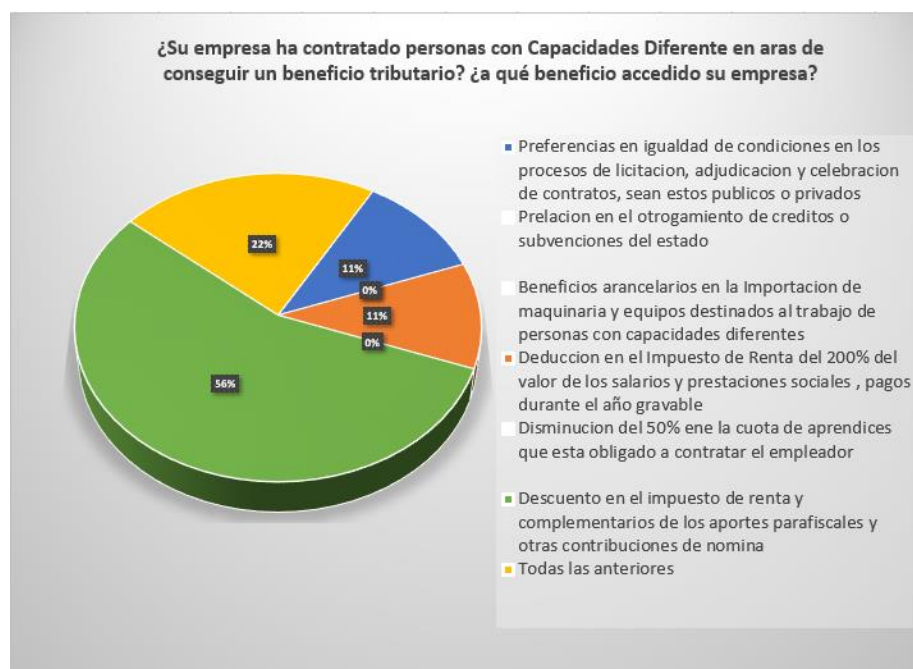


*Gráfica 7. Encuesta, pregunta No.5. ¿Para qué sirven los beneficios?*

**Análisis e interpretación:** En el cuestionamiento de la siguiente pregunta es clave, ya que, al efectuar dichas encuestas, se encontró que el 45% de los expertos en el tema opinan que los beneficios tributarios sirven para Incentivar la diversidad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral, lo que es un resultado alentador, porque la misma demuestra que los beneficios tributarios podrían ser una herramienta efectiva para fomentar políticas de diversidad e inclusión en las empresas. Si se diseñan adecuadamente, pueden motivar a las empresas a contratar y promover a personas de diversos orígenes y a garantizar la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Por otro lado, el 33% de los encuestados consideran que los beneficios tributarios fomentan la contratación de personas con capacidades diferentes y un 22% optaron por la respuesta

de que los beneficios reducen la carga impositiva de las empresas que promueven la inclusión laboral.

**Pregunta No. 6: ¿Su empresa ha contratado personas con capacidades diferente en aras de conseguir un beneficio tributario? ¿a qué beneficio accedido su empresa?**



**Gráfica 8.** Encuesta, pregunta No.6. Beneficios por la contratación de personas con capacidades diferentes

**Análisis e interpretación:** De las 9 personas encuestadas, el 56% reporta haber recibido beneficios como descuentos en el impuesto de renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Lo cual es muy alentador porque la mayoría de las personas encuestadas han experimentado algún tipo de beneficio fiscal relacionado con sus impuestos sobre la renta y las contribuciones laborales, lo que puede indicar una percepción positiva de las políticas fiscales aplicables. Por otro lado, el 22% de las personas encuestas han recibido beneficios como:



preferencias en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, prelación en el otorgamiento de créditos, beneficios Arancelarios, deducción en el Impuesto de Renta del 200%, disminución del 50% en la cuota de aprendices, descuento en el impuesto de renta, y finalmente con relación a las demás personas encuestadas como el 11% de ellas indican que han recibido en beneficio de preferencias en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados y en último lugar, en comparación con los otros encuestados, el otro 11% de ellos señalan que han recibido el beneficio de deducción en el Impuesto de Renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año gravable.

**Pregunta No. 7. ¿A que sociedades cree usted que aplican los beneficios tributarios de contratar personas con capacidades diferentes?**

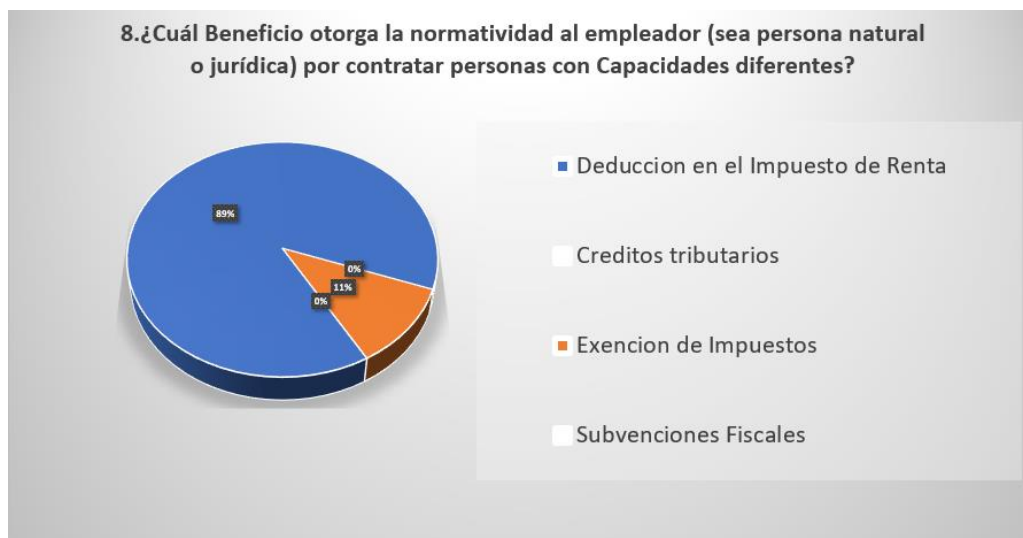


*Gráfica 9. Encuesta, pregunta No.7. Sociedades que aplican los beneficios tributarios*

**Análisis e interpretación:** Se puede observar que no hay discrepancia en los criterios entre los encuestados, ya que todos están de acuerdo al hablar sobre a qué sociedades pueden aplicar a los beneficios tributarios por la contratación personas con capacidades diferentes, ya que el 100 % coinciden en que las Sociedades Anónimas, Sociedades de Responsabilidad Limitada, Sociedades por Acciones Simplificadas, Cooperativas, Fundaciones y asociaciones sin fines de lucro que tengan actividad económica, Microempresas y pequeñas empresas, Grandes empresas que cumplan con los requisitos establecidos por la legislación tributaria y de inclusión laboral, pueden aplicar a los beneficios tributarios por la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes.

La respuesta es alentadora porque muestra que las personas encuestadas tienen un conocimiento profundo sobre cómo las empresas pueden acceder a estas políticas inclusivas, las cuales tienen un efecto positivo en la inclusión laboral de personas con diversas capacidades. Esto subraya la importancia de adoptar un enfoque legislativo y empresarial que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

**Pregunta No. 8. ¿Cuál beneficio otorga la normatividad al empleador (sea persona natural o jurídica) por contratar personas con capacidades diferentes?**



*Gráfica 10. Encuesta, pregunta No.8. Benéficos que otorga la normatividad*

**Análisis e interpretación:** De acuerdo a la encuesta realizada entre 9 personas, el 89% opinó que la principal ventaja que la normativa ofrece al empleador al contratar personas con capacidades diferentes es la deducción en el impuesto de renta. Lo significa que las empresas podrían estar tomando en cuenta no solo la responsabilidad social, sino también las implicaciones financieras y fiscales al contratar personas con capacidades diferentes. Este resultado podría influir en cómo se percibe la inclusión laboral en la sociedad y en el ámbito empresarial. Si las políticas fiscales son efectivas para promover la inclusión, podría fomentar una cultura empresarial más inclusiva y consciente de las ventajas tanto sociales como económicas de la diversidad en el lugar de trabajo. Por otra parte, el 11% de las personas encuestadas consideraron que la principal ventaja al empleador por la contratación de personas con capacidades diferentes es la exención de impuestos.

**Pregunta No. 9. Sabía usted que de acuerdo al artículo 24 de la ley 361 de 1997, para acceder a los beneficios legales y tributarios la empresa debe tener por lo mínimo un 10% de**

**sus empleados con capacidades diferentes.**

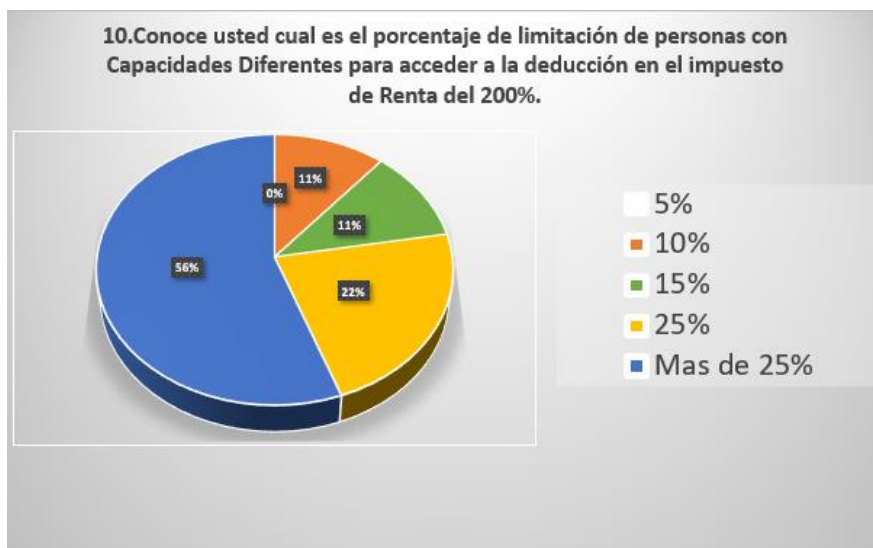


*Gráfica 11. Encuesta, pregunta No.9. Beneficios legales y tributarios para las empresas*

**Análisis e interpretación:** Según la encuesta realizada entre las nueve personas, un 67% está familiarizado con el artículo 24 de la ley 361 de 1997 la cual estipula que las empresas deben tener un mínimo del 10% de sus empleados con capacidades diferentes para acceder a beneficios legales y tributarios, la respuesta indica un nivel de conciencia y cumplimiento potencial de la normativa destinada a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad diferentes, las personas encuestadas muestra una conciencia sobre los derechos y las políticas relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto podría ser visto como un indicador de compromiso social y de conocimiento sobre temas legales relevantes. En contraposición, un significativo 33% de los participantes de la encuesta expresó desconocer el contenido del artículo 24 de la ley 361 de 1997. Este hallazgo sugiere que existe una proporción considerable de individuos que no están al tanto de las disposiciones legales que promueven la inclusión laboral

de personas con discapacidad en Colombia.

**Pregunta No. 10. Conoce usted cual es el porcentaje de limitación de personas con capacidades diferentes para acceder a la deducción en el impuesto de renta del 200%**

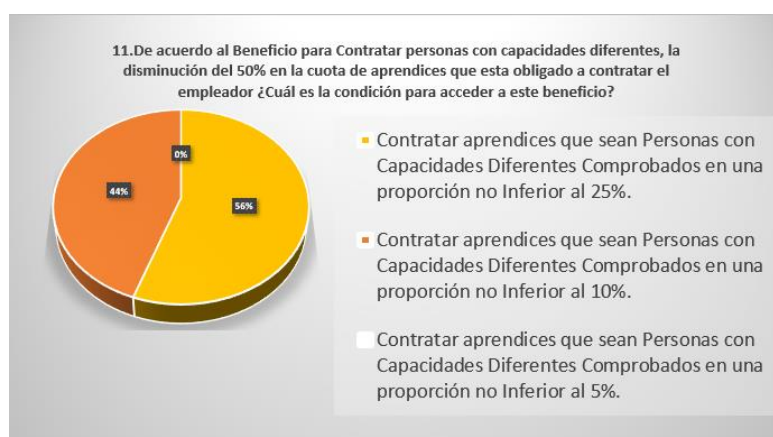


*Gráfica 12. Encuesta, pregunta No.10. Porcentaje de limitación de personas con capacidades diferentes*

**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta realizada entre nueve personas, más de la mitad (56%) está informada sobre el requisito que establece que las personas con capacidades diferentes deben tener una limitación del 25% o más para poder acceder a una deducción del impuesto de renta del 200%. Este hallazgo subraya la importancia del conocimiento preciso de las normativas tributarias relacionadas con la discapacidad, esto podría interpretarse como un indicador de responsabilidad personal y familiar en términos de planificación financiera y aprovechamiento de beneficios tributarios disponibles. Por otro lado, el 22% de las personas encuestadas respondieron que el porcentaje para acceder a la deducción del impuesto de renta es

del 25%, y finalmente el otro 11 % opinaron que el porcentaje era de 5% y 15%, lo que señala que el porcentaje restante de las personas encuestadas no está al tanto de estos requisitos tributarios específicos.

**Pregunta No. 11. De acuerdo al beneficio para contratar personas con capacidades diferentes, la disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador ¿cuál es la condición para acceder a este beneficio?**



*Gráfica 13. Encuesta, pregunta No.11. Condiciones para acceder a los beneficios tributarios*

**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta realizada entre nueve personas, más de la mitad (56%) tiene conocimiento de los requisitos para acceder al beneficio, que incluye la contratación de aprendices que sean personas con capacidades diferentes, comprobando que representen al menos el 25% del total. Lo cual puede interpretarse como indicativo de una sensibilización y entendimiento dentro del grupo encuestado sobre la importancia de la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral. Además, se puede analizar que los encuestados están al tanto de las obligaciones o ventajas que conlleva cumplir con estas condiciones para

acceder al beneficio mencionado, lo cual puede reflejar una actitud receptiva hacia políticas inclusivas y de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Por otro lado, se observa que un significativo 44% de las personas encuestadas están conscientes de que el requisito para acceder al beneficio implica la contratación de aprendices que sean personas con capacidades diferentes, con la condición de que constituyan al menos el 10% del total.

De acuerdo con la ley 361 de 1997:

"Las personas en condición de discapacidad que se vinculen bajo la modalidad de contrato de aprendizaje tendrán derecho a una prórroga de seis (6) meses adicionales en su contrato, con el fin de facilitar la formación y adaptación a las actividades laborales. Además, estas las personas recibirán el 100% del salario mínimo legal vigente durante la fase productiva, sin perjuicio de los demás beneficios establecidos en la normatividad vigente." (Ley 367, 1977).

**Pregunta No. 12. ¿Sabía usted que los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados y contraten personas con capacidades diferentes pueden tomar el 100% de los aportes parafiscales y aportes en salud y pensión como descuento tributario en el impuesto sobre la renta y complementarios?**



**Gráfica 14.** Encuesta, pregunta No.12. Contratación de personas con capacidades diferentes

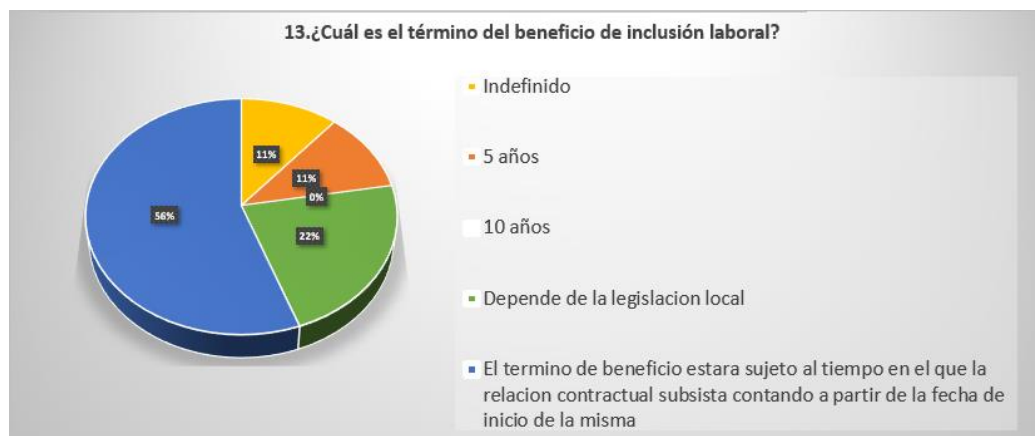
**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta entre nueve personas, se destaca que una amplia mayoría (89%) de los encuestados tiene conocimiento acerca del descuento tributario aplicable en los parafiscales cuando se contratan personas con capacidades diferentes. Este hallazgo sugiere un alto nivel de familiaridad y comprensión dentro del grupo encuestado sobre los beneficios fiscales asociados a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes. Además, indica una percepción positiva hacia estas políticas que promueven la integración y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Por otro lado, es notable que el 11% de las personas encuestadas no están al tanto de este beneficio relacionado con el descuento fiscal en los parafiscales por la contratación de personas con capacidades diferentes. Este dato sugiere que existe un segmento minoritario dentro del grupo encuestado que aún no ha sido informado o no tiene conocimiento completo sobre las políticas y ventajas asociadas a la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes. Esta falta de información podría indicar la necesidad de mejorar las estrategias de difusión o educación sobre estos beneficios fiscales para asegurar una mayor conciencia y participación inclusiva en el ámbito



laboral

**Pregunta No. 13. ¿Cuál es el término del beneficio de inclusión laboral?**

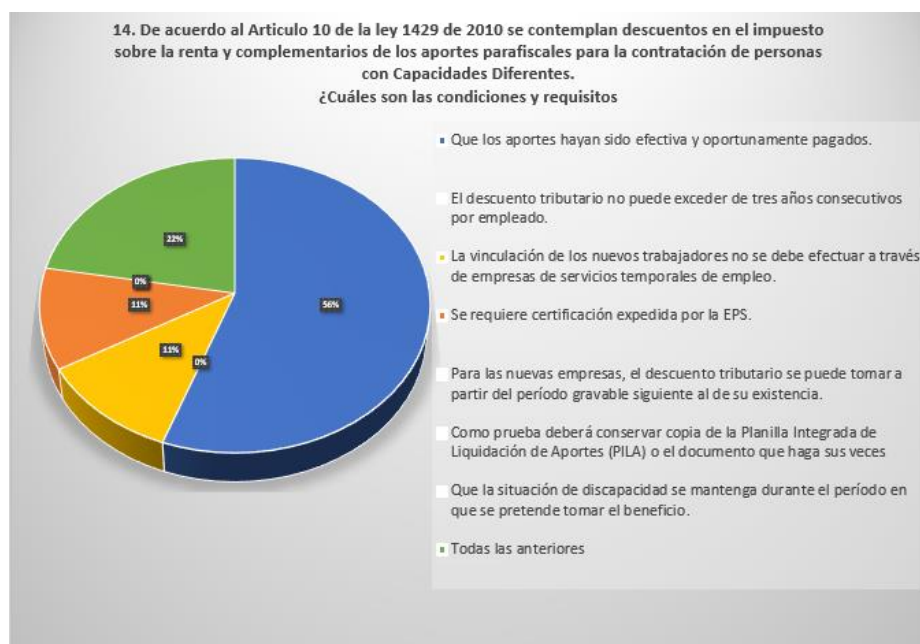


*Gráfica 15. Encuesta, pregunta No.13. Término de los beneficios relacionados con la inclusión laboral*

**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta entre nueve personas, se observa que una mayoría significativa (56%) de los encuestados concuerda en que la duración del beneficio estará determinada por el período durante el cual la relación contractual se mantenga, comenzando desde la fecha de inicio de dicha relación. Esto refleja que los encuestados comprenden bien las condiciones temporales asociadas al beneficio en cuestión y están conscientes de cómo la continuidad de la relación contractual afecta su elegibilidad para dicho beneficio. Además, podría indicar que están al tanto de las implicaciones prácticas y administrativas que conlleva este criterio temporal para aprovechar adecuadamente el beneficio fiscal o contractual mencionado. En contraste, el 22% de los encuestados indicó que la duración del beneficio depende de la legislación local, mientras que un 11% expresó que este es indefinido y el otro 11% opinaron que se extiende por un período de cinco años. Estas respuestas diversifican la percepción general

sobre la duración del beneficio, mostrando una variedad de interpretaciones sobre cómo las condiciones legales y contractuales pueden influir en los beneficios disponibles para quienes emplean a personas con capacidades diferentes.

**Pregunta No. 14. De acuerdo al artículo 10 de la ley 1429 de 2010 se contemplan descuentos en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales para la contratación de personas con capacidades diferentes. ¿cuáles son las condiciones y requisitos que se debe cumplir para acceder a este beneficio?**



*Gráfica 16. Encuesta, pregunta No.14. Condiciones y requerimientos para acceder a los beneficios tributarios*

**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta entre nueve personas, la mayoría significativa (72 %) de los encuestados está de acuerdo en que, para acceder a este beneficio, es crucial cumplir con la condición de haber pagado los aportes de manera efectiva

y puntual. Esto significa que los encuestados valoran la puntualidad y la responsabilidad en el cumplimiento de obligaciones financieras como un factor determinante para beneficiarse de las políticas o programas mencionados. Además, indica una comprensión generalizada entre los encuestados sobre las condiciones específicas que deben cumplirse para aprovechar dichos beneficios, lo cual puede reflejar un nivel de conciencia y conocimiento maduro en temas relacionados con beneficios laborales y fiscales. Por otro lado, un segmento considerable del grupo encuestado, representando el 14%, expresó que una condición clave para acceder al beneficio era la vinculación de nuevos trabajadores a través de empresas de servicios temporales de empleo. Además, otro 14% de los encuestados mencionó que el requisito necesario era contar con una certificación expedida por la EPS.

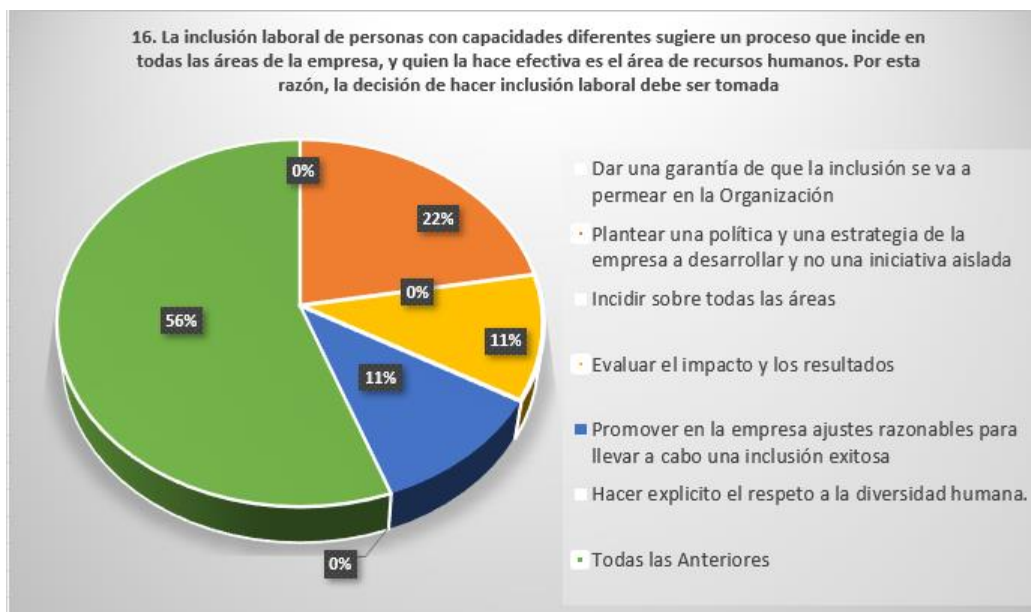
**Pregunta No. 15. ¿Sabía usted que para acceder a los beneficios tributarios hay que tener en cuenta una serie de requisitos que deberán ser enviados a la entidad territorial del ministerio de trabajo?**



*Gráfica 17. Encuesta, pregunta No.15. Reclutamiento de personas con capacidades diferentes*

**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta entre nueve personas, la mayoría significativa (67%) de los encuestados está familiarizada con una serie de requisitos que deben ser presentados ante la entidad territorial del Ministerio de Trabajo para poder acceder al beneficio tributario. Esto significa que los encuestados tienen una comprensión clara de los procedimientos y requisitos administrativos necesarios para acceder al beneficio. Además, indica que están conscientes de la importancia de cumplir con estas condiciones para aprovechar plenamente las ventajas fiscales disponibles, lo cual refleja una actitud positiva hacia la planificación y cumplimiento de normativas laborales y fiscales. Por otro lado, el 33% de las personas encuestadas no tienen una comprensión clara de los requisitos relacionados con el beneficio.

**Pregunta No. 16. La inclusión laboral de personas con capacidades diferentes sugiere un proceso que incide en todas las áreas de la empresa, y quien la hace efectiva es el área de recursos humanos. por esta razón, la decisión de hacer inclusión laboral debe ser tomada por la cabeza de la organización. de acuerdo a lo anterior ¿cuáles serían los pasos que se deberían desarrollar para promover la inclusión laboral?**

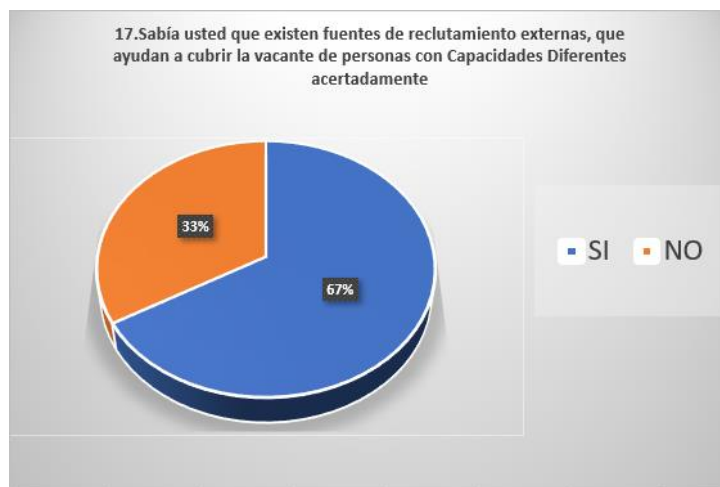


**Gráfica 18.** Encuesta, pregunta No.16. Inclusión laboral en la empresa

**Análisis e interpretación:** Los encuestados muestran una percepción positiva y bien informada sobre esta respuesta. La mayoría significativa (56%) está de acuerdo en que los pasos clave para promover la inclusión laboral deben incluir garantizar que la inclusión sea integral en la organización, establecer políticas y estrategias coherentes en lugar de acciones aisladas, abordar todos los aspectos relevantes, evaluar el impacto y los resultados, facilitar ajustes razonables para una inclusión efectiva, y expresar claramente el respeto por la diversidad humana. Esta respuesta nos da a entender que los encuestados valoran la importancia de un enfoque sistemático y comprehensivo hacia la inclusión laboral. Además, indica una comprensión madura sobre las medidas necesarias para crear un ambiente laboral verdaderamente inclusivo y respetuoso de la diversidad. Por otro lado, el 22% de las personas encuestadas opinaron que para promover la Inclusión Laboral se deben establecer políticas y estrategias empresariales que no sean iniciativas aisladas. Finalmente, el 11% mencionó que es crucial evaluar el impacto y los resultados, mientras que otro 11% destacó la importancia de promover ajustes razonables en la empresa para lograr una

inclusión exitosa.

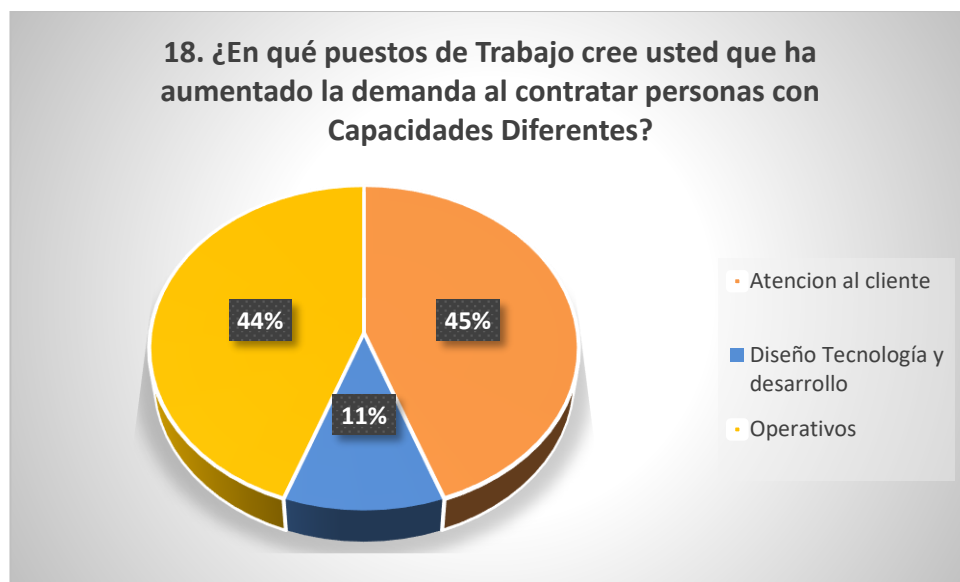
**Pregunta No. 17. Sabía usted que existen fuentes de reclutamiento externas, que ayudan a cubrir la vacante de personas con capacidades diferentes acertadamente**



*Gráfica 19. Encuesta, pregunta No.17. Fuentes de reclutamiento externas*

**Análisis e interpretación:** Los encuestados tienen una percepción positiva y bien informada sobre este tema. La mayoría significativa (67%) está consciente de que existen fuentes externas de reclutamiento que facilitan cubrir vacantes con personas que tienen capacidades diferentes. Esto refleja que los encuestados están familiarizados con las prácticas y herramientas disponibles para promover la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Además, la percepción favorable indica que los encuestados valoran la integración de políticas y prácticas inclusivas en el proceso de reclutamiento. Reconocen la importancia de acceder a diversas fuentes de reclutamiento para asegurar que las oportunidades laborales sean equitativas y accesibles para todas las personas, incluyendo aquellas con capacidades diferentes. Por el otro lado el 33% de las personas encuestadas, no tenían información clara sobre las fuentes de reclutamiento externas.

**Pregunta No. 18. ¿En qué puestos de trabajo cree usted que ha aumentado la demanda al contratar personas con capacidades diferentes?**

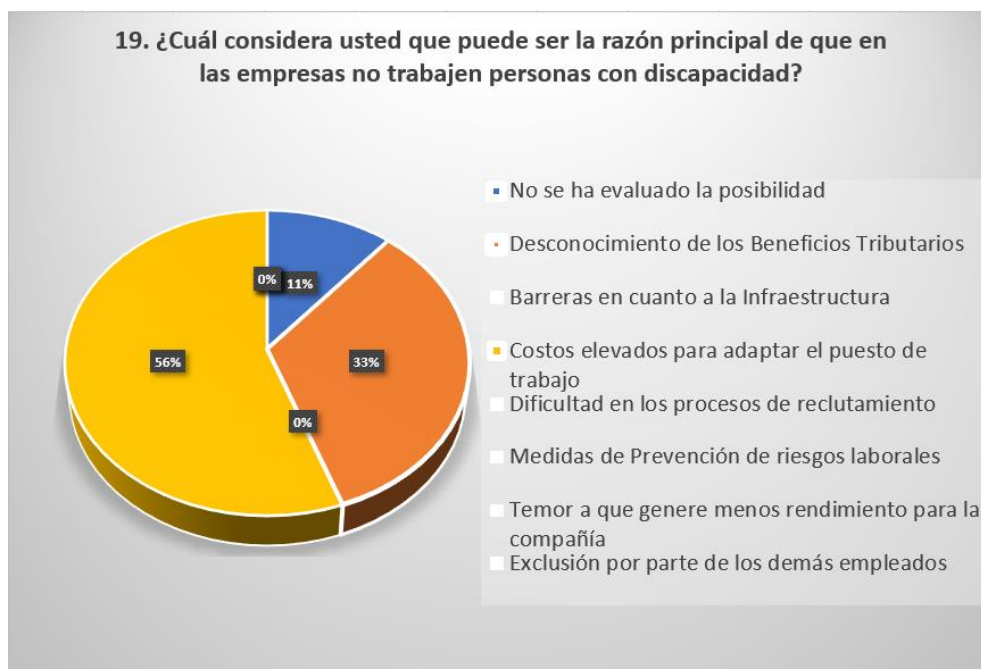


*Gráfica 20. Encuesta, pregunta No.18. Puestos de trabajo con mayor demanda*

**Análisis e interpretación:** Los encuestados tienen una perspectiva favorable y fundamentada sobre este tema. Según el 44% de ellos, el puesto de trabajo más solicitado para personas con capacidades diferentes es el de atención al cliente. Esta percepción demuestra que los encuestados reconocen la relevancia y la accesibilidad de este tipo de roles para personas con diversas capacidades. Además, indica una comprensión de cómo estos roles pueden ofrecer oportunidades significativas de empleo y contribución en el mercado laboral, destacando la importancia de adaptar las funciones laborales para fomentar la inclusión y el desarrollo profesional de todos los trabajadores. Por otro lado, se observa que otro grupo significativo de encuestados, también un 44%, identificó que los puestos de trabajo más demandados para personas con capacidades diferentes son los operativos y, además, un 11% de los encuestados señaló que

los trabajos más solicitados son aquellos relacionados con el diseño, tecnología y desarrollo.

**Pregunta No. 19. ¿Cuál considera usted que puede ser la razón principal de que en las empresas no trabajen personas con discapacidad?**



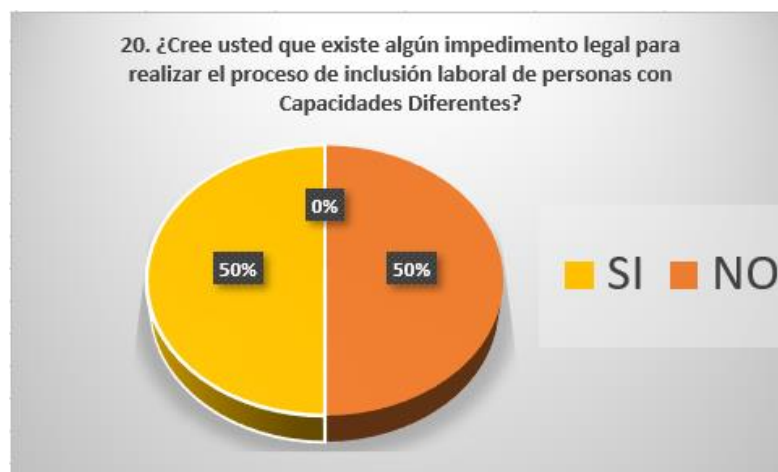
*Gráfica 21. Encuesta, pregunta No.19. Razón por la cual las empresas no contratan a personas con capacidades diferentes*

**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta entre nueve personas, la mayoría considerable (56%) de los encuestados está de acuerdo en que la razón por la cual las empresas no emplean a personas con capacidades diferentes es debido a los costos elevados asociados con la adaptación de los puestos de trabajo. Esta percepción sugiere que los encuestados están conscientes de los desafíos económicos que enfrentan las empresas al intentar implementar ajustes necesarios para garantizar la inclusión laboral. Además, la respuesta refleja una



comprensión empática hacia las dificultades que enfrentan las empresas en términos de costos y recursos necesarios para adaptar los entornos laborales de manera accesible. Esta conciencia podría indicar un apoyo potencial hacia políticas y prácticas que faciliten la inclusión laboral mediante la reducción de barreras financieras y la promoción de incentivos económicos para empresas que adopten medidas inclusivas. Por otro lado, un 33% de las personas encuestadas indicaron que desconocen los beneficios tributarios, mientras que un 11% mencionó que no emplean a personas con capacidades diferentes porque no han evaluado esta posibilidad.

**Pregunta No. 20. ¿Cree usted que existe algún impedimento legal para realizar el proceso de inclusión laboral de personas con capacidades diferentes?**



**Gráfica 22.** Encuesta, pregunta No.20. Impedimento legal al realizar el proceso de inclusión laboral

**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta entre nueve personas, todos los encuestados (100%) están unánimemente de acuerdo en que no existen barreras legales que impidan la inclusión laboral de personas con Capacidades Diferentes. Esta respuesta refleja una percepción generalizada y consistente entre los participantes, indicando que perciben un marco

legal favorable y accesible para implementar prácticas inclusivas en el entorno laboral. La unanimidad en la respuesta indica una confianza compartida en que las empresas y empleadores pueden proceder sin obstáculos legales significativos al contratar y adaptar entornos laborales para personas con Capacidades Diferentes, fomentando así prácticas laborales más justas y accesibles.

**Pregunta No. 21. Se puede contratar a una persona con capacidad diferente que tiene pensión por invalidez o pensión de sobreviviente**



*Gráfica 23. Encuesta, pregunta No.21. Pensión por invalidez o pensión*

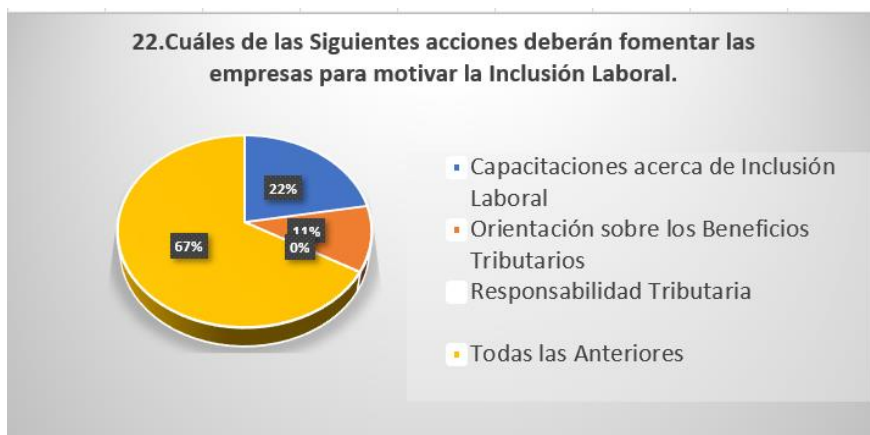
**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta entre nueve personas, una mayoría considerable (67%) de los encuestados está de acuerdo en que las empresas pueden contratar a personas con Capacidades Diferentes que reciben una pensión por invalidez o pensión de sobreviviente. Esta percepción nos indica que los encuestados tienen una comprensión informada y favorable sobre la viabilidad de emplear a individuos con estas condiciones, mostrando un reconocimiento de que recibir una pensión no debería ser un obstáculo para acceder a oportunidades laborales inclusivas. Y el 33% de las personas encuestadas respondieron que no

tenían conocimiento alguno sobre este tema.

Según lo establecido en la ley 100 de 1993:

"Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a la pensión de invalidez siempre que se haya determinado una pérdida del 50% o más de su capacidad laboral. Para ser beneficiarios, deben cumplir con los siguientes requisitos: en el Régimen de Prima Media, acreditar un mínimo de 50 semanas cotizadas dentro de los tres años anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez en el Régimen de Ahorro Individual, la pensión se financia con el saldo de la cuenta individual más el seguro previsional que cubre el déficit para alcanzar el monto de la pensión." (Ley 100, 1993).

**Pregunta No. 22. Cuáles de las siguientes acciones deberán fomentar las empresas para motivar la inclusión laboral**



*Gráfica 24. Encuesta, pregunta No.22. Motivación por la inclusión laboral*

**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta entre nueve personas, una mayoría considerable (67%) de los encuestados coincide en que es crucial fomentar la responsabilidad tributaria como una medida fundamental para promover la inclusión laboral en las empresas. Esta respuesta refleja que los encuestados valoran la importancia de que las empresas

asuman un papel activo en la creación de entornos laborales inclusivos y equitativos. Esto implica que los encuestados creen que las empresas deben no solo cumplir con sus obligaciones fiscales, sino también utilizar políticas y acciones relacionadas con los impuestos para facilitar la contratación y la integración de personas con Capacidades Diferentes en el lugar de trabajo. Por otro lado, el 22% de las personas encuestadas opinaron que la capacitación sobre Inclusión Laboral es una medida clave para fomentar la inclusión laboral. Finalmente, un 11% mencionó que la orientación sobre los beneficios tributarios también es importante para promover esta inclusión

**Pregunta No. 23. ¿Cree usted que necesita asesoría tributaria en inclusión laboral para su empresa?**

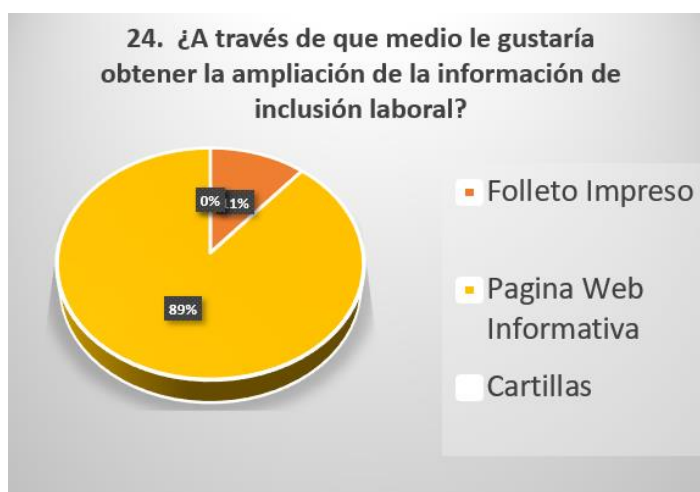


*Gráfica 25. Encuesta, pregunta No.23. Asesoría tributaria en inclusión laboratorio*

**Análisis e interpretación:** Según los resultados de la encuesta entre nueve personas, todos los encuestados (100%) están completamente de acuerdo en que es crucial contar con asesoría tributaria específica en temas de inclusión laboral para sus empresas. Esta opinión refleja una conciencia generalizada entre los encuestados sobre la importancia de entender y aplicar correctamente las implicaciones fiscales relacionadas con la contratación y la gestión de personas

con diversidad funcional. La unanimidad en esta respuesta nos da a entender que los encuestados reconocen la necesidad de recibir orientación profesional para navegar eficazmente en el marco tributario mientras promueven prácticas laborales inclusivas. Esto incluye aspectos como los incentivos fiscales disponibles para empleadores que contratan a personas con Capacidades Diferentes, así como las normativas y deducciones fiscales pertinentes que podrían aplicarse en este contexto.

**Pregunta No. 24. ¿A través de que medio le gustaría obtener la ampliación de la información de inclusión laboral?**



*Gráfica 26. Encuesta, pregunta No.24. Medio por el cual se lleva a cabo la ampliación de la información de inclusión laboral*

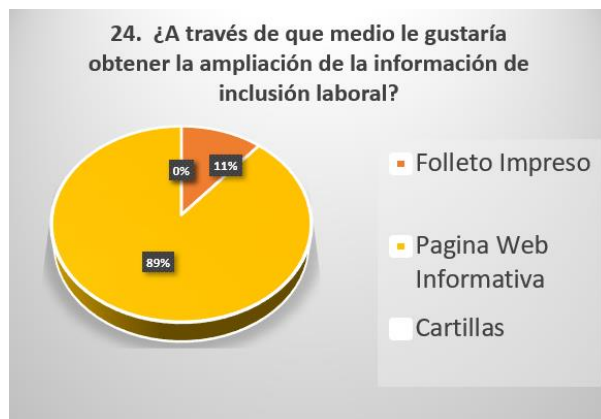
**Análisis e interpretación:** Según la encuesta realizada a expertos conocedores del tema, el 89% de los encuestados escogieron como la mejor forma de ampliar la información a través de una Página web informativa. El propósito de esta página o es proporcionar información acerca de los beneficios tributarios que existen al contratar personas con capacidades diferentes en las

empresas, promoviendo así la inclusión laboral.

Por otro lado, el 11% restante de los encuestados indicó que la mejor forma de llegar a las empresas es con un folleto impreso. Sin embargo, estos folletos tienen ciertas limitaciones, ya que no cuentan con el espacio suficiente para ampliar toda la información tributaria sobre la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes.

#### **4.3 Desarrollar una herramienta educativa efectiva para difundir la normativa tributaria y promover la empleabilidad de personas con capacidades diferentes.**

Para dar cumplimiento a tercer objetivo específico que consiste en el desarrollo de una herramienta educativa que permita difundir lo propuesto y teniendo en cuenta los resultados de la pregunta número 24 relacionada con el medio por medio por cual le gustaría obtener información, fue la página web informativa, como indica el siguiente gráfico:



**Gráfica 27.** Medio escogido por la audiencia, la página web

Como puede observarse el gráfico el 89% de las personas encuestadas respondieron como herramienta educativa de su preferencia la página web. Esta herramienta tiene como objetivo sensibilizar, dar a conocer los aspectos fundamentales

principales generando pautas y estrategias para promover la inclusión laboral. por lo tanto, a continuación, se presenta el link con el cual se da ingreso a la página web propuesta.

Link para verificar la página: <https://asesoriatributariainclusiva.com/>

#### ***4.3.1 La página web contiene los siguientes elementos:***

##### **4.3.1.1 Primera Página**

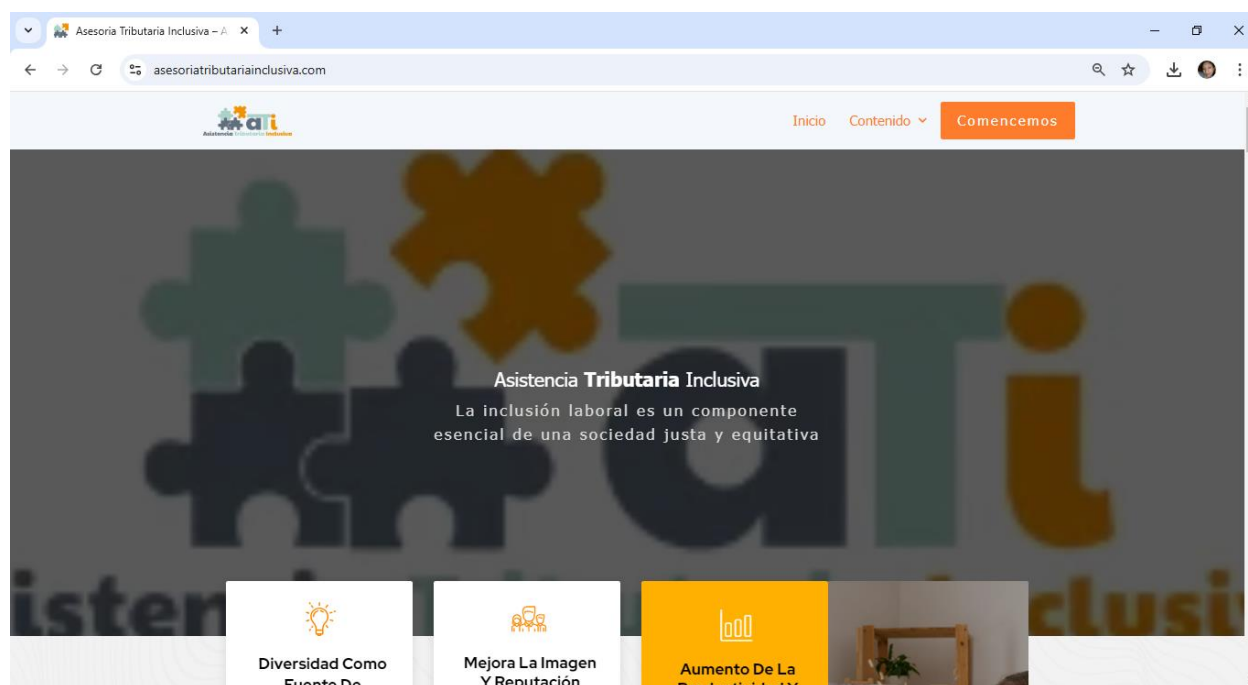
Dentro de esta página encontramos

###### ***4.3.1.1.1 Inicio***

Como se puede observar, aquí presentamos un enfoque integral sobre el empleo inclusivo, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas, independientemente de sus características personales o capacidades. Subrayamos la importancia de que las empresas promuevan entornos de trabajo diversos, equitativos y accesibles, eliminando las barreras que afectan a grupos vulnerables, como las personas con discapacidad. A través de estrategias prácticas, brindamos herramientas para sensibilizar a las organizaciones, fortalecer su cultura inclusiva y fomentar alianzas que refuercen la inclusión laboral.

Además, ofrecemos asesoría tributaria inclusiva, ayudando a las empresas a optimizar su carga fiscal y aprovechar los incentivos fiscales disponibles para la inclusión de personas con discapacidad. Nuestro compromiso es guiar a las empresas en la implementación de políticas inclusivas, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y promoviendo una cultura organizacional que valore la diversidad. De este modo, impulsamos la innovación, la eficiencia y el crecimiento sostenible, garantizando que todas las personas, sin distinción, tengan las mismas

oportunidades para desarrollarse en el ámbito laboral.



**Figura 1** Inicio página web

*Fuente: esta investigación*

### 4.3.1.2 Segunda Página

#### 4.3.1.2.1 Contenido.

Aquí Se Encuentran Los Sigüentes Elementos:

- Introducción
- Porqué hacer Inclusión
- Normativa
- Beneficios Tributarios
- Paso a Paso
- Como acceder

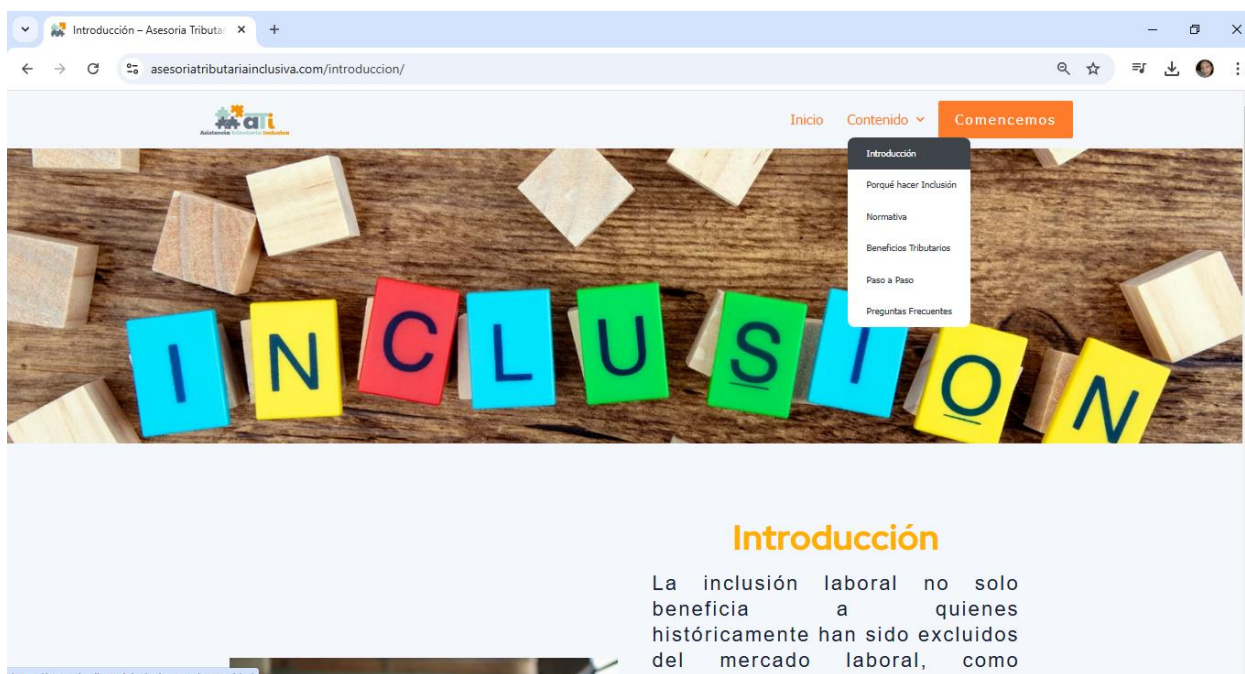
Dentro de este contenido se presenta la importancia de la inclusión laboral no solo



para personas con capacidades diferentes, sino también para las empresas, destacando cómo estas pueden volverse más innovadoras y productivas al crear un entorno que valore la diversidad.

Además, se detallan razones claves para implementar políticas inclusivas, se menciona cómo las empresas pueden acceder a incentivos fiscales por promover la inclusión.

En resumen, la página enfatiza que la inclusión laboral es una responsabilidad ética y social que conlleva beneficios concretos para el éxito empresarial.



**Figura 2** Contenido página web educativa

*Fuente: esta investigación*

#### **4.3.2 Acta De Socialización De La Herramienta**

El día 12 de octubre del 2024, se reunieron las estudiantes Ana Milady Florez, Anjy Daniela Villota Rivera y Silvia Andrea Melo con el fin de llevar a cabo la divulgación y socialización de la propuesta de educación tributaria para la empleabilidad de personas con

capacidades diferentes, en lo que corresponde a la página web y resaltando la importancia de la inclusión laboral, al gerente de la Empresa Agro Andina de Nariño, Luis Fernando Escobar.

Se anexan fotos y videos relacionados con la divulgación de nuestra información en la empresa Agro Andina de Nariño.



**Figura 3** socialización de la propuesta educativa

*Fuente: esta investigación*



**Figura 4** socialización de la propuesta educativa

*Fuente: esta investigación*



**Figura 5** socialización de la propuesta educativa

*Fuente: esta investigación*





**Figura 6** socialización de la propuesta educativa

*Fuente: esta investigación*

Teniendo en cuenta la información y el conocimiento que se brindó durante esta reunión el señor gerente de Agro Andina de Nariño, tomo la decisión de iniciar la contratación de una persona con capacidad diferente, contrato al señor Jhon Freddy Gelpud Inampuez.



**Figura 7** socialización de la propuesta educativa

*Fuente: esta investigación*

## Conclusiones

El análisis de la normativa tributaria sobre la contratación de personas con capacidades diferentes en Pasto resalta la importancia de los incentivos fiscales como herramientas clave para promover su inclusión laboral. Leyes como la Ley 361 de 1997 y la Ley 1429 de 2010 ofrecen beneficios como deducciones fiscales, descuentos en aportes parafiscales y preferencias en licitaciones. La Ley 361 otorga un 200% de deducción sobre los salarios pagados a trabajadores con discapacidad y prioriza a las empresas con un mínimo del 10% de su personal en condiciones de discapacidad en procesos de contratación pública. La Ley 1429, por su parte, establece descuentos en el Impuesto sobre la Renta y en los aportes parafiscales para empleadores que contraten personas con discapacidad debidamente certificadas. Estos incentivos no solo facilitan el acceso al empleo para las personas con capacidades diferentes, sino que también benefician a las empresas, promoviendo la equidad, la diversidad y la sostenibilidad organizacional. En resumen, la correcta aplicación de estos beneficios es clave para lograr una inclusión efectiva y duradera en el mercado laboral y en la sociedad.

La implementación de estrategias para promover la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en Pasto es esencial para superar las barreras existentes y aprovechar los beneficios tributarios disponibles. Entre las estrategias clave se incluyen la divulgación interna de los incentivos fiscales, la formación de alianzas con organizaciones empresariales, la participación en redes de inclusión laboral, y la creación de materiales informativos accesibles. Además, la capacitación a directivos y empleados es fundamental para sensibilizar a todos los actores involucrados y asegurar el aprovechamiento efectivo de los beneficios fiscales. Estas

acciones no solo contribuirán a la inclusión de personas con capacidades diferentes, sino que también fortalecerán el tejido empresarial local, impulsando el crecimiento económico y social de la región.

El estudio destaca un nivel positivo de conocimiento entre los contadores públicos de Pasto sobre la inclusión laboral y los beneficios tributarios asociados a la contratación de personas con capacidades diferentes. A pesar de este conocimiento, es fundamental intensificar la educación y la divulgación de estos beneficios en el ámbito empresarial. Fortalecer la capacitación y sensibilización en torno a los incentivos fiscales podría impulsar a más empresas a adoptar prácticas inclusivas, promoviendo así un entorno laboral más diverso y equitativo. En última instancia, este avance no solo mejorará la calidad de vida de las personas con capacidades diferentes, sino que también enriquecerá el tejido empresarial de la región.

El conocimiento sobre materia tributaria actúa como un puente que conecta los derechos establecidos con la realidad del mercado laboral, facilitando el acceso y la permanencia de las personas con capacidades diferentes en el empleo. Al comprender los incentivos fiscales y las ventajas que pueden obtener, tanto empleados como empleadores pueden beneficiarse mutuamente, creando un entorno más favorable.

La investigación evidencia que la falta de conocimiento, la discriminación y las limitaciones en la formación técnica son barreras que afectan la empleabilidad de personas con capacidades diferentes en Pasto. En respuesta a estos desafíos, se ha desarrollado una página web informativa que proporciona recursos y datos clave sobre la importancia de la inclusión laboral y

resalta el potencial de los beneficios tributarios disponibles para las empresas que contratan a estas personas. Esta iniciativa busca sensibilizar a la comunidad y a las empresas, promoviendo un cambio cultural que no solo mejore las oportunidades laborales para esta población, sino que también fortalezca el tejido empresarial local y contribuya a un entorno laboral más equitativo y sostenible.

La creación de una página web informativa para la difusión de la normativa tributaria y la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes en Pasto marca un hito en la sensibilización del sector empresarial. La respuesta positiva de los contadores públicos y la acción concreta de la Empresa Agro Andina de Nariño al contratar a un empleado con capacidades diferentes demuestran que la educación y el acceso a información clara son herramientas efectivas para promover la inclusión. Este esfuerzo no solo mejora las oportunidades laborales para personas con capacidades diferentes, sino que también impulsa una cultura empresarial más diversa, equitativa y competitiva.

En definitiva, este enfoque no solo contribuirá a la inclusión de las personas con capacidades diferentes, sino que también resaltará el papel crucial de la educación tributaria como motor de cambio. La colaboración entre distintos sectores será esencial para garantizar que esta propuesta no solo se implemente, sino que también produzca un impacto significativo en la vida de las personas con capacidades diferentes y en el desarrollo social y económico del país.



### **Recomendaciones.**

Se recomienda hacer uso de la página web informativa desarrollada y promover su difusión de manera activa durante la ejecución de esta investigación. Su objetivo principal es incentivar a las empresas a optimizar su situación tributaria mediante la incorporación de personas con discapacidad a sus plantillas laborales. La plataforma ofrece un enfoque integral que aborda tanto los beneficios fiscales como los sociales derivados de la inclusión de este grupo en el ámbito laboral. Además, proporciona asesoramiento técnico sobre los incentivos fiscales disponibles, lo que representa una ventaja estratégica para las organizaciones que buscan alinearse con la normativa vigente mientras fortalecen su compromiso con la responsabilidad social corporativa. La divulgación de esta página contribuirá a ampliar el alcance de la investigación, sensibilizar a un mayor número de empresas y facilitar la adopción de políticas inclusivas que promuevan la equidad y la sostenibilidad en el entorno laboral.

Se sugiere desarrollar programas de capacitación en educación tributaria diseñados específicamente para personas con capacidades diferentes, asegurando que sean accesibles y adaptados a sus necesidades. Estos programas deben enfocarse en proporcionar un entendimiento claro de los beneficios fiscales disponibles y cómo acceder a ellos, al mismo tiempo que se fomente la colaboración entre instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales y entidades gubernamentales. Esta red de apoyo será fundamental para facilitar tanto la educación tributaria como la empleabilidad de estas personas, promoviendo así su inclusión efectiva en el mercado laboral.

Es crucial llevar a cabo campañas de sensibilización dirigidas a empleadores sobre la importancia de la inclusión laboral y los incentivos fiscales que pueden recibir al contratar a personas con capacidades diferentes. Estas campañas pueden incluir charlas y capacitaciones sobre los beneficios de la diversidad en el entorno laboral.

Desarrollar materiales didácticos que presenten la materia tributaria de manera clara y accesible, utilizando lenguaje sencillo y ejemplos prácticos que resalten los beneficios específicos para las personas con capacidades diferentes.

Es esencial publicar y difundir casos de éxito de empresas que han implementado políticas inclusivas y han obtenido beneficios significativos, ya que estos ejemplos pueden servir como motivación y modelo para otras organizaciones, demostrando el impacto positivo de la inclusión laboral y la educación tributaria en la sociedad.

## Referencias

36, l. (s.f.).

B, S. (2020). *Estrategias de Inclusion laboral*.

CEMEFI. (2019). *Concepto de responsabilidad social empresarial* . Obtenido de

[https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf).

Cepal. (2022). *Presentacion Virtual*. Obtenido de Desafios y reflexiones en los sistemas de proteccion

social para la inclusion laboral de las personas con discapacidad en America Latina y el Caribe :

<https://www.cepal.org/es/eventos/presentacion-virtual-desafios-reflexiones-sistemas-proteccion-social-la-inclusion-laboral>

Comercio, C. d. (2021). *Informe de coyuntura economica* . Obtenido de [https://ccpasto.org.co/wp-](https://ccpasto.org.co/wp-content/uploads/2022/06/5.Informe-Coyuntura-Economica-2021.pdf)

[content/uploads/2022/06/5.Informe- Coyuntura-Economica-2021.pdf](https://ccpasto.org.co/wp-content/uploads/2022/06/5.Informe-Coyuntura-Economica-2021.pdf)

Congreso de la República. (24 de septiembre de 2020). Estatuto tributario. *Estatuto tributario*. Bogotá,

Colombia: Disrio oficial.

Dane. (2023). *Boletin Tecnico*. Obtenido de Mercado Laboral Poblacion en Condicion de Discapacidad:

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol->

DANE. (s.f.). *Boletin Tecnico Mercado Laboral* . Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol->

J., M. (2019). *Políticas y practicas inclusivas en el ambito laboral*.

ley 367 de 1997. (1997). congreso de la republica. *ley 367 de 1997*. Bogota.

Online, C. (2021). *Porque es importante la Inclusion laboral*. Obtenido de

<https://cognosonline.com/co/blog/que-es-inclusion-laboral-importancia/>

Trabajo, M. d. (2018). *Inclusion laboral de personas con Discapacidad* . Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos->

Michael J. (2021) Es un académico y autor reconocido en el campo de la discapacidad y el empleo. Ha investigado y escrito extensamente sobre políticas y prácticas inclusivas en el ámbito laboral.

Susanne B, (2018) Es una experta en empleo y discapacidad, y ha realizado investigaciones sobre estrategias de inclusión laboral, adaptaciones en el lugar de trabajo y políticas de empleo para personas con capacidades diferentes.

Derek N, (2017) Es autor y consultor especializado en inclusión laboral de personas con discapacidad. Ha trabajado en el desarrollo de programas y políticas que promueven la empleabilidad y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Mike O (2019), Sociólogo británico, considerado uno de los principales impulsores del modelo social de la discapacidad. Su trabajo "Understanding Disability: From Theory to Practice" fue fundamental para el desarrollo de este enfoque.

Finkelstein V (2020): Activista y escritor británico, cofundador del movimiento "Unión de Personas Discapacitadas" (Union of the Physically Impaired Against Segregation - UPIAS). Su libro "Disability: An Inability to Function" fue influyente en la conceptualización del modelo social.

Colin B. (2021) Sociólogo británico, ha realizado importantes contribuciones al campo de los estudios sobre discapacidad. Su libro "Disability and the Myth of the Independent Researcher" examina críticamente las concepciones tradicionales sobre la discapacidad y aboga por un enfoque basado en los derechos humanos.

Len B. (2018) Sociólogo británico, conocido por su trabajo sobre inclusión educativa y discapacidad. Su libro "Inclusive Education: International Voices on Disability and Justice" aborda temas relacionados con el modelo social de la discapacidad y la educación inclusiva.

Malcolm K (2018). Conocido como el "padre del aprendizaje adulto" y del enfoque de la educación de adultos conocido como andragogía, Malcolm Knowles ha escrito extensamente sobre la teoría del aprendizaje de adultos y la importancia de la autodirección en la educación.

Susan M. (2019) Es autora de "La discapacidad y lo poshumano: cuerpos, tecnología y futuros culturales". Su trabajo aborda la discapacidad desde una perspectiva cultural y tecnológica, y podría proporcionar información valiosa sobre cómo las alianzas estratégicas pueden incorporar avances tecnológicos para mejorar la inclusión.

**Anexos****Anexo 1 Encuesta**

**UNIVERSIDAD CESMAG**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**



**CONOCIMIENTO TRIBUTARIO**

**Nombre:**

---

**Teléfono:**

---

**Email:**

---

Encierre en un Círculo la respuesta que usted considere acertada.



CONTEXTO SOCIAL



**1. ¿Qué es la inclusión laboral para usted?**

- a) Igualdad de oportunidades para todas las personas.
- b) Contratación de personas con capacidades diferentes.
- c) Promoción de la diversidad en el entorno laboral.
- d) Acceso al empleo sin discriminación por género, raza, edad u origen.

e) Ninguna de las anteriores

**2. ¿Por qué es importante promover la Inclusión Laboral?**

- a) Favorece la diversidad y la innovación en el entorno laboral.
- b) Contribuye a la igualdad de oportunidades para todas las personas.
- c) Ayuda a romper barreras y prejuicios sociales.
- d) Mejora el clima laboral y la productividad de la empresa.
- e) Todas las anteriores

**3. ¿Qué entiende por Beneficio Tributario?**

- a) Deducción de impuestos.
- b) Reducción de la carga fiscal.
- c) Incentivos fiscales.
- d) Créditos fiscales.
- e) Hace referencia a todo tratamiento tributario diferencial, respecto al tratamiento general con el que se identifica el impuesto.

**4. Según la Clasificación de los Beneficios Tributarios para personas con Capacidades**

**diferentes estos se clasifican en:**

- a) Ingresos no Constitutivos de Renta ni Ganancia ocasional
- b) Deducciones
- c) Por criterios específicos
- d) Rentas Exentas

### 5. ¿Para qué cree que sirven estos Beneficios?

- a) Fomentar la contratación de personas con capacidades diferentes.
- b) Incentivar la diversidad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
- c) Reducir la carga impositiva de las empresas que promueven la inclusión laboral.
- d) Estimular la inversión en programas de formación y adaptación laboral



### PRACTICAS:

### 6. ¿Su empresa ha contratado personas con capacidades diferente en aras de conseguir un beneficio tributario? ¿a qué beneficio accedido su empresa?

- a) Preferencias en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados.
- b) Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones del estado.
- c) Beneficios Arancelarios en la Importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de personas con Capacidades Diferentes
- d) Deducción en el Impuesto de Renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año gravable
- e) Disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador
- f) Descuento en el impuesto de renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina.
- g) Todas las Anteriores



**7. ¿A qué sociedades cree usted que aplican los Beneficios Tributarios de Contratar personas con capacidades diferente?**

- a) Sociedades Anónimas (S.A.).
- b) Sociedades de Responsabilidad Limitada (S.R.L.).
- c) Sociedades por Acciones Simplificadas (S.A.S.).
- d) Cooperativas.
- e) Fundaciones y asociaciones sin fines de lucro que tengan actividad económica.
- f) Microempresas y pequeñas empresas.
- g) Grandes empresas que cumplan con los requisitos establecidos por la legislación tributaria y de inclusión laboral.
- h) Todas las anteriores

**8. ¿Cuál Beneficio otorga la normatividad al empleador (sea persona natural o jurídica) por contratar personas con Capacidades diferentes?**

- a) Deducción en el impuesto de renta.
- b) Créditos tributarios.
- c) Exención de impuestos.
- d) Subvenciones fiscales.

**9. Sabía usted que de acuerdo al artículo 24 de la ley 361 de 1997, para acceder a los Beneficios legales y tributarios la empresa debe tener por lo mínimo un 10% de sus empleados con capacidades diferentes.**

- a) Si

b) No

**10. Conoce usted cual es el porcentaje de limitación de personas con capacidades diferentes para acceder a la deducción en el impuesto de Renta del 200%**

- a) 5%
- b) 10%
- c) 15%
- d) 25%
- e) Mas de 25 %

**11. De acuerdo al Beneficio para contratar personas con capacidades diferentes, la disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador ¿Cuál es la condición para acceder a este beneficio?**

- a) Contratar aprendices que sean Personas con Capacidades Diferentes Comprobados en una proporción no Inferior al 25%.
- b) Contratar aprendices que sean Personas con Capacidades Diferentes Comprobados en una proporción no Inferior al 10%.
- c) Contratar aprendices que sean Personas con Capacidades Diferentes Comprobados en una proporción no Inferior al 5%.

**12. ¿Sabía usted que los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados y contraten personas con capacidades diferentes pueden tomar el 100% de los aportes**

**parafiscales y aportes en salud y pensión como descuento tributario en el impuesto sobre la renta y complementarios?**

- a) Si
- b) No

**13. ¿Cuál es el término del beneficio de inclusión laboral?**

- a) Indefinido
- b) Cinco años
- c) Diez años.
- d) Depende de la legislación local
- e) El término del beneficio estará sujeto al tiempo en que la relación contractual subsista, contado a partir de la fecha de inicio de la misma.

**14. De acuerdo al Artículo 10 de la ley 1429 de 2010 se contemplan descuentos en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales para la contratación de personas con capacidades diferentes.**

**¿Cuáles son las condiciones y requisitos que se debe cumplir para acceder a este beneficio?**

- a) Que los aportes hayan sido efectiva y oportunamente pagados.
- b) El descuento tributario no puede exceder de tres años consecutivos por empleado.
- c) La vinculación de los nuevos trabajadores no se debe efectuar a través de empresas de servicios temporales de empleo.
- d) Se requiere certificación expedida por la EPS.

- e) Para las nuevas empresas, el descuento tributario se puede tomar a partir del período gravable siguiente al de su existencia.
- f) Como prueba deberá conservar copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o el documento que haga sus veces
- g) Que la situación de discapacidad se mantenga durante el período en que se pretende tomar el beneficio.
- h) Todas las anteriores

**15. ¿Sabía usted que para acceder a los beneficios tributarios hay que tener en cuenta una serie de requisitos que deberán ser enviados a la entidad territorial del Ministerio de Trabajo?**

- a) Si
- b) No

**16. La inclusión laboral de personas con capacidades diferentes sugiere un proceso que incide en todas las áreas de la empresa, y quien la hace efectiva es el área de recursos humanos. Por esta razón, la decisión de hacer inclusión laboral debe ser tomada por la cabeza de la organización. De acuerdo a lo anterior ¿cuáles serían los pasos que se deberían desarrollar para promover la Inclusión Laboral?**

- a) Dar una garantía de que la inclusión se va a permear en la Organización
- b) Plantear una política y una estrategia de la empresa a desarrollar y no una iniciativa aislada
- c) Incidir sobre todas las áreas

- d) Evaluar el impacto y los resultados
- e) Promover en la empresa ajustes razonables para llevar a cabo una inclusión exitosa
- f) Hacer explícito el respeto a la diversidad humana.
- g) Todas las Anteriores

**17. Sabía usted que existen fuentes de reclutamiento externas, que ayudan a cubrir la vacante de personas con capacidades diferentes acertadamente.**

- a) Si
- b) No

**18. ¿En qué puestos de Trabajo cree usted que ha aumentado la demanda al contratar personas con Capacidades Diferentes?**

- a) Atención al Cliente
- b) Diseño Tecnología y desarrollo
- c) Operativos

**19. ¿Cuál considera usted que puede ser la razón principal de que en las empresas no trabajen personas con capacidades diferentes?**

- a) No se ha evaluado la posibilidad
- b) Desconocimiento de los Beneficios Tributarios
- c) Barreras en cuanto a la Infraestructura
- d) Costos elevados para adaptar el puesto de trabajo

- e) Dificultad en los procesos de reclutamiento
- f) Medidas de Prevención de riesgos laborales
- g) Temor a que genere menos rendimiento para la compañía
- h) Exclusión por parte de los demás empleados

**20. ¿Cree usted que existe algún impedimento legal para realizar el proceso de inclusión laboral de personas con Capacidades Diferentes?**

- a) Si
- b) No

**21. ¿Se puede contratar a una Persona con Capacidad Diferente que tiene pensión por invalidez o pensión de sobreviviente?**

- a) Si
- b) No

**22. Cuáles de las Sigüientes acciones deberán fomentar las empresas para motivar la Inclusión Laboral.**

- a) Capacitaciones acerca de Inclusión Laboral
- b) Orientación sobre los Beneficios Tributarios
- c) Responsabilidad Tributaria
- d) Todas las Anteriores



**26. ¿Conoce algunas instituciones que promuevan la Inclusión Laboral?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**27. Que acciones le gustaría implementar para promover la inclusión laboral en su empresa**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

*Gracias por su Colaboración*

**¡Gracias por su Participación!**

**Anexo 2 Certificado Semilleros de Investigación Anjy Daniela Villota Rivera**



La Vicerrectoría de Investigación y Extensión y la  
Jefatura de Semilleros de Investigación

**Certifican que :**

**VILLOTA RIVERA ANJY DANIELA**

Identificado(a) con documento nº **1085345416**

PARTICIPÓ COMO **PONENTE** EN EL

**Tercer Encuentro Internacional de  
Semilleros de Investigación**

Realizado el 15 y 16 de mayo de 2024  
Se firma en San Juan de Pasto

**Código de Verificación**  
b579d4-94f6-70f6dcc



  
**Fray Luis Eduardo Rubiano Guáqueta, OFMCap.**  
Rector

  
**PhD Javier Jiménez Toledo**  
Vicerrector de Investigación y Extensión

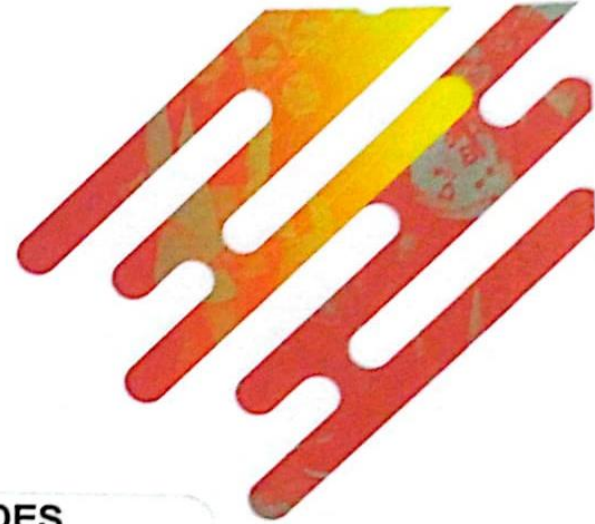
**HOMBRES NUEVOS PARA TIEMPOS NUEVOS**  
Fray Guillermo de Castellana, OFMCap

\* VIGILADA MINEDUCACIÓN

**Anexo 3 Certificado Semilleros de Investigación Ana Milady Florez**



Anexo 4 Certificado Semilleros de Investigación Silvia Andrea Melo



La Vicerrectoría de Investigación y Extensión y la  
Jefatura de Semilleros de Investigación

Otorgan el presente Reconocimiento de  
**SEGUNDO PUESTO**  
a:

**SILVIA ANDREA MELO BENAVIDES**

Identificado(a) con documento N° 1.085.340.965

Por la calidad del trabajo titulado

Propuesta de educación tributaria para la empleabilidad de personas con capacidades diferentes en la ciudad de Pasto.

PRESENTADO EN EL  
**Tercer Encuentro Internacional de  
Semilleros de Investigación**  
UNICESMAG 2024

Realizado el 15 y 16 de mayo de 2024  
Se firma en San Juan de Pasto

  
Fray Luis Eduardo Rubiano Guáqueta, OFM Cap.  
Rector

  
PhD Javier Jiménez Toledo  
Vicerrector de Investigación y Extensión



## Anexo 5 Carta de divulgación de la propuesta

San Juan de Pasto 12 octubre de 2024

**Estimados estudiantes:**

Reciban un cordial saludo.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento por su arduo trabajo y dedicación en la divulgación de su Trabajo de Grado en nuestra Empresa Agroandina de Nariño S.A.S, acerca de los beneficios Tributarios para la empleabilidad de personas con capacidades diferentes; su compromiso y esfuerzo en este proceso han sido fundamental para abrir puertas y generar una mayor conciencia sobre la importancia de la inclusión laboral en nuestra sociedad.

Gracias a su labor, hemos logrado integrar exitosamente a nuestro equipo trabajo a John Gelpud, lo cual ha sido una experiencia enriquecedora tanto para él como para todos nosotros. Estamos convencidos de que iniciativas como las que ustedes lideraron son clave para construir un entorno más equitativo y justo, donde todas las personas tengan la oportunidad de demostrar su talento y habilidades.

Quiero felicitarlos por su profesionalismo y dedicación. Su trabajo no solo beneficia a individuos como John Gelpud, sino que también inspira a otras empresas y comunidades a seguir el camino de la inclusión y el respeto por la diversidad.

las animo a seguir adelante con esta misión tan valiosa y necesaria. Estoy seguro de que con su entusiasmo y compromiso seguirán cambiando vidas y haciendo una diferencia significativa en el mundo.

Con aprecio y gratitud,




Firma

Luis Fernando Escobar  
Agroandina de Nariño S.A.S  
Nit: 900.243.893-8


 **AgroAndina**  
*de Nariño S.A.S.*  
Cra. 7E No. 17A - 90 B/ Praga  
Teléfono: 730 45 53 - Pasto  
Nit. 900.243.893 - 8

Anexo 6 Certificado de discapacidad Jhon Gelpud



**MINISTERIO DE SALUD Y  
PROTECCIÓN SOCIAL**

**CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD**



Rehabilitar IPS  
Siempre lo por Humano  
Nº. 900105596-4

**a. DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE**

1.1 Primer nombre	1.2 Segundo nombre	1.3 Primer apellido	1.4 Segundo apellido
JOHN	FREDDY	GELPUD	INAMPUES
1.5 Departamento de Residencia		1.6 Municipio de Residencia	
NARIÑO		NARIÑO	

1.7 Documento de Identidad							
Certificado de Nacido Vivo	Registro civil	Tarjeta de identidad	Cédula de ciudadanía	X	Cédula de extranjería	Pasaporte	Permiso especial de permanencia
Número de documento de identidad:				1085247628			

**b. LUGAR Y FECHA DE LA VALORACIÓN MULTIDISCIPLINARIA PARA CERTIFICACIÓN**

2.1 IPS donde se realiza la certificación	2.2 Fecha de la Certificación		
CENTRO DE APOYO TERAPEUTICO REHABILITAR SAS	Año	Mes	Día
	2023	5	20
2.3 Tipo de Entidad Valoradora	2.4 Nro. ID Entidad Valoradora		
NI	900105596		

c. CATEGORIA DE DISCAPACIDAD			
Física	SI	X	NO
Visual	SI	NO	X
Auditiva	SI	NO	X
Intelectual	SI	NO	X
Psicosocial (Mental)	SI	NO	X
Sordoceguera	SI	NO	X
Múltiple	SI	NO	X

d. NIVEL DE DIFICULTAD EN EL DESEMPEÑO	
Dominio	Puntaje
Cognición	0.00
Movilidad	80.00
Cuidado Personal	43.75
Relaciones	40.00
Actividades de la Vida Diaria	56.25
Participación	71.88

**e. PERFIL DE FUNCIONAMIENTO**

1. Codigos Funciones Corporales	b720.3 b770.3 b780.3
2. Codigos Estructuras Corporales	s750.322 s770.373
3. Codigos Actividades y Participación	d4154.3 d4602.3 d910.2

Identificador: 206014

Generado en 2023-05-20 12:30:26 PM  
© 301 439 21 56 - 317 435 77 06 PBX: 736 13 12

Pág. 1 de 2



CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD



f. PROFESIONALES DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD

Nombre	Profesión	Tipo y Número de Identificación
DIANA CAROLINA PANTOJA VALLEJO	Fisioterapia <i>Carolina Pantoja</i>	<i>Diana Carolina Pantoja V.</i> FISIOTERAPEUTA CC-1085342745
AMALIA DIANA GABRIELA REVELO REVELO	Fonoaudiología <i>Diana Gabriela Revelo</i>	<i>Gabriela Revelo Revelo</i> FONOAUDILOGA UNIVERSIDAD DEL CAUCA T.P. 1086302027 CC-1086302027
MONICA LORENA GONZALEZ ERASO	Medicina <i>M L Gonzalez</i>	<i>Mónica L. González E.</i> MEDICA R.M. 52-4754 CC-27081985



El certificado de discapacidad no se empleará como medio para el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales de los Sistemas Generales de Pensiones o de Riesgos Laborales ni para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

Identificador: 206014

Generado en: 2024-05-20 13:30:26 PM  
© 301 439 21 56 - 317 436 77 06 PBX: 736 13 12

Pág. 2 de 2

 <p>UNIVERSIDAD <b>CESMAG</b> NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</p>	<b>CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-032
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

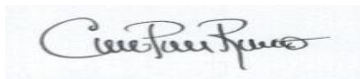
San Juan de Pasto, 18 de febrero de 2025

Biblioteca  
**REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.**  
Universidad CESMAG  
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado Propuesta de educación tributaria para la empleabilidad de personas con capacidades diferentes en Pasto, presentado por el (los) autor(es) Silvia Andrea Melo Benavides, Ana Milady Florez Botina y Anjy Daniela Villota del Programa Académico Contaduría Pública al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



-----  
**CARLOS ANDRES PANTOJA RUANO**

Número de documento 5.204.499

Programa académico – Contaduría Pública

Teléfono de contacto - 3128914053

Correo electrónico – capantoja@unicesmag.edu.co



 <b>UNIVERSIDAD CESMAG</b> <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small>	<b>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-031
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022

<b>INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)</b>	
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> Silvia Andrea Melo Benavides	<b>Documento de identidad:</b> 1.085.340.965
<b>Correo electrónico:</b> siilviitha98@gmail.com	<b>Número de contacto:</b> 3165050002
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> Ana Milady Florez Botina	<b>Documento de identidad:</b> 1.085.289.364
<b>Correo electrónico:</b> anamiladyflorez@gmail.com	<b>Número de contacto:</b> 318 4479625
<b>Nombres y apellidos del autor:</b> Anjy Daniela Villota	<b>Documento de identidad:</b> 1.085.344.416
<b>Correo electrónico:</b> danielavillota747@gmail.com	<b>Número de contacto:</b> 315 7759294
<b>Nombres y apellidos del asesor:</b> Carlos Andres Pantoja Ruano	<b>Documento de identidad:</b> 5.204.499
<b>Correo electrónico:</b> capantoja@unicesmag.edu.co	<b>Número de contacto:</b> 3128914053
<b>Título del trabajo de grado:</b> Propuesta de educación tributaria para la empleabilidad de personas con capacidades diferentes en Pasto	
<b>Facultad y Programa Académico:</b> Facultad de Ciencias Contables y Administrativas-Contaduría Publica	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mí (nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco (conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto (amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.

 <b>UNIVERSIDAD CESMAG</b> <small>NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN</small>	<b>AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b>	<b>CÓDIGO:</b> AAC-BL-FR-031
		<b>VERSIÓN:</b> 1
		<b>FECHA:</b> 09/JUN/2022



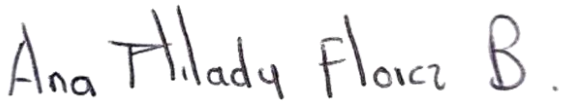
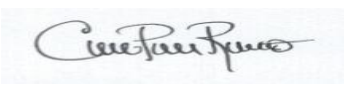
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio (amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento (amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo (asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.
- e) Autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

**NOTA:** En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo (amos) que he (hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo (dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo (autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso (permitimos) que mi (nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 18 días del mes de febrero del año 2025

	
Nombre del autor: Silvia Andrea Melo Benavides	Nombre del autor: Anjy Daniela Villota
	
Nombre del autor: Ana Milady Florez Botina	Nombre del autor:
 Firma del asesor: Carlos Andrés Pantoja Ruano	