

TRABAJO DE GRADO
Opción Investigación o Proyecto de Grado

Nivel de aplicación del beneficio tributario relacionado con la contratación de personas con discapacidad en las medianas empresas de la ciudad de armenia en los años gravables 2016-2021

Corporación Universitaria Remington.
Nombre de la facultad.
Contaduría Pública

Gina Paola Bonilla Soler y Geraldine Betancourth Restrepo
Evangelina Patiño Ceballos
Proyecto de Grado
2023

Dedicatoria

Este proyecto lo dedicamos a Dios, damos la gloria a Él, por brindarnos la oportunidad de poner en práctica nuestros conocimientos, dándonos la inteligencia, entendimiento y sabiduría, a nuestras familias que siempre nos apoyaron en este proceso formativo, motivándonos a seguir adelante, a los profesores del semillero que siempre estuvieron ahí para guiarnos y enseñarnos, a los compañeros que aportaron un poco de su experiencia frente al tema investigado, para así poder cumplir los objetivos satisfactoriamente.

Agradecimientos

A Dios por esta bendición, por la sabiduría e inteligencia.

A la asesora de esta investigación, la profesora Evangelina Patiño, por el compromiso que siempre tuvo frente a las asesorías, la excelente comunicación entre alumno y tutor, resaltando sus valores como ser humano y sobre todo el conocimiento aportado.

A los profesores Cesar Villarreal y Oscar Eduardo Duque que siempre nos apoyaron y estuvieron al pendiente de nuestras inquietudes y avances del proyecto.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos	3
Lista de tablas	7
Lista de figuras.....	8
Palabras clave.....	9
Introducción	10
Marco Teórico.....	11
Elementos teóricos	11
Teoría general de los tributos.....	11
El derecho tributario.	11
Los principios tributarios.	11
Elementos de la obligación tributaria.	14
Hecho generador	14
Hecho imponible.....	14
Causación.....	14
Base gravable	14
Tarifa.....	15
Periodo gravable.	15
Teoría general de la imposición.....	15
Clasificación de los impuestos.....	16
El Impuesto Sobre la Renta.....	16
Marco jurídico colombiano en materia de beneficios tributarios relacionados con la contratación de personas con discapacidad.	17
Antecedentes	18
Planteamiento del problema.....	21
Objetivos	23
Objetivo General.....	23
Objetivos específicos	23
Metodología	24
Tipo de estudio.....	24
Enfoque	24
Población y muestra.....	24
Población.....	24
Muestra	24
Técnicas de recolección de la información.....	25
Resultados y Discusión	26
Objetivo Específico No. 1.....	26
Normativa legal vigente para la clasificación de medianas empresas en Colombia.....	26
Clasificación de las medianas empresas en el municipio de Armenia.....	26
Objetivo específico No.2.	33
Objetivo específico No.3.	36

Conclusiones	53
Referencias.....	54
Anexos	59
Anexo A. Encuesta.....	59
Anexo B. Acuerdo de confidencialidad	61

Lista de tablas

Tabla 1. Parámetros de clasificación de medianas empresas en Colombia	26
Tabla 2. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2016.....	27
Tabla 3. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2017.....	28
Tabla 4. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2018.....	29
Tabla 5. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2019.....	30
Tabla 6. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2020.....	31
Tabla 7. Total de empresas en Armenia, Año 2020.....	32
Tabla 8. Beneficios tributarios por contratación de personas con discapacidad.....	34
Tabla 9. Cálculo de deducción en el I.S.L.R por contratación de persona con discapacidad	35

Lista de figuras

Ilustración 1. Sector empresarial.....	36
Ilustración 2. Tipo de empresa.....	37
Ilustración 3. Cantidad de años de constitución.....	38
Ilustración 4. Régimen a que pertenece la empresa.....	39
Ilustración 5. Responsabilidad de pago del Impuesto Sobre la Renta.....	40
Ilustración 6. Información brindada por el Contador sobre beneficios tributarios.	41
Ilustración 7. Conocimiento de legislación que avala la contratación de personal con discapacidad.....	42
Ilustración 7. Conocimiento de legislación que avala la contratación de personal con discapacidad.....	42
Ilustración 8. Desempeño de persona con discapacidad vs persona sin discapacidad ...	43
Ilustración 9. Empresas con condiciones para contratar personas con discapacidad.	44
Ilustración 10. Disposición para contratar personal con discapacidad.....	45
Ilustración 11. Empresas con personas con discapacidad contratadas	46
Ilustración 12. Rentabilidad económica a partir de la contratación de personas con discapacidad.....	47
Ilustración 13. Conocimiento sobre beneficios tributarios por contratar personas	48
Ilustración 14. Disposición de contratar personal con discapacidad bajo beneficios del Estado.....	49
Ilustración 15. Disposición de contratación de personal con discapacidad sin beneficios del Estado.....	50
Ilustración 16. Posible posicionamiento de empresas que contraten personas discapacitadas	51

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo analizar el nivel de aplicación del beneficio tributario relacionado con la contratación de personas de discapacidad en las medianas empresas de la ciudad de Armenia en los años gravables 2016 - 2021. conocer los diferentes descuentos tributarios que tienen las medianas empresas de Armenia por contratar personal con discapacidad, por ello se analiza la inclusión laboral en el municipio y se mencionaran las empresas referentes con estas contrataciones a personas con discapacidad, los beneficios que gozan dichas empresas en descuentos, más allá de esto las empresas manejan una responsabilidad social, seguidamente un breve desglose sobre que es un tributo y la imposición Colombia, en lo que refiere a este tema, conocer y analizar cuál es el beneficio que otorga la normatividad al empleador sea persona natural o jurídica por contratar una persona con discapacidad, a quien aplica y si los están llevando a cabo.

El requisito que debe acreditar el empleador para acceder al beneficio tributario es que los trabajadores que contrate tengan un porcentaje de nivel de dificultad en el desempeño global y el término del beneficio estará sujeto al tiempo en que la relación contractual subsista, contado a partir de la fecha de inicio de esta (INCI, 2021).

También se quiere se le quiere dar la oportunidad a que la sociedad aprenda a identificar y que no confunda a las personas con discapacidad con personas enfermas, sabiendo que son aptas para ser vinculadas laboralmente. El objetivo de la tributación es que el Estado cuenta con los recursos financieros necesarios para operar y brindar, por ejemplo, los servicios básicos que ofrece a la población.

Palabras clave

Personas, tributos, discapacidad, empresas, descuentos, laboral.

Introducción

El trabajo que a continuación se presenta, está dirigido hacia el análisis del nivel de aplicación del beneficio tributario relacionado con la contratación de personas con discapacidad en las medianas empresas de la ciudad de Armenia en los años gravables 2016 – 2021, examinando cuál es el beneficio que otorga la normatividad colombiana al empleador, sea persona natural o jurídica, por contratar personas con estas características, quiénes pueden aplicar al mismo, así como si los están llevando a cabo o no.

Todo lo anterior, a partir de lo expuesto por el INCP (Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia) el 5 de agosto de 2021, en su sitio *web* oficial, sobre la cartilla “Beneficios Tributarios para la Generación de Empleo para Grupos Vulnerables” que promulgó el Gobierno Nacional, en la que se detallan los beneficios tributarios para quienes generen estos tipos de empleos, consistentes en:

Rentas exentas, descuentos tributarios y los créditos fiscales. De igual forma cuando se trate de la contratación de personas en condición de discapacidad hay deducciones hasta de 200 % así como puntos favorables cuando se presenten licitaciones públicas. De igual forma el mencionado documento también especifica el beneficio por creación de empresas de Economía Naranja que generen empleo y las exonera de renta por los próximos siete años. (INCP, 2021, pág. 1)

Teniendo en cuenta además, lo analizado por el INCI (Instituto Nacional para Ciegos Ciegos) el pasado 6 de agosto de 2021, en su blog electrónico oficial, donde realizan la presentación de la mencionada cartilla, resaltando que el requisito exigible a los empleadores que pretendan acceder a estos beneficios radica en que: “los trabajadores que contraten tengan un porcentaje de nivel de dificultad en el desempeño global, considerándose como término del beneficio el tiempo en que la relación contractual subsista, contado a partir de la fecha de inicio de esta” (INCI, 2021, pág. 1)

Marco Teórico

Elementos teóricos

La elaboración del presente trabajo requiere del estudio detallado de una serie de aspectos teóricos que permitirán desarrollar adecuadamente el contenido del mismo, entre los cuales se encuentran la teoría general de los tributos y la teoría general de los impuestos, es decir, se trata de una fundamentación teórica que es importante conocer con el fin de obtener bases sólidas para elaborar el proyecto, teniendo en cuenta para ello las concepciones más importantes y que han sido definidas por expertos en el manejo del tema.

Teoría general de los tributos

Los tributos son prestaciones en dinero, bienes o servicios, regidos en un determinado cuerpo legal, son recursos que recibe un Estado en consecuencia de la capacidad económica de la sociedad, estando orientados los mismos a solventar diferentes actividades, es decir, su destino final es tratar de garantizar los derechos de los ciudadanos de un país, ya sean salud, educación, seguridad social, así como también solventar la ejecución de servicios públicos como son: agua, energía, vías, etc., es por ello que se hace necesario conocer en qué se basan los componentes teóricos que lo conforman, para lo cual en lo adelante se revisarán una serie de definiciones que hacen parte del mismo.

El derecho tributario.

La teoría general de los tributos parte de la definición de Derecho Tributario, la que se enunciará a continuación a partir de la concepción de diferentes autores.

Según Sevillano (2019), el derecho tributario se encarga de: “cómo los Estados obtienen de forma legítima dinero de los particulares para financiar la actividad pública” (pág.4).

Se trata de una disciplina, que regula diferentes categorías jurídicas tributarias, siempre basadas en el marco del orden constitucional que establece un determinado Estado, con el propósito de legitimar las posibles transferencias de riqueza que se originen en su puesta en práctica.

Asimismo, Villalobos (2017), expone que se puede definir al derecho tributario como: “una parte del derecho financiero que se encarga, principalmente, de la recaudación de ingresos para el sostenimiento del Estado, y del estudio de las relaciones jurídicas (Estado-contribuyente), que se producen como consecuencia de dicha relación asentada en la obligación tributaria” (pág.11).

Es decir, el derecho tributario se corresponde con un conjunto de normas y principios, encaminados hacia la regulación de la relación jurídico-tributaria entre la administración (Estado) y el contribuyente (personas naturales, jurídicas, etc.) cuando se produce el hecho generador del tributo.

Los principios tributarios.

Los principios tributarios surgen de enfoques del fenómeno de la imposición desde diferentes ángulos: el económico, el jurídico, el social, el administrativo, etc., es decir, pretenden servir de pautas u orientaciones para el diseño de los sistemas tributarios,

de manera que se preserven los valores o criterios técnicos de los que estos están conformados.

A continuación, se enumeran los principios constitucionales que rigen el sistema tributario, y las características que cada uno aporta a la política fiscal.

En primer orden se encuentra el principio de legalidad tributaria cuya definición es la que consiguientemente se enuncia.

Es un principio que está pensado bajo una máxima penal muy antigua que enuncia que “no hay tributo sin Ley que lo establezca, se trata de proteger la seguridad jurídica y limitar el poder impositivo del Estado, permitiendo que el Congreso de la República sea el único ente autorizado para crear, modificar o derogar las normas” (Romero, 2013, pág. 3).

Se trata de un principio que lo que busca es que cada tributo se sancionado por una Ley, es decir, de una “disposición que provenga del órgano constitucional que tiene la potestad legislativa conforme a los procedimientos establecidos por la Constitución para la sanción de las leyes”. (Romero Molina, Grass Suárez, & García Caicedo, Junio 2013)

Asimismo, se encuentran los principios de equidad, eficiencia y progresividad del tributo, que según el autor mencionado anteriormente su esencia consiste en que:

Los tributos sean justos y equilibrados; que el sujeto pasivo de la obligación no sea desmejorado en su condición, pues conllevaría una desigualdad, pondría a la administración en un grado de superioridad, causando con ello arbitrariedad y atesoramiento en detrimento del contribuyente. (Romero, 2013, pág. 5).

Con lo anterior, se deduce entonces que se trata de una serie de principios que lo que pretenden es que se pondere la distribución de las cargas y de los beneficios o la imposición de gravámenes entre los contribuyentes para evitar que haya cargas excesivas o beneficios exagerados (equidad), de otro lado el principio de eficiencia va dirigido a lograr el mayor recaudo de tributos con un menor costo de operación; guiando al legislador para conseguir que la imposición acarree el menor costo social para el contribuyente en el cumplimiento de su deber fiscal. De igual forma, la progresividad hace referencia al reparto de la carga tributaria entre los diferentes obligados a su pago, según la capacidad contributiva de la que disponen, es decir, es un criterio de análisis de la proporción del aporte total de cada contribuyente en relación con su capacidad contributiva.

También se encuentra el principio de igualdad tributaria, el que considera la diferencia social que existe entre los habitantes del Estado; y tiene relación con los principios de equidad, progresividad y capacidad de pago; buscando poner un límite al poder del Estado y así evitar arbitrariedades, el mismo resulta ser un complemento de la capacidad económica que tienen los ciudadanos para contribuir con el Estado.

Para Queralt (2008), este principio de igualdad se traduce en:

Forma de capacidad contributiva, en el sentido de que situaciones económicamente iguales sean tratadas de la misma manera, puesto que la capacidad económica que se pone de relieve es la misma, sin embargo, ello no significa que el principio de igualdad tributaria agote el contenido con el de capacidad económica; entre otros motivos porque, las discriminaciones no son

arbitrarias cuando se establecen en función de un criterio amparado por el ordenamiento, aun cuando pertenezca a otra rama jurídica.(pág.58)

Es decir, sólo pueden introducirse discriminaciones en forma material en la obligación tributaria de manera justa y equitativa, es decir, que cuando se hallen bajo el mismo hecho y se aplicase un beneficio debe ser de manera general, sin dilaciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del obligado.

De otra parte, se encuentra el principio de capacidad contributiva, el que:

Destaca la importancia en la justicia del sistema tributario que, dentro de un Estado social de derecho, tienen las personas que no poseen la capacidad económica y deben ser protegidas sin discriminación alguna, tratadas con dignidad y respeto sin imponerles cargas tributarias que no puedan cumplir. (Romero, 2013, pág. 74)

Es un principio, que limita de forma material el poder del Estado en cuanto al contenido general de la norma, se trata de no obligar a quienes carecen de dicha capacidad a soportar estas cargas públicas impositivas, pues de hacerlo resultaría contrario al verdadero sentido del Estado Social de Derecho, que busca proteger por medio de esos recursos a la población menos favorecida, brindado con ello igualdad de oportunidades con aquellos que la poseen.

En cuanto al principio de irretroactividad tributaria se puede decir que se trata de un término elemental que rige la aplicación de la Ley es su irretroactividad, que significa que la Ley no debe tener efectos hacia atrás en el tiempo; sino que sus efectos sólo operan después de la fecha de su promulgación. Asimismo, el de generalidad busca que, si una determinada persona se encuentra inmersa en una situación que lo obliga a contribuir, debe hacerlo sin importar la raza, sexo o religión, sin que con ello se pretenda “obligar a todos a cancelar el tributo, sino de disciplinar a aquellos que deben realizarlo y tienen la capacidad económica para hacerlo”. (Romero Molina, Grass Suárez, & García Caicedo, Junio 2013, pág. 75)

Del mismo modo, se encuentra el principio de no confiscatoriedad, mediante el cual el Estado protege la propiedad privada en todas sus esferas, se trata de exigir la cancelación de la obligación por vía directa, para no violar este mandato constitucional, donde el valor que se debe gravar debe estar acorde con el valor real del bien, debe ser proporcional al tiempo, modo y lugar en que se encuentra. (Romero Molina, Grass Suárez, & García Caicedo, Junio 2013)

Por otra parte, está el principio de armonización, mediante que puede definirse, como sigue:

... el legislador puede adoptar medidas conducentes a armonizar el principio de la unidad económica con el de la autonomía de los entes territoriales, facultad que se justifica para articular los niveles nacional y territorial, con el fin de evitar una situación de anarquía institucional. (Romero Molina, Grass Suárez, & García Caicedo, Junio 2013)

Como conclusión, se puede decir que los mencionados principios, como los exponen (Romero Molina, Grass Suárez, & García Caicedo, Junio 2013) tratan de que las normas tributarias busquen siempre un equilibrio económico y social, pretendiendo que el aporte sea para beneficio y protección de aquellos que se encuentren en estado de vulnerabilidad, de ahí que se haga necesario que los principios establecidos en la Constitución Política actúen dentro de las normas imponibles para brindar un mayor equilibrio y evitar arbitrariedades por parte de la administración.

Elementos de la obligación tributaria.

Las obligaciones tributarias contienen diferentes elementos, que deben ser considerados en el momento de su creación, a continuación, se hará mención a los mismos, a partir de consideraciones expuestas por el sitio oficial de Gerencie.

Sujeto activo

“Es aquel a quien la ley faculta para administrar y percibir los tributos, en su beneficio o en beneficios de otros entes” (Gerencie, 2020, pág. 1)

Existen varios sujetos activos, en dependencia del nivel donde se administra el tributo, es decir, a nivel nacional será el Estado representado por el Ministerio de Hacienda y más concretamente por la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales), mientras que en a nivel departamental será el Departamento y a nivel municipal el respectivo Municipio.

Sujeto pasivo

“Son las personas, ya sean naturales o jurídicas obligadas al pago de los tributos siempre que exista el hecho generador debiendo cumplir diferentes obligaciones como: declarar, informar sus operaciones, conservar información y facturar” (Gerencie, 2020, pág. 1).

Hecho generador

“Se trata de la manifestación externa del hecho imponible, ya sea por compra o venta de bienes y servicios en todas sus manifestaciones” (Gerencie, 2020, pág. 1).

O sea, se trata de cualquier hecho que económico que lo que hace es generar una obligación tributaria.

Hecho imponible

“Es el hecho económico considerado por la ley sustancial como elemento fáctico de la obligación tributaria. Su verificación imputable a determinado sujeto causa el nacimiento de la obligación” (Gerencie, 2020, pág. 2).

El hecho imponible lo que hace es marcar nacimiento de la obligación tributaria.

Causación

“Se refiere el momento específico en que surge o se configura la obligación respecto de cada una de las operaciones materia del impuesto” (Gerencie, 2020, pág. 2)

A saber, la causación se trata de reconocer el hecho económico en el momento que ocurra, es decir, en el período que este se realiza y que genere cualquier tipo de obligación tributaria.

Base gravable

“Es el valor monetario o unidad de medida del hecho imponible sobre el cual se aplica la tarifa del impuesto para establecer el valor de la obligación tributaria” (Gerencie, 2020, pág. 2)

La base gravable no es más que la cantidad sobre la cual debe aplicarse el tipo impositivo que se pretende declarar y pagar.

Tarifa.

La tarifa se define como “una magnitud establecida en la Ley, que, aplicada a la base gravable, sirve para determinar la cuantía del tributo” (Gerencie, 2020, pág. 2).

Es decir, cuando se conoce la base imponible a esta se le aplica la tarifa. Se trata de un elemento que comprende los tipos de gravámenes existentes que hacen posible cuantificar la deuda tributaria.

Periodo gravable.

El periodo gravable es: “el lapso temporal en el sujeto pasivo o responsable debe declarar y pagar el impuesto creado, como puede ser anual en el caso de impuesto a la renta; bimestral o cuatrimestral en el caso del impuesto a las ventas, etc.”(Gerencie, 2020, pág. 2).

Es el tiempo que el sujeto pasivo debe tener en cuenta según la norma impositiva vigente para realizar las diferentes declaraciones, que en su mayoría se acumulan por un período de tiempo y no cuando se practique el hecho que lo genera, por ejemplo; en el caso del IVA, este no se declara cada vez que se realiza cada venta, sino que se acumula por un determinado tiempo y posteriormente se declara.

Teoría general de la imposición

Subsiguientemente se describirá la definición de imposición, destacándose por encontrarse la misma regulada por las diferentes legislaciones en materia tributaria vigentes en el país.

En Colombia, mediante la Constitución Política, es que surge el término imposición, mediante el artículo 95, numeral 9no, donde expone que ““todos los nacionales están en el deber de contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de los conceptos de justicia y equidad” (Senado, 1991, pág. 17).

Por otra parte, mediante el Decreto 624 de 1989 de fecha 30 de marzo de 1989 "Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los Impuestos Administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales", en su Artículo primero se enuncia que: “el origen de la obligación tributaria sustancial se origina en la realización del presupuesto(s) como generador (es) del impuesto y ella tiene por objeto el pago del tributo” (Senado, Decreto 624, 1989, pág. 2).

Con lo anterior, queda evidenciado que el Estado está en el derecho de exigir impuestos, así como su declaración y pagos de forma obligatoria a quienes queden sujetos a ellos.

Es decir, los impuestos son pagos obligatorios que las personas y las empresas hacen al Estado, con el fin de que éste pueda proveer bienes y servicios a todos los colombianos. (Javeriana).

Según Javeriana (2020) “los impuestos son la principal fuente de ingresos del Estado. Sin la tributación, el Estado no tendría suficiente dinero para garantizar bienes y servicios básicos para la población, ni para mejorar la infraestructura del país” (pág.1).

Es el Congreso de la República, quien decide qué impuestos se pagan en el país, cuya recaudación se debe utilizar en los gastos públicos que garanticen los derechos de los seres humanos. La entidad recaudadora de los impuestos nacionales es la DIAN, (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales), la que se encuentra suscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Clasificación de los impuestos

De otra parte, es conocido que los impuestos se clasifican en dos grupos: el directo y el indirecto.

Según Actualícese (2021)

Los impuestos directos son aquellos que: “recaen directamente sobre las personas naturales y jurídicas, midiendo su capacidad económica, por lo cual es posible identificar directamente al contribuyente responsable del tributo” (pág.1).

Son obligaciones, donde el sujeto pasivo y el sujeto económico son los mismos, debido a que quien está en el deber de pagarlo es quien deben también declararlo ante la autoridad competente, por ejemplo: el Impuesto Sobre la Renta, Impuesto de Industria y Comercio, Impuesto Predial, de Vehículos, etc.

Por su parte los impuestos indirectos, según la misma fuente, Actualícese (2021) se caracterizan por ser: “aquellos que se imponen sobre bienes y servicios, motivo por el cual las personas los pagan indirectamente cuando realizan compras; sin que el Estado los cobre, de manera directa” (pág.1).

O sea, vienen siendo impuestos directamente relacionados directamente con el valor del bien o servicio que reciba una persona, por lo que no depende de los ingresos que reciba un contribuyente, como, por ejemplo; el IVA y el impuesto nacional al consumo.

Se trata entonces de un tipo de obligación, que por la forma en que se recauda se identificará con uno u otro grupo, ya sea directo o indirecto, siendo el hecho generador de los mismos los definidos por la Ley, cuyo cumplimiento es estrictamente obligatoria.

El Impuesto Sobre la Renta

Con la recaudación del Impuesto Sobre la Renta, en Colombia como en el resto de los países, se gestionan recursos que permiten equilibrar las economías en estos, teniendo en cuenta que con su pago de forma oportuna se pueden realizar un sinnúmero de inversiones sociales, ya sea en la educación, salud, transporte público, etc., de ahí la necesidad de conocer en qué radica el mismo.

El Impuesto Sobre la Renta, es una obligación cuyo objetivo principalmente es el de gravar los ingresos que se generen tanto por medio de personas jurídicas como naturales, siempre y cuando estos ingresos sean capaces de generar riqueza.

Para Gerencie (2022), se trata de: “un tributo que deben pagar las empresas y las personas naturales, sobre las rentas que obtienen en un periodo gravable determinado” (pág. 1).

Es decir, debe pagarse sobre la renta que estos tipos de contribuyentes obtengan, que no es más que la utilidad que se genere una vez se descuenten gastos, costos, así como otras deducciones que contemple la legislación fiscal vigente.

En el caso de Colombia, se encuentra regulado mediante el Decreto 624 de 1989 “Estatuto Tributario”, describiéndose en su Artículo 5º que: “el mencionado impuesto y sus complementarios se consideran como un solo tributo” (Senado, 1989, pág. 3), aportando además las características que comprende para personas naturales y jurídicas en sus apartados 1 y 2 respectivamente.

Es importante destacar, que, del Impuesto Sobre la Renta en Colombia, son deducibles una serie de supuestos, dentro de los que se encuentra el beneficio tributario objeto de estudio de la presente investigación, derivado de la contratación empresarial a personas con discapacidad.

Marco jurídico colombiano en materia de beneficios tributarios relacionados con la contratación de personas con discapacidad.

Son varias las normas jurídicas que a nivel nacional se han promulgado con vistas a incentivar la contratación de personas con discapacidad, por medio de la generación de beneficios tributarios, pero sin lugar a duda una de las más importantes es la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”

Es una Ley, con la cual “el Estado Colombiano se inspira para la normalización social plena y la total integración de las personas con limitación destacándose en ella entre otras cuestiones, el otorgamiento de beneficios tributarios a quienes practiquen este hábito en sus empresas” (República, 1997, pág. 2).

Se trata de un cuerpo legal vigente, en el que de forma taxativa se les brinda a todos los contratistas independientemente de su naturaleza, y tipo de empresa, la oportunidad de vincular laboralmente a trabajadores con discapacidad, otorgándosele el derecho de realizar deducciones en el pago de algunas de sus obligaciones tributarias, como, por ejemplo; el Impuesto Sobre la Renta.

Por otra parte se encuentra la Ley 1429 de 2010 “Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”, en la que mediante su Artículo 10 se reglamenta que:” se autorizan descuentos 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” (República, 2010, pág. 5).

Dicha legislación, se encamina hacia la generación de empleo para jóvenes menores de 28 años, mujeres mayores de 40 años que se encuentren desvinculadas formalmente como mínimo por un año, así como a personas con discapacidad, diseñada con varios beneficios a partir de realizar este tipo de contrataciones, que de alguna manera incentivan la creación de nuevas empresas por los posibles ahorros en costos que generan los mismos.

Esta Ley, se encuentra reglamentada parcialmente por el Decreto 4910 de 2011, en el que se expone de forma clara en qué consiste el mencionado descuento, quedando a su vez actualizado en el Decreto 1625 de 2016, todo lo cual será detallado en el desarrollo de la investigación.

Antecedentes

Son varias las investigaciones que se han realizado relacionadas con el tema que se investiga en el presente trabajo, y que sirven de guía para el desarrollo de esta, a continuación, se hará una breve reseña de algunas de ellas.

En el orden internacional, se encuentra el trabajo de investigación titulado: “Efectos Tributarios en la Contratación de Personas con Discapacidad por Parte de Empresas del Sector Privado”, en la Universidad Privada del Norte, Lima, Perú, realizado por Taboada (2018), teniendo por objetivo demostrar que la contratación de personas con discapacidad, por parte de empresas del sector privado, es tan beneficioso para las empresas como para las propias personas con discapacidades, todo lo anterior mediante un estudio de tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo, llevando a cabo una encuesta a 40 trabajadores de diferentes empresas privadas en el Departamento de Lima, concluyéndose que según las respuestas de la muestra seleccionada, los empresarios de dicha localidad no se encuentran motivados a establecer este tipo de contratación porque los incentivos tributarios no responden a sus expectativas, escogiendo la informalidad como prioridad para insertar fuerza laborar en sus empresas.

Por su parte, en Ecuador, en la Universidad de Guayaquil, se localiza el trabajo de grado bajo el título: “Análisis de los Beneficios Tributarios por la Contratación de Personas Discapacitadas y sus Efectos en la Rentabilidad de Empresas de Servicios 2017-2019”, que busca “estudiar y analizar las ventajas tributarias del Impuesto a la Renta en la contratación de personas con discapacidad y el impacto en la rentabilidad de las empresas de servicios de la ciudad de Guayaquil” (Bajaña, 2021), todo ello por medio de un estudio de tipo descriptivo con un enfoque mixto, llevándose a cabo una exhaustiva revisión documental relacionada con el tema y aplicado una entrevista a una muestra representada por 4 empresas de servicios en la localidad en Guayaquil, denotándose como resultado de este estudio que en la actualidad existe como beneficio tributario, el descuento en declaración y pago del Impuesto de Renta, para empresas que contraten personas con discapacidad. Aquí de nuevo (Bajaña, 2021), muestran que se adelantó su investigación de modo que:

determinándose en dos de las empresas visitadas que el cálculo de dichos beneficios presentó un ahorro en el pago del impuesto a la renta de \$ 2025,00 y \$ 4500,00. Además, con márgenes de utilidad en ventas de 9,75 % y 9,49 % superiores a los supuestos donde no se declaró deducción por personal con discapacidad, evidenciándose con ello la viabilidad de que las empresas de servicios mejoren en los montos a declarar haciendo uso correcto de los beneficios tributarios, así como también, el impacto representativo en los rendimientos de la empresas, que incentiva a las mismas a continuar con la labor de aportar de forma significativa a la economía del país y el bienestar de la sociedad.

De otro lado, a nivel nacional en Colombia, en la Universidad del Valle, Sede Zarzal, se haya el trabajo de grado titulado: “ Nivel de Aplicabilidad de los Beneficios Tributarios Proporcionados por la Ley Colombiana, con Respecto a la Contratación de

Personas con Diferentes Niveles de Discapacidad; en las Empresas más Representativas del Municipio de La Unión Valle”, desarrollado por Restrepo et al (2021), orientado a determinar el nivel de aplicabilidad de los beneficios tributarios proporcionados por la ley colombiana, con respecto a la contratación de personas con diferentes niveles de discapacidad en la mencionada localidad, mediante un estudio de tipo descriptivo, con un método deductivo y un enfoque mixto, en el que los autores realizan una detallada revisión de la literatura existente con relación a la temática que se investiga, así como también llevan a la práctica la realización de una encuesta, que se le realiza a una muestra de 12 empresas entre grandes y medianas, arribando a la conclusión de que gran porcentaje de las más representativas del municipio, no generan contratación a personas con discapacidad; resultando que solo 1 empresa de las 12 encuestadas tiene entre sus trabajadores personas con discapacidad y 3 de ellas los han tenido alguna vez, manifestándose como causa en las que nunca han realizado este tipo de contratación el desconocimiento de los beneficios que este tipo de contratación les traería, así como el temor a los incrementos de los costos debido a que deben adecuar sus instalaciones y capacitar a sus trabajadores para la inclusión.

De igual forma, se encuentra una investigación también en la Universidad del Valle, cuyo título es: “Beneficios Tributarios y Sociales Obtenidos con la Aplicación de las Leyes de Inclusión Social en la Vinculación Laboral de Personas en Condición de Discapacidad en las Medianas Empresas del Municipio de Tuluá”, elaborado por Jhonier Arias y Volgán García. Que tiene por objetivo “analizar los beneficios tributarios y sociales que obtienen las medianas empresas del Municipio de Tuluá, al contratar personal en condición de discapacidad” (Arias Blandón & García Cardona, 2017)

Lo anterior bajo un diseño transeccional de investigación, de tipo descriptiva, y bajo un enfoque mixto, llevándose a la práctica diferentes instrumentos de recolección de datos como son la encuesta y la entrevista, en una muestra de 20 empresas y a dos trabajadores de cada una respectivamente, obteniéndose con ello un diagnóstico empresarial que permitió reconocer cuántas empresas contratan “personal en situación de discapacidad y bajo qué condiciones” (Arias Blandón & García Cardona, 2017), así como “la percepción acerca del beneficio social que les aporta la vinculación laboral en las medianas empresas en el mencionado municipio a este tipo de fuerza de trabajo” (Arias Blandón & García Cardona, 2017), determinándose que son pocas las medianas empresas analizadas que contratan personas con discapacidad, evidenciándose como principales causas:

escaso conocimiento de las leyes de inclusión social, las barreras arquitectónicas al interior de las medianas empresas, el poco recibimiento de hojas de vida de personas con discapacidad y el bajo conocimiento de los beneficios tributarios aplicables al integrar el colectivo excluido (Arias Blandón & García Cardona, 2017)

trayendo como consecuencia bajos beneficios sociales para este tipo de población.

Así también, en la Universidad del Magdalena, se haya el artículo de revisión “Inclusión Laboral de Personas con Discapacidades Físicas, Psíquicas y Sensoriales en el

Marco de la Ley 361 de 1997”, realizado por (Luna, 2019), persiguiendo el objetivo de llevar a cabo una compilación bibliográfica de La ley 361 de 1997,

exponiendo el contenido y la trayectoria legislativa de la misma, la protección del Estado hacia los más vulnerables y los antecedentes nacionales e internacionales de la contratación laboral de las personas con discapacidad, para luego evidenciar las consecuencias jurídicas y sociales que contrae. (Luna, 2019)

Es un artículo en el que la autora pone en práctica un tipo de investigación cualitativa, por medio de la revisión documental, relacionada con el tema a investigar, realizando un acercamiento, entre otros temas, al relacionado con los beneficios e incentivos del referido cuerpo legal para las empresas que contraten personas en condición de discapacidad, concluyéndose que aun cuando esta permite la estabilidad laboral reforzada del trabajador en condición de debilidad, , muchos empleadores desconocen el mundo de la discapacidad y, por consiguiente, no permitan el acceso laboral a esa comunidad, faltándole tanto a estos, como a las autoridades y la sociedad, el respectivo interés sobre la resolución de dicha la problemática, es decir, los empresarios o ha visionado la posibilidad de nuevos perfiles en sus empresas encaminados hacia este tipo de contratación, evadiendo las ventajas organizacionales que pueden alcanzar con la inclusión en sus nóminas de personal con discapacidad.

Planteamiento del problema.

En Colombia, el pago de impuestos siempre ha sido una realidad que a muchos contribuyentes les preocupa, razón por la cual el Estado colombiano ha tratado de buscar mecanismos para ayudar a las empresas a disminuir las cargas tributarias, siempre y cuando contribuyan con la generación de empleo y la creación de nuevas empresas que ayuden a mejorar la economía de las regiones. Uno de esos mecanismos es la promulgación de leyes que otorgan beneficios tributarios a las empresas y personas que contraten personal en situación de discapacidad.

Hace ocho años, según Quintero (2016), el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, informó que: “en Colombia hay 2,91 millones de personas discapacitadas, de las cuales más de la mitad está en edad de trabajar y solamente 15,5% tiene algún tipo de trabajo” (pág.1).

De igual modo, el mencionado Departamento, en nota estadística emitida en el presente año 2022, teniendo en cuenta la información recopilada en la a Gran Encuesta Integrada de Hogares, desataca que: “en el 2021 hay 1,9 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, representando el 5,1% de la población en edad de trabajar, sin embargo, las personas con discapacidad representan el 1,9% de la fuerza laboral del país. (DANE, 2022, pág. 36)

Es decir, podría pensarse que algunas empresas o personas no están familiarizados con todos los beneficios que lleva contratar personal con discapacidad en Colombia, o están considerando que una persona discapacitada no es competente para desarrollar las actividades en condiciones normales, generándose de esa forma la exclusión, dada por discriminación, estigmatización o simplemente ignorancia, situación que agrava condiciones personales, laborales y familiares.

O sea, en el campo laboral existe una marcada discriminación, que muchas veces podría estar originada por desconocimiento de los beneficios tributarios otorgados por el Estado, y otras porque la empresa no tiene la infraestructura para determinados tipos de contratación, conllevando esto a que se le niegue la oportunidad a la persona discapacitada de demostrar sus conocimientos, habilidades y capacidades para desempeñar su labor, incluso mucho mejor que una persona con todas sus capacidades.

Por otra parte, según Moreno (2020), en artículo publicado bajo su autoría en La Crónica del Quindío, titulado: “31 personas en situación de discapacidad, vinculadas laboralmente en Quindío”, expone criterios del actual director del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Regional Quindío, señor Carlos Fabio Álvarez Ángel, quien confirma que: “en el año 2021 se han formado 1.198 personas discapacitadas, recibiendo orientación ocupacional 259, realizando además sensibilización en inclusión laboral a 67 empresas de la región quindiana, sin embargo solo 31 personas en situación de discapacidad del Departamento han sido vinculadas laboralmente” (pág.1)

Subsiguientemente, la citada autora Moreno (2020), en el mismo escrito refiere que el señor Julio César Bonilla Cubillos, presidente de la Asociación de Discapacitados Físicos del Quindío, ratifica que: “en el mencionado Departamento son cerca de 24.000 personas con alguna discapacidad, concentrándose en su capital Armenia un total de 11.000, estando laborando aproximadamente sólo el 20 % de las mismas “(pág.1)

Teniendo en cuenta lo anterior, queda evidenciado que en el Departamento del Quindío, específicamente en su ciudad capital Armenia, existen dificultades de contratación a personas con discapacidad, aun cuando el Gobierno Nacional ha diseñado estrategias dirigidas al gremio empresarial independientemente del tamaño o sector de la organización, específicamente relacionadas con beneficios tributarios, motivo por el cual se decide realizar la presente investigación, que permitirá conocer las causas del referido problema y en su defecto proponer recomendaciones para su solución.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el nivel de aplicación del beneficio tributario relacionado con la contratación de personas de discapacidad en las medianas empresas de la ciudad de Armenia en los años gravables 2016 - 2021.

Objetivos específicos

Clasificar las medianas empresas del municipio de Armenia de acuerdo con las actividades y las normas que las regulan.

Identificar los beneficios tributarios para las empresas que contraten personal con discapacidad en la ciudad de Armenia vigentes en el período gravable 2016-2021.

Describir el comportamiento de la implementación de los beneficios tributarios afines a la contratación de personas con discapacidad en medianas empresas de la ciudad de Armenia en los años gravables 2016-2021.

Metodología

Tipo de estudio

La presente investigación se identifica con un tipo de estudio descriptivo, basado para ello en lo planteado por Hernández-Sampieri et al (2018), cuando define que los estudios descriptivos: “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas” (p.92).

Se trata, de realizar una interpretación de los resultados obtenidos una vez ejecutada la encuesta, debiéndose analizar el nivel de aplicación de los beneficios tributarios en medianas empresas de Armenia, en el período 2016-2022, emanados de las diferentes regulaciones legales existentes en esta materia., conociéndose las posibles causas de no aprovechar los mismos.

Enfoque

El abordaje de la investigación tendrá como parte integrante de su ejecución lo que en investigación se llama la ruta mixta, que según (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) que cita a Chen (2006)

...permite la integración sistemática de los métodos cuantitativo [encuesta] y cualitativo [revisión documental] en un solo estudio con el fin de obtener una "fotografía" más completa del fenómeno, y señala que estos pueden ser conjuntados de tal manera que las rutas cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales...

Se considera que es mixta (cuantitativa-cualitativa), teniendo en cuenta que esta se caracteriza como “un proceso continuo en donde se mezclan los enfoques cuantitativo y cualitativo, centrándose más en uno de ellos o dándoles el mismo peso” (Johnson et al., 2006, como se citó en Hernández-Sampieri et al., 2014, p.534).

Población y muestra

Población

La población objeto del desarrollo de este trabajo, corresponde al total de las medianas empresas que se encuentran inscritas en la Cámara de Comercio de la ciudad de Armenia al cierre del año 2021, en este caso ascendente a 102 medianas empresas, tomando en cuenta para ello la información brindada por esta en su base de datos.

Muestra

El cálculo de la muestra se realiza a partir del muestreo proporcional, donde la variable objeto de la medición se mide en proporciones o probabilidades de ocurrencia, teniendo en cuenta además que se trata de una población finita. Para ello se utiliza la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{(E^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q)}$$

Donde:

N= 102, total de la población conocida (medianas empresas inscritas y activas en Armenia a cierre del año 2021)

Z= 95 %, es decir, 1.96, nivel de confianza
 P= 0.50% de población con atributo deseado.
 Q= 0.50% de población que no tiene atributo deseado= 1-p
 E= 5% error de estimación máximo deseado.
 n=? tamaño de la muestra.

Resultando:

$$n = \frac{102 * (1.96)^2 * 0,50\% * 0,50\%}{(0.05)^2 * (102-1) + 1.96 * 0.50\% * 0.50\%}$$

n = 80,76 medianas empresas

n = 81 medianas empresas

Con el desarrollo del procedimiento anterior, se obtuvo una muestra de 81 medianas empresas en el municipio de Armenia, en las que se practicará la encuesta mencionada.

Técnicas de recolección de la información

Como técnicas de recolección de la información a poner en práctica está la relacionada con la revisión documental, en las que se consultarán libros, revistas, documentos escritos (legislación vigente), así como informes de base de datos de la Cámara de Comercio y Armenia, etc., utilizando para ello formatos electrónicos, por ser el de mayor alcance en estos momentos.

Asimismo, se trabajará con una encuesta que contendrá un objetivo general, consentimiento informado, instrucciones de llenado y un cuestionario conformado por 16 preguntas, (abiertas y cerradas), donde el entrevistado podrá responder según sus criterios. (Ver Anexo A).

Resultados y Discusión

Objetivo Específico No. 1

Clasificar las medianas empresas del municipio de Armenia de acuerdo con las actividades y las normas que las regulan.

Normativa legal vigente para la clasificación de medianas empresas en Colombia. Las medianas empresas desempeñan un papel fundamental en la economía, especialmente por su contribución a la generación de empleo y al desarrollo de la comunidad donde se ubican, siendo a su vez un fenómeno a nivel mundial.

En este sentido, en Colombia cuya economía se ha visto además golpeada por fenómenos sociales tales como: el narcotráfico, la violencia y los altos niveles de pobreza, este tipo de emprendimiento se ha desarrollado de forma notable.

Dichas organizaciones en Colombia en la actualidad se clasifican dentro del rango de sus ingresos ordinarios, en dependencia del sector al que pertenezcan, según lo establecido en el Decreto 957 de 2019, tal y como se muestra en la Tabla 1. (República, 2019, págs. 4-5)

Tabla 1. Parámetros de clasificación de medianas empresas en Colombia

Clasificación	Sector empresarial	Ingresos ordinarios
Mediana Empresa	Manufacturero	Mayor que: 204.995 UVT Inferior o igual a: 1'736.535 UVT
	Comercio	Mayor que: 431.196UVT Inferior o igual a: 2'160.692 UVT
	Servicios	Mayor que: 131.951 UVT Inferior o igual a: 483.034 UVTUVT

Nota. Elaborado a partir del Decreto 957 de 2019

Clasificación de las medianas empresas en el municipio de Armenia. A partir de lo descrito anteriormente, se detalla a continuación la clasificación de las medianas empresas en Armenia, ilustrando el comportamiento de estas desde el año 2016 al 2021, teniendo en cuenta para ello la información brindada por la Cámara de Comercio de dicha localidad.

En el año 2016, existía un total de 82 medianas empresas en Armenia, distribuidas en los diferentes sectores económicos, prevaleciendo el de la Construcción con un 28.05%, seguido del de Comercio al por mayor y al por menor con un 21.95% y posteriormente el de Industrias manufactureras con un 18.29%, como se muestra en la tabla número 2.

Tabla 2. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2016

Actividades Empresariales	Cantidad	%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2	2,44
Industrias manufactureras	15	18,29
Construcción	23	28,05
Comercio al por mayor y al por menor	18	21,95
Transporte y almacenamiento	4	4,88
Alojamiento y servicios de comida	2	2,44
Información y comunicaciones	3	3,66
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	6	7,32
Educación	1	1,22
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	7	8,54
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	1	1,22
Total	82	100.00

Nota. Elaborado a partir de información recibida de la Cámara de Comercio de Armenia.

Para el año 2017, hubo un crecimiento de 5 de medianas empresas en Armenia, aumentando con respecto al año anterior las actividades de: Construcción (3), Comercio al por mayor y por menor (2), e incorporándose las Actividades inmobiliarias (1), con mayor representatividad nuevamente el sector de la Construcción con un 29,55%, seguido de Comercio al por mayor y al por menor con un 22,73 % y de Industrias manufactureras con un 17,05%, todo lo cual se aprecia en la tabla número 3.

Tabla 3. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2017

Actividades Empresariales	Cantidad	%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2	2,27
Industrias manufactureras	15	17,05
Construcción	26	29,55
Comercio al por mayor y al por menor	20	22,73
Transporte y almacenamiento	4	4,55
Alojamiento y servicios de comida	2	2,27
Información y comunicaciones	3	3,41
Actividades inmobiliarias	1	1,14
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	6	6,82
Educación	1	1,14
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	7	7,95
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	1	1,14
Total	88	100.00

Nota. Elaborado a partir de información recibida de la Cámara de Comercio de Armenia.

De igual forma, hacia el año 2018 crece también esta modalidad de empresas en la localidad en 5 unidades, aumentando con respecto al año anterior las actividades de: Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (2), Comercio al por mayor y por menor (2), e incorporándose las Actividades financieras (1), con mayor representatividad nuevamente el sector de la Construcción con un 27.96%, seguido de Comercio al por mayor y al por menor con un 23.66 % y de Industrias manufactureras con un 16.13%, todo lo cual se aprecia en la tabla número 4.

Tabla 4. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2018

Actividades Empresariales	Cantidad	%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	4	4,30
Industrias manufactureras	15	16,13
Construcción	26	27,96
Comercio al por mayor y al por menor	22	23,66
Transporte y almacenamiento	4	4,30
Alojamiento y servicios de comida	2	2,15
Información y comunicaciones	3	3,23
Actividades financieras y seguros	1	1,08
Actividades inmobiliarias	1	1,08
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	6	6,45
Educación	1	1,08
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	7	7,53
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	1	1,08
Total	93	100.00

Nota. Elaborado a partir de información recibida de la Cámara de Comercio de Armenia.

Con respecto al año 2019, igualmente se denota un pequeño crecimiento de 5 unidades de medianas empresas en Armenia, en esta oportunidad aumentando con respecto al año anterior las actividades de: Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (1), Industrias manufactureras (2), Construcción (1), Comercio al por mayor y por menor (1), corroborándose una mayor participación del sector de la Construcción con un 27.55%, seguido de Comercio al por mayor y al por menor con un 23.47 % y de Industrias manufactureras con un 17.35%, todo lo cual se aprecia en la tabla número 5.

Tabla 5. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2019

Actividades Empresariales	Cantidad	%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	5	5,10
Industrias manufactureras	17	17,35
Construcción	27	27,55
Comercio al por mayor y al por menor	23	23,47
Transporte y almacenamiento	4	4,08
Alojamiento y servicios de comida	2	2,04
Información y comunicaciones	3	3,06
Actividades financieras y seguros	1	1,02
Actividades inmobiliarias	1	1,02
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	6	6,12
Educación	1	1,02
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	7	7,14
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	1	1,02
Total	98	100.00

Nota. Elaborado a partir de información recibida de la Cámara de Comercio de Armenia.

Por otra parte, analizando el año 2020, se conoce que las medianas empresas solamente crecieron en 4 unidades, aumentando los sectores de Industrias manufactureras (2), y el de Comercio al por mayor y al por menor (2), prevaleciendo al igual que en años anteriores la Construcción con un 26,47%, seguido de Comercio al por mayor y por menor con un 24,51%, y el de Industrias manufactureras con un 18,63%, apreciándose lo anterior en la tabla número 6.

Tabla 6. Cantidad de medianas empresas en Armenia. Año 2020

Actividades Empresariales	Cantidad	%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	5	4,90
Industrias manufactureras	19	18,63
Construcción	27	26,47
Comercio al por mayor y al por menor	25	24,51
Transporte y almacenamiento	4	3,92
Alojamiento y servicios de comida	2	1,96
Información y comunicaciones	3	2,94
Actividades financieras y seguros	1	0,98
Actividades inmobiliarias	1	0,98
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	6	5,88
Educación	1	0,98
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	7	6,86
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	1	0,98
Total	102	100.00

Nota. Elaborado a partir de información recibida de la Cámara de Comercio de Armenia.

Realizando el estudio del comportamiento empresarial de las medianas empresas para el año 2021, se obtuvo según la base de datos recibida, que no existió variación alguna, sino que se mantuvieron las mismas 102 empresas relacionadas con anterioridad. Sin embargo, se pudo conocer que en Armenia en ese mismo año existe un total de 10,574 empresas, distribuidas en los distintos tipos de clasificación existentes, siendo las medianas solo el 0,96% del total, como se describe en la siguiente tabla número 7.

Tabla 7. Total de empresas en Armenia, Año 2020

Tamaño	Cantidad	%
Microempresas	10,048	95,03
Pequeñas empresas	396	3,75
Medianas empresas	102	0,96
Grandes empresas	28	0,26
Total	10,574	100,00

Nota. Elaborado a partir de información recibida de la Cámara de Comercio de Armenia.

Una vez compilada la información en cuanto al comportamiento de las medianas empresas en Armenia, se pudo evidenciar a detalle la clasificación de las mismas desde los años 2016 al 2021, período en el cual algunas de ellas crecieron gradualmente, específicamente las relacionadas con los sectores Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, Industrias manufactureras, Construcción y Comercio al por mayor y al por menor, siendo siempre las de mayor representatividad las que llevan a cabo actividades de Construcción, seguidas de las del Comercio al por mayor y por menor, sector este que pudiera crecer en gran medida por medio de la contratación de personas con discapacidad, por el tipo de actividad que realiza al igual que aquellas que pertenece a los servicios, es decir, aun cuando en 4 años crecen no resulta de gran impacto el cambio, e incluso se mantiene estático en el último año analizado, cuestión ésta que podría ser analizada y resuelta por los emprendedores de la localidad si se tienen en cuenta los beneficios actuales para quienes deseen emprender, dentro de los cuales se encuentran los que son objeto de esta investigación.

Objetivo específico No.2.

Identificar los beneficios tributarios para las empresas que contraten personal con discapacidad en la ciudad de Armenia vigentes en el período gravable 2016-2021.

Los beneficios tributarios son un grupo de medidas que reducen la carga tributaria a un grupo particular de contribuyentes

Según la DIAN (2021), los beneficios tributarios se caracterizan por:

Disminuir o eliminar la carga tributaria de los sujetos pasivos de la obligación fiscal; incentivar o estimular el comportamiento de unos determinados sujetos y dirigirlos hacia ciertos objetivos trazados por el legislador, que pueden estar relacionados con la promoción y fomento de ciertas actividades, mercados o sectores económicos; colocar al sujeto o actividad destinataria de la medida en una situación preferencial o de privilegio, con fines extrafiscales; sustentarse en los principios y valores constitucionales, y orientarse al cumplimiento de los fines propios del Estado, de manera que deben guardar coherencia con la tutela de la Constitución Política y no ser medidas arbitrarias; y ser taxativos, limitados, personales e intransferibles. (pág.1)

Son varios los beneficios tributarios a los que pueden acogerse los empresarios colombianos que contraten formalmente a personas con discapacidad, con los que además de recibir ventajas económicas, participan de forma directa con la inclusión laboral de este tipo de población, ayudando en mejoras de su calidad de vida y la de sus familias. Dentro de ellos, se encuentran los que se relacionan en la siguiente tabla número.

Tabla 8. Beneficios tributarios por contratación de personas con discapacidad

Normatividad	Descripción legal del beneficio	Tributo
Ley 361/1997	Los empleadores que contraten personas con discapacidad 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 discapacidad, mientras esta subsista. Además, la cuota de aprendices a que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.	Impuesto Sobre la Renta
Ley 361/1997	El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación.	Tasas arancelarias
Ley 1429/2010	Se autorizan descuentos 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	Impuesto sobre la Renta
Decreto 1625/2016	De acuerdo con el Artículo 10 de la Ley 1429 de 2010, los contribuyentes del impuesto sobre la renta obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a tratar como descuento tributario el monto de los aportes a cargo del empleador al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima, respecto de los nuevos empleos que correspondan a las personas con discapacidad.	Impuesto Sobre la Renta

Nota. Elaborado a partir de la Ley 361/97, 1429/2010 y Decreto 1625/2016

A continuación, se muestra un ejemplo del cálculo de la deducción al Impuesto sobre la Renta que podría realizarse en la empresa Arcángel Miguel International S.A.S, que cuenta con un trabajador discapacitado.

Este trabajador, recibe un sueldo de \$ 1000.000, el costo real para la empresa es de \$ 1.526.605 mensuales, contando Auxilio de Transporte y Prestaciones Sociales de Ley. De acuerdo con lo anterior, en un año de trabajo, el costo real del trabajador es: \$ 1.526.605 x 12 meses = \$ 18.319.225, entonces la deducción que se tendría que realizar por tener vinculado al personal con discapacidad es de \$ 36.638.510 en el Impuesto sobre la Renta, toda vez que se multiplica el costo anual por el 200% según lo establece la Ley, como se muestra en la siguiente tabla número 9.

Tabla 9. Cálculo de deducción en el I.S.L.R por contratación de persona con discapacidad

Ingreso base de cotización	\$ 1000.000
Auxilio de transporte	\$ 117.172
Seguridad Social	
Salud obligatoria	\$ 0.00
Pensión obligatoria	\$ 120.000
ARL (Riesgos laborales)	\$ 10.400
Parafiscales	
CCF (Cada de Compensación Familiar)	\$ 40.000
SENA	\$ 0.00
ICBF	\$ 0.00
Prestaciones Sociales	
Vacaciones	\$ 41.700
Prima	\$ 93.060
Cesantías	\$ 93.060
Intereses de cesantías	\$ 11.172
Dotación	
Dotación y EPP	\$ 0.00
Administración Personal	
AIU 10%	\$0.00
COSTO TOTAL EMPLEADO	\$ 1.526.605
% DEDUCCIÓN	200%
DEDUCCIÓN AL ISLR	\$36.638.520

Nota.

Esto hace que la utilidad a la que se le aplica el porcentaje, que indica cuánto debe pagar de impuestos, sea menor; es decir, la empresa paga menos. El valor se deduce en el reglón 52 del formulario de la declaración de renta: “Gastos operacionales de la administración”.

Objetivo específico No.3.

Describir el comportamiento de la implementación de los beneficios tributarios afines a la contratación de personas con discapacidad en medianas empresas de la ciudad de Armenia en los años gravables 2016-2021.

Para conocer el comportamiento de la implementación de los beneficios tributarios que guardan relación con la contratación de personas con discapacidad en las medianas empresas de la ciudad de Armenia en los años gravables 2016-2021, se llevó a cabo la realización de una encuesta, conformada por 16 preguntas, a la muestra anteriormente calculada de 81 medianas empresas, de la que a continuación se muestra su resultado.

Pregunta 1. Marque con una X el sector al que su empresa pertenece

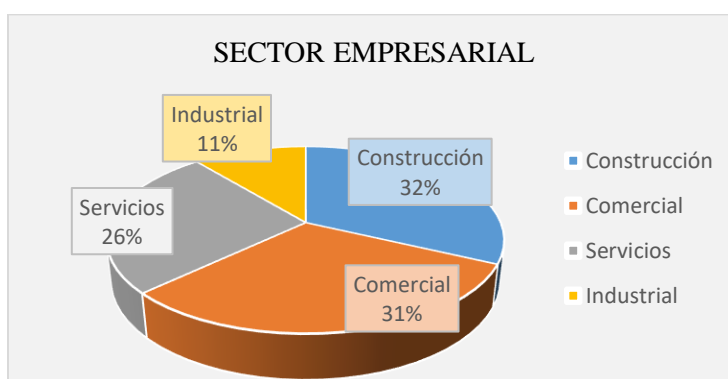


Ilustración 1. Sector empresarial

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

Del total de 81 medianas empresas encuestadas, se obtuvo un 32 % de participación del sector de la Construcción, seguido del sector Comercial con un 31 %, así como de Servicios e Industrial con un 26 % y 11 % respectivamente.

Pregunta 2. ¿Su empresa está catalogada como persona natural o persona jurídica?

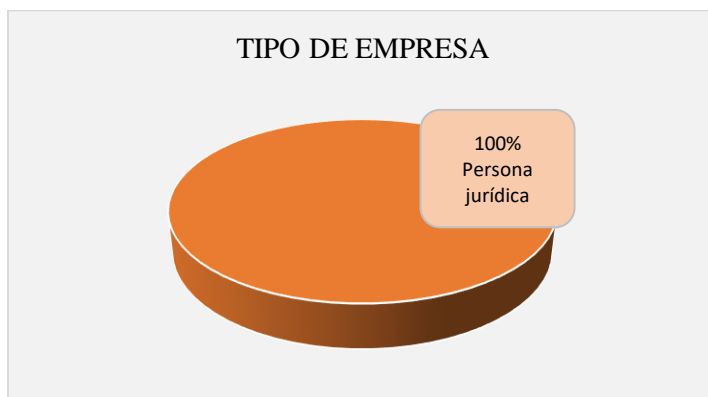


Ilustración 2. Tipo de empresa

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

En cuanto al tipo de empresa según su naturaleza legal, el 100% de las empresas encuestadas se catalogan como persona jurídica.

Pregunta 3. Cantidad de años de haberse constituido: 1 años, 2 años, 3 años, 4 o más años.

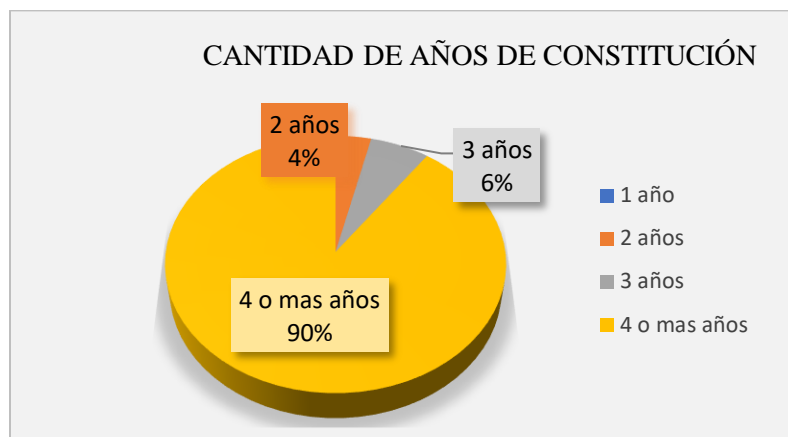


Ilustración 3. Cantidad de años de constitución

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

Del total de medianas empresas encuestadas el 90% han sido constituidas hace 4 o más años, el 6% hace 3 años y solamente el 4% hace dos años, lo que hace evidente que la mayoría debe contar con experiencia en cuanto a procesos administrativos y de funcionamiento.

Pregunta 4. ¿Su empresa a que régimen pertenece? ¿Ordinario, Tributación simple o Especial?

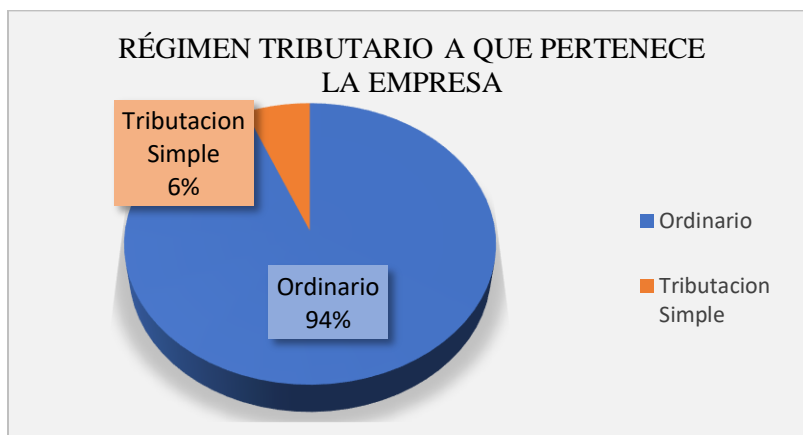


Ilustración 4. Régimen a que pertenece la empresa

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021

Como se aprecia en la ilustración anterior, el 94% de las medianas empresas encuestadas pertenecen al Régimen Tributario Ordinario, mientras que el 6% dice pertenecer al Régimen Simple de Tributación Simple, quedando el 100% bajo el cumplimiento de las obligaciones tributarias reguladas en Colombia.

Pregunta 5. ¿Su empresa es responsable de pago de Impuesto Sobre la Renta?

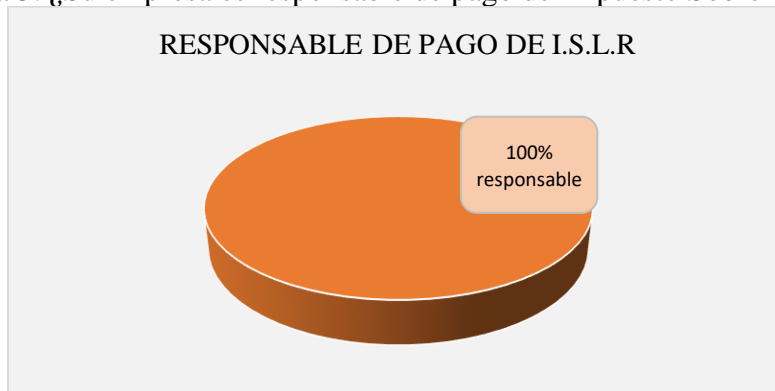


Ilustración 5. Responsabilidad de pago del Impuesto Sobre la Renta

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021

El 100% de las medianas empresas donde se realiza la encuesta es responsable del pago del Impuesto Sobre la Renta, todo lo cual indica que pueden acogerse a los beneficios que otorga el Estado sobre esta obligación, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos.

Pregunta 6. ¿Su contador lo mantiene informado de los beneficios tributarios que le otorga el Estado?

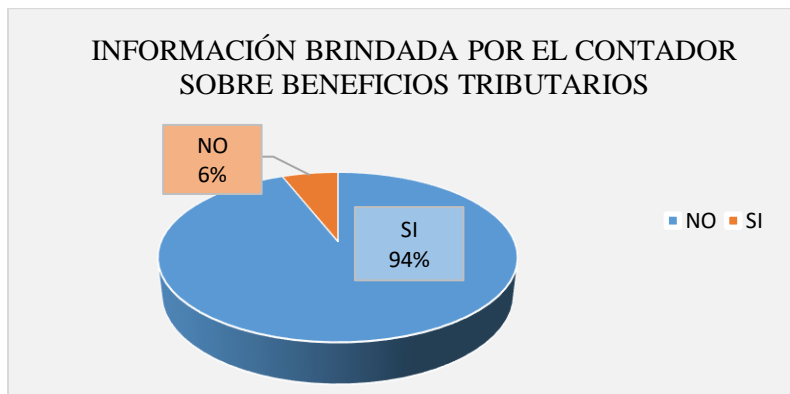


Ilustración 6. Información brindada por el Contador sobre beneficios tributarios.

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

En cuanto a la información que brinda el Contador sobre los beneficios tributarios a las medianas empresas objeto de estudio, se pudo conocer que en el 94% de estas se cumple a cabalidad que este profesional mantenga actualizada a la empresa en cuanto a este tipo de particular, mientras que en el 6% de las mismas no se lleva a cabo, todo lo cual impacta positivamente en el desarrollo de los procesos administrativos y contables de dichas organizaciones.

Pregunta 7. ¿Conoce alguna legislación que avale la contratación a personal con discapacidad?

Ilustración 7. Conocimiento de legislación que avale la contratación de personal con discapacidad

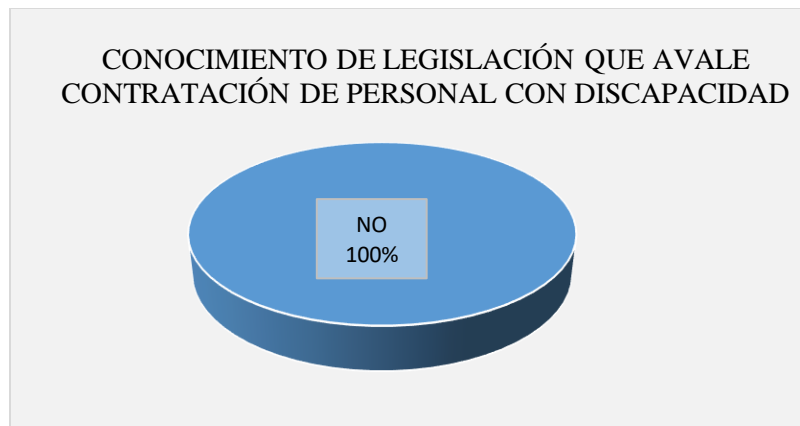


Ilustración 8. Conocimiento de legislación que avale la contratación de personal con discapacidad

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

Al preguntar a los directivos de las medianas empresas encuestadas si conocen alguna legislación que avale la contratación de personal con discapacidad, el 100% de estos manifiesta que desconoce sobre este tema, situación ésta que imposibilita que se lleve a cabo este tipo de oferta laboral a quienes pudieran ser contratados.

Pregunta 8. ¿Usted considera que una persona con discapacidad se podría desempeñar igual o mejor que una persona sin discapacidad?

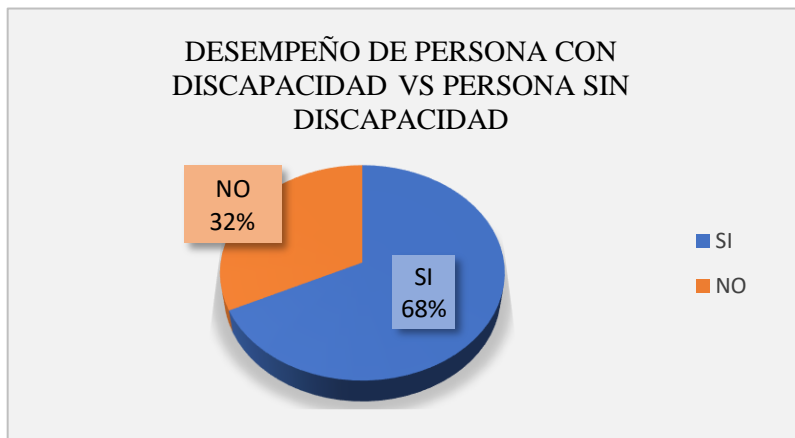


Ilustración 9. Desempeño de persona con discapacidad vs persona sin discapacidad

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

Con relación al criterio de los encuestados si una persona con discapacidad podría desempeñarse igual o mejor que una que no tenga discapacidad, el 68% de los encuestados afirma que aquellas que sí las tengan podrían desempeñarse igual o mejor, mientras que el 32% dice que no es posible. Todo lo anterior ratifica, el reconocimiento de la mayoría de los medianos empresarios hacia aquellas personas con limitaciones para llevar a cabo el desarrollo de actividades laborales que les sean asignadas, sin que pongan en riesgo la vida de la empresa.

Pregunta 9. ¿Su empresa cuenta con las instalaciones adecuadas para el ingreso de personal con discapacidad?



Ilustración 10. Empresas con condiciones para contratar personas con discapacidad.

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

Del total de medianas empresas encuestadas, solo el 40% cuenta con las condiciones necesarias para llevar a cabo la contratación de personas con discapacidad, mientras que en el 60% estas condiciones no están creadas, constituyendo esto una debilidad para las mismas, debido a que si en algún momento quisieran llevar a cabo este tipo de contrataciones no podrían ejecutarlas por no poseer los requisitos exigidos en la Ley.

Pregunta 10. ¿Contrataría usted personal con discapacidad? Si su respuesta fue NO, ¿Por qué no consideraría contratarlo?



Ilustración 11. Disposición para contratar personal con discapacidad

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

Ante la disposición de los medianos empresarios para llevar a cabo la contratación de personal con discapacidad, el 41% responde afirmativamente, mientras que el 56% niega esta posibilidad, requiriendo todos como principal motivo que no poseen actividades propias para este tipo de personal, hecho este que limita la posibilidad de optar en sus empresas de los beneficios tributarios que se emanan por incluir en su nómina este tipo de contratación.

Pregunta 11. ¿Tiene personal con discapacidad vinculado a la empresa?

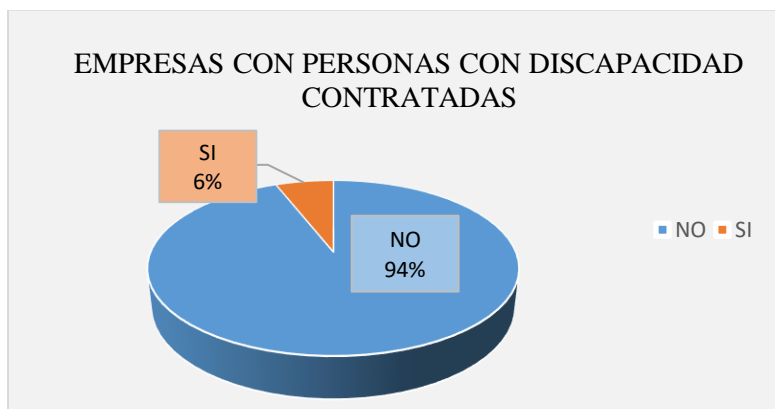


Ilustración 12. Empresas con personas con discapacidad contratadas

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

Solamente en el 6% de las medianas empresas encuestadas existe personal con discapacidad contratado, quedando el 94% restante sin la realización de este vínculo laboral, incidiendo negativamente en estas últimas en su rendimiento económico, al no verse beneficiadas con los incentivos proporcionados por el Estado en caso de ejecutarse estos, así como la escasa contribución social de las mismas, que como complemento podrían llevar a cabo.

Pregunta 12. ¿Los beneficios otorgados por la contratación de personal con discapacidad en sus organizaciones, han propiciado rentabilidad económica?



Ilustración 13. Rentabilidad económica a partir de la contratación de personas con discapacidad.

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

Mediante la pregunta anterior, el 6 % de los empresarios que tienen personal con discapacidades contratadas, asegura haber obtenido rentabilidad económica en sus organizaciones a partir de los beneficios tributarios que se derivan de este proceso de contratación, resultando a su vez ventajoso pues con el recurso financiero ahorrado pueden reinvertirlo nuevamente en sus empresas.

Pregunta 13. ¿Tiene Ud. conocimiento sobre los beneficios tributarios dirigidos a las medianas empresas de la ciudad de Armenia al contratar personal con discapacidad?

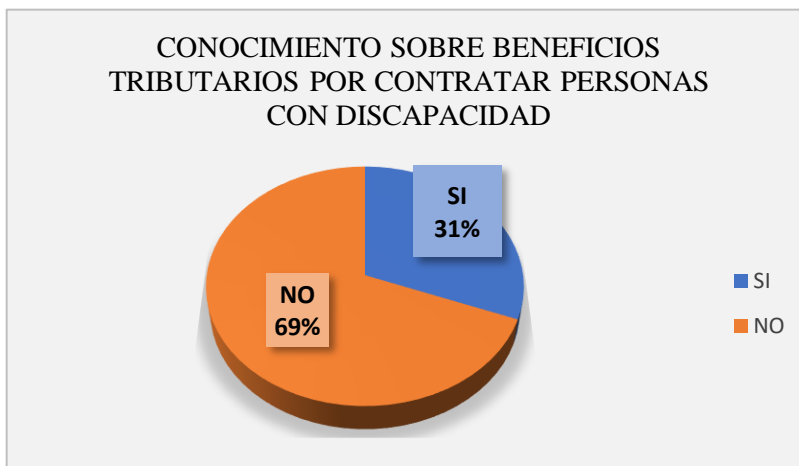


Ilustración 14. Conocimiento sobre beneficios tributarios por contratar personas con discapacidad.

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021

Con relación a si los medianos empresarios encuestados conocen los beneficios tributarios existentes por llevar a cabo la contratación de personas con discapacidad, solamente el 31% responde afirmativamente, mientras que el 69 % dice no conocerlos, atentando gravemente esta situación en contra de la toma de decisiones de los mismos para poder llevar a cabo este tipo de contratación.

Pregunta 14. ¿Si el Estado lo declara exento de alguna obligación tributaria, contrataría más personal con discapacidad?

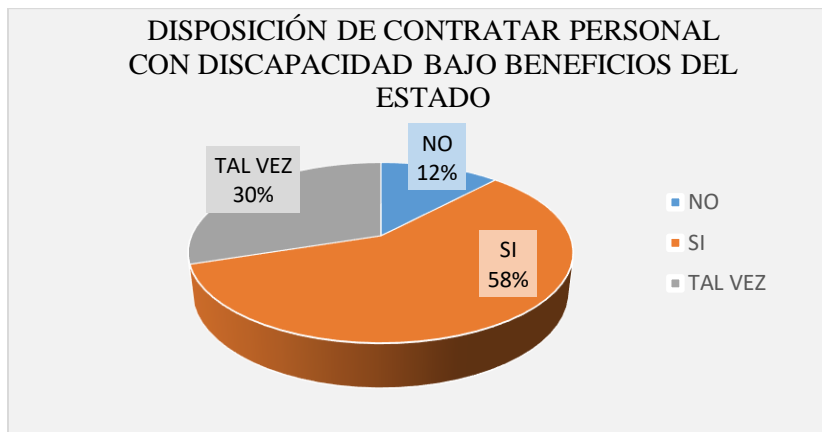


Ilustración 15. Disposición de contratar personal con discapacidad bajo beneficios del Estado.

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

Respecto a llevar a cabo contratación de personal con discapacidad, bajo la condición de encontrarse exentos de algún tipo de obligación tributaria, la mayoría de los empresarios encuestados, en este caso el 58%, responde afirmativamente, el 30% tal vez, mientras que el 12% dice que no, evidenciándose que la generalidad de estos reconoce este tipo de condición como incentivo para brindar esos vínculos laborales.

Pregunta 15. ¿Si el estado no otorgara beneficios tributarios a las empresas que contratan personal con discapacidad, usted contrataría dicho personal de igual manera?



Ilustración 16. Disposición de contratación de personal con discapacidad sin beneficios del Estado.

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

El 74% los empresarios manifiestan que no llevarían a cabo la contratación de personal con discapacidad sin que el Estado les brinde algún beneficio a sus empresas, mientras que un 26 % dice si hacerlo sin recibir beneficio alguno, evidenciándose que, en su mayoría, esperan una reciprocidad del Gobierno para brindar la posibilidad a este tipo de personas de laborar en sus empresas.

Pregunta 16. ¿Piensa usted que, si contrata personal con discapacidad, su empresa se beneficia posicionándose en un entorno social?

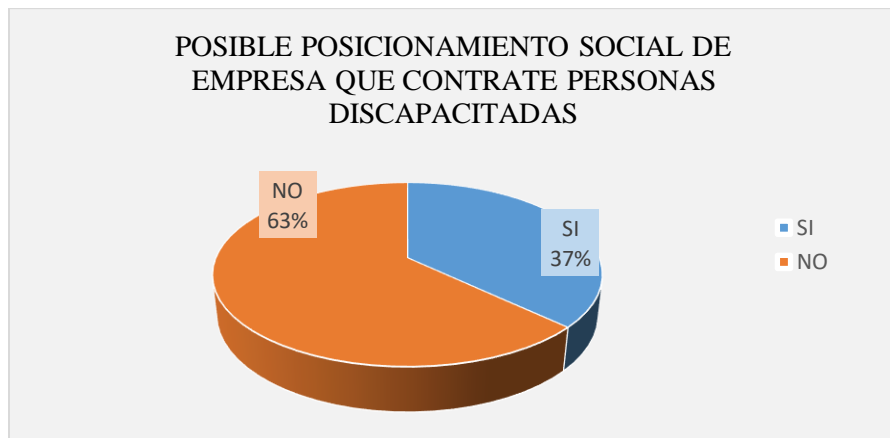


Ilustración 17. Posible posicionamiento de empresas que contraten personas discapacitadas

Nota. Elaborado a partir de los resultados de la encuesta aplicada a las medianas empresas del Municipio Armenia, en relación con los beneficios tributarios por contratación de personal con discapacidad, período gravable 2016 a 2021.

En cuanto al criterio de los empresarios encuestados relacionado con un posible posicionamiento social de sus empresas una vez hayan contratado personas discapacitadas, sólo el 37% reconoce el mismo, mientras que el restante 63% refiere que no, demostrándose con ello que en su mayoría o aprecian la vinculación de personas con discapacidad como un proceso de inclusión social que podría en efecto distinguir a sus organizaciones del resto en el mercado.

Finalmente, con la ejecución de la encuesta en la muestra seleccionada se pudo conocer que, en la ciudad de Armenia, a pesar de esas medianas empresas estar obligadas a pagar el Impuesto Sobre la Renta y tener 4 o más años de constituidas, en las mismas **no** se han aprovechado los beneficios tributarios que concede el Estado por realizar contratación de personas con discapacidad, todo lo cual resulta negativo para éstas, por el posible rendimiento económico que pudieran obtener. Asimismo, se evidencia que la mayoría de los empresarios aun cuando reconocen que sus Contadores les informan sobre los beneficios tributarios regulados en el país, desconocen los referidos con la contratación de este tipo de personas, no obstante no identifican esta variable como posible para la no ejecución de contratos, sino que su excusa radica en que no tienen actividades propias para personas con limitaciones, y en otros casos porque sus empresas no cuentan con instalaciones adecuadas para ello, sin embargo también desconocen el marco legal que hace posible la inclusión de personas con discapacidad, lo que hace que estos no logren minimizar estas debilidades existente en sus organizaciones.

De igual forma, existe disposición para contratar personal con discapacidad, pero también en su mayoría se manifiesta que solo lo realizarían si existiese beneficio del Estado como reciprocidad, de lo contrario no lo ejecutarían, corroborándose con ello sus intereses económicos, así como cuando **no** valoran que al realizar este tipo de vinculación laboral sus empresas podrían ser diferenciadas y reconocidas socialmente en el mercado.

Definitivamente, en aquellas organizaciones donde se han contratado personas con discapacidad, se han denotado ahorros financieros que ha ayudado en procesos de reinversión que se traducen en mejor posicionamiento en el mercado en el que compiten.

Dicho lo anterior, pudiera decirse que aun cuando los beneficios tributarios por la contratación de personas con discapacidad en Colombia se encuentran regulados desde el siglo pasado, año 1997, en Armenia no se denota que los medianos empresarios se encuentren incentivados para ejecutar los mismos por las causales ya mencionadas, que a pesar de las consecuencias económicas que se originan del no aprovechamiento de los mismos, tampoco ayudan a la inclusión social de este tipo de personas en la capital quindiana.

Conclusiones

Se clasifican las medianas empresas del municipio de Armenia de acuerdo con las actividades y las normas que las regulan, conociéndose que en el mismo predominan aquellas que realizan trabajos de construcción, seguidas de las de comercio al por mayor y por menor y de la industria manufacturera, con crecimientos graduales en el período gravable 2016-2021, pero no del todo notables, que definitivamente afectan el desarrollo económico de la localidad, lo que pudiera resolverse si las personas que tienen a cargo estas organizaciones se acogieran a las diferentes regulaciones que pone de manifiesto el Estado colombiano, con vista a incentivar el nuevo emprendimiento, dentro de las que se encuentran las relacionadas con la vinculación de personas con discapacidad.

Se identifican los beneficios tributarios para las empresas que contraten personal con discapacidad en la ciudad de Armenia vigentes en el período gravable 2016-2021, describiendo cada uno de ellos según el marco regulatorio existente en la actualidad, el que proviene desde el año 1997 mediante la Ley 361, con diferentes actualizaciones hasta la fecha, siempre encaminados fundamentalmente hacia el ahorro por gastos fiscales por deducciones en el pago del Impuesto Sobre la Renta, para aquellas organizaciones que pongan en práctica este tipo de contratación, y como incentivo además a practicar la inclusión de personas con limitaciones físicas.

Se describe el comportamiento de la implementación de los beneficios tributarios afines a la contratación de personas con discapacidad en medianas empresas de la ciudad de Armenia en los años gravables 2016-2021, por medio de la realización de una encuesta a una muestra de 81 medianas empresas, concluyéndose que en la mencionada ciudad este tipo de empresarios no lleva a la práctica la citada contratación y por ende no reciben los beneficios derivados de ella, dejando primeramente de obtener posibles rendimientos financieros y excluyendo a su vez a miembros de la sociedad en situación de discapacidad, omitiendo en todo momento el fin para el cual Estado crea este tipo de normativa.

Referencias

(s.f.).

Actualícese. (2021). *Definición y clasificación de los tributos en Colombia*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2022, de <https://actualicese.com/definicion-y-clasificacion-de-los-tributos/>

Arias Blandón, J., & García Cardona, V. (2017). *Beneficios Tributarios y Sociales Obtenidos con la Aplicación de las Leyes de Inclusión Social en la Vinculación Laboral de Personas en Condición de Discapacidad en las Medianas Empresas del Municipio de Tuluá*. Recuperado el 16 de diciembre de 2022, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/14665/0586643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bajaña, D. e. (2021). *Análisis de los beneficios tributarios por la contratación de las personas discapacitadas y sus efectos en la rentabilidad de empresas de servicios 2017-2019*. Recuperado el 19 de diciembre de 2022, de http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55501/1/ICT-077-2020-T2_BJA%c3%91A%20AGUIRRE_TORAL%20ZAMBRANO.pdf

DANE. (2022). *Nota estadística sobre el estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia*. Recuperado el 18 de septiembre de 2022, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/nota_estadistica_Estado%20actual_de_la_medici%C3%B3n_de_discapacidad_en%20Colombia.pdf

DIAN. (2021). *Oficio 0556 – DIFERENCIA ENTRE BENEFICIOS TRIBUTARIOS Y MINORACIONES ESTRUCTURALES*. Recuperado el 10 de Abril de 2022, de <https://crconsultorescolombia.com/dian-oficio-0556-diferencia-entre-beneficios-tributarios-y-minoraciones-estructurales.php>

Gerencie. (2020). *Elementos de la obligación tributaria*. Recuperado el 12 de Junio de 2021, de <https://www.gerencie.com/elementos-de-la-obligacion-tributaria.html>

- Gerencie. (2022). *Tarifas del Impuesto de Renta*. Recuperado el 15 de diciembre de 2022, de https://www.gerencie.com/tarifas-del-impuesto-de-renta.html#Impuesto_de_renta
- Hernández Sampieri, H. e. (2018). *Metdología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). México. D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
Recuperado el 23 de Marzo de 2021
- INCI. (06 de Agosto de 2021). *Empleadores tienen beneficios tributarios para generación de empleo a población con discapacidad*. Recuperado el 15 de octubre de 2022, de <https://www.inci.gov.co/blog/empleadores-tienen-beneficios-tributarios-para-generacion-de-empleo-poblacion-con-discapacidad>
- INCP. (2021). *Nueva cartilla de beneficios tributarios para empresas que contraten población vulnerable*. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de <https://incp.org.co/nueva-cartilla-de-beneficios-tributarios-para-empresas-que-contraten-poblacion-vulnerable/>
- Javeriana, U. (2020). *Observatorio fiscal*. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de <https://www.ofiscal.org/tributacion#:~:text=Los%20impuestos%20son%20pagos%20obligatorios,fuente%20de%20ingresos%20del%20Estado.>
- Luna, N. (2019). *Inclusión Laboral de Personas con Discapacidades Físicas, Psíquicas y Sensoriales en el Marco de la Ley 361 de 1997*. Recuperado el 10 de diciembre de 2022, de

<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/jangwapana/article/view/3361/257>

9

Moreno, K. (18 de Febrero de 2020). 31 personas en situación de discapacidad, vinculadas laboralmente en Quindío. *La Crónica del Quindío*. Recuperado el 25 de septiembre de 2022, de La Cronica del Quindío:

<https://www.cronicadelquindio.com/noticias/economia/31-personas-en-situacion-de-discapacidad-vinculadas-laboralmente-en-quindo-1>

País, E. (07 de Febrero de 2013). Beneficios de contratar en la empresa personas con discapacidad. *El País*. Recuperado el 20 de octubre de 2022, de

<https://www.elpais.com.co/colombia/beneficios-de-contratar-en-la-empresa-personas-con-discapacidad.html>

Quintero, A. (08 de Junio de 2016). Las empresas que emplean personas con discapacidad. *La República*. Recuperado el 12 de septiembre de 2022, de

<https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/las-empresas-que-emplean-personas-con-discapacidad-2387271#:~:text=Compa%C3%B1as%20como%20Grupo%20Bancolombia%2C%20Corona,613%20personas%20discapacitadas%20sean%20contratadas.>

República. (2019). *Decreto 957*. Recuperado el 16 de Enero de 2022, de

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20957%20DE%20L%202005%20DE%20JUNIO%20DE%202019.pdf>

República, C. d. (1997). *Ley 361*. Recuperado el 12 de diciembre de 2022, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343#0>

República, C. d. (2010). *Ley 1429*. Recuperado el 12 de diciembre de 2022, de

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=39430

- Restrepo, A. e. (2021). *Nivel de Aplicabilidad de los Beneficios Tributarios Proporcionados por la Ley Colombiana, con Respecto a la Contratación de Personas con Diferentes Niveles de Discapacidad; en las Empresas más Representativas del Municipio de La Unión Valle*. Recuperado el 19 de diciembre de 2022, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21817/3841-R436n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero. (2013). *Principios constitucionales que rigen el sistema tributario*. Recuperado el 1 de Julio de 2021, de https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nD_qXz9QcicJ:https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/download/640/618/+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=co
- Romero Molina, C. A., Grass Suárez, Y. C., & García Caicedo, X. C. (Junio 2013). Principios constitucionales que rigen el sistema tributario. *DIXI*, 67-77.
- Senado, S. d. (1989). *Decreto 624*. Recuperado el 28 de Abril de 2021, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/estatuto_tributario.html
- Senado, S. d. (1991). *CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA*. Recuperado el 30 de Abril de 2021, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Taboada, J. (2018). *Efectos Tributarios en la Contratación de Personas con Discapacidad por Parte de Empresas del Sector Privado*. Recuperado el 15 de diciembre de 2022, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13652/Taboada%20Borja%20c%20Jose%20Manuel.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Villalobos, R. (2017). *Introducción al derecho tributario*. Recuperado el 20 de Febrero de 2022, de

<http://repositorio.uasf.edu.pe/bitstream/UASF/83/1/DerechoTributarioRaulVillalobos.pdf>

Anexos Anexo A. Encuesta

Encuesta

Dirigido a. Medianos empresarios de la ciudad de Armenia

Objetivo. Conocer el nivel de aprovechamiento de los beneficios tributarios por contratación a personal con discapacidad, en las medianas empresas de la ciudad de Armenia, en el período gravable 2016-2021, a partir de lo regulado en diferentes legislaciones en Colombia.

Consentimiento informado. Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación denominado NIVEL DE APLICACIÓN DEL BENEFICIO TRIBUTARIO RELACIONADO CON LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS MEDIANAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE ARMENIA EN LOS AÑOS GRAVABLES 2016-2021, desarrollado por los estudiantes de la Universidad Remington de Armenia: GINA PAOLA BONILLA SOLER y GERALDINE BETANCOURTH RESTREPO, quienes optan mediante este proyecto por la titulación como Contadores Públicos.

Entiendo que fui elegido/a para esta investigación para responder la siguiente encuesta, además doy fe de que estoy participando de manera voluntaria y que la información que apporto es confidencial por lo que no se revelará a otras personas, por lo tanto, no afectará mi situación personal, económica, ni de salud, así mismo soy consciente de que puedo dejar de proporcionar la información requerida en esta encuesta en cualquier momento

Instrucciones: Esta encuesta tiene 16 preguntas, por favor marcar con una X en la opción que usted considere, en caso de necesitar argumentación la respuesta se le solicita que también complemente la misma.

Cuestionario.

1. Marque con una X el sector al que su empresa pertenece:
R// Industria___ Servicios___ Construcción___ Comercial___
2. ¿Su empresa está catalogada como?
R// Persona natural_____ Persona jurídica_____
3. Marque con una X la cantidad de años de haberse constituido formalmente como empresa.
R// 1 año___ 2 años___ 3 años___ 4 o más años___
4. ¿Su empresa a que régimen pertenece?
R// Ordinario___ Tributación simple___ Especial___
5. ¿Su empresa es responsable de pago del Impuesto Sobre la Renta?
R// SI o NO

6. ¿Su contador lo mantiene informado de los beneficios tributarios que le otorga el estado?
R// SI o NO
7. ¿Conoce alguna legislación que avala la contratación a personal con discapacidad?
R// SI o NO
8. ¿Usted considera que una persona con discapacidad se podría desempeñar igual o mejor que una persona sin discapacidad?
R// SI o NO
9. ¿Su empresa cuenta con las instalaciones adecuadas para el ingreso de personal con discapacidad?
R// SI o NO
10. ¿Contrataría usted personal con discapacidad? Si su respuesta fue NO, ¿porque no consideraría contratarlo?
R// SI o NO ¿Por qué?
11. ¿Tiene personal con discapacidad vinculado a la empresa?
R// SI o NO
12. ¿Tiene conocimiento sobre los beneficios tributarios dirigidos a las medianas empresas de la ciudad de Armenia al contratar personal con discapacidad?
R// SI o NO
13. ¿Si el estado lo declara exento de impuestos contrataría más personal con discapacidad?
R// SI o NO o TAL VEZ
14. ¿Si el estado no otorgara beneficios tributarios a las empresas que contratan personal con discapacidad, usted contrataría dicho personal de igual manera?
R// SI o NO
15. ¿Cree usted que, si contrata personal con discapacidad, su empresa se beneficia posicionándose en un entorno social?
R// SI o NO
16. ¿Los beneficios otorgados por la contratación de personal con discapacidad han beneficiado económicamente a la empresa?
R// SI o NO

Firma del (la) participante.

Firma de los investigadores.

Muchas gracias por su colaboración

Anexo B. Acuerdo de confidencialidad

Para los efectos de la presente **investigación** se tendrá como confidencial toda la información, dato o conocimiento, incluyendo aquellos datos, información y conocimiento que puedan ser considerados secretos empresariales, independientemente del medio en el que se encuentre fijada y que sea revelada por alguna de **LAS PARTES (PARTE REVELADORA)** a la otra (**PARTE RECEPTORA**), antes o después de la fecha de la firma de este documento, independientemente de la forma en que sean revelados o suministrados por la **PARTE REVELADORA** a la **PARTE RECEPTORA** y que dicha información, dato o conocimiento, no sea fácilmente accesible, sea secreta, tenga valor actual o potencial por ser secreta y **LA PARTE REVELADORA** haya tomado medidas razonables para mantenerla secreta. **PARÁGRAFO 1.** La información confidencial de cada **PARTE** incluye pero no se limita a, información, datos y conocimientos relacionados con su organización interna, finanzas, procedimientos, clientela, diseños, fotografías, planos, esquemas, dibujos, especificaciones de productos y servicios, características y propiedades de productos, muestras, fórmulas, reportes, listas de clientes, información sobre precios, estudios técnicos, financieros y comerciales, descubrimientos, inventos, ideas, planes de negocios, información técnica y financiera, datos de carácter personal que sean custodiados por la parte, planes en relación con servicios y productos, mercadeo, proyecciones, modelos, métodos, software, prototipos, secretos del arte, modelos de utilidad, diseños industriales, y, en general, los conocimientos técnicos, científicos y comerciales que sean transmitidos, discutidos o presentados por cualquiera de **LAS PARTES** de manera oral, documental, en medios electrónicos o bajo cualquier otra forma de expresión conocida o por conocer, todos éstos catalogados por **LAS PARTES** desde ya, como secretos empresariales y/o información secreta, confidencial, reservada, privilegiada. **PARÁGRAFO 2.** La obligación de confidencialidad incluye la obligación de reserva, secreto y/o privilegio.

OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD, RESERVA Y/O SECRETO. En cumplimiento de la obligación de confidencialidad, reserva y/o secreto **LAS PARTES** se obligan a: **1.** Utilizar la información suministrada únicamente para el desarrollo de **LA INVESTIGACIÓN** y, además, a utilizar todos los medios a su alcance para propender por la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, y a advertir de dicho deber de confidencialidad y secreto a cualquier persona o entidad que por su relación con **LA PARTE**, deba tener acceso a dicha información para el correcto cumplimiento de sus obligaciones. **2.** Abstenerse de reproducir, modificar, hacer pública o divulgar a terceros la información confidencial objeto del presente acuerdo, sin previa autorización escrita y expresa de la otra **PARTE**. **3.** Adoptar respecto de la información confidencial objeto de este acuerdo, las medidas de seguridad que propendan por el mantenimiento de la confidencialidad y no divulgación de la información confidencial entregada por cada una de **LAS PARTES** a la otra, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo, sustracción o utilización no autorizada. **4.** Advertir a sus contratistas, dependientes, empleados, practicantes, cooperadores ocasionales, y en

general cualquier persona relacionada con **LA PARTE RECEPTORA**, que deba tener acceso a la información para el desarrollo de **LA INVESTIGACIÓN**, del carácter confidencial, reservado y/o secreto de la información y de las obligaciones de confidencialidad, secreto y/o reserva que recaen sobre esta información y hacerles extensivas sus obligaciones en virtud del presente convenio mediante la firma de un acuerdo de confidencialidad como el presente o instrumento de carácter similar que establezca las mismas obligaciones. **5.** Revelar a sus contratistas, dependientes, empleados, practicantes, cooperadores ocasionales, y en general cualquier persona relacionada con **LA PARTE RECEPTORA**, que deba tener acceso a la información para el desarrollo de **LA INVESTIGACIÓN**, solo la parte de la información que estrictamente deba conocer para el desarrollo de sus funciones en **EL PROYECTO**. **6.** Informar a **LA PARTE REVELADORA** a través de su coordinador cualquier incidente o amenaza a la confidencialidad, reserva y/o secreto de la información de la que tenga conocimiento directo o a través de sus contratistas, dependientes, empleados, practicantes, cooperadores ocasionales, y en general cualquier persona relacionada con **LA PARTE RECEPTORA** y que pueda afectar la integridad y carácter confidencial de la información. **PARÁGRAFO:** Cualquier publicación o comunicación de información, resultados o know-how derivado de esta **INVESTIGACIÓN**, luego de la firma del contrato por una u otra de las partes, deberá recibir la aprobación por escrito de la otra **PARTE**, la cual comunicará su decisión en un plazo máximo de un (1) mes a partir de la solicitud. Pasado este tiempo y a falta de una respuesta, la solicitud será considerada como aceptada. En consecuencia, todo proyecto de publicación o comunicación será sometido a la opinión de la otra **PARTE**, que podrá suprimir o modificar algunos detalles cuya divulgación pudiera perjudicar la explotación industrial y comercial, en buenas condiciones, de los resultados relativos a la ejecución de la **INVESTIGACIÓN**. Dichas modificaciones no podrán afectar el valor científico de la publicación, esto es que la publicación cumpla con los requisitos exigidos para ser publicada de acuerdo con la reglamentación de las publicaciones científicas indexadas en Colombia y en el exterior y que no afecte la propiedad intelectual establecida en la siguiente cláusula.