



Conocimiento e Impacto de los beneficios de
Deducción en el Impuesto de Renta a los
empleadores por apoyo en educación a sus
colaboradores en Florencia

*Knowledge and Impact of the Income Tax Deduction benefits to
employers for educational support to their collaborators in
Florencia*

Cristhian Camilo Ramírez Ramírez

<https://orcid.org/0000-0002-8219-4106>

Universidad de la Amazonia, Florencia, Caquetá, Colombia.

crith.ramirez@edla.edu.co

Carlos Alberto Gómez Cano

<https://orcid.org/0000-0003-0425-7201>

Universidad de la Amazonia, Florencia, Caquetá, Colombia.

Car.gomez@edla.edu.co

Recibido: 20/12/2022

Aceptado: 30/03/2023

Publicado: 15/04/2023

Cita en APA 7: Ramírez, C.C. y Gómez, C.A. (2023). Conocimiento e Impacto de los beneficios de Deducción en el Impuesto de Renta a los empleadores por apoyo en educación a sus colaboradores en Florencia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales – Relacis*, 1(2), 37- 48.
<https://revistas.jjsanmarcos.org/index.php/relacis/article/view/42/46>



Resumen

La práctica del recaudo de impuestos por parte del Estado ha permitido solventar necesidades sociales y el sostenimiento de las comunidades, afectando de manera directa e indirecta a los contribuyentes. Lo anterior, permite hacer énfasis en uno de los impuestos más representativos, a saber, el de Renta y Complementarios. Un impuesto que ha sufrido cambios constantes mediante reformas, lo que no solo ha acrecentado el número de personas obligadas a presentar información financiera, sino que ha permitido alivianar cargas fiscales por medio de beneficios tributarios que, bien llevados, pueden ser provechosos para el interesado. Partiendo de ahí, se inició una investigación con metodología mixta, en la ciudad de Florencia, Caquetá, Colombia, donde se corroboran e interpretan datos estadísticos, gracias a la aplicación de encuestas y entrevistas; dichas entrevistas se aplicaron a propietarios y gerentes de las Jurídicas, para conocer de fondo el acercamiento a esta normatividad y si ella tenía aplicación. Las encuestas, de otro lado, fueron realizadas al personal en general; un recurso que permitió evidenciar el impacto que trae la concentración de esta normatividad para el desarrollo regional.

Palabras claves: Desarrollo regional, incentivo, jurídica, normatividad, retribución.

Abstract

The practice of tax collection by the State has made it possible to solve social needs and the support of communities, directly and indirectly affecting taxpayers. The above allows to emphasize one of the most representative taxes; and it is that of Income and Complementary, which has undergone changes through reforms (in a very constant way) which has not only increased the number of people obliged to present financial information, but has also made it possible to alleviate tax burdens through tax benefits that being well managed, they can be beneficial for the interested party. In this way, a research with mixed quali-quantitative methodology was started; in the city of Florencia, Caquetá, Colombia, where statistical data are corroborated and interpreted thanks to the application of surveys and interviews; where interviews with owners and managers of the legal entities were implemented to know in depth the approach to this regulation and whether or not there was application; and the surveys were carried out to the personnel in general, this allows to demonstrate the impact that the concentration of this regulation entails for regional development.

Keywords: Incentive, legal, regional development, regulations, retribution.



Introducción

A través de la historia, el recurso humano utilizado en las empresas, ha jugado un papel importante en su desarrollo económico y “es un hecho que los trabajadores de una organización representan una ventaja competitiva para la organización, entonces para atraerlos y mantenerlos es necesario aplicar políticas y prácticas de acuerdo con los que le resulte atractivo” (Villalpando, 2014, p. 9). Tales prácticas requieren recursos para poder materializarlas y pueden ser atractivas, dependiendo de su tratamiento tributario.

De igual manera, estamos de acuerdo con que” la gerencia contemporánea enfrenta el problema de acoger todo lo necesario para implementar políticas laborales optimas y así asegurar una ventaja competitiva sostenible en el tiempo” (Gómez, 1994, p. 79). Ahora bien, estas acciones, en beneficio del recurso humano son sostenibles, primero, si no representan un valor significativo en el presupuesto organizacional y, segundo, si la organización puede aprovechar estos rubros en materia tributaria. En cuanto a lo segundo, el Congreso de la República de Colombia, por medio de la ley 210 del 2019, adicionó el artículo 107-2 a nuestro Estatuto Tributario, que establece lo siguiente:

Artículo 107-2. Deducciones por contribuciones a educación de los empleados. Las siguientes deducciones serán aceptadas fiscalmente siempre y cuando se encuentren debidamente soportadas: a) Los pagos destinados a programas de becas de estudios totales o parciales y de créditos condonables para educación, establecidos por las personas jurídicas en beneficio de sus empleados o de los miembros del núcleo familiar del trabajador; b) Los pagos a inversiones dirigidos a programas o centros de atención, estimulación y desarrollo integral y/o de educación inicial, para niños y niñas menores de siete años, establecidos por las empresas exclusivamente para los hijos de sus empleados; c) Los aportes que realicen las empresas para instituciones de educación básica-primaria y secundaria - y media reconocidas por el Ministerio de Educación, y las de educación técnica, tecnológica y de educación superior que cumplan con los requisitos establecidos por el Ministerio de Educación, y que se justifican por beneficiar a las comunidades y zonas de influencia donde se realiza la actividad productiva o comercial de la persona jurídica.

Parágrafo. Para todos los efectos, los pagos definidos en este artículo no se considerarán pagos indirectos hechos al trabajador.

Este artículo del ET ofrece una oportunidad para que la alta gerencia, por medio de su área de recursos humanos, organice políticas de educación para sus empleados y, a su vez, pueda aprovechar esos pagos como deducción en el impuesto de renta, garantizando la competitividad y productividad en los procesos organizacionales. De ahí que el objetivo de la investigación gire en torno a conocer si los empresarios y trabajadores de la ciudad de Florencia conocen de los beneficios tributarios, con ocasión del pago que los empleadores hacen para la educación de sus trabajadores y, si conocen los requisitos y el procedimiento para acceder a ese incentivo tributario, otorgado por el gobierno nacional, mediante el Decreto No. 1013 del 14 de Julio de 2020.

Fundamentos Teóricos

Importancia de los beneficios a los empleados

Seguramente se ha escuchado hablar del "Triángulo de la salud humana", un concepto utilizado por la Organización Mundial de la Salud en la definición de salud, incorporado en el suplemento de la 45a edición, OMS cuando definió la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (2006, p. 1), por consiguiente, las políticas laborales deben estar encaminadas a permitir ese bienestar en los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior: "la motivación adecuada resulta de un complejo de necesidades de carácter biológico, psicológico y social que se llaman vivencias, como el deseo de sobresalir, el ansia de la aventura, la curiosidad o la tendencia al trabajo" (González, 2002, p. 34). En efecto, lograr esa motivación en los colaboradores garantiza autodisciplina en las tareas asignadas, así como efectividad y eficacia en el desarrollo de las mismas; lo que, en términos empresariales, se traduce en una mayor productividad, eficiencia en los resultados y economía en los procesos organizacionales.

Por otra parte, Villamizar escribe en su monografía que "es evidente la existencia de una sinergia entre la productividad y la administración de incentivos de una organización" (2017, p. 40). Razón por la cual la alta gerencia debe priorizar en el capital humano de su organización, garantizando beneficios a sus empleados y, como en el caso de estudio, aprovechando incentivos tributarios que ofrece el Estado colombiano.

Políticas de beneficios a los empleados en la organización

Después de lo mencionado, es importante la materialización de esos incentivos a los trabajadores, así como organizar la manera en que las empresas garanticen su bienestar físico, social y mental. Entonces, una de las maneras de hacerlo es por medio de las políticas organizacionales, específicamente, las políticas de recursos humano. AL respecto "el objetivo de estas políticas o lineamientos es tener unos empleados comprometidos con la misión, visión y valores de la entidad" (Bolívar, 2010, p. 55), de ahí la importancia de realizar un estudio detallado para la implementación de las políticas en mención.

Estas políticas laborales garantizan un adecuado manejo de incentivos y permiten planear las actividades necesarias para la implantación de los mismos; estas tienen relación directa con la utilización de recursos económicos y es importante verificar con qué rubros cuenta la organización dentro del presupuesto para ese fin; el presupuesto debe "coordinar las actividades de los diferentes responsables porque mediante el conocimiento de los recursos disponibles se toman previamente decisiones de gestión" (Muñiz, 2009, p. 43). En suma, se debe alcanzar una trazabilidad de información con el área financiera para que se incluyan las erogaciones necesarias en el presupuesto de la organización.

A propósito de la materialización de estos beneficios para los empleados, desde el año 2015, con la recopilación de las normas en materia laboral realizada por el Decreto 1072, se cuenta con un mecanismo denominado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que pretende garantizar el bienestar de los trabajadores, minimizar



los riesgos psicosociales, así como mejorar los procesos y las condiciones laborales. En ese orden, lo que se pretende “a través de Seguridad y Salud en el Trabajo [es] mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas” (Henaó, 2013, p. 38). De ahí lo importante de la implementación de este sistema para fortalecer las políticas laborales y consolidar las actividades a desarrollar para el bienestar de los colaboradores. A su vez, es preciso recalcar que el bienestar de un colaborador no solo abarca lo que se ha expuesto anteriormente, sino también el punto de satisfacción en donde el empleado se sienta a gusto en la realización de sus actividades, así lo manifiesta Hannoun: “La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo” (2011, p. 15). En otras palabras, la posibilidad de encontrar una estabilidad laboral y que, además, esta se acompañe de crecimiento dentro de la organización, genera mejoras en el rendimiento y resultado del personal operativo y/o administrativo. Ese crecimiento puede darse en la organización por medio del beneficio - pago de educación a los empleados, según se puede evidenciar en esta investigación, pues el desarrollo intelectual le permitirá al trabajador alcanzar mejores cargos y por ende mejor remuneración; lo que complementa el bienestar humano, dando cabida a una calidad de vida óptima, resumiendo todo en una persona con actitudes suficientes para dar los mejores aportes a sus contratantes.

Deducciones tributarias en el impuesto de renta

En Colombia, las empresas pueden deducir de los ingresos gravados de renta todas las erogaciones en las que incurra para poder desarrollar su actividad económica; esas erogaciones se dividen en costos de producción y costos de venta, y son necesarios para llevar su producto al consumidor final. Esta necesidad hace referencia a la causalidad de los pagos realizados y es condición indispensable para que se pueda deducir en el impuesto de renta, así lo menciona el Estatuto Tributario, en su artículo 107: “Son deducibles las expensas realizadas durante el año o período gravable en el desarrollo de cualquier actividad productora de renta, siempre que tengan relación de causalidad con las actividades productoras de renta y que sean necesarias y proporcionadas de acuerdo con cada actividad”. No obstante, añadido al principio de causalidad, esas erogaciones deben tener unas características y requisitos que permiten la aceptación de costos por medio de la Administración Tributaria de Colombia, en las declaraciones tributarias.

En ese sentido, es importante la planeación tributaria en las organizaciones para que los costos y gastos en los que se incurra, cuenten con los requisitos necesarios para ser llevados en sus declaraciones tributarias. Sumado a ello, esa planeación es indispensable para conocer y aprovechar todos los beneficios tributarios que son legislados en el Congreso de la República. Esta planeación toma un papel fundamental en las empresas, pues la administración de impuestos viene haciendo un trabajo riguroso, es decir, que “los órganos de Gestión tributaria han ido asumiendo nuevas funciones, de manera que ya no sólo liquidan las deudas, sino que también comprueban la situación tributaria de los obligados” (Delgado, 2013, p. 115). Es de resaltar, además, que todo esto conduce a tener una información acertada, que los encargados de la administración podrán utilizar para la toma de decisiones con un gran porcentaje de acierto.

Recuérdese, asimismo, que el gobierno nacional adicionó el artículo 107- 2 al Estatuto Tributario nacional, por medio de la ley 1943 de 2018, en donde se habla de una deducción especial en el impuesto de renta por contribuciones destinadas a educación de los empleados, sus hijos o cónyuges y, a su vez, se menciona la reglamentación, las condiciones y procedimientos para su procedencia. Esta reglamentación fue posible por medio del Decreto 1013 del 14 de julio, en donde se mencionan los parámetros a seguir para la aplicación de este importante beneficio, en favor de los colaboradores y en coordinación con el área financiera para su aprovechamiento en la declaración del impuesto de renta.

Metodología

Para abordar el objeto de estudio, siguiendo los lineamientos Gómez (2022) y Ricardo (2022), se utilizó el método de investigación mixta, debido a que se busca conocer si los empresarios del municipio de Florencia conocen y aprovechan el incentivo tributario del artículo 107-2 del ET para las empresas, en beneficio de sus empleados, y realizar un análisis del impacto que este genera. Según lo afirma Thompson: "Los estudios cuantitativos siguen un patrón predecible y estructurando el proceso. En una investigación cuantitativa se pretende explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos" (2021, p. 18). Por otro lado, los objetivos que de esta investigación se condujeron a un acercamiento inicial a las empresas y se analizaron las razones por las cuales se aplica o se ha dejado de aplicar este nuevo incentivo en las empresas de la ciudad de Florencia.

La investigación es de tipo cualitativa y cuantitativa, debido a que serán usadas las entrevistas con preguntas abiertas, como herramienta principal para obtener resultados más acertados. Y, para cubrir aspectos que no son posibles identificar en las entrevistas, se utilizó la encuesta. A continuación, elaboramos un proceso metodológico por fases para el desarrollo de la investigación:

Fase 1. Recolección de fuentes secundarias. Se realizará una revisión bibliográfica y electrónica que permita identificar los antecedentes relacionados con la importancia de los incentivos a los trabajadores, para el desarrollo de la competitividad empresarial y, además, estudiar la reglamentación existente en materia del artículo 107-2 del Estatuto Tributario, con el objetivo de poder llegar a unas conclusiones objetivas acerca de su implementación en las empresas del municipio de Florencia.

Fase 2. Recolección de fuentes primarias. Para dar solución al interrogante planteado, se realizará un sondeo mediante una serie de entrevistas y encuestas a distintas empresas de Florencia, específicamente a sus empleados y al área de recursos humanos. Todo esto después de realizar un muestreo aleatorio significativo.

Fase 3. Triangulación y análisis de resultados. Se realizó el análisis de los resultados encontrados, teniendo en cuenta la triangulación de la información obtenida. Con esta, se desarrollarán los objetivos planteados.

Fase 4. Discusión y resultados. Se buscó discutir a partir de los resultados obtenidos, llegando a caracterizar y analizar cada uno de los objetivos planteados.

Fase 5. Elaboración del documento final de investigación. Una vez se contó con todos los insumos, se continuo con el documento final, donde se inscriben los resultados arrojados en la ejecución de esta investigación.

La parte fundamental para obtener los resultados esperados en la investigación es determinar un buen muestreo. En este estudio se hace una consulta entre empresas inscritas en la Cámara de Comercio de Florencia; posteriormente, realizaremos una selección de 20 empresas de la zona céntrica de la región, para realizar el acercamiento, entrevistas y encuestas correspondientes a los empleados y áreas de recursos humanos. Esa consulta en Cámara de Comercio nos permitirá determinar el universo, seleccionar la muestra y determinar su tamaño con relación a aquel.

Debido a que la investigación es cualitativa y cuantitativa, se emplearán como instrumentos esenciales las entrevistas y encuestas, para recaudar los datos primarios y, con el primer instrumento, alcanzar información más puntual. La entrevista es un método técnico muy utilizado en las investigaciones y adopta preguntas estratégicas para lograr alcanzar el cumplimiento de los objetivos planteados, mientras que la encuesta, como técnica investigativa, permite recopilar datos mediante cuestionarios previamente diseñados o, en otras palabras, sería “una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar” (Díaz et al., 2013, p. 2). Se trata, en síntesis, de un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial; esta se aplicará a la persona encargada por la gerencia de cada empresa, preferiblemente en el área del talento humano.

De igual manera, se utilizará una encuesta, para obtener información adicional de los empleados y poder analizar la situación planteada, desde dos perspectivas diferentes en las organizaciones. Las encuestas se aplicarán de manera virtual para utilizar las potencialidades de los formularios de Google, pretendiendo una previa contextualización de la razón con la consolidación de respuestas obtenidas; como menciona Igúzquiza et al. (2019, p. 27) aparte de que se permitirá una mejor experiencia, al utilizar los medios tecnológicos que disfrutamos en la actualidad, los costos en que se incurre para la recolección de datos, aquellos en los que se incide con cada una de las entrevistas realizadas, son normalmente muy bajos.

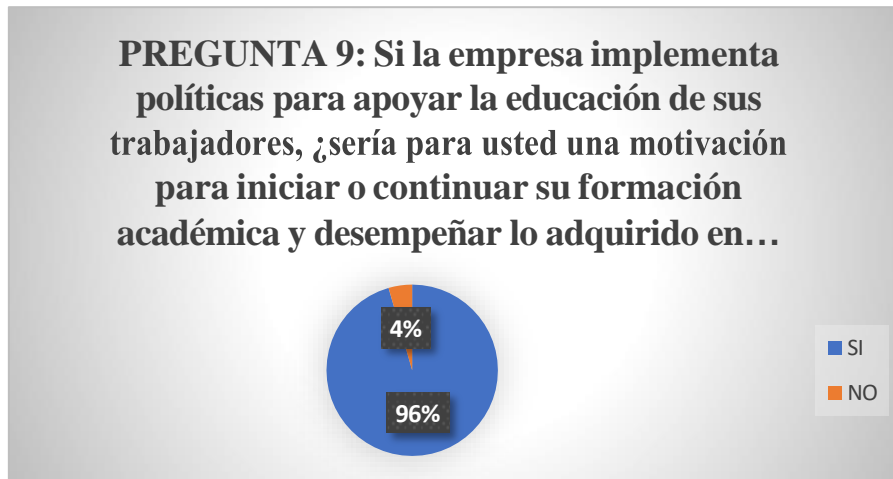
Tras dejar claros los instrumentos y la metodología para la recolección de datos, el cuestionario que fue enviado a través del enlace de Google a los trabajadores, contenían diez (10) preguntas, donde previamente se les había contextualizado a la muestra seleccionada para que no tuvieran dificultad alguna en responder de la mejor manera; dicha información se recibió en un correo electrónico como resultado del ejercicio propuesto; tras esto, se procedió a aplicar una entrevista a los encargados del recurso humano, compuesta por tres preguntas que al ser de manera abierta permitía a los interlocutores entregar información desde su punto de vista y de la realidad organizacional.

Resultados

A partir de los resultados arrojados por la metodología cuantitativa se permite dar razón a uno de los objetivos, que consiste en: Identificar si los empleados consideran importante el beneficio y si incentiva la educación de los mismos.

Figura 1

Pregunta 9

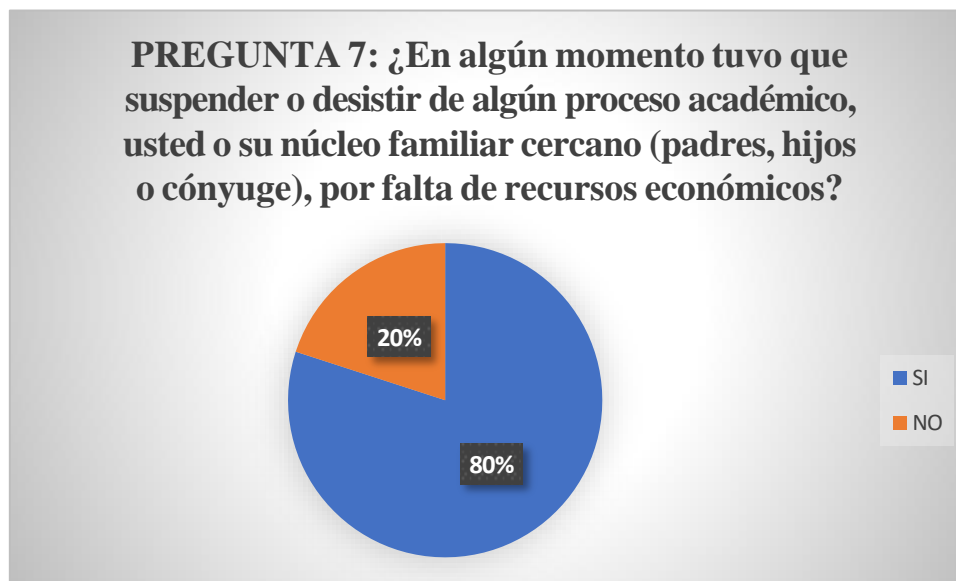


Fuente: Propia del investigador.

El análisis que permite este resultado nos traslada a la necesidad que hay desde la mano de obra no calificada, hasta el personal que no se conforma con su formación académica actual. Para aseverar lo mencionado, la teoría del famoso Taylor, describe que la principal motivación de un empleado es la remuneración económica que pueda percibir, además del ascenso organizacional que logre sufrir; para la consecución de todo esto es vital tener las competencias necesarias y estas se basan en una buena planeación y ejecución académica; y es sencillo evidenciar que un plan motivacional por parte de las Jurídicas comprometen, de manera relevante, la motivación de sus colaboradores y, por ende, su productividad. Un porcentaje significativo de la población encuestada (el 96 %) dice estar en condiciones de continuar o iniciar su formación académica y aportar su competencia intelectual en la organización que implemente esta normatividad, en cambio, solo el 4 % prefiere migrar a la independencia o a otra empresa; el motivo principal, es la remuneración económica que creen recibir después de.

Figura 2

Pregunta 7



Fuente: Propia del investigador.

La economía del sector obrero del país, en condiciones normales y con los ingresos recibidos, cubre sus necesidades primarias; es dentro de dicho ítem que dan prioridad a la alimentación, esparcimiento, salud y afines; pero la educación pasa a un segundo plano, ya que, por lo general, sus costos son elevados. Por ejemplo, de acuerdo a esta fuente primaria se observa que en su mayoría los participantes de esta investigación inician sus estudios, pero no concluyen por la falta de recursos económicos.

Ahora bien, lo cualitativo nos permite encontrar pasajes de dos posturas que se convierten en el pilar de los resultados arrojados; por un lado, hay que hacer hincapié en que los encargados del recurso humano, a la fecha no piensan implementar este mecanismo, pues en las entrevistas unos desconocen totalmente del tema, o los que ya la conocen, no desean ejecutarlo y, por otro lado, están los que, bajo algunas condiciones, contemplan una mínima posibilidad de permitir esta posibilidad (lo cual no está legislado). No obstante, la duda y negación se fortalece en momentos de la entrevista donde se pregunta “¿Cuál es la limitante de no aplicar lo normado en el artículo 712-2 del estatuto tributario?”. Una cuestión ante la que se obtuvieron respuestas, como la siguiente, del Entrevistado N°1:

Un trabajador entre más estudio tenga más va a querer ganar y la empresa no está para pagar más de lo que se paga en el momento, porque hay unos gastos fijos que no dan espera, toca pagar a proveedores, las obligaciones bancarias, etc. Sin embargo, si uno pudiera tener la potestad de que el trabajador luego de graduarse se quede al menos unos tres años, uno se arriesga, pero así no más es muy difícil de [sic] que alguien me asegure de [sic] que se va a quedar acá, implementando los conocimientos que adquiera en la universidad y por el contrario se termine yendo para la competencia

O la ofrecida por el Entrevistado N°2:

Hace unos años, antes de que saliera ese artículo, aquí ayudábamos con la matrícula a los trabajadores que demostraran que querían salir adelante, pero hoy por hoy ya no queda ninguno de ellos, algunos aprovecharon pero la mayoría empezaban y no terminaban, entonces creo que es más por convicción que uno como empresario haría algo así y no por un beneficio tributario porque, por mi experiencia, yo sé que la gente ve una mejor oportunidad y no duda en agarrarla, por ese motivo nos abstenemos de colaborarles de esa manera a los trabajadores.

Conclusiones

Lo legislado en la Ley 2010 de 2019 sigue siendo un paradigma y de muy poca implementación, al menos en el territorio de Florencia, ya que después de todo el proceso en el que se incurrió para conocer el tema en observación, determinar la muestra, implementar los instrumentos y todo lo que acarrea una investigación, se concluye que, para el año 2021, las pequeñas empresas formalizadas de la ciudad de Florencia aún no se encontraban familiarizadas con lo que trajo la ley 2010, por medio del Art 712-2 del ET, puesto que ninguna de las jurídicas que sirvieron como muestra de evaluación, fomenta o tiene un plan de implementación de esta alternativa para sus colaboradores y beneficio para las organizaciones.

Inicialmente, los encargados del talento humano dijeron haber escuchado, en su momento, por parte de sus asesores tributarios, la nueva normativa con cada uno de sus pros y sus contras; pero ello no les garantizaba contar con la permanencia de los trabajadores becados en esta modalidad y vieron con malos ojos la práctica de solventar costos que, con el tiempo, no iban a ser recuperados con mano de obra calificada en su organización, pensando en que su personal migraría a otro sitio de labor. Sin embargo, la otra cara de la moneda muestra la implementación de la normatividad en mención, como una oportunidad de superación y, en agradecimiento, gran número de colaboradores tiene la firme intención de retribuir el esfuerzo que haga la jurídica; lo cual da a pensar en un desarrollo globalizado para la región.

Referencias

- Alonso, I. (2007). "Beneficios tributarios para la reinversión: efectos secundarios de un tratamiento cuestionable." *Semana Económica*, vol. 1099, Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A173746860/GPS?u=uamazonia_col&sid=bookmark-GPS&xid=9551b7ec
- Bolívar, L. (2010) Lineamientos para la implementación de políticas. Trabajo de grado, Pontificia Universidad Javeriana. Cómo hacer investigación cualitativa.



- Delgado, A. (2013). Los procedimientos en el ámbito tributario. Editorial UOC.
<https://elibro.net/es/lc/uaa/titulos/56559>
- Gómez, A. (1994). Gerencia financiera: un enfoque estratégico. McGraw-Hill Interamericana. <https://elibro-net.bdigital.sena.edu.co/es/lc/senavirtual/titulos/68954>
- Gómez, C. (2022). Ingreso, permanencia y estrategias para el fomento de los Semilleros de Investigación en una IES de Colombia. *Región Científica*, 1(1), 20226. <https://doi.org/10.58763/rc20226>
- González, D. (2002). Motivación Laboral. Tesis Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/1061/1/1020149014.PDF>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. Trabajo de investigación, Universidad Nacional De Cuyo. https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajode_investigacion.pdf
- Henaó, F. (2013). Seguridad y salud en el trabajo: conceptos básicos (3a. ed.). Ecoe Ediciones. Tomado de: <https://elibro.net/es/lc/uaa/titulos/126512>
- Igúzquiza, V., Domínguez, J. y Pasadas del Amo, S. (2019). Internet como modo de administración de encuestas. CIS - Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://elibro.net/es/ereader/uaa/121819?page=28>
- Ley 2010. (2019). Congreso de la República de Colombia, Diario Oficial No. 51.179. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2010_2019.htm
- OMS (2006). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. 45. Ginebra. http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (2009). Programas de formación para el empleo. Marcombo S.A. <https://elibro.net/es/lc/uaa/titulos/45855>
- Muñiz, L. (2009). Control presupuestario. Planificación, elaboración y seguimiento del presupuesto. PROFIT Editorial.
- Romero, R. (2008). Comportamiento organizacional: nuevos retos. Editorial Miguel Ángel Porrúa. <https://elibro.net/es/lc/uaa/titulos/76054>

- Sigala Paparella, L. E. (2017). "Editorial". *Gestión y Gerencia*, vol. 7, (1), Jan. - Apr. 2013, p. 1. Informe Académico, link.gale.com/apps/doc/A379569816/GPS?u=uamazonia_col&sid=bookmark-GPS&xid=84f978a
- Ricardo, L. (2022). Dimensiones de emprendimiento: Relación educativa. El caso del programa cumbre. *Región Científica*, 1(1), 202210. <https://doi.org/10.58763/rc202210>
- Torres-Castillo, F. y Cantú-Mata, J. L. (2020) "Motivacion y satisfaccion laboral en una organizacion de servicios sin fines de lucro." *Interciencia*, 45(12), p. 549. Informe Académico, link.gale.com/apps/doc/A651919952/GPS?u=uamazonia_col&sid=bookmark-GPS&xid=e724e84c
- Thompson, I. (2010). Definición de encuesta - Promonegocios.net, from <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Villalpando, R. (2014). Administración de recursos humanos. Editorial Digital UNID. <https://elibro-net.bdigital.sena.edu.co/es/lc/senavirtual/titulos/41180>
- Villamizar, S. (2017). Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones. Monografía, Fundación universidad de américa.