



Responsabilidad social e inclusión de personas con discapacidad en las sociedades comerciales

Autor

Nathalie Andrea Diaz Franco

Director

Clara Carolina Cardozo Roa

Trabajo para optar al título de: Magister en Derecho Corporativo

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Corporativo

Universidad del Rosario

Bogotá - Colombia

2026

Responsabilidad social e inclusión de personas con discapacidad en las sociedades comerciales¹.

Nathalie Andrea Díaz Franco^{2*}

Resumen:

Este Artículo analiza el cómo se da la inclusión de las personas con algún tipo de discapacidad en un contexto corporativo en el derecho societario, teniendo en cuenta la implementación de políticas y prácticas de buen Gobierno corporativo; esto mediante un método cualitativo documental de doctrina y jurisprudencia. Este análisis busca determinar cuáles son los factores sociales que influyen en la contratación de tales personas y así, visualizar un mejor panorama de contratación laboral para que se incluyan las personas con cualquier tipo de discapacidad, en cualquier entorno empresarial y, además, que estos mismos conglomerados puedan contemplar un mayor margen de acción con respecto al manejo de incorporaciones laborales, que permitan reducir la brecha de desigualdad laboral en las personas con algún tipo de discapacidad, propugnando así por una satisfacción plena en los derechos laborales fundamentales, lo que se traduce en la consecución de una igualdad real de derechos.

Palabras Clave: Discapacidad, discriminación, buen gobierno corporativo, responsabilidad social empresarial, igualdad

Abstract:

This article undertakes a comprehensive examination of the inclusion of people with disabilities within corporate settings, approached from the perspective of corporate law, and framed within the adoption and implementation of policies and practices aligned with the principles of sound corporate governance. Employing a qualitative documentary methodology grounded in legal doctrine and jurisprudence, the study seeks to elucidate the social determinants that influence the recruitment and integration of such individuals. The analysis aims to articulate a refined

¹ Artículo para optar al título de Magister en Derecho Corporativo de la Universidad del Rosario

² Nathalie Andrea Díaz Franco Abogada, Docente, Especialista en Derecho Comercial y de Familia, con diplomado en alta Gerencia y Docencia Universitaria.

*

framework for fostering equitable employment opportunities across diverse business environments, ensuring that individuals with any form of disability are meaningfully incorporated into the workforce. Moreover, it contemplates the capacity of corporate conglomerates to expand their operational scope with respect to inclusive hiring strategies, thereby contributing to the reduction of structural disparities in labor markets. Ultimately, the work advocates for the full realization of fundamental labor rights as a prerequisite for the attainment of substantive equality in the workplace.

Keywords: Disability, discrimination, good corporate governance, corporate social responsibility, equality

INTRODUCCIÓN

La discapacidad a través de la historia ha sido vista como un factor diferenciador hacia el ser humano, y más cuando se trata del ámbito empresarial en el cual se discrimina a las personas con esta condición al no permitirles acceder a puestos de trabajo y menos aún a la alta dirección de la organización. No obstante, en la actualidad, a las empresas se les exige que, como contraprestación por su éxito económico, retribuyan a la colectividad en general una parte de sus ganancias asumiendo funciones relacionadas con el bienestar, la calidad de vida y la satisfacción de necesidades sociales, a través de lo que se conoce como Responsabilidad Social Empresarial – RSE. Adicionalmente, más allá de las normas tradicionales de organización de las sociedades se les exige que asuman buenas prácticas a nivel administrativo, financiero, contable, entre otros que, hoy en día, se vincula con el tema de Gobierno Corporativo -GC. Es así como, en el presente artículo se pretende abordar cómo dentro de las prácticas de RSE y GC, se contempla la inclusión social en la medida en que esta permite incorporar en las organizaciones empresariales a personas en condición de discapacidad, lo cual no solo implica asumir funciones más allá de la lucrativa, sino fomentar también un uso adecuado dentro de un ámbito societario.

Por lo anterior, se considera pertinente analizar si dentro de estos dos conceptos novedosos (RSE y GC) cabe el que a través de ellos se incluyan en cualquier aspecto societario a personas en condición de discapacidad, en la medida en que este es un campo en el cual las sociedades

comerciales pueden contribuir a la satisfacción de necesidades sociales y desarrollo para este tipo de personas ya que el hecho de poderse desenvolver en cualquier ámbito es importante para cualquier Ser Humano, en este caso el ámbito societario. Es así como, el problema de investigación que se abordará en el presente trabajo es: ¿Cómo generar la inclusión efectiva de personas con discapacidad en una organización societaria, como práctica de buen GC y RSE?

En este sentido, el objetivo general de la presente investigación consiste en:

Contrastar cómo la implementación de prácticas de buen GC y la gestión de política de RSE para personas en condición de discapacidad, disminuye factores como la discriminación generando una inclusión efectiva ampliando así la participación de dichas personas en cualquier ámbito societario.

A fin de lograr, el anterior objetivo se proponen los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el cambio de paradigmas que ha tenido la discapacidad en la legislación colombiana y como su aplicación se ha ampliado a todos los ámbitos incluyendo el mercantil.
- Contrastar como en la legislación y jurisprudencia colombiana, se tiene regulada la discapacidad, la RSE y las prácticas de Buen GC.
- Constatar como la inclusión como práctica de buen GC, puede generar una RSE enfocada a un ámbito de productividad de las personas en condición de discapacidad.

Con el propósito de satisfacer los anteriores objetivos generales y específicos se propone como metodología realizar una revisión documental que incluirá fuentes primarias (fuentes formales del derecho) y secundarias (doctrina, normas técnicas no vinculantes, entre otras).

Se utilizará una metodología documental cualitativa según la cual, tras consultar las fuentes primarias y secundarias de discapacidad, responsabilidad social y buen Gobierno corporativo, cuidadosamente seleccionadas, esto con la finalidad que, como lo afirma Gómez (2011, p. 6), se adelante un proceso, el cual es necesario para que el investigador tenga las herramientas suficientes que permitan una mejor comprensión acerca del contexto social de las personas con discapacidad y, así lograr ampliar la perspectiva sobre la información que se tiene sobre estos. Para tal empresa se va a realizar un ejercicio de comparación con revistas indexadas, jurisprudencia de los altos

tribunales y leyes, en un estudio documental, para poder llegar a abordar la discapacidad desde sus distintas aristas y a la inclusión en las sociedades, mediante RSE como práctica de buen GC.

Para los fines de este escrito, se definen a continuación los conceptos de discapacidad, RSE y GC. Padilla Muñoz entiende por discapacidad la situación que rodea fenómenos físicos y psicológicos de una persona y que afecta el componente social en el cual estas personas interactúan a diario (Padilla, Muñoz, 2010). Lo anterior se puede estudiar desde distintos ámbitos como problemas en movimientos corporales, los cuales limitan las funciones del cuerpo humano, o como limitaciones en cuanto al entendimiento en la parte cognoscitiva de la persona.

En lo que tiene que ver con GC, este es definido por Hebble y Ramaswamy como:

“[...]La estructura de gobierno corporativo especifica la distribución de derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes en la corporación, como la junta, los gerentes, los accionistas y otras partes interesadas, y detalla las reglas y procedimientos para tomar decisiones sobre asuntos corporativos (Hebble y Ramaswamy, 2005).”

El segundo de los conceptos básicos para este escrito es RSE, según Cancino y Morales es el siguiente:

“el World Business Council for Sustainable Development - WBCSD (2000), la RSE es el compromiso continuo de las empresas para comportarse éticamente y contribuir al desarrollo económico, mejorando la calidad de vida de los empleados y sus familias, de la comunidad local y de la sociedad en general” (Cancino y Morales, 2008). Finalmente, el cuerpo del artículo se dividirá en tres subtítulos, los cuales se desarrollarán de la siguiente manera:

En el primer subtítulo se desarrollará el concepto de discapacidad, noción que se expondrá haciendo alusión a las 4 *Teorías De La Discapacidad*, enfocándose en la *Teoría de derechos humanos y diversidad*, la cual resulta en un paradigma pertinente y aplicable a los retos de siglo en asuntos relacionados con discapacidad RSE y Gobierno Corporativo.

Una vez analizados los conceptos y teorías necesarias, el lector encontrará en el subtítulo número dos, un espacio para indagar el rol de la RSE en las organizaciones contemporáneas y como su estructuración adecuada, puede generar impactos significativos que redunden en mejores indicadores de inclusión para las empresas.

Finalmente, en el subtítulo número tres, se ofrecerá una aproximación a la idea de buen gobierno corporativo y como esta puede constituirse en una herramienta eficaz para erradicar la discriminación en contra de personas en condición de discapacidad en cualquier escenario corporativo, beneficio que permite visibilizar el compromiso de las organizaciones con el complejo panorama que afrontan las personas que padecen cualquier tipo de discapacidad.

Discapacidad y evolución de su interpretación

Este capítulo tiene como objetivo analizar la evolución conceptual de la discapacidad desde un punto de vista doctrinal, normativo, y jurisprudencial para que se permita y se llegue a una inclusión efectiva en el ámbito societario. A fin de lograr este objetivo, se comenzará por estudiar el concepto de persona con discapacidad, tomando como punto de partida lo que al respecto ha dicho la Organización Panamericana de la Salud (2012, p. 1)

*“Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Según el **Informe Mundial sobre la Discapacidad**, alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir discapacidad que los hombres y las personas mayores más que los jóvenes.”*

En cualquier grupo social desde comienzos de la historia han existido personas en condición de discapacidad. Estas personas como sujetos sociales han sido estigmatizadas, por ser consideradas “enfermas” o tener un problema físico o cognitivo. No obstante, este concepto ha evolucionado, de hecho, hoy se distinguen cuatro enfoques o modelos.

El primer modelo es el **modelo de la prescindencia**, arquetipo según el cual aquellas personas que padecían algún tipo de limitación física, motora o neurológica, deberían entenderse como una carga para el conglomerado social soportando así un estigma injusto por el simple hecho de tener algún tipo de discapacidad, llegando incluso a legitimar a la sociedad para disponer de la vida de dichas personas. Este modelo que es definido por Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, M. S, de la siguiente manera:

“... prescindencia, considera, o consideraba, que la discapacidad tenía su origen en causas religiosas, y que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, sin nada que aportar a la comunidad. Este modelo contiene dos submodelos que, si bien coinciden en lo que respecta al origen de la discapacidad, no lo hacen en lo tocante a la respuesta social hacia la misma. Estos dos submodelos son el submodelo eugenésico y el submodelo de marginación” (Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, M. S, 2008)

Lo anterior permite deducir que este modelo es discriminatorio, ya que muestra la discapacidad como un castigo y/o condena, anulando absolutamente los derechos que tendrían, como seres humanos, las personas en condición de discapacidad. Esto debido a que insta a conceptos como la eutanasia, es decir, acabar o terminar con la vida de manera deliberada de cualquier ser humano que nazca con condición de discapacidad, sin siquiera tener en cuenta su opinión o voluntad.

El segundo modelo es el **Enfoque médico**, un prototipo que encuentra sus fundamentos en las ciencias médicas y que concibe la discapacidad según Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, M. S, como:

“Modelo rehabilitador (o modelo médico). Sus características fundamentales son dos: en primer lugar, las causas que se alegan para justificar la discapacidad, a diferencia del modelo de prescindencia, ya no son religiosas, sino que pasan a ser médico-científicas. En este modelo, y tratándose del campo de la medicina, ya no se habla de Dios o del diablo, sino que se alude a la discapacidad en términos de “enfermedad” o como “ausencia de salud...” (Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, M. S, 2008)

Asimismo, este modelo analiza la discapacidad como un problema netamente de salud, entendiéndola como una deficiencia física o psíquica, que necesita un tratamiento clínico y el fin es curar a la persona con tratamientos científicos. Siguiendo esto, Barbosa, Salazar y Beltrán consideran que:

“En Colombia, para 2005, se estimaba que el 6,3 % de la población (2,6 millones de personas) presentaba discapacidad y, actualmente, se está trabajando en el desarrollo de metodologías para la unificación en el diagnóstico poblacional. Ambos hechos representan un problema de salud pública y su abordaje puede ocurrir desde diferentes enfoques y paradigmas que, al igual que la evolución del concepto de discapacidad, pueden tener limitaciones, ser sobrepuestas o contradictorias entre sí...” (Barbosa, Salazar y Beltrán, 2020)

En este modelo, la población con discapacidad debe ser controlada, y no se garantiza un goce efectivo de sus derechos, debido a que esta percepción lo que indica es un problema médico

y va a mostrar que la persona que padece dicho problema no se va a poder desenvolver en la vida diaria, menos en el ámbito societario.

En contraposición, desde la disciplina de la bioética la discapacidad implica la codependencia de un tercero, el cual para Vigil Zuleta, Domínguez Elajeck, Hernandez Zayac Domínguez Osorio, debe ser un *tutor o adulto responsable* que estará encargado de brindar su ayuda y guía como garantía de un correcto ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad:

“Para dar por concluido, las personas con discapacidad, al igual que el resto de los seres humanos, son las encargadas de evaluar su calidad de vida, atendiendo a que esta categoría es de definición muy personal. En los individuos con discapacidad mental debe ser el tutor o el adulto responsable, quien esté iluminado por los principios básicos de la bioética: beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía, pues ellos son los encargados de hacer una aproximación sobre su calidad de vida.” (Vigil Zuleta, Domínguez Elajeck, Hernandez Zayac Domínguez Osorio, 2013)

No obstante, es por esta razón que es importante analizar desde un contexto bioético, que no sería idóneo el modelo médico, ya que discrimina y limita a la persona a ser un sujeto netamente de análisis médico por su condición, pero no involucra a la persona en más áreas del conocimiento, sino netamente para buscar la cura médica. Por lo anterior, se considera a la persona en condición de discapacidad como un sujeto que tiene limitaciones, incapaz de desempeñarse en otros oficios u contextos a nivel profesional, así mismo esto implicaría que tampoco son considerados aptos para ejercer sus derechos. Por lo anteriormente mencionado, es razonable deducir que, al ser sujetos de limitaciones, esto también se traduce en limitaciones a nivel laboral; por lo tanto, la incursión profesional en un ámbito societario es improbable por la percepción que la comunidad tiene sobre esta problemática.

El tercer modelo, es el **enfoque social**. Este es más colectivo y estructural, en el cual ya el obstáculo no es la condición medica de la persona, sino más una limitación física, actitudinal o social; en el cual el entorno social no está diseñado para este tipo de personas. Asimismo, este modelo surgió desde 1970 en medio de las transformaciones y reconocimiento de los Derechos Civiles y políticos que tuvieron lugar en aquella década, estos sentaron caminos significativos en materia de Derechos Humanos. Aunado a lo anterior, hubo lugar a una inflexión en torno al

concepto de discapacidad, lo que consecuentemente causó que el problema se abordara a partir de un análisis del entorno social, que permitía construir un diagnóstico adecuado en torno al impacto efectivo de la discapacidad en la vida de las personas. Proyectado así el importante paradigma antropocéntrico de brindar reconocimiento a la persona con la enfermedad, debemos remitirnos al modelo social propuesto por Barbosa, Salazar y Beltrán:

“[d]esde la perspectiva bioética, [que] plantea una transición desde la bioética clínica a la bioética social y, desde un análisis de los principios, extiende la "no maleficencia" sobre el deber del no abandono por parte del profesional y la familia, a una inclusión social (no abandono social), a través del reconocimiento de la persona antes que la enfermedad; de igual forma el principio de justicia pasa de un reconocimiento de los derechos y la equidad en los recursos a una promoción de tales derechos y el seguimiento y la intervención en las distintas manifestaciones de la inequidad” (Barbosa, Salazar y Beltrán, 2020)

Así mismo, el enfoque de esta visión se centra en la persona con discapacidad; es decir que, el apoyo psicosocial está determinado a lograr abarcar el entorno social y económico de dichas personas, con el fin de mejorar el alcance de los derechos fundamentales y, por lo tanto, lograr así un goce pleno del principio de equidad. Es menester mencionar que, lo anterior puesto de manifiesto, resulta en un parámetro ideal que permite dilucidar los caminos para reducir la brecha, al encontrar mecanismos que, a su vez, mitiguen el efecto de los distintos tipos de discriminación. No obstante, a pesar de los avances que se logran a través de esta herramienta, el enfoque no reconoce la diversidad; es decir que, su aplicación íntegra no alcanza a cubrir algunas limitaciones en personas con discapacidad, cercenando así el pleno uso del derecho a la igualdad. Esto se traduce en que, si bien identifica una limitante que no permite ejercer los derechos como las demás personas, tampoco promueve una participación dentro del ámbito social pertinente, que le dé una solución de fondo a este aspecto.

Lo anterior reflejado en el ámbito social y de las organizaciones empresariales que, aunque se conoce la discapacidad y la persona tiene apoyo familiar, no se tiene la posibilidad de inclusión alguna en dichos espacios; esto porque no resulta viable para la sociedad en general y las empresas adaptarse a las condiciones de una persona con discapacidad. No obstante, solo se reconoce la discapacidad en un marco de “necesidad social”, reconocimiento y ayuda familiar, pero no respecto de un goce y ejercicio efectivo de derechos.

Para finalizar, el cuarto modelo corresponde al de **derechos humanos y de diversidad**. En tal modelo se analizan conceptos como la inclusión y la dignidad humana; en este modelo se busca abrir caminos que ayuden a generar espacios que permitan una participación plena, efectiva y con igualdad de oportunidades para las personas en condición de discapacidad. Lo anterior, en aras de promover el ejercicio directo de los derechos de este tipo de sujetos en cualquier ámbito social, ya que las personas con discapacidad no sólo son titulares de derechos, sino que deben contar con plena capacidad de decisión sobre los mismos, lo cual garantiza una inclusión efectiva dentro de cualquier campo. Se debe añadir a lo anteriormente mencionado que, según Peñas Felizzola, se debe tener un modelo de inclusión más amplio donde se pueda evidenciar un panorama mucho más claro, que abarque nuevos conceptos sobre discapacidad teniendo en cuenta los diferentes contextos sociales. Es así que Peñas Felizzola refiere lo siguiente:

“Este modelo concibe la discapacidad como fenómeno universal, pues parte de que todos los seres humanos son susceptibles de enfrentar situaciones de este tipo; es decir, que todos están en riesgo de experimentar situaciones discapacitantes como parte de su experiencia de vida, por el deterioro natural del cuerpo o producto de factores que alteren su integridad”. (Peñas Felizzola, 2013)

Del anterior concepto cabe resaltar lo siguiente: el autor Peñas Felizzola advierte que, el concepto de discapacidad tiene un ámbito universal, explicando que esta condición no deriva necesariamente del momento del nacimiento, sino que el deterioro de cuerpo humano producto del paso del tiempo, así como de otros factores, que pueden generar limitantes en una persona que gozaba plenamente de todos sus sentidos y capacidades. Lo anterior reviste especial importancia, ya que todos los seres humanos tenemos una pequeña probabilidad de padecer alguna enfermedad o alguna deficiencia muscular, ya sea por lesión o edad, que nos clasifique como personas con discapacidad.

Estos cambios de enfoque de la Discapacidad en Colombia se evidencian en la jurisprudencia de las altas cortes y en especial, en la de la Corte Constitucional. Así, en la sentencia C-293 de 2010 afirmó:

“Ahora bien, la Corte Constitucional ha tenido además frecuente oportunidad de realzar, frente al análisis de situaciones concretas conocidas durante la revisión de fallos de tutela, el gran interés que para el Constituyente tuvo la plena y efectiva protección de los derechos de estas personas, resaltando la necesidad de que, mediante acciones afirmativas, el Estado garantice que su especial condición no implique para ellos limitaciones en el ejercicio de los derechos y en la accesibilidad a las prestaciones y servicios de los que normalmente disfrutaban la generalidad de las personas”

Con base en lo anterior puede afirmarse que la Corte Constitucional, reconoce la necesidad de que exista una plena protección de los derechos de las personas en condición de discapacidad. Así mismo que, por lo anterior, deben existir acciones afirmativas donde desde el Estado se dé visibilidad normativa a la problemática sobre el poco alcance que puedan llegar a tener las personas con discapacidad en el mundo laboral; así se puede ir reduciendo progresivamente la brecha para alcanzar un ejercicio pleno de Derechos Fundamentales. En este caso, refiere el hecho que se garantice en cualquier ámbito, el acceso equitativo y justo a las personas en condición de discapacidad, como lo tendría cualquier persona.

Lo anterior, se ve desarrollado en la Ley 1996 de 2019, que dispone en su artículo 4 numeral f la no discriminación en este caso por razones de discapacidad y por otro lado, tiene en el numeral sexto del mismo artículo lo siguiente: *“6. Igualdad de oportunidades. En todas las actuaciones se deberá buscar la remoción de obstáculos o barreras que generen desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de los derechos de las personas con discapacidad”*. Es por esto que al hablar de inclusión de personas en condición de discapacidad en el cualquier ámbito, no es solamente hablar del ámbito laboral, o de trabajo, sino el hecho de ejercer todos los roles como el de representación, participación en cualquier aspecto que normalmente ejercen personas sin condición de discapacidad.

Capítulo II. RSE y GC

Para comenzar el desarrollo de este capítulo es importante tener en cuenta que, la responsabilidad social empresarial en la época moderna, debería ir más allá de acciones filantrópicas y benéficas por parte de las empresas. Las organizaciones podrían tener un enfoque en volver más productivas

a las personas en condición de discapacidad, generando políticas de responsabilidad social con un alcance más inclusivo para todos los actores dentro de la actividad económica empresarial. Teniendo una aplicabilidad efectiva para el cliente interno, externo, altas directivas y demás que se ven inmersos dentro de la actividad de una sociedad comercial, teniendo en cuenta la definición de RSE de Gutiérrez, M. T. (2011).

“La visión moderna de la RSE no ve las acciones filantrópicas como el fin último de las organizaciones. Al contrario, la preocupación principal es por el desarrollo de acciones durante los procesos productivos en que una empresa es responsable con trabajadores, proveedores y cualquier otro interesado que participe o se vea afectado por el proceso de transformación que genere una empresa”. (Gutiérrez, M. T. , 2011).

Basándonos en lo anterior, es importante mencionar que las acciones filantrópicas o “de actividad desinteresada” no se tienen en cuenta como el fin último de las sociedades, ya que por naturaleza su finalidad es el lucro para los socios. Por lo anterior, sería necesario incentivar a las organizaciones, a contribuir con un desarrollo económico sostenible como objetivo dentro de la empresa, donde la productividad sea medida de una manera diferente, y se implementen políticas de responsabilidad social empresarial en todas las áreas de una sociedad comercial. Esto generaría cambios en los diferentes espacios, para que sea posible incluir a personas en condición de discapacidad, ya que las organizaciones podrían presentar como alternativa de RSE la inclusión de personas en condición de discapacidad. En la medida en que aquella es entendida como:

“el compromiso continuo de las empresas para comportarse éticamente y contribuir al desarrollo económico, mejorando la calidad de vida de los empleados y sus familias, de la comunidad local y de la sociedad en general”. Para la Comisión Europea (2001), la RSE es un concepto en el cual las áreas productivas integran, de una manera voluntaria, consideraciones sociales y ambientales en sus operaciones y en las relaciones con sus grupos de interés. (Gutiérrez, M. T., 2011).

Lo importante con base en lo anterior, es que las organizaciones cuenten con incentivos por parte del estado, para que al implementar estas políticas de RSE, y no se vea afectada la productividad

de las organizaciones, sino que este comportamiento “éticamente responsable” genere conciencia acerca del mejoramiento de la calidad de vida de este tipo de personas, que podría generarse al ser incluidas, para que sean personas de alto rendimiento en una sociedad comercial. Por esto, se presentarán las diversas teorías de la RSE, en las cuales podremos ver su análisis desde diversos puntos de vista con varios teóricos.

1. Teoría Instrumental de la RSE

En la teoría instrumental, es importante recalcar, que busca a través de la RSE maximizar el valor económico de la empresa, donde se generen beneficios buscando bienestar dentro de las empresas, pero más allá de cualquier caso, no es obligación de la organización generar una RSE incluyente o que genere un beneficio para los actores dentro de la organización. Ya que en esta teoría, la meta es generar un beneficio de carácter económico para los propietarios, y se debe contribuir a una meta corporativa, que traiga un incremento económico a los accionistas, teniendo como meta el crecimiento empresarial desde una RSE, que en este caso particular no sería de carácter social sino mas bien es la persona dentro de la organización quien debe procurar este bienestar en la empresa, teniendo en cuenta lo siguiente:

Las bases de la visión de Milton Friedman aparecen propuestas en su trabajo “The social responsibility of business is to increase its profits” donde establece que la responsabilidad social debe recaer directamente en los individuos en sí, y no en las empresas propiamente tales, es decir, establece que la responsabilidad social entendida como una forma de generar bienestar más allá de las fronteras de la empresa no corresponde en ningún caso una obligación para la empresa ni tampoco un beneficio para ella. Según Friedman, la única obligación o responsabilidad social que posee y debe poseer una empresa es la maximización de la riqueza para sus accionistas, dentro del marco legal y las reglas del juego que hayan sido acordadas entre las partes Cancino del Castillo, C., & Morales Parragué, M. (2008, diciembre).

De esta teoría anteriormente definida por Cancino y Morales es importante tener en cuenta que las empresas para este caso en particular no buscan un bienestar colectivo dentro de la organización, sino más bienestar individual de las personas en la organización, lo cual se deriva netamente en prebendas estatales. Pero en este caso no sería una teoría incluyente ya que se entiende como una teoría individualista, donde la responsabilidad debe recaer únicamente en los individuos, y no en

la empresa, por lo tanto no es un bienestar colectivo ni incluyente, sino que nos referimos netamente al beneficio económico.

- Teoría del marketing estratégico y reputacional:

Esta teoría tiene como finalidad el posicionamiento y beneficio económico de la empresa, esto mediante publicidad y demostración de actos caritativos. En este caso se trata de generar un Good Will y una marca con una buena reputación, para que así mismo se incrementen los activos sociales de la organización, Pero el objetivo en este caso de la RSE es la consecución de clientes, con actividades socialmente responsables que muestran al público una buena práctica social. Por eso es importante para esta teoría el entorno como bien se define a continuación:

Asociados principalmente a una visión de marketing causa-efecto, que relaciona el desarrollo de actividades altruistas con el fin de mejorar la imagen y reputación de las empresas. Los autores establecen en su artículo “Strategic Management of the Socially Responsible Firm: Integrating Management and Marketing Theories” una conceptualización de las actividades socialmente responsables. En él, los autores básicamente proponen que las actividades de RSE deben ser generadas para obtener un efecto positivo sobre la reputación empresarial, por lo que el desarrollo de actividades socialmente responsables se justifica sólo en la medida que generen un retorno asociado a mejoras en la marca de una empresa: “...La administración de la responsabilidad social debe ser vista como la gestión de intercambios entre la firma y su entorno. Esta perspectiva propone el ‘Concepto de Marketing’ como la administración heurística para guiar las decisiones y acciones de la firma socialmente responsable...” (Murray y Montanari, 1986).

Cabe resaltar de lo anterior, que en este caso la responsabilidad social empresarial es netamente para mostrar al público y al entorno, un comportamiento socialmente responsable, con el fin de generar un efecto económico positivo para la organización, más no concluiría en goce efectivo de los derechos de las personas en condición de discapacidad. Esto por cuánto la meta en este caso es generar conocimiento ante el público de una buena práctica, no se entiende como importante para las empresas generar buena calidad de vida para sus agentes, ni la protección de los derechos fundamentales.

2. Teoría Política de la RSE

En esta teoría, se busca tener una organización que pueda demostrar un cumplimiento normativo, para que así se genere confiabilidad de la imagen de la sociedad ante terceros. Teniendo como norte netamente el “Compliance Normativo” demostrando al público y/o clientes, que la organización está bien normativamente, con los estándares que se solicita, y que no se tiene un mal manejo de recursos, sino que se cumple por parte de la empresa con el hecho de tener en regla las diferentes áreas de la sociedad, teniendo en cuenta lo siguiente:

De la misma manera que la legitimación, la economía política favorece que las relaciones de la compañía con la sociedad sean muy estrechas y su influencia en las normas y perspectivas sociales rebasa a las que se entienden establecidas en la teoría anterior. La empresa debería fomentar una consideración más revolucionaria de la actuación de las organizaciones para proporcionar fiabilidad, confianza y transparencia a sus participantes de forma reglada y obligatoria.

(Medina Celis, 2017)

En esta teoría cabe resaltar, qué netamente se trata de llegar a un total cumplimiento normativo, sin analizar el efectivo cubrimiento de los derechos fundamentales de las personas, no tienen cabida temas como la inclusión de personas en condición de discapacidad. Ya que las organizaciones, en este entendido, aplicarían la norma, más por evitar un tema sancionatorio. Por lo tanto, las organizaciones solo con estar al día con las medidas que son necesarias para el correcto funcionamiento, no verían una necesidad imperiosa de implementar una RSE efectiva que vaya mas allá pensando, en un ámbito inclusivo, o de creación de medidas que resguarden el goce efectivo de derechos fundamentales de cualquier actor dentro de la empresa.

3. Teorías Integradoras o de los Stakeholders

En esta teoría, se amplía el espectro de cobertura de la responsabilidad social empresarial, en este caso se trata de ampliar la RSE, y su concepto aplicado a las empresas y a todos los grupos que afecten o que interactúen en una organización empresarial. Es por esto que, al hablar de los stakeholders, las políticas de responsabilidad social empresarial se extenderían a clientes internos, externos, proveedores, altas directivas o cualquier persona que interactúe en la organización. Esto generando un ámbito proteccionista, un poco más extenso para cualquier tipo de persona dentro de

una organización, creando mayor integración para cualquiera de los intervinientes en una empresa incluyendo el ámbito estatal. Conforme lo afirma Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995).

En primer lugar, y precisamente en atención a éstos, nos remitiremos a la Stakeholders Theory que a decir de algunos estudiosos de la RSE ha adquirido singular relevancia [Ullman, 1985, Gray, et. al., 1995, 1996 y 1997; Donaldson y Preston, 1995; Mitchel et. al., 1997; Roberts, 1992], la definición más generalmente aceptada sobre el concepto de stakeholders es precisamente la que proporciona Edward R. Freeman [1984: 25] que, con la publicación de su estudio “Strategic management: A stakeholder approach”, señala que los “partícipes son cualquier grupo o individuo que influye o es afectado por la actividad o los objetivos de la compañía, los que pueden tener un sin fin de formas y clasificaciones y que además, estarán determinados en buena parte por las propias características y dimensiones de la empresa”. Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995).

En este caso, conforme a lo anteriormente mencionado, el objetivo es llegar a un acercamiento con políticas de responsabilidad social empresarial a todos los grupos de interés que hay en cualquier organización, y aunque hay más inclusión a todo tipo de personas, no se genera una cobertura total en los derechos fundamentales de todos los sujetos que interactúan con la organización; ya que se trata de ampliar a los stakeholders la política de responsabilidad social empresarial de una manera general, sin que esto genere mayor inclusión en la organización. Lo anterior, se refiere netamente a un cubrimiento de más personas a las cuales se les aplica la política de RSE en la compañía de una manera muy somera o superficial.

4. Teorías Normativas

En la teoría normativa, es importante recalcar qué se actúa para cumplir con unas normas de responsabilidad social corporativa, teniendo en cuenta el compliance. Lo anterior en aspectos donde las utilidades o ganancias, sean invertidas netamente en llegar a un uso eficiente de los recursos, generando que no haya un seguimiento por parte de las empresas de un goce efectivo e incluyente de Derechos, sino que netamente la meta es generar mas oportunidades pero de manera excluyente de todas formas, al no tener como meta generar una cultura que genere mayor inclusión, sino que solamente crea oportunidades de negocio, y depende netamente mas de la empresa si quiere incluir personas en condición de discapacidad o no. Porque como lo analiza Freeman, R. E. (1984)

Según esta Escuela, entonces, la única legitimación ética y social del actuar de una empresa es la de apuntar a la maximización de las ganancias en el respeto de las reglas de juego económico. La justificación de una proposición tan comprometida es: dado que la ganancia es un indicador sintético del uso eficiente de los recursos, la empresa que lo maximiza hace el mejor uso posible de los recursos escasos, evitando que se desperdicie y distorsione, y por lo tanto contribuye a crear, aún sin quererlo, "riqueza y trabajo para todos". (Freeman, 1984 p25)

Cabe resaltar, que es importante tener en cuenta el lucro como un aspecto importante dentro de las empresas, y no se puede dejar de lado este concepto ya que este es el fin último de cualquier organización. Es por esto, que con la teoría anteriormente citada, no se llega a un cubrimiento absoluto de los derechos fundamentales de todas las personas en condición de discapacidad. Por cuanto las organizaciones deberían aplicar en conclusión unas políticas de RSE donde se acerquen al cubrimiento de derechos fundamentales de las personas en condición de discapacidad, siendo más inclusivos, para así generar una total cobertura a todos los grupos de interés.

En este caso las empresas podría mostrar como buena práctica de responsabilidad social empresarial, la generación de políticas donde aparte de generar *good will* y *know how*, se tenga en cuenta e incluyan a personas con discapacidad, lo cual generaría mayor visibilidad para este tipo de personas dentro de un ámbito corporativo, en el cual se resalte el valor que pueden aportar este tipo de personas en cualquier área de la empresa, desde las áreas de soporte hasta altas directivas, generando una visión incluso más integral incluso de producto incluyente adaptado a cualquier tipo de persona.

GOBIERNO CORPORATIVO

Es importante finalmente traer a colación el concepto de gobierno corporativo, el cual es explicado por los autores, y no expresamente definido porque comprende distintos ámbitos de interacción, tales como aspectos de gestión, éticos, legales, normativos, estructurales, conductuales. El enfoque que se adopte sea del shareholder o del stakeholder, condicionará el tipo de gobierno corporativo que se desarrollará en una empresa, o en un país y los mecanismos a través de los cuales se

verificará su cumplimiento. El gobierno corporativo es un proceso, no un estado. El campo está en continua evolución ([Claessens, 2003](#)).

◆ 1. Teoría de la Agencia

En este caso, nos enfocamos netamente en el agente ó actor dentro de la organización, en la cual se busca un gobierno corporativo enfocado a todo tipo de personas, debiéndose observar una unión entre los objetivos del agente y los de la empresa. En esta teoría los accionistas deben tener certeza de que los intereses que buscan los agentes son las mismas metas propuestas por los accionistas. De lo anterior, se entiende que una práctica de buen gobierno corporativo debe estar enfocada a asegurar la lealtad de los agentes o *stakeholders*, para lograr las metas de la organización, y en el caso que el aporte de los sujetos que interactúan con la organización desde cualquier ámbito no sea relevante, o estén desalineados con la organización, se priorizará a la organización no al agente.

Por otro lado la teoría de la agencia encaja muy bien para el tema de estudio. Esta teoría trata de resolver la problemática que surge cuando los objetivos del principal y el agente no coinciden, tienen asimetrías de información, por lo tanto, se busca asegurar la lealtad al principal por parte del agente a cambio de un sistema de compensaciones justo. Algunos de los autores que han hecho aportaciones importantes a esta teoría son Adolf Berle y Gardiner Means quienes en 1932 sostienen que la separación entre propiedad y control existe en diferentes niveles y que la separación de propiedad y control se hace casi completa cuando no existe siquiera un accionista minoritario sustancial ([Mahoney, 2012](#)). Sostienen también, que no hay ninguna certeza de que una corporación se ejecute principalmente en los intereses de los accionistas, ([Berley y Means, 1932](#)).

Teniendo en cuenta la teoría anterior, es evidente que no es inclusiva ya que no es prioridad resguardar los derechos fundamentales de las personas en este caso, en condición de discapacidad, sino que busca es una alineación para llegar a una meta económica entre los agentes y la organización. Aunque no se desmerita que el fin último de cualquier empresa es el lucro, en esta teoría no se observa el resguardo efectivo de los derechos fundamentales de los distintos actores y/o agentes que interactúan con esta sociedad mercantil.

◆ 2. Teoría del *Stakeholder* (Grupos de Interés)

En la teoría de los StakeHolders, es importante analizar que lo que busca esta teoría es tener una buena interrelación entre los socios y cualquier actor o agente de la empresa. Dentro de un gobierno corporativo los stakeholders tienen también participación en el logro de las metas de la empresa ya que pueden influir positiva o negativamente en llegar a unas metas corporativas fijadas por los socios. Por lo anterior, se necesitan colaboradores o stakeholders que contribuyan de una manera integral. Esto podría realizarse con políticas de gobierno corporativo incluyentes, enfocadas a todos los grupos que se relacionen con la empresa, teniendo como meta la inclusión de personas en condición de discapacidad. Este tipo de personas, podrían ser tomados como un stakeholder aparte, en las prácticas de buen gobierno corporativo y así mismo es posible generar una relación que surja desde las altas directivas políticas y estas repercutan de manera positiva con inclusión en la relación de socios y agentes que interactúan con la empresa. Es por esto que esta teoría se define de la siguiente manera según Freeman, R. E. (1984):

Dichas teorías se limitan a analizar las relaciones entre socios, directivos profesionales, consejo rector y entorno, estableciendo los aspectos más importantes del gobierno de las empresas, pero no tienen en cuenta otros grupos de interés como son los clientes, trabajadores, asociaciones empresariales, y/o proveedores, entre otros. Surge así la teoría de los stakeholders ([Freeman, 1984](#)) que considera que las organizaciones deben ser responsables ante un conjunto de grupos de interés en la empresa y no preocuparse únicamente por los accionistas, ya que todos estos grupos pueden afectar a la consecución de los objetivos de la organización y, por consiguiente, al logro del éxito empresarial. es necesario aplicar la teoría de agencia. Esto se debe a que las divergencias existentes entre accionistas y directivos podrían reducirse mediante la existencia de consejos de administración más eficientes.

Por lo anterior es importante comprender, que de la teoría de los stakeholders surge el hecho de incluir a las personas en condición de discapacidad, esto pudiendo realizarse desde las prácticas de buen gobierno corporativo con instrumentos jurídicos que permeen de una forma inclusiva en todos los campos empresariales, a este tipo de sujetos. Esta teoría sería muy clave aplicarla para que las empresas comprendan, que conceptos como “inclusión” puede inclusive implementarse en las organizaciones, no netamente para obtener un descuento monetario de manera tributaria, sino

como práctica que genera visibilidad tanto para el empresario como para la persona en condición de discapacidad.

◆ 3. Teoría de la Stewardship (Administración Fiduciaria o Mayordomía)

En esta teoría, la atención está centrada hacia la figura del administrador y su responsabilidad teniendo en cuenta los sus deberes como responsable de cuidar el Patrimonio de la empresa teniendo como fin último garantizar un éxito organizacional. Lo anterior, se genera mediante el cumplimiento de las metas económicas de manera responsable mediante un buen gobierno corporativo implementado en la organización, verificando que la administración responsable de los recursos llegue al lucro que es el fin último buscado por los socios y o accionistas de una sociedad o empresa donde se espera la responsabilidad y buen manejo de recursos por parte de las altas directivas. Lo anterior va enfocado como práctica de buen gobierno al análisis de los estados financieros y gestión económica que se estudia por parte de la junta de accionistas, y se mirará si el administrador fue o no responsable a cabalidad con sus funciones llegando a las metas propuestas, habiendo implementado prácticas de buen gobierno corporativo. Por lo tanto una sociedad administrada de manera eficiente se entiende la siguiente manera:

La teoría de la administración responsable forma parte del gobierno corporativo y constituye una alternativa normativa a la teoría de la agencia. En pocas palabras, la teoría de la administración responsable sostiene que los gerentes, al actuar por sí solos, actuarán como administradores responsables de los activos que controlan, y describe la existencia de una fuerte relación entre la satisfacción y el éxito organizacional. Esta teoría fue introducida por Donaldson y Davis (1989).

De lo anterior, se puede deducir que en esta teoría la responsabilidad de generar políticas incluyentes no es prioritario, y solo estaría generada legalmente sobre los administradores de las organizaciones empresariales para generar Ganancias y nuevas oportunidades, en aras de llegar a las metas empresariales de la organización. Pero no tiene en cuenta la relación con los terceros y agentes que permean todas las actividades de la empresa, por lo que esta teoría no sería incluyente para personas en condición de discapacidad, por cuanto se enfoca es en la meta empresarial y no

en el goce integral de derechos qué tendría cualquier colaborador de la organización en este caso las personas en condición de discapacidad.

◆ 4. Teoría de los Costos de Transacción

En esta teoría, el buen gobierno corporativo es basada en cómo se minimizan los costos empresariales para así tener mayor rentabilidad en la empresa, por esto si se analiza desde una óptica incluyente, sería netamente abarcar a personas en condición de discapacidad con el fin de disminuir costos en el ámbito tributario, pero no se tendría como fin El goce efectivo de todos los agentes que integren las diversas áreas de la organización Por lo que la teoría de los costos de transacción es entendida de la siguiente manera

4.19 Teoría de los costos de transacción según Williamson, 1981

La teoría de los costos de transacción (TCT) considera la transacción como la unidad de medida más básica y se centra en el esfuerzo, los recursos o el costo que dos partes necesitan para completar un intercambio (Williamson, 1981). Los costos de transacción se definen como los costos adicionales al costo del producto o servicio que se requieren para intercambiar un producto o servicio entre dos entidades (Sarkis et al., 2011). El objetivo es maximizar el rendimiento de la transacción y minimizar los costos.

Como se puede entender de la anterior teoría también se enfoca en todo lo correspondiente a producto y cómo este producto y o servicio da más rendimiento a menor costo es decir una mayor productividad para la empresa pero en el caso de la inclusión de personas en condición de discapacidad en esta teoría sería relevante que inclusive desde el producto se generen ideas incluyentes para así tener incluso más mercado para personas en condición de discapacidad como práctica de buen gobierno corporativo que se podría mostrar ante cualquier autoridad

◆ 5. Teoría de la Legitimidad

En la teoría de la legitimidad hoy es muy importante Entender qué se trata de generar en la organización claridad mediante prácticas de buen gobierno corporativo, cuál es la política y filosofía institucional de una organización y cuál es el fin al cual apunta la misma, teniendo una meta clara dónde se establezca cuál será el fin último de la sociedad en concordancia con la normatividad legal vigente desde un aspecto moral el cual en este caso sería inclusivo por cuanto las prácticas de buen gobierno corporativo reflejarían cómo no es netamente un cumplimiento legal sino que se busca llegar a un fin último que es la protección de derechos fundamentales de las personas en condición de discapacidad legitimada dentro de todos los instrumentos que configuran las prácticas de buen gobierno corporativo por esto la teoría institucional se ha Definido de la siguiente manera:

De acuerdo con Diez Martín, Blanco y Prado, "el principio central de la teoría institucional ha sido que las organizaciones necesitan ganar y mantener su legitimidad para poder sobrevivir" (p. 3). Así, la legitimidad ayuda a mejorar la estabilidad y a reducir la incertidumbre sobre las actividades de una organización, pues permite que los inversionistas valoren aspectos como su constitución legal, su compromiso con las normas y la dimensión moral de los objetivos que persigue. En otras palabras, en la medida en que una organización muestra que sus acciones están enmarcadas en un sistema institucionalizado de creencias aceptadas por un colectivo social, mayor será su legitimidad ante estos.

Así pues, desde la teoría institucional social se denomina legitimidad a esa relación lógica que hay entre los valores, las normas y las expectativas de una sociedad con respecto a las actividades de una organización; es decir, al estado de alineación que una organización tiene sobre los aspectos culturales y la correspondencia con las normas que son importantes para una sociedad ([Diez Martín, Blanco y Prado, 2010](#), p. 120).

De lo anterior podemos entender que esta teoría pretende alinear los valores de la organización las expectativas de la sociedad y así mismo el estado de ganancias en la empresa es por esto que en esta teoría se puede incluir a personas de discapacidad donde desde las prácticas o instrumentos de buen gobierno corporativo se tenga en cuenta desde todas las áreas de la empresa a este tipo de personas asimismo alineando a la nueva filosofía incluyente de la actualidad que busca que todos

los actores sociales tengan una participación activa con ejercicio de derechos en cualquier campo en este caso el corporativo

◆ 6. Teoría de la Dependencia de Recursos

En la teoría de la dependencia es importante tener en cuenta que se basa mucho en los recursos y la estabilidad que puede generar la organización como práctica de buen gobierno corporativo además busca que todos los administradores de la sociedad generen nuevos negocios y se desenvuelvan para tener estabilidad corporativa entendiendo que la meta es intercambiar recursos Y generar relaciones comerciales de las cuales hay un crecimiento e influencia para lograr las metas organizacionales es por esto que esta teoría es entendida Como es supervivencia empresarial

La teoría de dependencia de recursos supone como principio básico que la organización debe obtener recursos del entorno (bienes tangibles e intangibles), puesto que no tiene las condiciones y los factores suficientes para generar dentro de sí todo lo que requiere para sobrevivir ([Pfeffer & Salancik, 1978](#); [Hillman, Withers & Collins, 2009](#); [Zapata & Mirabal, 2011](#); [Chiambaretto, 2015](#); [Klein & Diniz, 2016](#); [Arik, Clark & Raffo, 2016](#)). Esto le va a permitir alcanzar el éxito, la influencia, el poder y la estabilidad a largo plazo a la organización ([Moynihan, Malatesta & Smith, 2014](#)). Esta dependencia de recursos implica que los administradores y los gerentes deben diseñar estrategias para negociar con los agentes de su entorno el intercambio de recursos, lo que los convierte en agentes activos en procura de la supervivencia organizacional ([Hall, 1990](#))

por lo anterior podemos deducir que para esta teoría un buen gobierno corporativo es aquel que genera Que la empresa tenga una durabilidad en el tiempo a través de buenos negocios intercambiando recursos por lo que en esta teoría no sería viable implementar prácticas de buen gobierno corporativo enfocadas a inclusión cuando el objetivo en este caso es generar negocios innovadores en nuevos mercados y es por esto que hablar de inclusión en esta teoría sería Desde un ámbito de negocios pero no de un goce efectivo de derechos de todos los agentes que permean las distintas áreas de una organización empresarial.

◆ 7. Teoría Institucional

La teoría institucional según DiMaggio y Powell (1983):

[...] examina cómo las normas, reglas y estructuras del entorno influyen en las organizaciones. Se centra en cómo las empresas se ajustan a las expectativas sociales y las presiones que enfrentan para alinearse con los estándares del sector. Las instituciones, tanto formales (leyes, regulaciones) como informales (normas culturales, expectativas sociales), moldean el comportamiento corporativo.

Así, según esta teoría, las organizaciones empresariales reaccionan a las expectativas sociales y nuevas presiones que aparecen en el mercado y entorno jurídico en que se desenvuelven. Por lo tanto, en este contexto, las prácticas de buen gobierno corporativo van enfocadas a un cumplimiento normativo, entendido en sentido amplio, de manera tal que, la costumbre social permea a las empresas. Ahora bien, al referirse a discapacidad, para esta teoría sería pertinente aplicar un concepto actual de inclusión.

Así, de la anterior definición es importante recalcar la alineación con los estándares modernos de discapacidad y cómo estas personas deberían estar incluidas en las prácticas de buen gobierno corporativo tanto en cumplimiento normativo como en estándares sociales que se adapten a una nueva cultura donde este tipo de personas no son vistas como personas con obstáculos sino que son tenidas en cuenta como seres sociales que se pueden desarrollar en cualquier entorno y pueden ser útiles en cualquier campo o área de una organización empresarial.

Cap 3. ¿Cómo la inclusión de personas con discapacidad es una buena práctica de GC y una manifestación de RSE?

Para comenzar este capítulo, es importante abordar la inclusión de las personas en condición de discapacidad dentro de un ambiente corporativo, por lo tanto, es necesario partir del

fenómeno de la exclusión teniéndola esta como limitación de acceso al ámbito empresarial y organizacional. Además, la exclusión no puede ser vista solamente como ausencia de participación, sino en un trasfondo más profundo donde la estructura societaria no contempla la verdadera inclusión de personas en condición de discapacidad dentro de sus dinámicas corporativas internas por lo tanto tal como lo aduce Oliver (1990): “La discapacidad surge de las barreras sociales y estructurales que limitan la participación de las personas, más que de sus condiciones individuales” por esto la inclusión es superar las barreras estructurales que generan desigualdad en el ámbito corporativo y empresarial.

Pero, en el ámbito empresarial la exclusión de personas con discapacidad puede verse reflejada de diversas formas, como lo es el acceso limitado a empleo, barreras de acceso y permanencia en la organización bien sea como cliente interno o externo, la falta de participación en los escenarios de toma de decisiones, entre otros factores. Lo anterior como muestra de la falta de adaptación de las organizaciones para las personas en condición de discapacidad, dentro del entorno corporativo y el arraigamiento de la visión tradicional donde se asocia la discapacidad con “incapacidad productiva” de una persona.

Es por lo anterior que la exclusión no debe entenderse desde una perspectiva personal e individual, sino desde una óptica organizacional que permita la identificación de esa desigualdad, en donde se identifiquen y se transformen las barreras que limitan la participación efectiva de personas en condición de discapacidad en las distintos ámbitos corporativos, conforme lo aducen Aguilar – Zambrano et al (2012): “Las múltiples barreras que afectan la inclusión social sugieren que se debe abordar esta problemática desde la estructura y organización social del entorno y no solamente desde su deficiencia”.

Ahora bien, se considera necesario proponer una vía ética que, va ligada al reconocimiento de la igualdad social. Desde el punto de vista jurídico esto se ve materializado en la Constitución Política con el reconocimiento de sendos derechos fundamentales tales como: 1) La Dignidad Humana, 2) Derecho a la igualdad, 3) Derecho al trabajo, 4) Derecho al libre desarrollo de la personalidad. La inclusión en el ámbito corporativo debe ser abordada desde un enfoque humanitario, antes que

económico. Los empleadores deben empezar por preguntarse: ¿Qué podemos hacer para contribuir a una nación más igualitaria? El componente ético que encierra esta pregunta es de crucial importancia, pues debe integrarse con los objetivos económicos que pretenda una empresa. Ambos elementos, tanto el social como el económico, deben convertirse en la sustancia principal de cualquier desarrollo corporativo, siendo así el eje humanístico vital, pues sin desarrollo humano, el elemento empresarial sería un anatema que condena vidas, en lugar de ayudarlas.

El planteamiento se sostiene de la mano de diversos filósofos que han nutrido el campo ético y moral. Autores como Martha Nussbaum (2007) sostienen que una sociedad verdaderamente justa no debe limitarse al reconocimiento formal de derechos, sino que debe garantizar que todas las personas cuenten con capacidades reales para desarrollar plenamente su proyecto de vida. En su enfoque de las capacidades, Nussbaum (2007) afirma que el concepto de dignidad humana exige crear condiciones materiales que permitan la participación efectiva de los individuos en los distintos escenarios sociales, entre ellos el laboral. Bajo esta perspectiva, excluir a las personas con discapacidad de los entornos laborales implica restringir injustificadamente su autonomía, su desarrollo personal y su posibilidad de integración social, perpetuando históricas condiciones de marginación y desigualdad.

De igual forma, John Rawls, en su Teoría de la Justicia, plantea que las instituciones sociales deben estructurarse de manera que las desigualdades existentes, beneficien especialmente a los grupos históricamente vulnerables (Rawls, 1971). En este sentido, la adopción de medidas de inclusión laboral, ajustes razonables y políticas de accesibilidad, no constituye un privilegio para las personas con discapacidad, sino una manifestación concreta del principio de igualdad material. La igualdad formal resulta insuficiente cuando determinados sectores de la población enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso efectivo al empleo y a la participación económica. Por ello, la inclusión laboral representa una herramienta de justicia social orientada a corregir escenarios históricos de exclusión y discriminación.

3.2. Modelos de discapacidad y su incidencia en el sector empresarial

Es necesario tener en cuenta que, en muchas ocasiones, las organizaciones empresariales han abordado el tema de inclusión de las personas en condición de discapacidad por beneficios económicos y/o tributarios, esto analizado por el modelo de la presidencia, donde se consolida una percepción negativa de “carga económica” para la organización, el hecho incluir en el ámbito laboral a personas en condición de discapacidad. Por otro lado, desde el modelo médico se analiza que una discapacidad, es una limitación individual que debe ser tratada desde el ámbito de la medicina; así mismo, desde el ámbito de la productividad, esto cobra una percepción sesgada de la misma limitación física, lo que implica que se priorice una visión errónea que visualiza a las personas, en condición de discapacidad, como un elemento humano que carece de las condiciones necesarias para llegar a un nivel de productividad deseable por la empresa. Desde otro enfoque, dentro del modelo social, se estudia el entorno analizando el cómo, desde las barreras físicas, culturales, y organizacionales impiden la participación efectiva de personas en condición de discapacidad dentro de una empresa, por lo cual las organizaciones deberían apuntar a asumir un rol más estratégico eliminando dichos obstáculos para un goce efectivo de los derechos de las personas en condición de discapacidad conforme lo manifiesta la ONU “La discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones.” (ONU, 2006).

Finalmente tenemos el modelo de derechos humanos, donde se reconoce a las personas en condición de discapacidad como sujetos plenos de derecho, esto incluye el ámbito empresarial y organizacional donde se podría llegar a tener una sociedad más productiva y con menos exclusión, esto al fomentar que este tipo de personas tenga el acceso a cualquier ámbito corporativo y pueda ingresar a cualquier dependencia de las empresas atendiendo sus capacidades productivas, es decir, que la empresa perciba lo que la persona puede aportar y no se le juzgue por ser una persona con discapacidad.

3.3 la inclusión como estrategia empresarial

En el siglo XXI, en los diferentes contextos empresariales la inclusión es entendida como una nueva estrategia organizacional, la cual debe ser propagada en las organizaciones empresariales para generar valor humano, y no ser tenida sólo como una mera obligación legal o

tributaria., porque como lo indica Roberson (2006): “Las empresas que promueven la diversidad en los niveles directivos mejoran la calidad de sus decisiones y su desempeño organizacional.”

Por lo tanto la incorporación de personas en condición de discapacidad expande el talento humano y la innovación teniendo un nuevo enfoque para toma de decisiones y, así mismo, logra integrar la organización a nuevos mercados estratégicos que abogan por la inclusión y el desarrollo de las personas. Esta nueva perspectiva les permite a las empresas tomar decisiones creativas, por ejemplo, para generar productos y servicios innovadores dirigidos a personas en condición de discapacidad.

Además de lo anterior, es importante recalcar que esto puede generar un incremento positivo la reputación corporativa teniendo en cuenta que posiciona a las organizaciones como actores comprometidos con estándares éticos y de auto sostenibilidad social. Aspectos que tienen en cuenta a todos los grupos de interés, tanto como a los inversionistas como a la sociedad, . Esta perspectiva puede incidir en la generación de nuevos mercados, que resulte atractivo para los consumidores que consideren importante que las empresas incidan positivamente en la colectividad en que desarrollan su actividad económica. Por lo anterior, la inclusión de este tipo de personas no debe ser analizado como una carga organizacional, sino como una oportunidad para generar estrategias empresariales para el crecimiento y diferenciación competitiva.

Adicionalmente, la inclusión de personas con discapacidad en los entornos laborales genera importantes beneficios para las organizaciones y corporaciones. Diversos estudios han demostrado que los espacios laborales inclusivos fortalecen la diversidad organizacional, mejoran el clima laboral y promueven culturas empresariales más empáticas y colaborativas. La contratación de personas con discapacidad contribuye igualmente al fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial y mejora la percepción pública de las compañías, incrementando su legitimidad social y reputacional. De igual manera, múltiples investigaciones sostienen que la diversidad en los equipos de trabajo favorece la innovación, la creatividad y la capacidad de adaptación organizacional, elementos esenciales en los modelos empresariales contemporáneos (Ducón Salas & Cely Torres, 2019).

Finalmente, resulta importante señalar que la inclusión laboral no debe entenderse desde una perspectiva asistencialista o caritativa, sino desde un enfoque de derechos humanos y reconocimiento de capacidades. Las personas con discapacidad no requieren actos de compasión, sino garantías reales de acceso, participación e igualdad de oportunidades dentro de la sociedad. En consecuencia, las empresas (públicas y privadas) que promueven políticas de inclusión laboral no solo cumplen mandatos constitucionales y legales, sino que contribuyen activamente a la construcción de una sociedad más justa, plural e igualitaria, fundada en el respeto irrestricto de la dignidad humana.

3.4 La inclusión como manifestación de la responsabilidad social empresarial

La RSE genera para las empresas un panorama en el cual sería idóneo implementar políticas inclusivas aplicadas y enfocadas a cubrir e integrar de manera transversal a personas en condición de discapacidad. Sumado a ello, desde la alta gerencia, la política de inclusión puede implicar la contratación equitativa, la adaptación de entornos, la formación para personal en condición de discapacidad, la creación de productos accesibles para clientes externos, etc. Estas y otras acciones fomentarían que la inclusión deje de ser una medida aislada, para afirmarse como parte integral en una organización empresarial

3.5 Inclusión como práctica buen gobierno corporativo:

El gobierno corporativo, previamente descrito, es un instrumento de fundamental para que se institucionalice la inclusión de personas en condición de discapacidad dentro de las organizaciones empresariales.

Así, si se parte desde la teoría de los *stakeholders*, las empresas deberían considerar a las personas en condición de discapacidad como un grupo social que puede verse afectado por su actividad económica, por lo que, debería ser reconocido como un grupo de interés al interior de la organización. Esta concepción fomentaría que, en los códigos de ética, se adoptaran políticas de

diversidad, protocolos de no discriminación y mecanismos de participación dentro de los diferentes órganos misionales, administrativos o de alta dirección de la organización empresarial para así asegurar que la inclusión y no discriminación de personas en condición de discapacidad sea resguardada como pilar dentro de la empresa.

Finalmente, el gobierno corporativo no solamente es el encargado de regular la gestión empresarial, sino también de promover prácticas organizacionales más equitativas, inclusivas y sostenibles en el tiempo. En ese sentido, las políticas corporativas orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad constituyen una manifestación concreta, no solo de responsabilidad social empresarial, sino del compromiso ético con los principios de igualdad y dignidad humana, lo que se traduce en la plena integración de principios constitucionales al entorno empresarial. La adopción de este tipo de medidas permite a las organizaciones fortalecer sus estándares de transparencia, diversidad y respeto por los derechos fundamentales, contribuyendo no solo al bienestar de los trabajadores, sino también al mejoramiento del clima organizacional y de la reputación institucional.

Asimismo, un adecuado modelo de gobierno corporativo debe comprender que la sostenibilidad empresarial, no se limita únicamente al crecimiento económico, sino que también implica la construcción de entornos laborales accesibles y libres de discriminación. En consecuencia, la inclusión de personas con discapacidad dentro de las estructuras organizacionales favorece la consolidación de empresas socialmente responsables, capaces de responder a las exigencias éticas y jurídicas de las sociedades contemporáneas. De esta manera, las corporaciones que implementan políticas inclusivas no solo garantizan el cumplimiento de mandatos constitucionales y legales, sino que también fortalecen la innovación, la diversidad de perspectivas y la cohesión interna dentro de la organización.

3.6 articulación entre RSE y gobierno corporativo

Dentro de un ámbito empresarial, la inclusión adquiere una mayor visibilidad cuando se unen las prácticas de RSE y gobierno corporativo. Por un lado, la RSE diseña e implementa políticas de inclusión y el gobierno corporativo garantiza que esas políticas se ejecuten de manera efectiva y de manera transversal en las diversas áreas de la organización, como lo afirma la *Organisation for Economic Co-operation and Development* al señalar que: “el gobierno corporativo proporciona la estructura a través de la cual se fijan los objetivos de la empresa y se determinan los medios para alcanzarlos y supervisar su desempeño, incluyendo aspectos sociales y de sostenibilidad”.³

De lo anterior es importante traer a colación que la gestión empresarial debería enfocarse en el cumplimiento de los intereses de cualquier grupo que conforme la organización incluyendo personas en condición de discapacidad; por lo tanto, es imperante que la inclusión esté inmersa dentro de cualquier proceso corporativo, ya que esta articulación permite consolidar una estructura empresarial con una RSE enfocada de manera transversal a personas en condición de discapacidad.

Conclusión de la Investigación

En la presente investigación se ha evidenciado la necesidad de que las empresas tengan en cuenta dentro de sus decisiones y protocolos a todas las personas con discapacidad tanto para clientes internos como externos, desde las altas directivas, la toma de decisiones, protegiendo así los derechos fundamentales de estas personas como: la dignidad humana, el derecho que todo individuo tiene de ser incluido en cualquier ámbito en este caso el corporativo.

La discriminación hacía personas en condición de discapacidad ha sido una brecha latente en el ámbito decisorio corporativo, ya que esto representa una violación a los derechos fundamentales constitucionales de cada persona, y es un obstáculo para el desarrollo equitativo y sostenible de las organizaciones. Por lo tanto, la promoción de espacios corporativos donde se incentive la protección e inclusión de personas con discapacidad, garantizarían el acceso a oportunidades empresariales que protejan la dignidad humana, adaptando entornos donde se

³ “El gobierno corporativo proporciona la estructura a través de la cual se fijan los objetivos de la empresa y se determinan los medios para alcanzarlos y supervisar su desempeño, incluyendo aspectos sociales y de sostenibilidad.” — Organisation for Economic Co-operation and Development, *Principios de Gobierno Corporativo*, (2015).

implementen políticas justas dentro de las organizaciones, permitiendo así que, las políticas de inclusión se conviertan en un componente estructural de la organización y, esto no sea visto como una práctica asistencial infundada y vacua.

Lo anterior, debe basar su componente principal, en códigos éticos y políticas de inclusión corporativa, que darían como resultado un enfoque de la evolución de los modelos de discapacidad hacia una integralidad constitucional, en donde las organizaciones adopten políticas claras de inclusión y sensibilización, que fuesen flexibles para cualquier persona que haga parte de los campos estructurales dentro de una organización empresarial, en la cual todos sus miembros implementen instrumentos claros de protección a personas en condición de discapacidad, sin barreras organizacionales dentro de los procesos y las decisiones empresariales.

En consecuencia, una perspectiva organizacional de inclusión donde se aproveche ese recurso humano en todos los ámbitos empresariales incrementa la diversificación de ideas y productividad y genera componentes estratégicos y frentes que trasciendan los criterios meramente económicos dentro de la organización.

Así, la inclusión no sólo contribuye a que haya más oportunidades para las personas en condición de discapacidad, sino que como elemento estratégico permite optimizar el papel organizacional y empresarial al definir distintos estándares de gestión corporativa.

Dicho lo anterior, se recuerda que no está contemplado como obligación implementar prácticas de RSE y GC antidiscriminatorias, por lo que, resulta importante generar una normativa, por ejemplo, una ley marco en la materia, ya que esto dentro del modelo institucional, generaría presión para la transformación de las sociedades comerciales en general.

Con todo, no puede afirmarse que haya una ausencia de los instrumentos jurídicos necesarios para construir un enfoque diverso, en cuanto a la adopción de políticas de inclusión laboral, en el contexto colombiano, ya que dichos postulados encuentran respaldo constitucional y jurisprudencial.

Así, la Constitución Política de Colombia reconoce en su artículo 13 el derecho a la igualdad y establece la obligación del Estado de proteger especialmente a las personas que se encuentren en

circunstancias de debilidad manifiesta. Asimismo, los artículos 25 y 47 superiores reconocen el derecho al trabajo y el deber estatal de adelantar políticas de integración social para las personas con discapacidad.

En consecuencia, se cierra este artículo con una invitación a las empresas para que en sus prácticas de GC y en los mecanismos de RSE se dé aplicación a las normas constitucionales e internacionales al incorporar políticas de inclusión y no discriminación en contra de las personas con discapacidad. Pero, más importante aún es que estos postulados no queden en el papel, sino que sean implementados como una práctica estratégica y diaria.

BIBLIOGRAFÍA

1. Abreu, J., & Badii, M. (2006). *Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial*. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 2(1), 54–70.
2. Azuero Rodríguez, A. R. (2009). *Capital social e inclusión social: algunos elementos para la política social en Colombia*. *Cuadernos de Administración*, (41), 151–168.
3. Barbosa Ardila, S. D., Villegas Salazar, F., & Beltrán, J. (2020). *El modelo médico como generador de discapacidad*. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 19(2), 111–122.
4. Bonilla, F., & Franco, J. (2018). *El valor normativo de las buenas prácticas empresariales (BPE), a propósito de la circular de buenas prácticas del sector de transporte de carga en Colombia*. *Revist@ E-Mercatoria*, 17(2).
5. Cajiga Calderón, J. F. (s. f.). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).
6. Cancino del Castillo, C., & Morales Parragué, M. (2008). *Responsabilidad social empresarial*. Universidad de Chile.
7. Castillo, C., & Morales, M. (2008). *Responsabilidad social empresarial*.
8. CEAR-Euskadi. (2014). *Discriminación y ciudadanía*.
9. Congreso de Colombia. (1995). *Ley 222 de 1995*.
10. Congreso de Colombia. (1997). *Ley 361 de 1997*.
11. Congreso de Colombia. (2005). *Ley 964 de 2005*.
12. Congreso de la República de Colombia. (2009). *Ley 1346 de 2009*.
13. Congreso de la República de Colombia. (2019). *Ley 1958 de 2019*.
14. Congreso de la República de Colombia. (2019). *Ley 1996 de 2019*.
15. Congreso de la República de Colombia. (2022). *Ley 2234 de 2022*.
16. Constitución Política de Colombia. (1991).
17. Corte Constitucional. (2002). *Sentencia C-579 de 2002*.
18. Corte Constitucional. (2012). *Sentencia T-691/12*.
19. Corte Constitucional. (2021). *Sentencia C-038/21*.
20. Corte Constitucional de Colombia. (2006). *Sentencia T-198 de 2006*.
21. Corte Constitucional de Colombia. (2010). *Sentencia C-293/10*.

22. Corte Constitucional de Colombia. (2011). *Sentencia C-824 de 2011*.
23. Corte Constitucional de Colombia. (2014). *Sentencia T-781/14*.
24. Departamento Administrativo de la Función Pública. (1994). *Ley 100 de 1993*.
25. DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). *The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields*. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
26. Ducón Salas, J. C., & Cely Torres, L. A. (2019). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: una mirada desde la productividad y el desarrollo humano*. *Revista Colombiana de Rehabilitación*.
27. Favier Dubois, E. M. (2011). *El protocolo de la empresa familiar: elaboración, cláusulas y ejecución*. Ad-Hoc.
28. Ferrajoli, L. (2004). *Derecho y razón: teoría del garantismo penal*. Trotta.
29. Freeman, R. E. (1984) *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, (Pitman, Boston).
30. Hakimah, Y., Pratama, I., Fitric, H., Ganatrid, M., & Sulbahrie, R. (2019). *Impact of intrinsic corporate governance on financial performance of Indonesian SMEs*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 7(1), 32–51.
31. Hebble, A., & Ramaswamy, V. (2005). *Corporate governance and firm characteristics*. *Journal of Business & Economics Research*, 3(5), 27–31.
32. ISO. (2010). *ISO 26000:2010—Guía sobre responsabilidad social*.
33. Ley 1618 de 2013.
34. Ley 1950 de 2019.
35. Ley 1996 de 2019.
36. Ley 222 de 1995.
37. Ley 590 de 2000.
38. Martín, A. (2000). *Código de ética empresarial para las Pymes*. *Revista Espacios*, 36(2).
39. Martínez, H. (2011). *Responsabilidad social y ética empresarial*. Ecoe Ediciones.
40. Medina Vásquez, E. J., & Gómez Villa, R. (2016). *Discapacidad e inclusión social: un reto para la educación en Colombia*. *Revista Científica General José María Córdova*, 14(18), 247–272.

41. Mejía-Franco, N., Echeverri-Rubio, A., & Vieira-Salazar, J. A. (2021). *Gobernanza corporativa en pequeñas y medianas empresas: una revisión sistemática de literatura. Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 245–263.
42. Ministerio del Trabajo. (s. f.). *Proyecto de reforma laboral para trabajo digno y decente en Colombia*.
43. Nieto, A. L. (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: perspectiva de derechos humanos. Revista Educación y Humanismo*, 19(32), 234–249.
44. Nussbaum, M. (2007). *Las fronteras de la justicia*. Paidós.
45. OECD. (2023). *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable*.
46. Oliver, M. (1990). *The individual and social models of disability*. University of Leeds.
47. Organización de Estados Americanos. (1978). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*.
48. Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
49. Organización de las Naciones Unidas. (1975). *Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
50. Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.
51. Padilla-Muñoz, A. (2010). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos. International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (16), 381–414.
52. Padilla-Muñoz, A. (2012). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos. International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, (21), 381–414.
53. Peana Chivite, M., & Gallardo González, S. (2014). *La bioética en la empresa: el caso particular de la responsabilidad social corporativa. RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, (13), 55–81.
54. Peana, M., & Gallardo, S. (2014). *La bioética en la empresa: el caso particular de la responsabilidad social corporativa*.
55. Peñas Felizzola, O. L. (2013). *Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad. Revista de la Facultad de Medicina*, 61(2), 205–212.
56. Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia*. Harvard University Press.

57. Roberson, Q. M. (2006). *Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations*. *Group & Organization Management*, 31(2), 212–236.
58. Rodríguez-Pizarro, D. (2009). *Inclusión social y discapacidad*. *Revista Colombiana de Educación*, (56), 167–188.
59. Ruiz, B., Gutiérrez-Broncano, S., & Esteban, Á. (2012). *Desarrollo de un concepto de reputación corporativa adaptado a las necesidades de la gestión empresarial*. *Strategy & Management Business Review*, 3(1), 9–31.
60. Schvarstein, L. (2002). *La inteligencia social de las organizaciones*.
61. Schvarstein, L. (2003). *Las organizaciones al desnudo: una mirada psicosocioanalítica*. Granica.
62. Toboso Martín, M., & Arnau Ripollés, M. S. (2008). *La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen*. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 10(20), 64–94.
63. United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol*. United Nations.
64. Universidad Católica Argentina. (s. f.). *Protocolo familiar: definición y management*.
65. University of Leeds – Disability Studies Archive.
66. Vigil Zulueta, I. A., Domínguez Eljaiek, C. F., Hernández Zayas, M. S., & Domínguez Osorio, C. A. (2013). *Enfoque bioético de la discapacidad y calidad de vida*. *MEDISAN*, 17(1), 148–156.
67. Williamson, O. E. (1981). The economics of organization: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), 548–577