



**Gran Estación: el centro comercial que rompió los paradigmas de la  
contratación para personas con discapacidad**

**Ana María Tautiva Prieto**

**Universidad del Rosario  
Escuela de Ciencias Humanas  
Bogotá, Colombia  
2018**

# **Gran Estación: el centro comercial que rompió los paradigmas de la contratación para personas con discapacidad**

**Ana María Tautiva Prieto**

Reportaje escrito presentado como requisito para obtener el título de:

**Profesional en Periodismo y Opinión Pública**

Director

Melba Escobar de Nogales

**Escuela de Ciencias Humanas  
Periodismo y Opinión Pública  
Universidad del Rosario  
Bogotá, Colombia  
2018**

## Trabajo de grado (Anexo 1)

### Objetivos

#### Objetivo general

- Analizar y resaltar la política de inclusión laboral de personas con discapacidad en el centro comercial Gran Estación.

#### Objetivos específicos

- Dimensionar el contexto social, legal, académico, y económico de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia
- Analizar los referentes locales e internacionales respecto a la granatía de los derechos de las personas con discapacidad.
- Evaluar los esfuerzos de entidades públicas y privadas a la hora de estructurar políticas de inclusión social para personas con discapacidad.

### Justificación

La lucha por la defensa y el respeto de los derechos humanos ha sido una disputa constante en todas las áreas de la esfera social y por supuesto ha tenido profundas repercusiones en todo lo relacionado con las personas con discapacidad.

Esta problemática no ha sido ajena a nuestro contexto local, la normatividad en Colombia contempla una diversidad de leyes y decretos que estipulan la atención, protección, la inclusión, entre otras, de las personas que padecen diferentes tipos de discapacidad; o que definen lineamientos integrales de política pública para su atención.

La discapacidad es abordada desde distintas concepciones y paradigmas, que a través de los años ha ido evolucionando para ser vista como una condición integral, la cual excede cualquier ámbito sectorial, al momento de su atención. La Secretaria Distrital de Salud en Bogotá, en sus *Lineamientos en salud para las personas con discapacidad en Bogotá*, afirma que: “...Se deben generar objetivos y estrategia desde la salud, la educación, el trabajo, el bienestar familiar, y social y dirigir sus acciones más al fortalecimiento de las habilidades y potencialidades del individuo que a sus carencias”.

Este cambio en la percepción de la discapacidad como fenómeno social, que involucra el accionar de diferentes sectores, tanto públicos, como privados, representa la justificación de este trabajo, pues cada vez es más apremiante disponer de políticas articuladas en aras de garantizar los derechos y accesos correspondientes a las personas en situación de discapacidad.

Por lo anterior, lo que aporta este trabajo para el periodismo, primero, en sentido práctico es servir de mediador entre los datos y las recomendaciones para contribuir a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, vistas potencialmente como una fuerza laboral importante; y segundo, analizar la problemática de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Bogotá desde una óptica normativa a través de la pregunta: ¿Por qué se configura

Gran Estación Centro Comercial como un caso de éxito en el panorama de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad?

## **Metodología**

Se desarrolló una investigación descriptiva, en la que se analizaron los distintos escenarios y actores que se articulan al momento de implementar políticas públicas y estrategias de inclusión laboral para personas con discapacidad. Adicionalmente, se realizó una observación no participante de las dinámicas laborales de personas con discapacidad vinculadas al centro comercial Gran Estación.

Asimismo, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a las siguientes fuentes: directivos del centro comercial, coordinadora de RSE del centro comercial, empleados en situación de discapacidad, Outsourcing Securitas, Fundación Arcángeles, Ministerio del Interior; esto con el objetivo de entender cómo se perciben las políticas públicas desde la ciudadanía y poder contribuir a responder la pregunta de investigación desde la mirada de la participación ciudadana.

# GRAN ESTACIÓN: EL CENTRO COMERCIAL QUE ROMPIÓ LOS PARADIGMAS DE LA CONTRATACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

---

¿A quién se le podía ocurrir poner la responsabilidad del cuidado de los visitantes, los locatarios y los empleados de un lugar de alta afluencia, en manos de un guarda de seguridad que se encuentra en silla de ruedas?

A Augusto Salazar, arquitecto y presidente de la junta directiva de Gran Estación, se le ocurrió hace catorce años, y así dio inicio al proyecto de construcción del centro comercial y desde ese momento adoptó como bandera institucional la inclusión laboral de personas con discapacidad e incursionó con el modelo de **vigilancia inclusiva**; un programa que inició con cuatro guardas de seguridad usuarios de silla de ruedas, y que hoy se extiende a 35 personas contratadas a través del *outsourcing* de seguridad Securitas.

El primero de diciembre de 2006 se inauguró la obra arquitectónica de 160 mil metros cuadrados, ubicada a menos de 15 minutos de los principales terminales terrestres y aéreos de la ciudad, y con un área de influencia de al menos 40 barrios de la localidad de Teusaquillo.

Gran Estación es un centro comercial que cuenta con una plaza pública de 12 mil metros cuadrados, dos sótanos de parqueaderos con capacidad para 2.079 vehículos, de los cuales **69 son exclusivos para personas con discapacidad**, y un área de comercio de tres niveles.

Adicionalmente, el centro comercial nació y creció con un diseño universal, es decir, que su diseño es amigable con todas las personas, independientemente si tienen o no tienen discapacidad. Es un diseño que piensa en todo, en la cantidad de luz que entra para el ahorro de energía, y por esto su cubierta fue diseñada de acuerdo a parámetros que permitieran el flujo de luz constante. Accesos viables, tiene cuatro ascensores, uno de estos dispuesto para el acceso al tercer piso donde se ubican las oficinas administrativas, dos rampas que conectan la zona de parqueaderos con el segundo piso, además promueve el uso razonable de consumo de agua.

*“Se entiende por Diseño Universal al diseño de productos y entornos aptos para el uso del mayor número de personas sin necesidad de adaptaciones ni de un diseño especializado.” The Center for Universal Design, N. C. State University*

Es así como el programa de Responsabilidad Social Empresarial de Gran Estación tiene como principio “Aportar soluciones relacionadas con los impactos de las actividades del centro comercial en los sistemas sociales en los que opera. A través de estrategias que parten de la sostenibilidad, con el fin de generar valor en relación con: los aspectos laborales, los derechos humanos, la responsabilidad en el servicio y en la sociedad, particularmente con las personas en situación de discapacidad y los vecinos de El Salitre”.

De lo anterior, se desprende que la política de inclusión laboral de personas con discapacidad no se centra en un enfoque asistencialista, sino por el contrario se extiende desde un lineamiento cuyo objetivo principal es **dignificar el trabajo** de esta población, quienes por circunstancias ajenas a la vida deben emprender retos y desafíos superiores a los de la mayoría.

En ese sentido es importante destacar que la inclusión laboral representa un gran avance dentro de los retos que enfrentan las personas con discapacidad, dado que contribuye a la autonomía personal, el desarrollo profesional, y la integración social de esta población, y posibilita la participación activa de este grupo en el mundo laboral.

Entonces, la normalización de esta integración parte de una idea básica que consiste en redefinir el propio concepto de discapacidad atendiendo prioritariamente a las capacidades de cada persona y no a sus limitaciones.

De acuerdo con el reporte de discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo "...A veces, tener una discapacidad se confunde con no tener capacidades, sin embargo, la mayoría de los casos, las personas con discapacidad pueden realizar las mismas tareas que las no discapacitadas y, a menudo, sobresalen en dichas tareas. Puede que algunas personas con discapacidad necesiten apoyo para realizarlas, ya sea mediante ajustes razonables o con medidas de discriminación positiva".

Las acciones afirmativas, o discriminación positiva son "...diversas iniciativas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad así como a erradicar las expresiones de discriminación social a grupos que han sido sometidos a regímenes discriminatorios. Se trata de programas diseñados específicamente para compensar a dichos individuos, así como para eliminar aquellos efectos derivados de esta situación de desventaja...". Juan Carlos Velasco, Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia.

---

**A veces, tener una discapacidad se confunde con no tener capacidades**

---

En Gran Estación existe un protocolo para garantizar las condiciones de las personas con discapacidad dentro de su entorno laboral en el momento de su vinculación contractual. "Nosotros hacemos un análisis de puesto precisamente para que las personas que van a ocupar un cargo, y que tengan una discapacidad, cuenten con todas las condiciones para adaptarse a las funciones y al ambiente laboral, o al diseño de la estructura. Por ejemplo: en estacionamiento no contratamos personas usuarias de sillas de ruedas por el riesgo que corren en el estacionamiento, esto debido a que no miden más de un metro cincuenta y hay un riesgo muy alto que los atropellen.

Es así como no se va a encontrar un empleado que se encuentre con una limitación de diseño o función, porque para eso mismo hacemos un análisis de puesto. Igualmente, el Centro Comercial está adaptado para que transitemos con total libertad independientemente de la discapacidad que se tenga, física, cognitiva o sensorial, entonces a nivel físico No hemos tenido límites". Afirma Janeth Corredor, coordinadora de Responsabilidad Social Empresarial del Centro Comercial.

Ahora bien, según datos del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) creado por el Ministerio de Salud y Protección Social, a corte del 30 de junio de 2018, hay identificadas un total de 1'418.065 millones de personas con discapacidad en Colombia; y de esta cifra, el 31% de las personas registradas se encuentran incapacitadas de manera permanente para trabajar y no cuentan con una pensión, y **apenas el 12% se encuentra trabajando**, es decir, el 77% se encuentra en edad productiva y no tiene ninguna vinculación laboral.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo afirma que las personas con discapacidad en edad productiva son personas con potencial para incluirse en el mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, sin embargo, la mayoría de ellas están desempleadas.

Es importante resaltar que aún existen varias reticencias entre los empresarios a la hora de contratar personas con discapacidad, por ejemplo, la vinculación de personas ciegas en áreas administrativas, pues las actividades propias de estos cargos implican la manipulación de documentación, el manejo de sistemas de cómputo y en general el trabajo con otras personas, hacen que las oportunidades de vinculación de esta población se vean reducidas.

---

**"El miedo es una emoción individual, pero también puede ser una experiencia social, colectiva y compartida"**  
Andrea Boscoboinik

---

“Cuando demuestras que con las adecuaciones necesarias puedes realizar cualquier función, trabajar en equipo, incluso actividades que creen impensables bajo tu condición, las personas ceden y te brindan la oportunidad de trabajar, sin embargo, al principio te juzgan porque creen que una persona ciega no puede hacer nada, pero nosotros estamos en la capacidad de realizar cualquier cosa, más con todos los avances que la tecnología nos ha traído”. Sostiene Cielo Rodríguez quien trabaja en el punto de información del Centro Comercial.

Es evidente que, entre los empresarios, o personas que toman la decisión de la contratación en una compañía, hay un miedo, y un desconocimiento en el proceso de la vinculación de personas con discapacidad, entonces esa ignorancia frente al tema, se asocia con dinámicas complejas en el ejercicio real, por eso existen iniciativas como la de la Fundación Arcángeles, que desmitifican todos los imaginarios que se tejen alrededor de la vinculación laboral de personas con discapacidad, al final su objetivo es ayudar para que los empresarios entiendan que el proceso no es complicado.

Cuando se inauguró Gran Estación, también se fundó la Fundación Arcángeles, liderada por Juan Pablo Salazar, hijo del constructor de Augusto Salazar, una entidad sin ánimo de lucro que refuerza todas las políticas de vinculación laboral de personas con discapacidad. “Ellos son uno de los pioneros en inclusión laboral y en ayudar a que las empresas colombianas puedan hacer un ejercicio eficiente de inclusión en las organizaciones. No solamente han trabajado con Gran Estación sino también con otras empresas como Me Donalds, Ecopetrol, Totto, entre otras. Por eso somos un referente de inclusión, todo el mundo habla de Gran estación, porque rompe ese tabú de que las personas con discapacidad, que las personas ciegas, sordas, o usuarias de silla de ruedas, no pueden trabajar en servicio al cliente, cosa que es absolutamente falsa en la medida en que haya equidad en el trabajo, es decir existan las condiciones físicas y no se presenten barreras a nivel mental de las personas que contratan, las personas con discapacidad se pueden desempeñar muy bien en sus trabajos y ser absolutamente productivas en su organización”, destaca Janeth Corredor.

Carlos Enrique Barrera es un hombre de 68 años quien trabaja como guarda de seguridad en el Centro Comercial desde el momento en que éste abrió sus puertas al público. Hace 25 años, producto de una bala perdida mientras esperaba el bus al salir de su trabajo, tuvo una amputación del tercio medio de la pierna izquierda, luego entrenando fútbol con una prótesis sufrió una lesión, que como consecuencia le ocasionó la amputación supracondílea de sus dos piernas, es decir, arriba de su rodilla. Sin embargo, ante su pérdida su actitud no fue negativa, por el contrario, Barrera consciente de su nueva condición se adaptó rápidamente a las circunstancias y asumió el reto de vivir una vida en condiciones normales.

“Usted puede pedir mi hoja de vida y verá que no tengo ninguna anotación. Jamás he llegado tarde. A mí me gusta cumplir a lo máximo. Cuando llegué a este trabajo, hace 12 años, el gerente Gustavo Aristizábal (Q.E.P.D), me dijo: vea Barrera aquí esto es un proyecto que nace, y de ustedes depende si se da o se acaba. A mí nunca se me olvida, siempre lo recuerdo y por eso debo dar lo mejor que se pueda”, puntualiza el guarda de seguridad.



**Carlos Barrera**, el vigilante sin límites. Foto: Ana Tautiva

En una entrevista para el diario EL ESPECTADOR, Augusto Salazar manifestó: "Es muy rentable trabajar con personas en condición de discapacidad. Nunca utilizan su condición como una disculpa para no cumplir con su labor, además son tremendamente eficientes y honestos".

Ahora bien, es muy importante garantizar la accesibilidad en los lugares de empleo, en el transporte y en la información para que así se garantice la integración de la fuerza laboral de personas con discapacidad, población que ha demostrado procesos de vinculación exitosos en distintos áreas y calificaciones de trabajo.

Para los trabajadores del centro comercial, aunque no exista exclusión, su vinculación laboral se ve afectada por las condiciones precarias de infraestructura en la ciudad que limitan su movilidad en condiciones seguras y en consecuencia su estabilidad laboral. Señalan que no existe un sistema de transporte adecuado, aunque mencionan que Transmilenio les ofrece facilidades para sus desplazamientos no son suficientes por varias razones: dificultad para ingresar a los buses articulados y ubicarse en el espacio destinado para sus sillas, la baja frecuencia de buses alimentadores con plataformas, la falta de cultura ciudadana, la imprudencia de algunos conductores al dejar espacios muy amplios en el estacionamiento. Entre otras.

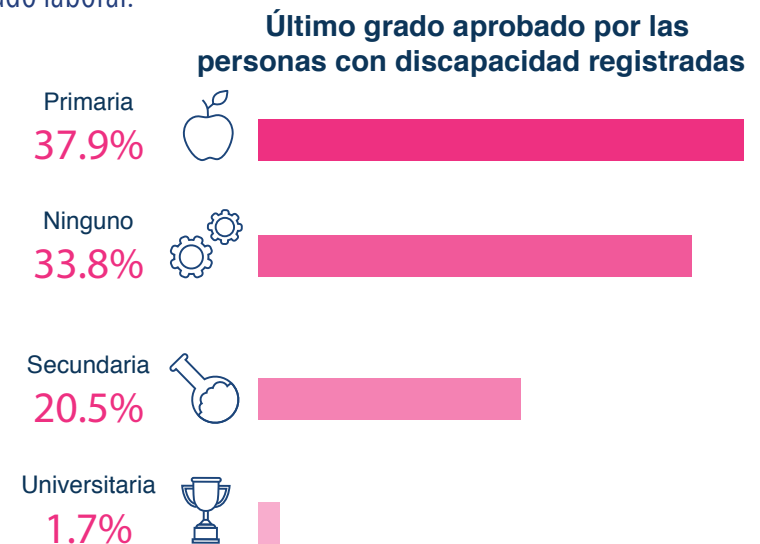
"Hace muy poco tiempo que me estoy desplazando en Transmilenio, comenzando porque cuando llegamos aquí el Transmilenio de la 26 no existía, entonces yo cogía por la 68 hasta llegar a las Américas, hasta en contravía me iba hasta el Tintal, y de allá para acá igual me venía rodando, y aun así hoy cuando no puedo tomar el Transmilenio, si me toca venir rodando, me vengo rodando, le toca a uno guerreándose. Trato de no depender de nadie. Como fui antes puedo ser ahora. ¡Claro que más bueno!" Concluye Barrera con un tono de picardía. El mismo con el que inició diciendo: "Disculpe que no traigo los zapatos lustrados.

Una persona en situación de discapacidad, que cuenta con todos los beneficios y obligaciones de un contrato laboral, bajo la normatividad

Colombiana, **es un ciudadano que ingresa en la dinámica de la oferta y la demanda, que, además, no genera un gasto para el Estado, sino que, por el contrario, gracias a sus contribuciones de ley y consumo personal, está aportando recursos propios a la nación e impactando la economía de una manera positiva.**

Sin embargo, "en el caso de Colombia es preocupante que, para las personas con discapacidad, a la hora de acceder al mercado laboral se encuentre con prejuicios, dificultades en el acceso a la educación y problemas de accesibilidad de las infraestructuras y a todo esto se suma los terribles efectos del conflicto armado, ya en vías de solución. Una realidad especialmente desafiante para las mujeres, para las personas que viven en ámbitos rurales y para quienes pertenecen a comunidades indígenas". Afirma Gina Magnolia Riaño, secretaria general de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

Uno de los temas más preocupantes en la revisión de las condiciones de discapacidad en Colombia, son las bajas tasas de escolaridad dentro de este grupo poblacional, que se traduce en retos más grandes a la hora de acceder al mercado laboral.



“Cuando me paso el accidente era muy pequeña entonces me daba pena estudiar, porque no quería que nadie viera mi rostro quemado. Mi papá tampoco tenía los recursos para darme estudio, pero acá en Gran Estación me dieron estudio, me gradué de quinto de primaria, luego cursé hasta octavo y ya no quise estudiar más, no porque no me hayan querido dar estudio sino porque fue mi decisión no continuar”. Afirma Ingrid Martínez.

Entre las dificultades más grandes para el ingreso al mercado laboral de personas con discapacidad se encuentra la baja formación de capital humano, es decir, la formación, experiencia y destreza de las personas dentro de una organización. Lo cual es resultado, en gran medida, de la insuficiente cobertura de educación en el país. Según datos del Banco Mundial, Colombia es uno de los países más inequitativos del mundo. Entre la población mayor de 6 años, solo el 39.1% de los hombres y el 42.1% de las mujeres lograron completar la educación secundaria.

Ingrid Martínez es una mujer de 40 años, que trabaja hace 12 años en Gran Estación, en el área de mantenimiento. Su función principal es tener la custodia de las llaves de los cuartos de las áreas seguras: electricidad, gas, bodegas, entre otros. Hace parte del 20% de mujeres que trabajan en su área, sin embargo, manifiesta que jamás ha recibido un mal trato por parte de sus compañeros del género masculino.

Cuando tenía 9 años, su casa se incendió y sufrió quemaduras en el 70% de su cuerpo. Relata que ha tenido múltiples actos discriminatorios: en el transporte público, en establecimientos y espacios abiertos, pues las personas se sorprenden al ver su rostro y no pueden disimular, incluso, en ocasiones hasta le han negado el ingreso a restaurantes. Sin embargo, cuando llegó al Centro Comercial su vida dio un giro de 360 grados, pues tuvo la oportunidad de trabajar, estudiar y sentirse en familia. “A veces la gente se sorprende al verme unos son disimulados y me siguen hablando normal, pero hay otros que abren los ojos aterrados y en ocasiones me hacen sentir mal”. Recuerda Martínez.

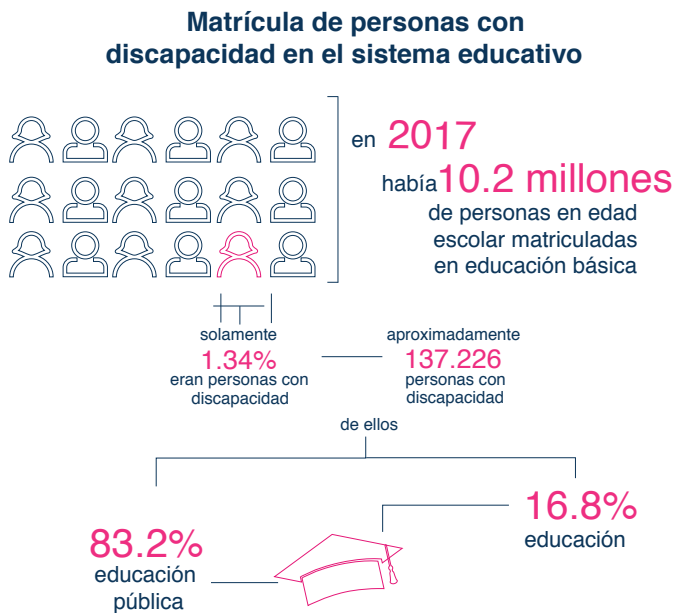
Ahora bien, el informe “Situación de la Educación en Colombia” del año 2010, hizo evidente que los niños y niñas de entre 3 a 5 años sin discapacidad, asisten un 11% más que los niños y niñas con discapacidad en el nivel de preescolar. En primaria, se estima que el 1,2% de población estudiantil tiene discapacidad. Para la educación secundaria la proporción de adolescentes y jóvenes con discapacidad es del 12%, mientras que los de igual edad sin discapacidad presentan un índice de asistencia de 72,9%. Esta decreciente participación en el sistema educativo se ve reflejada finalmente en el acceso a la educación superior, que se estima es sólo del 5,4% de la población con discapacidad.

Las personas en situación de discapacidad tienen bajos grados de escolaridad, con una tasa de inscripción a la escuela primaria muy baja, del 1.34% sobre el total de inscritos en Colombia, el 33.8% no ha completado ningún grado escolar, el 37.9% termina la escuela primaria, el 20.5% completa la educación secundaria, y sólo 1.7% ha completado la universidad.

En ese orden de ideas, las personas en situación de discapacidad son más susceptibles a experimentar condiciones socioeconómicas adversas que las personas sin discapacidad, como restricciones en la formación académica, dificultades a la hora de acceder a los servicios de salud, menores niveles de empleo y mayores tasas de pobreza.

Esta situación dimensiona una de las principales dificultades a la hora de la vinculación al mercado laboral, pues cuando una persona con discapacidad quiere acceder a algún empleo, muchos de ellos no cumplen con las exigencias y competencias académicas requeridas para el cargo, por ejemplo: ser bachilleres, tener una carrera profesional o dominar otro idioma. Esto representa un gran escollo para las empresas, quienes aun cuando estas estén en disposición de vincular a personas con algún tipo de discapacidad, no pueden hacerlo, pues las entidades públicas y privadas, en su mayoría, se encuentran reguladas por la norma ISO 9001 y deben garantizar la elección de perfiles que se ajusten a los estándares de calidad

Es así como, el Ministerio de Educación Nacional realiza acciones para fomentar el acceso a la educación para personas con discapacidad, como: la constitución de un fondo en administración, denominado "Apoyo financiero para estudiantes con discapacidad en Educación Superior", logrando avances en el acceso y permanencia de la población con discapacidad, también estructuró los Lineamientos de Política de Educación para la Atención a la Diversidad, y la creación del índice de inclusión para la Educación Superior.



Fuente: Datos abiertos - [www.datos.gov.co](http://www.datos.gov.co)

Ahora bien, el proyecto de inclusión laboral de Gran Estación no sólo se reduce a darles trabajo a las personas en condición de discapacidad, sino en brindarles herramientas para facilitar su vida mediante programas para que concluyan el bachillerato, se capaciten y cuenten con todos los implementos necesarios para su comodidad como medios de transporte, cojines especializados para el personal en silla de ruedas o sondas vesicales. En el caso en particular de Ingrid, manifiesta que hasta en la dotación "la consienten" al comprarle camisetas manga larga para que las cicatrices que tiene en sus brazos sean imperceptibles ante las miradas de los curiosos.

La historia de Ingrid no ha sido fácil, se ha enfrenado a realidades implacables desde la infancia. Su primer choque fue ver su rostro desfigurado cuando apenas era una niña, y los acontecimientos desgarradores continuaron, pues sufrió abusos sexuales por parte de uno de sus hermanos, desde los 7 años, producto de estos, tuvo a su primera hija a la edad de 11 años. "A los 13 años ya dije no más, me defendí un día, porque aprendí a defenderme, y prefería vivir en la calle. Viví un tiempo debajo del puente de El Campin, con mi hija, con Margie, no sabía que en ese momento otra vez estaba embarazada, tomaba, me drogaba, pero prefería que me pasara en la calle lo que me iba a pasar en la casa, luego conocí a un muchacho y me fui a vivir con él, aun cuando era muy joven. Él les dio el apellido a mis hijitos, y luego vinieron dos hijas más, pero esta vez, porque yo quise, y después de 15 años y de estar operada tuve un niño, que hoy tiene 7 años y es mi vida, con él aprendí a ser mamá, pero los tengo juntos a los 5 y me la he guerreado por ellos". Relata la mujer con un dejo de tristeza en el rostro.

Dentro de los capítulos de la vida de Ingrid, también estuvo el paso por la prisión, permaneció 6 meses recluida en la Cárcel del Buen Pastor, por homicidio. Asesinó al hombre que intentó violar a una de sus hijas, el dolor al ver a su hija ante esta situación que había marcado su niñez fue tan intenso, que no dudó en tomar un arma blanca y herirlo de muerte.

"He contado con unos ángeles muy grandes en mi vida. El doctor Augusto, a quien había conocido pidiendo limosna hace dieciocho en la calle, me ayudó a salir de la cárcel, durante mi permanencia allá cuidó de mis hijos, y luego me ofreció trabajo y desde ese momento mi vida cambió. Yo antes nunca había tenido trabajo, porque nadie me daba la oportunidad. Por eso digo: Gran Estación es mi familia y el doctor Augusto, mi ángel, que siempre me ha ayudado".



**Ingrid Martínez.** La mujer que siempre sonríe. Foto: Ana Tautiva

En Gran Estación conoció una psicóloga que la ayudó a superar las historias hirientes de su pasado, la incentivó para dejar la agresividad y la tristeza, e incluso la motivó a maquillar su rostro. Rutina que adoptó y que la hace sentir más bella y empoderada.

“Siento que en medio de todo he sido afortunada. Hasta mi paso por la cárcel fue bonito. Allí las mujeres cuando saben que llegaste por defender a tus hijos con garras y dientes, no te juzgan, me decían ‘verraquita’ llegaste, me dieron colchonetas, elementos de aseo, y me sentí muy acogida, hasta en ese lugar, para mí, mi muerte era pensar en mis hijos tan pequeños, y pues estaba allí porque era culpable, yo lo hice, pero al ver a mi hija así, saqué toda la rabia que tenía presionada y dije no más, de mis hijas ni de mí nunca más van a abusar. Pero estando en la cárcel me di cuenta de que no podía hacer locuras por mis hijos. Finalmente, aunque una jaula sea de oro, sigue siendo una jaula”.

Dos de sus hijas terminaron un técnico en enfermería, compró su casa propia, en el barrio Casuca y se define a sí misma como una mujer feliz que vive en función de sus hijos

Ahora bien, excluir a las personas con discapacidad del empleo supone un enorme coste para la sociedad. Según un estudio la Organización Internacional del Trabajo, se estima que los países pierden entre el 3% y el 7% de su Producto Interno Bruto (PIB) nacional por no incluir a las personas con discapacidad en la vida social, económica y política de sus comunidades. Eso se debe a una pérdida de productividad y a un debilitamiento del consumo.

---

La forma más habitual de discriminación es negar oportunidades, tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional

---

Dicho esto, el principal problema del mercado laboral son las barreras de acceso a él, aun cuando se logra una vinculación exitosa, es evidente que existe una brecha salarial importante entre personas con y sin discapacidad. No existe ningún dato que reporte índices productividad de las personas con discapacidad. No obstante, a través de los datos reportados por la publicación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer del año 2012, se puede evidenciar una aproximación sobre la realidad en la distribución salarial de este grupo poblacional, pues según este documento, el 91% de las personas con discapacidad recibía ingresos por un valor inferior al salario mínimo vigente, es decir, percibía menos de \$589.500 mensuales.

Sin embargo, el panorama en Gran Estación, se rige por estrictas condiciones legales, que se traducen en no tener ningún tipo de brecha salarial: “Aquí no hacemos segregación, ni ningún tipo de discriminación, la contratación al igual que el pago es igual, no hay diferencia, y la carga horaria se da dependiendo los cargos, no hay ninguna diferencia, es decir no importa si tienes discapacidad o no, tienes la misma carga horaria, el mismo pago, las mismas prestaciones, te riges bajo el mismo reglamento de trabajo, no hay ninguna diferencia y dependiendo el cargo pues serán los horarios Por ejemplo: en los administrativos tenemos horario de oficina de lunes a viernes de 8am a 6 pm. Las personas de servicio al cliente si tienen turnos rotativos, turnos de 8 horas y descansan un día a la semana y van rotando.

Igual estacionamiento, cabina, y mantenimiento, ellos tienen turnos flexibles, es decir rotan” Afirma Janeth Corredor.

También es cierto que aún existe un camino largo por recorrer en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad, no obstante, existen esfuerzos institucionales que aportan a un proceso de vinculación eficiente. El Ministerio de Salud y Protección Social, dentro de sus procesos de promoción de políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, ha divulgado formas de contratación existentes en Colombia a través de campañas sociolaborales dirigidas a los distintos actores e instancias involucradas, empresarios, entidades públicas y privadas a nivel territorial y nacional.

La contratación de personas con discapacidad no tiene grandes diferencias dentro del sistema de contratación en general, se pueden realizar la vinculación a través de: contrato laboral, contrato de aprendizaje, contrato de prestación de servicios o subcontratando servicios de cooperativas y asociaciones, la única variable es que en Colombia las personas con discapacidad gozan de protección laboral reforzada, es decir, que los empleadores no pueden despedir a una persona con discapacidad, aun cuando haya una justa causa legal, salvo que medie una autorización previa y por escrito del Ministerio del Trabajo, con el fin de garantizar que el motivo para terminar el contrato no involucre su condición de discapacidad.

En resumen, existen tres principales factores que explican la discriminación a la hora de vincular a personas en situación de discapacidad: primero, el paradigma entre la productividad real y el potencial de las personas con discapacidad; segundo, la brecha entre las tasas de desempleo de personas con discapacidad versus las que no lo están y tercero, las restricciones a la hora de acceder al sistema educativo.

Ahora bien, nuestro país ha logrado significativos avances en el robustecimiento de la intermediación laboral que permite a las personas con discapacidad ubicar una ocupación en el mercado laboral formal.

El Gobierno Nacional en el año 2013 creó la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, con el propósito de administrar y amparar la prestación del servicio público de empleo y hacer más eficaz la confluencia entre oferta y demanda de trabajo.

Asimismo, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, y de otras iniciativas, en donde se combinan los esfuerzos públicos y privados, ha desarrollado distintos programas de formación vocacional para la población con discapacidad, así como campañas para concientizar a los empresarios y el acompañamiento a los procesos de inclusión laboral, con importantes conquistas y éxitos, asimismo con enormes aprendizajes.

Juan Camilo Fuentes, tiene 28 años, vive en el barrio Santa Lucía, estudió Programación Web y se desempeña como auxiliar de sistemas, su función principal es el soporte técnico del Centro Comercial. Un día laboral de Fuentes inicia a las 3 am, hace media hora de ejercicio, arregla su habitación, se baña, arregla, desayuna y sale de su casa a las 5:30 am, atribuye sus madrugadas al transporte, pues es consiente que entre más temprano salga a tomar el servicio más oportunidades tiene de abordar un articulado con espacio, uno que es exclusivo para personas con su condición, pero que debido a la falta de cultura ciudadana siempre está ocupado por los demás pasajeros.

En 2013, cuando tenía 22 años, mientras salía de trabajar, de su antiguo oficio como técnico en electricidad, hacia las 8:30 pm de la noche, camino a su casa, mientras se desplazaba hacia su casa, un bus de servicio público no hizo caso a la luz roja del semáforo, así ocasionando un choque contra Juan Camilo, dejándolo inconsciente y posteriormente, en silla de ruedas.

Su decisión de estudiar Programación web estuvo motivada por un primo a quien no era muy allegado, éste, al ver el estado anímico de Juan Camilo, quien no tenía deseo alguno de levantarse de su cama, lo incentivó para que saliera de su casa y continuará su vida. “Yo no quería estudiar, pero mi primo me saco de la casa, y me inscribió en el SENA, ahí hice un técnico y luego un

tecnólogo, y ya después de dos años me gradué. Al principio fue duro adecuarme a mi nueva situación, es como iniciar una primaria, comenzar desde cero, la verdad montarse en un Transmilenio, todo fue duro. Sin embargo, la inscripción a la Universidad fue fácil, dado que la Universidad que tenía convenio con el SENA tenía todas las adecuaciones para estudiantes con cuádruplejía". Afirma Fuentes.

Juan Camilo, en la etapa productiva de su programa curricular, tenía la tarea de buscar una empresa que le permitirá hacer sus prácticas, entregó hojas de vida, a empresas como: Claro, Falabella, Argos, entre otras, pero nunca recibió respuesta. Un amigo cercano, le recomendó enviar su currículum a Gran Estación, así lo hizo, y a los dos días lo llamaron para iniciar labores. Ya lleva dos años y medio desde que inició sus prácticas.



**Juan Camilo Fuentes.** La fuerza de la familia impulsa su vida. Foto: Ana Tautiva

Son distintas las motivaciones de una persona con discapacidad a la hora de buscar un trabajo, Juan Camilo, afirma que no han sido monetarias, sino que, en su caso, es el deseo de su familia el que lo hizo vincularse laboralmente. "Para mi no es una tranquilidad en lo económico, no estoy necesitado de dinero, lo que quería mi familia era verme estudiar y trabajar, para que no estuviera encerrado en mi casa, porque uno encerrado le entran muchas cosas malas: suicidio, que se esté cortando, que se golpee todo el tiempo porque no quiere vivir, cosas así, que le hacen daño a uno y a la propia familia, después que comencé a trabajar me amañé y entendí que uno no tiene límites".

Aquellos que están enfermos o tienen alguna forma de discapacidad mejoran generalmente en términos de salud si pueden ser incluidos en alguna forma de trabajo remunerado, así lo afirman Waddell and Burton, en su libro: "Is work good for your health and well-being?", en la publicación detallan las evidencias de los efectos positivos del trabajo y concluyen que: "Existe una fuerte evidencia que muestra que el trabajo es generalmente bueno para la salud física y mental y el bienestar. La cesantía se asocia con una pobre salud mental y física y bienestar. El trabajo puede ser terapéutico y contrarrestar los efectos adversos del desempleo. Esto es cierto para la gente saludable en edad productiva, para muchas personas con capacidades diferentes, para mucha gente con problemas de salud comunes y para los beneficiarios de la seguridad social. La condición es que se debe aclarar cuál es la naturaleza y calidad de tal trabajo y su contexto social; las labores deben ser seguras y ajustables."

Ahora bien, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, existen grandes beneficios al contratar personas con discapacidad: aumento en los niveles de productividad y mayores procesos de innovación, movilización económica, estabilidad laboral entre otras.

Asimismo, un estudio de la Universidad de Massachusetts demostró que el 92% de los encuestados ve con mejores ojos las compañías que contratan personas con discapacidad.

Una de las figuras más representativas del programa de inclusión laboral de personas con discapacidad es Juan Pablo Salazar, hijo de Augusto Salazar. Juan Pablo sufrió un accidente el día del matrimonio de su hermana, se lanzó al mar, no calculó bien la profundidad, chocó con unas rocas y producto del golpe quedó cuadripléjico. En medio de su proceso de rehabilitación, creó la Fundación Arcángeles, la cual apoya y acompaña a personas con discapacidad desde la rehabilitación física hasta la inclusión laboral. Creó la campaña Remángate, que consistía en subir el dobladillo de una bota del pantalón como reconocimiento y apoyo a los colombianos, familias y comunidades víctimas de las minas antipersonas, y estuvo ejerciendo como presidente del Consejo Nacional de Discapacidad, en el Gobierno anterior. “Una de las grandes iniciativas que tuvo Juan Pablo Salazar en el inicio del programa fue romper este tipo de estereotipos, y lo hizo a través de la seguridad inclusiva, a nadie hace 10 años se le había ocurrido que una persona con discapacidad podía velar por la seguridad de un centro comercial, de los visitantes y de los locatarios, y esto rompió bastantes paradigmas y marcó un hito en la inclusión en Bogotá y en Colombia porque la gente pensaba que las personas con discapacidad o en situación de discapacidad solo podían trabajar en un call center, contestar teléfonos y eso era toda la inclusión que se daba en Colombia en ese momento”, afirma Janeth Corredor.

Un centro comercial, en promedio, se demora de 3 a 4 años en posicionarse en el mercado, sin embargo, Gran Estación acertó ese tiempo, y en tan solo un año estaba en boca de los principales medios de opinión, gracias a sus políticas de vinculación laboral para personas con discapacidad: “Nos dimos cuenta que estas políticas eran muy buenas y nos ayudaban a posicionarnos en el mercado, las cifras indicaban que éramos uno de los centros comerciales con más visitas y ventas a nivel Bogotá. Todo esto fue posible porque gracias a nuestro programa de inclusión teníamos muchos medios de comunicación hablando de nosotros, y esto hizo que Gran Estación creciera como una marca querida”. Puntualizó Gustavo Goyeneche, gerente de Gran Estación.

Al final del día el ejercicio de vinculación laboral también fue una campaña publicitaria con una mínima inversión y grados de efectividad muy altos: “En Gran Estación lo que teníamos era voluntad política. Es decir, podíamos llevar el programa directamente a la junta directiva, y ponerlo en la agenda del Centro Comercial, y si bien arranca así, yo creo que con el tiempo se ha demostrado que esto ha impactado en el desarrollo económico del Centro Comercial, pues al posicionarse como un referente en materia de inclusión de personas en situación de discapacidad, ha recibido millones de dólares en *free press*. Además, ha abierto sus puertas a un nuevo mercado que tiene capacidad de compra, ha apoyado al cambio de paradigma, pero también ha sido una estrategia de mercadeo al final del día”, afirma Juan Pablo Salazar.

Hoy el centro comercial tiene vinculadas 65 personas con discapacidad, 30 contratadas directamente, y 35 personas a través del programa de seguridad inclusiva del Outsourcing Securitas. Una compañía que ha extendido el programa no solo en distintas empresas del país sino en Latinoamérica.

En materia de empleabilidad, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) indicó que los Servicios Públicos de Empleo aún son muy incipientes en la región y tanto los trabajadores como las empresas los utilizan poco. Es por esto por lo que se debe contar con un servicio que brinde la asistencia necesaria a las personas en aras de encontrar un trabajo adecuado según sus habilidades y capacidades.

Es muy importante recalcar que “el trabajo constituye uno de los principales elementos de inclusión social de las personas, ya que provee seguridad personal y familiar permitiendo la visualización de futuro y la realización de proyectos. En este sentido al no disponer de un empleo, las personas además de perder su fuente de ingresos ven amenazadas la realización de proyectos que garanticen su plena autonomía”, así lo revela el Estudio de Inclusión Laboral de Personas en Situación de Discapacidad del Servicio Nacional de la Discapacidad de Chile.

En el año 2011 Colombia adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, de esta forma adquirió la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas incluyentes para la población con discapacidad. Desde luego no solo representa un compromiso para el Gobierno, sino que a él deben adherirse otros actores para promover la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad.

Asimismo, hace cinco años, es decir, el año 2013, el país asumió el reto de ingresar a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE); para ello debió superar las exigencias de 23 comités que se encargaron de analizar las políticas del país frente a temas claves para que un Estado sea considerado como ejemplo de buenas prácticas. En nuestro caso, uno de los temas claves en los que Colombia debe trabajar es potencializando sus programas para la inclusión en el mercado laboral, y así aumentar la calidad de la educación. Estas medidas impulsarán la inclusión, la movilidad social y los estándares de vida de las poblaciones más vulnerable del país.

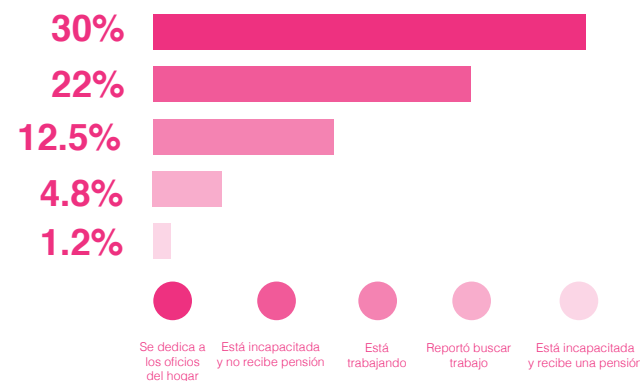
La inclusión de la población con discapacidad representa grandes ventajas para la sociedad. Abrir las puertas al mercado laboral para este grupo se traduce en desarrollo económico para el país, pues al incrementar su productividad, se evidencia una mejora continua en el nivel de vida de los colombianos, y esto representará mejores oportunidades de trabajo en las regiones más pobres y una inversión pública más elevada para mejorar la infraestructura, así como reducir costos para el comercio. Mejores incentivos para que las empresas inviertan en programas de inclusión de población con discapacidad y vínculos más fuertes entre el sector privado y las instituciones de investigación que contribuyan a la innovación en ese sector.

El artículo 13 de la Constitución Política de Colombia consagra: "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y por ende recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica;

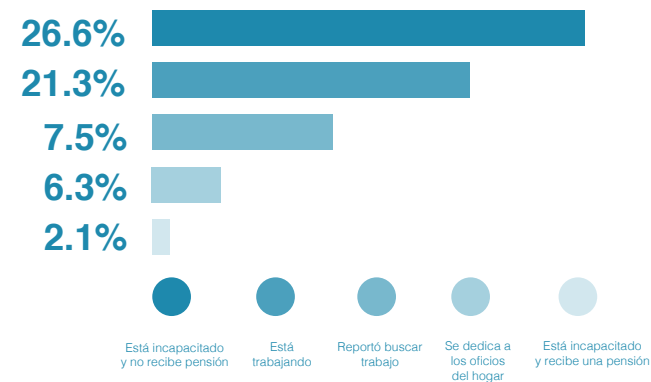
y el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud".

No obstante, a pesar de los avances en la formulación y ejecución de políticas públicas enfocadas a proteger las personas con discapacidad, aún existen retos importantes para el país en esta materia. Según el Ministerio de Salud y Protección Social, apenas el 12% de las personas registradas con discapacidad se encuentra trabajando, de este grupo solo el 42% cursó satisfactoriamente la educación primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo.

### Ocupación de las mujeres con discapacidad



### Ocupación de los hombres con discapacidad



Fuente: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad

Ahora bien, la normatividad colombiana frente a la situación de las personas que sufren algún tipo de discapacidad contempla diversas leyes y una amplia jurisprudencia constitucional, en las cuales se consagran la atención, protección y la inclusión de las personas que padecen diferentes tipos de discapacidad; y van definiendo lineamientos integrales de la política pública para su atención.

Sobre la situación de la regulación en Colombia, Juan Pablo Salazar, expresidente del Consejo Nacional de Discapacidad, manifestó: “Colombia está en una situación de vaso medio lleno, legislativamente, es una política más de zanahoria que de palo, es decir, no hay unas cuotas laborales que obliguen a la empresa privada a contratar una persona en situación de discapacidad, pero si hay beneficios tributarios para las empresas que decidan hacerlo, falta más reglamentación, justo ahora estamos sacando un par de decretos, para sacar adelante más reglamentación acerca del empleo de personas con discapacidad en el sector público, pero pienso que más que de trabajo es un problema cultural, pues las personas con discapacidad son vistas como objetos de caridad, lastima y asistencialismo y no sujetos de derecho”.

En ese sentido, es imperativo destacar la importancia de la labor de las entidades no gubernamentales a la hora de promover la inclusión laboral. Así, por ejemplo, la Fundación Saldarriaga Concha ha desarrollado proyectos para impulsar la participación de las personas con discapacidad, dentro de los cuales se destaca el Programa Pacto de Productividad.

En noviembre de 2006 el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), invitó a la Fundación Corona a conformar una alianza para trabajar el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad. A esta iniciativa, se sumaron el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia (APC) y la Fundación Saldarriaga Concha; juntos desarrollaron la propuesta de trabajo “Programa de inclusión Laboral Productiva para Personas con discapacidad” que fue aprobada por el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, en noviembre de 2008.

El proyecto actualmente funciona en Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, y tiene 119 empresas vinculadas. Según datos del programa Pacto de Productividad, hasta la fecha se ha logrado sensibilizar a 1.100 empresas sobre las posibilidades y los beneficios tangibles e intangibles que puede aportar a estas entidades un proceso de inclusión laboral. Entre las 50 compañías en las que se adelantan procesos de asesoría y acompañamiento se encuentran: Austin Reed, Colcafé, HecarbLtda. y Aritex de Colombia S.A. Asimismo, el programa referencia que durante este proceso se han logrado vincular al sector empresarial alrededor de 90 personas con discapacidad.

Según Soraya Montoya, directora Ejecutiva de la Fundación Saldarriaga Concha, la inclusión laboral en el país es una tarea pendiente. “Colombia debe tener cada vez más personas bien formadas que puedan acceder al mercado laboral. Desde la fundación estamos convencidos que la población con discapacidad merece entrar a ese mercado por las capacidades que posee y porque realizan excelentemente su trabajo. Ellas deben convertirse en un proyecto de desarrollo laboral para las empresas”, afirma Montoya.

Entre tanto, Alejandra León, directora del Programa Empresarial de Promoción laboral para personas con discapacidad, Pacto de Productividad, afirma: “en Colombia todavía no son visibles los programas de promoción y generación de empleo por parte del gobierno y a esto se suma que se requieren ajustes o aclaraciones a la normatividad del país. Cuando un empresario adelanta un proceso adecuado de inclusión laboral, no solo se convence de que dio un aporte importante a la productividad de su empresa y a su país, sino que dio la oportunidad de mejorar la calidad de vida a una familia colombiana”.

En Colombia, y pese a que el Ministerio de Trabajo estima que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad asciende al 85%, existen varias iniciativas que las incluyen.

Por ejemplo, en la ciudad de Cali, hay mujeres con discapacidad visual que logran identificar el cáncer de seno. Se trata de un programa de detección

temprana de este tipo de cáncer a través de un diagnóstico realizado por mujeres ciegas, quienes debido a su discapacidad han desarrollado una mayor habilidad en su sentido del tacto.

La iniciativa “Manos que salvan vidas” fue creada por el médico alemán Frank Hoffman y llegó a Colombia de la mano del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) y cuenta con la participación de 5 mujeres quienes fueron capacitadas como examinadores táctiles.

Ahora bien, personas con síndrome de Down, autismo y otras discapacidades intelectuales hacen parte del estudio de diseño “La Casa de Carlota”. Esto bajo la premisa que las personas con discapacidad intelectual tienen enfoques y perspectivas distintas que al final logran enriquecer los procesos creativos.

Durante años la sociedad ha considerado que las personas con discapacidad se encuentran limitadas para poder realizar un trabajo serio, responsable y de calidad al interior de las empresas, tanto así que se creía que una persona usuaria de silla de ruedas no podía ejercer como guarda de seguridad, sin embargo: “En las primeras mediciones que realizamos, nos dimos cuenta que la zona de bancos requería de manera prioritaria a los usuarios de sillas de ruedas, uno, porque son más queridos con el público. dos porque encontraban más positivos que una persona que no tiene discapacidad. Encontrar un positivo es como encontrar un situación extraña y reportarla a cabina, y encontrábamos que esto era posible, porque nosotros no medimos más de un metro cincuenta, y podían camuflarse fácilmente al lado de la escalera, debajo de la materia, igualmente, creemos que los ladrones subestiman la capacidad de una persona con discapacidad, así que encontramos muchas ventajas de tener seguridad inclusiva en el centro comercial, y prueba de ello es que el modelo ha sido replicado en varios países”. Finaliza Janeth Corredor.

