

DISCAPACIDAD MOTORA E IDENTIDAD LABORAL

YURY DAYANNA GIL GARCÍA

CARLOS GERMAN GÓMEZ

LEYDI JOHANNA MONTOYA LOMBANA



UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

ZARZAL

2020

DISCAPACIDAD MOTORA E IDENTIDAD LABORAL

YURY DAYANNA GIL GARCÍA

CARLOS GERMAN GÓMEZ

LEYDI JOHANNA MONTOYA LOMBANA

Monografía presentada para optar por el título de

TRABAJADORES SOCIALES

Directora CARMENZA RUIZ HURTADO

Trabajadora social

Magister y Especialista en Pedagogía y Desarrollo Humano

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

ZARZAL

2020

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Agradecimientos

Principalmente a las personas con discapacidad motriz del municipio de Zarzal, los cuales fueron partícipes de esta investigación y tuvieron la disposición de contar sus experiencias, dando espacio para el diálogo, reconstruyendo su trayectoria desde el ámbito laboral.

A nuestros familiares, por el apoyo incondicional en este largo proceso. Sus voces de aliento y motivación fueron cruciales para tomar impulso y continuar; del mismo modo, agradecemos a nuestra directora de trabajo de grado, quien mediante sus enseñanzas y orientación contribuyó con la culminación de esta investigación; finalmente a nuestros profesores, los cuales formaron parte de nuestro crecimiento profesional.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I	11
CONSIDERACIONES GENERALES	11
1.1	25
1.1.1	27
1.1.2	28
1.1.3	19
1.1.4	20
1.2	23
1.3	25
1.4	27
1.5	28
1.5.1	35
1.5.2	44
1.6	29
1.6.1	29
1.6.2	74
1.6.3	30
1.6.4	31
1.6.5	32

1.6.6	32	
CAPITULO II		32
2	35	
2.1	35	
2.2	37	
2.3	41	
2.4	42	
2.5	47	
CAPÍTULO III		45
3	49	
3.1	49	
3.2	50	
3.3	52	
3.4	52	
CAPÍTULO IV		50
4	54	
4.1	54	
4.2	64	
4.3	74	
CAPÍTULO V		890
CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES		86

BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS	96

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Datos de los informantes	31
Figura 2. Mapa de georreferenciación	45
Figura 3. Heptágono de transición	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de población con discapacidad	46
Tabla 2. Actividades desarrolladas laborales	47

INTRODUCCIÓN

La población con discapacidad motriz ha vivido históricamente la exclusión en todos los ámbitos de la vida social. El trabajo como fuente indispensable para el desarrollo de la vida humana se ha visto desigual y relegado para las personas con discapacidad, dando paso a la desigualdad, pobreza y sumisión vivida por estos. Es necesario reconsiderar el papel de estas personas en la vida social y laboral, pues como todo ser humano sujeto de derechos y según los planteamientos constitucionales, el trabajo más que un derecho es una obligación social, la cual en diversas situaciones se ha visto negada a la población con discapacidad motriz.

En ese sentido, la necesidad de realizar esta investigación radica en reconocer el valor que tiene la empleabilidad para la población con condiciones diferentes, igualmente reconocer e identificar qué tanto han sido vulnerado sus derechos, sin una oportunidad de una dignificación hacia su formación como persona que necesita ser incluida socialmente. Por ello se encontró pertinente investigar sobre la identidad laboral que construyen las personas con discapacidad motriz y su participación en las esferas laborales, las vivencias, anécdotas y construcciones en el mundo del trabajo, teniendo como finalidad establecer respuestas adecuadas sobre la realidad de estos.

Teniendo en cuenta lo anterior se trazaron unos objetivos, los cuales partieron de la necesidad de conocer y descifrar las concepciones que ellos tienen sobre la vida laboral y su experiencia, cómo ha sido la participación de ellos en el mundo laboral, sus dificultades o fortalezas; estas respuestas dieron pistas para sustentar de forma global los requerimientos y necesidades sentidas de esta población. De acuerdo con lo mencionado, la investigación se realizó mediante un rastreo bibliográfico que da cuenta de los antecedentes sobre la discapacidad, inclusión laboral, empleabilidad, entre otros. Posteriormente se encuentran los planteamientos teóricos que sustentan la investigación por medio de conceptos que permitieron explicar y comprender la complejidad de la discapacidad motriz en el mundo laboral. Así mismo mediante un marco de referencia contextual se logra posicionar los aspectos demográficos, geográficos, socioeconómicos, legales, normativos con el fin de ubicar el fenómeno estudiado en un tiempo y espacio real. Paralelo a ello, se encuentra una estrategia metodológica que da cuenta de la rigurosidad y tipo de investigación, teniendo el enfoque, método, técnicas de recolección de información, muestreo y criterios de inclusión y reflexiones sobre el trabajo etnográfico. Con lo anterior fue posible establecer el objetivo final de la investigación, lo cual derivó en conocer los significados que estos le dan a su trayectoria laboral y la percepción de sí mismos, fundamentados desde sus hábitos y prácticas laborales.

Finalmente se muestran los hallazgos que se componen del análisis de la información obtenida por medio de los participantes de la investigación. Dichos hallazgos se encuentran divididos en tres capítulos, cada uno de ellos respondiendo a un objetivo específico de la investigación. Como resultado de este ejercicio investigativo en el primer capítulo se encuentra plasmado todo lo referente a las trayectorias laborales que experimentan las personas con discapacidad motriz, donde se muestran diferentes vivencias pero que le apuntan al reconocimiento social mediante sus capacidades y habilidades; en el segundo capítulo se profundiza en la percepción de la discapacidad, donde los informantes expresan a partir de su discapacidad la construcción de una identidad que potencializan desde sus propias habilidades; en el tercer capítulo, se ubica el reconocimiento de los hábitos y prácticas laborales, teniendo en cuenta cómo estas influyen en la construcción externa de su identidad. Finalizando la investigación, se evidencian las consideraciones finales y recomendaciones, las cuales son preposiciones que surgen como producto de los resultados presentes en los hallazgos.

CAPITULO I

1.1 CONSIDERACIONES GENERALES

1.2 ANTECEDENTES

A partir de las investigaciones rastreadas y analizadas donde en su mayoría tuvieron una perspectiva cualitativa, y teniendo como uno de los objetivos identificar las problemáticas de inclusión laboral, en relación con las personas con discapacidad motriz y relacionándolas con las experiencias de los mismos sujetos, dichas fuentes permitieron observar de manera interpretativa, analítica y teórica la realidad vivenciada de esta población.

A lo largo de la historia, las personas han tenido múltiples barreras y dificultades que han hecho que se sientan condicionados frente a circunstancias presentes en su entorno; pero dichas condiciones no han sido un impedimento para superar estos obstáculos, sino que son el insumo que les ha permitido a las personas aspirar y ambicionar otras formas posibles de vida, construyendo otros significados de su discapacidad, visualizando cuáles son sus habilidades y potencialidades, pues se rastrea desde los orígenes de la historia humana, como esta población ha tenido que soportar y sobresalir ante climas adversos e inclementes; enfermedades que se expanden como pandemias y desastres naturales que destruyen todo a su paso. Empero, es el mismo pensamiento y cosmología humana, la que hace que el ser humano se adapte a cada cosa, a cada cambio o condición en la que se encuentre.

Ante este panorama, se encontró como el sentir humano mencionado anteriormente permite que se desarrollen y se potencialicen habilidades que son necesarias y que se dan a partir de las demandas y condiciones que se materializan en el contexto, es por esto por lo que el mundo avanza conjunto a la influencia humana dentro de él. Sin embargo, se encuentra este avance no es homogéneo, pues algunos grupos o territorio humano tienen un desarrollo desigual frente a otros. Es aquí donde se encuentra la diferencia en cómo algunas personas logran desarrollar y potencializar de manera óptima sus habilidades, ante aquellos grupos sociales que históricamente han sido relegados; entre ellos tenemos a las personas con discapacidad, específicamente personas con discapacidad motriz que son las destacadas en este estudio.

Este grupo o población se encuentra ligado al mismo desarrollo de la humanidad, pues para ser parte e incluirse dentro de este grupo, depende de tener una deficiencia o condición motriz, es decir el no tener todo su cuerpo totalmente desarrollado o contar con

una condición limitante a la hora de realizar una tarea. En este orden de ideas el Consejo Nacional de Fomento Educativo (2010) basándose en el Guía Didáctica para la inclusión en la educación inicial básica, definen la discapacidad motriz como:

Alteración de la capacidad del movimiento que afecta, en distinto nivel, las funciones de desplazamiento, manipulación o respiración, y que limita a la persona en su desarrollo personal y social. Ocurre cuando hay alteración en músculos, huesos o articulaciones, o bien, cuando hay daño en el cerebro que afecta el área motriz y que le impide a la persona moverse de forma adecuada o realizar movimientos finos con precisión. (Consejo Nacional de Fomento Educativo, 2010, p.19)

Alteración que surge ya sea de manera congénita, desde el nacimiento o por sucesos que se presentan en el transcurrir de la vida. Independientemente del grado o de la causa la discapacidad motriz, dificulta para algunas personas la participación en actividades propias de la vida cotidiana, “como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona”. (Ministerio de educación, Gobierno de Chile, 2007, p.7)

A partir de lo anterior, se puede decir que la discapacidad motriz no solo depende del grado en que se presente, sino también de las limitaciones infraestructurales que interfieren las relaciones de inclusión e igualdad en algunos campos de la vida social, como lo es en la parte educativa y laboral. Ante este panorama, surgió el interrogante: ¿cuáles son las experiencias que construyen las personas con discapacidad motriz en los diferentes espacios laborales del municipio de Zarzal? ya que a partir de las experiencias, discursos y respuestas concretas se pudo comprender y analizar las vivencias de dichos sujetos en los espacios laborales y cómo asumen su condición en estas esferas, que por lo regular son excluyentes con la población minoritaria y en este caso, con personas con discapacidad.

Formar parte del ámbito laboral, constituye una parte importante para el desarrollo psicológico y social de las personas, ya sean con discapacidad o no; en ese sentido, el trabajo se construye socialmente como fuente única para el desarrollo, la continuidad y la cohesión de la sociedad y del individuo. Pese a esto, se encuentra en estos tiempos de modernidad como las condiciones laborales se han ido tornando cada vez más riesgosas e inseguras, llegando a la magnitud de ser uno de los grandes problemas que abarca a toda la sociedad global.

Ante esta nueva crisis de contratación y asequibilidad laboral, se plantea como son los factores vivenciados por el individuo cotidianamente dentro de su trabajo a través de su propia experiencia, donde la mayoría de estos han pasado por momentos de exclusión laboral, al no contar con habilidades socialmente establecidas; así pues, es imperioso resaltar que dicha población tiene los mismos derechos de insertarse y desarrollar una vida social sin exclusiones, que no les impida el desarrollo de su potencial, así como se encuentra estipulado desde la Política Pública Nacional de Discapacidad (PPND) la cual asegura el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de personas con discapacidad, sus familias y cuidadores en el periodo 2013-2022 (Ministerio de Salud, 2017). Claramente se evidencia la constante intención por parte de entes nacionales e internacionales por mejorar la calidad de vida de toda la población, sin embargo, algunas políticas no se cumplen en su totalidad, pues dentro del rastreo investigativo se encuentra que las personas con discapacidad no participan activamente en el ámbito laboral en comparación de las personas sin discapacidad. Según el DANE, Colombia tiene 2.624.898 personas con discapacidad correspondiente al 6.4% de la población; el 79% de esta población se encuentra en los estratos 1 y 2, tan solo el 3% finaliza la secundaria y el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo. (Díaz, 2017, en Escobar, 2014)

Teniendo en cuenta que dicho colectivo debería participar en todos los aspectos de la vida social y económica en condiciones de igualdad y equidad, resaltando la necesidad de emplear diferentes estrategias que beneficien las condiciones de vida, porque claramente las personas con discapacidad necesitan de unas condiciones diferenciales para potencializar sus capacidades, así como lo estipula el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia: “El enfoque diferencial, es dinámico y flexible para adaptarse a las necesidades y características de la población, su autorreconocimiento, sus modos de vida” (MSPS, 2015). Promoviendo beneficios generosos y equitativos con la población que más lo necesite, siendo incluyentes desde todos los espacios sociales, pues cabe anotar que las desventajas asociadas con la discapacidad son en gran medida la consecuencia de la interacción de las personas con el entorno. Por ejemplo, poder acceder a los medios de transporte, siendo esto uno de los limitantes para la participación social. Partiendo de lo anterior se puede decir que desde el adecuado manejo de políticas públicas y distribución de los recursos para la población con discapacidad permitirá maximizar sus habilidades en pro de la participación en lo social, pues estudios hechos por la OMS (2002), explican cómo un 47% de la población con discapacidad siente o son discriminadas y excluidas por su discapacidad. Imposibilitando el que estas personas

ejerzan su funcionalidad de manera diferenciada pues la exclusión se materializa en el rechazo, en este sentido Ariza plantea que:

La inserción laboral de las personas con discapacidad, y consecuentemente su inserción social, es aún hoy un tema pendiente. A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo. (2004, p.22)

Pese a esto encontramos la importancia de la educación, no solo para la población con discapacidad, sino para todas las personas en general, como medio para acceder a un empleo formal, a través del estudio de una carrera profesional o de orden tecnológico. Ordóñez (2011) plantea que:

Para lograr verdadera inserción laboral, debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional, para ello es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues se necesita de una mano de obra técnica y profesional y los distintos sectores productivos, y esta población pueden empezar a insertarse en diversos empleos a partir de su formación académica. (p. 64)

Partiendo de lo anterior se realiza una apuesta desde la educación, teniendo como fin potencializar las habilidades de cada persona en relación con su condición dando paso al desarrollo de prácticas que sean útiles para el ámbito laboral. Sin embargo, se hace necesario contar con el mercado laboral, pues estos son los que proporcionan la posibilidad de contratar a personas con alguna condición específica.

Contextualizar el proceso histórico de la discapacidad motriz se hizo necesario para comprender su desarrollo como colectivo en la vida social, así pues, por medio de un rastreo documental y bibliográfico se realizó un acercamiento a dicha problemática logrando articular conceptos desde diversos planteamientos, los cuales orientaron esta investigación.

1.2.1 Historia de la discapacidad

La discapacidad tanto a nivel mundial como en Colombia es un tema complejo, de enorme repercusión social y económica que ha venido tomando fuerza e importancia a lo largo de los años, este hecho se debe principalmente al aumento del número total de personas con discapacidad en el mundo. Padilla (2010), plantea que la discapacidad motriz: “Es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los elementos de la sociedad en la que se desarrolla y

vive” (2010, p.14). Teniendo en cuenta lo anterior y reconociendo que, desde la historia, esta población ha sido minoría dando paso a los rechazos ejercidos por la sociedad; y en algunos casos se han configurado como sujetos tildados por sus características como personas castigadas por Dios (maldecidas).

Muyor (2011), desde su investigación plantea tres modelos que describen el proceso y evolución que ha tenido la discapacidad: **Modelo prescindencia**, el origen de la discapacidad tiene motivos religiosos, situándose en una posición distinta como anormales, dependientes y marginados por los demás, el diagnóstico médico estaba sujeto a la opinión teológica; se evidencia un modelo opresivo pues generaba un aislamiento social donde cada persona naciente con alguna discapacidad era responsable de su condición, generando repudio por parte de su círculo familiar y su comunidad; “el padecimiento de enfermedades se explicaba a través de fuerzas espirituales y , la discapacidad era vista como el castigo de un comportamiento pecaminoso” (Pérez et al., 2019, p 4). Bajo este modelo tradicional, las personas con discapacidad eran consideradas biológica y psicológicamente inferiores al resto de personas, en ese sentido, Palacios (2008) menciona que a causa de esta condición de marginados surgieron dos consecuencias que dieron paso a dos submodelos dentro del modelo prescindencia: el eugenésico y el de marginación, desde estos dos submodelos se prescindía de la vida de las personas con discapacidad, el primero, característico por eliminar o darle muerte a los niños nacentes con alguna discapacidad y el segundo se basaba en la separación del recién nacido de su núcleo familiar. (Palacios, p. 37). **Modelo Médico-rehabilitador**, a principios del siglo XX el paradigma fue evolucionando para las personas con discapacidad, pues según Palacios (2008) a raíz de la Primera Guerra Mundial donde algunos soldados fueron heridos en guerra y muchos de ellos quedando mutilados, dando un giro a las leyes laborales lo cual condujo la forma de entender la diversidad funcional, se trataba de personas que habían perdido algo y que la sociedad les debía devolver:

En este modelo ya no se habla de Dios o diablo, divino o maligno, sino que se alude a la diversidad funcional en términos de salud o enfermedad. En segundo lugar, las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles respecto de las necesidades de la comunidad, sino que ahora se entiende que pueden tener algo que aportar, aunque — como se verá— ello en la medida en que sean rehabilitadas o normalizadas. (pág. 66)

Es decir que, en términos médicos, se analiza como deficiencia genética; así pues, la discapacidad es vista desde la ciencia como una carencia fisiológica que impide el desarrollo de la persona. Pero ¿a qué se debe este cambio de paradigma? Teniendo en

cuenta que la lucha vivida en la Primera Guerra Mundial dejó como consecuencia personas con discapacidad, así mismo este concepto cambió, pues la discapacidad comenzó a ser vista como una deficiencia y su origen dio paso para argumentar nuevas políticas sociales que benefician a los combatientes. (Papeles el Tiempo de los Derechos, 2013). Por otro lado, la discapacidad física y mental dejaron de ser considerados castigos divinos y comenzaron a tratarse como enfermedades que podían ser intervenidas por medio de tratamientos médicos, es así como el modelo prescindencia pasó a ser reemplazado por el modelo médico-rehabilitador. Palacios (2008) menciona que el objetivo del modelo rehabilitador era curar y/o modificar su conducta para esconder o hacer menos notable su diferencia y de este modo ser incorporado(a) a la sociedad (p. 67). Sin embargo, este modelo continuaba marginalizado este colectivo, teniendo en cuenta que desde este paradigma buscaban adaptar a la persona con discapacidad al entorno social, dejando en evidencia que son las personas que se encuentran por fuera de lo “normal”.

El tercer modelo, denominado **social** que nace en la década de los setenta como respuesta al modelo médico, considera que las causas que originan la discapacidad no son ni religiosos, ni científicas, sino sociales (Palacios, 2008, p. 104). Quedando claro que no son las limitaciones individuales el centro de los problemas sino las limitaciones de la sociedad para prestar servicios apropiados y asegurar las necesidades de las personas con discapacidad. La noción que maneja el modelo social sobre la discapacidad se aparta de un concepto basado única y exclusivamente en los rasgos de la persona. Este modelo resalta la importancia de vincular en políticas sociales la participación de toda persona con discapacidad, apostando a una educación inclusiva que va más allá de los accesos adecuados a las instalaciones educativas o formas de involucrar al estudiante con discapacidad a su entorno estudiantil, le apuestan al compromiso, a una verdadera valoración a la diferencia. “Un compromiso moral con la inclusión de todas las personas dentro de un sistema educativo como parte de un compromiso más amplio que aspira a la inclusión de todas las personas dentro de una sociedad”. (Palacios, 2008, pp.132-133) Donde se implique éticamente un cambio dentro de toda la estructura académica, así mismos cambios que se puedan evidenciar en la moral de cada persona.

Sin embargo, este modelo continúa segregando a las personas con discapacidad, aunque su discurso está centrado desde una mirada holística no se evidencia una fuerte discusión en cómo abordar otras situaciones de discapacidad, poniendo en duda su validez en abordar la discapacidad intelectual o cognitiva, dejando claro que aún falta camino por recorrer, así mismo pues aunque desde este modelo se hable de un cambio

en la estructura social a la hora de ejecutar las políticas, en mayor parte queda en letra muerta, dejando por fuera la población más vulnerable.

Por otro lado, Díaz (2018), alude que desde la antigüedad hasta nuestros días ha existido grandes contradicciones en el tratamiento otorgado a las personas con discapacidad, pues es un proceso que ha estado permeado por la discriminación continua; en el momento existen diferentes políticas que buscan beneficiar a las personas con discapacidad, pero sin duda alguna, contar con el apoyo empresarial es indispensable, pues son ellos lo que permiten la vinculación laboral. La exclusión laboral de personas con discapacidad niega el acceso a un trabajo decente, “al reconocerse procedimientos de adaptación de trabajo, en donde confluyen las capacidades de estas personas con las necesidades de la empresa, se genera un desempeño satisfactorio de este grupo poblacional” (Díaz, p. 21). A pesar de estar consagrado dentro de unos derechos la participación de toda la población en las esferas laborales la realidad es otra, realidad que viven las personas con discapacidad motriz. Las políticas sociales son creadas para favorecer la población o grupo más vulnerable, entre ellas las personas objeto de estudio en la presente investigación, sin embargo, algunas veces resulta negativo ser parte de ellas por la estigmatización que se genera frente a estas, desdibujando su proceso a la hora de luchar por un lugar de reconocimiento dentro de la estructura social la cual limita el desarrollo social, económico y cultural de algunas poblaciones, según Gómez (2010)

En este contexto, el movimiento de las personas con discapacidad y las familias, profesionales e instituciones comprometidas con su causa se encuentran ante el reto de articular sus luchas y sus propuestas de tal modo que cada vez más agentes comprendan y asuman que los apoyos que necesitan las personas con discapacidad son, en realidad, apoyos útiles para muchas otras personas y que no hacen sino incrementar la calidad de vida del conjunto de la población. (Gómez, 2010, p. 43)

1.2.2 Discapacidad e inclusión laboral.

Desde las investigaciones hechas por autores como Huete (2002), Lujambio y Sáenz (2010), Arenas, Jaramillo, Marmolejo (2011), Casas (2011), Díaz (2006) y Satizabal (2017), Stange, (2011) Soresi, Nota, Ferrari, y Olberg (2008) Proponen como un eje central a la hora de abordar la discapacidad, desde las formas de inclusión que son brindadas por la sociedad para esta población. Pues estudios hechos por la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2002) explican cómo un 47% de las personas con discapacidad siente o son discriminadas y excluidas por su condición de discapacidad. Imposibilitando el que desarrollen su funcionalidad de manera diferenciada, pues la exclusión se materializa en el rechazo. Ante ello se propone como forma de transformar

la realidad, mecanismos de inclusión a partir de estrategias en donde se visibilicen las habilidades que posee este colectivo a la hora de emplearse en una actividad, pues se encuentra que gran parte de la exclusión se debe al desconocimiento sobre las habilidades de una persona con discapacidad.

Para lograr tal fin, se retomaron los planteamientos de Sáenz (2011) entendiendo la inclusión como “un conjunto de procesos y de acciones orientados a eliminar o minimizar las barreras que dificultan el aprendizaje y la participación” (p. 11) La participación entra a ser un concepto fundamental para abordar la discapacidad ya que, desde esta, se empieza a generar inclusión a partir de la transformación de las condiciones sociales en las que se encuentra esta población, pues Sáenz (2011) menciona que “la participación social de las personas con discapacidad es baja y que las restricciones y barreras tanto arquitectónicas como de la comunidad, entre otras, hacen que esta población se vea afectada dramáticamente” (p. 11). Ante esta cuestión se propone que la inclusión para esta población empiece a ser dada a partir de la promoción y visibilización de los mecanismos de participación, lo cuales estén sujetos al cambio del entorno social al que se somete a esta población, y para ello debe haber una apertura principalmente en la educación como lo demuestran las anteriores investigaciones.

1.2.3 Empleabilidad y discapacidad.

En Colombia contratar personas con discapacidad motriz sigue teniendo sus limitaciones desde el mercado laboral, debido al desconocimiento y/o miedo por algunos contratantes, pues se fijan más en la discapacidad que en las habilidades. En este sentido, se encuentran algunos autores como Garavito (2014), Montoya (2010), Satizabal (2017), Atunes (2015) y Ordoñez (2011), entre otros que en su mayoría realizaron una investigación cuantitativa, llegando la conclusión que el mercado laboral aún es un espacio reducido para la población con discapacidad, en este sentido Atunes (2015) plantean que la inserción laboral de las personas con discapacidad es un tema aún pendiente a pesar del reconocimiento desde leyes y normas pero que desde la práctica no son hechos reales.

Garavito (2014) menciona que dicho análisis arrojó que las áreas dentro de las empresas que cuentan con más facilidad de contratar empleados con discapacidad motora implementando el teletrabajo son las de comercial y ventas con un 51%, seguidas por las de producción, la administrativa y financiera con un 23%. Estas son algunas de las estrategias pensadas para la población con discapacidad que están estipuladas desde la Política Pública Nacional de Discapacidad (PPND) pues como se mencionó con

anterioridad, las personas con discapacidad con el correr de los años han alcanzado posiciones que antes se veían imposibles e inalcanzables, pero desde la categoría del trabajo, todas las trayectorias hasta la fecha son insuficientes para la posición que desde la concepción como sujetos de derechos debe tener; es imperioso resaltar que trabajar permite desarrollar y hacer función de las capacidades, estar equilibrados psicológicamente evitando que la persona se consuma en la discapacidad sin lograr desarrollar su potencial.

El estar vinculado laboralmente hace que una persona se sienta útil, la persona que se emplea siente que está ayudándose a sí misma, a su familia y a la comunidad. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) la población con discapacidad representa aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Partiendo de lo anterior, y en comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad viven mayores tasas de desempleo sin tener mayor actividad económica, es así como esta misma población carece de apoyo de la protección social por parte del Estado, lo cual implica mayor reproducción de pobreza.

Otro elemento que impide a la hora de participar activamente en las esferas laborales según Montoya (2010), Satizabal (2017), y Ordóñez (2011), es la poca educación que se le brinda a las personas con discapacidad, ya que no hay instituciones acondicionadas para formar a las personas con discapacidad motriz en el ámbito laboral; resumiendo lo expuesto por diferentes autores, una de las apuestas se encuentra guiada a la educación, donde se debe tener en cuenta las habilidades de cada sujeto para fortalecer las mismas, con el fin de formar personas con destrezas para ejercer futuros cargos idóneos acorde a sus capacidades y habilidades.

1.2.4 Concepciones de la discapacidad de acuerdo con los enfoques.

Para comprender la dimensión que implica este fenómeno social de la discapacidad, diferentes investigaciones abordan este tema desde diversos enfoques, ante esto se planteó la necesidad de diferenciarlos y entender desde donde comprender este fenómeno. Desde la CIF (Clasificación Internacional de la Funcionalidad, 2010). Vanegas (2007), Verdugo (1993) ven la discapacidad a partir de un enfoque o modelo Biopsicosocial, en donde se tiene una posición sistémica a la hora de abordar dicho fenómeno, desde estas concepciones se debe integrar de manera unitaria lo biológico, psicológico y social uniendo las partes y conformando un todo que genera elementos nuevos a la hora de emplear una estrategia para investigar este fenómeno y para su tratamiento, al interior de esta estrategia. En este sentido, Vanegas y Gil (2007)

mencionan que “si asumimos la clasificación de la CIF, como elementos sistemáticos podemos afirmar que tanto las funciones como las estructuras corporales, constituyen microsistemas que permiten acceder al fenómeno de la discapacidad”. Se parte de lo biológico para una articulación de lo social y psicológico. Por otro lado, existen otros enfoques como lo es el Modelo social planteado por Ferreira (2007) quien se retroalimenta por lo propuesto por Oliver (1998) sobre su sociología de la discapacidad. Este expone la idea acerca de cómo se debe concebir este fenómeno desde una visión social, la cual está anclada a tres vertientes: una clásica que se centra en el individuo, otra más intermedia que estudia la influencia del contexto en el individuo y la reacción del individuo ante esta influencia. Seguida a esta, una más estructural en donde se considera que este fenómeno se compone desde la limitación impuesta por el contexto. En último lugar se encuentra el modelo propuesto por la Clasificación Internacional de la Discapacidad [CID] (2011) este se entiende como un modelo múltiple y evolucionista en donde se articula las funciones corporales y estructurales en conjunto con la participación, teniendo como resultado el estudio de los factores ambientales simultáneamente con los factores personales, en aras de posibilitar una amplitud frente a la comprensión de este fenómeno.

En consideración con las diferentes investigaciones decantadas por dimensiones en los párrafos anteriores, se procedió a sintetizar algunos elementos genéricos obtenidos de estos estudios, pues si bien algunos profundizan o se especializan en una mirada o problema específico de la discapacidad, se observó cómo se tocan temas transversales que son necesarios tener presentes en cualquier tipo de investigación sobre este objeto de estudio. El primero de ellos tiene que ver con las condiciones universales de dicha población, pues sin importar el contexto o el territorio en donde se centre la investigación, se observó cómo existe una mirada homogénea basada en la discriminación y el rechazo a esta condición, por parte del pensamiento común de la población y se evidenció principalmente en los países occidentales en donde se posee una cultura industrializada capitalista.

Otro elemento a señalar es como la autodeterminación e independencia social de esta población, está basada en las políticas de inclusión, pero además en la condiciones económicas de estos mismos, pues si bien se generaliza sobre un Estado de bienestar que atiende a dicho sector de la sociedad, no se deja de un lado el hecho, de que la persona con discapacidad debe superarse y desarrollar sus capacidades alcanzado la igualdad, pero para desarrollar sus capacidad es necesario un nivel de bienestar basado en condiciones materiales que se lo permitan, por ello la discapacidad se encuentra ligada a un determinismo económico materialista.

1.3 JUSTIFICACIÓN

El interés de proyectar esta investigación surge desde el propósito de determinar la identidad laboral que construyen las personas con discapacidad motriz que cuentan con una trayectoria laboral en cargos o funciones públicas, también aquellos que tienen experiencia en el sector privado o desde el laborar como trabajador independiente. Como aspecto intrínseco de la meritocracia presente en el estudio, se destacan cuáles son las capacidades y las habilidades desarrolladas por los participantes en el estudio, para ocupar los diferentes cargos en los cuales se han desempeñado; para ello el analizar los relatos desde cada vivencia, dará pistas de la construcción de la identidad laboral edificada por los informantes, teniendo en cuenta los aspecto que generaron para ellos alguna limitaciones o dificultades y aquellos en donde consideraron sentir idoneidad y habilidades prácticas, para desempeñar sus tareas laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, se propuso generar un punto de ruptura a partir del enfoque de la sociología de la discapacidad, desde el cual se pensó abordar este fenómeno mediante lo propuesto por teóricos como Amartya Sen & Oliver M, quienes dejan ver clara su posición en cuanto a cómo la discapacidad debe ser analizada desde una mirada interna y externa, es decir que se debe desarrollar una visión dialéctica de los elementos que componen y configuran la discapacidad.

Con el fin de desglosar dicho enfoque, se logró comprender como elementos externos, aquellas variables y condiciones materiales objetivas, que configuran el entorno o ambiente social, arquitectónico e infraestructura, bajo parámetros, formas y adecuaciones que tiene como principio la ergonomía de un ser humano con todas las extremidades, partes y sentidos, desconociendo el porcentaje de población con discapacidad. Por lo cual, se conforman las barreras y limitaciones para las personas que no responde a las formas del entorno; los elementos internos son estudiados a partir del desarrollo psicológico y su extracción de ellos a través de su discurso o relato, permitiendo observar la forma en cómo se ha desarrollado su ciclo de vida, que hechos o momentos lo ha llevado hacer uso del ingenio y la sagacidad, para responder a una necesidad o tarea en concreto, esto con el fin de identificar en las experiencias laborales como se constituye su identidad laboral. Por esta razón se propuso en la investigación identificar las experiencias laborales como parte de la identidad que construyen las personas con discapacidad motriz en el municipio de Zarzal – Valle del Cauca.

Por otro lado, es importante mencionar que el contexto en que se realizó el presente estudio etnográfico está mediado por varios componentes que derivan desde las

dimensiones social y cultural, y que se ven reflejados en los investigadores desde diversos ámbitos, como lo académico, laboral, personal o familiar pues, por parte de los investigadores, se identificó, que en general tuvieron experiencias y vivencias cotidianas con este grupo social, por lo cual existía un interés personal por el deseo de profundizar o saber acerca de la identidad, teniendo en cuenta las vivencias de las personas con discapacidad motriz partiendo del ámbito laboral, este deseo es causa de la existencia de casos cercanos en el núcleo familiar de los investigadores, pues uno de los investigadores cuenta con una hermana, el segundo tiene un primo hermano y la tercera persona investigadora cuenta la experiencia de un pariente lejano; los tres casos son de personas con discapacidad motriz.

Estas vivencias personales y la representación que se tenía sobre cómo fue para cada uno de estos casos, el ser independientes y autosuficientes llevó a relacionar el trabajo con la discapacidad y al mismo tiempo el significado que se tiene desde la sociedad para una persona que posee una discapacidad motriz y cómo varía con aquellos que se encuentra en el mismo estado biológico, pero con otras condiciones socioeconómicas; para ello se tuvo en cuenta sus relatos, vivencias, percepciones y expectativas frente a su proceso de inserción y permanencia en los diferentes espacios laborales.

Así pues, la investigación se encontró ligada a esclarecer los significados construidos a partir de la experiencia de cada sujeto en cuestión, para ello se hizo pertinente observar e interpretar la configuración de las dinámicas laborales de acuerdo con sus condiciones de empleabilidad y el relacionamiento con su círculo social laboral, dentro del municipio de Zarzal Valle.

Para el Trabajo Social es importante esta investigación porque además de develar la realidad social de una población que históricamente ha sido vulnerada, le otorgó información que permitió generar herramientas que posibilitaron promover a futuro un posible bienestar con políticas equitativas para la población con discapacidad motriz, dándole el estatus a la disciplina, categorizándose por ser una profesión que investiga su entorno social pero que además actúa y transforma realidades.

1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo como actividad, ha sido la herramienta social que ha llevado al desarrollo de las civilizaciones humanas a lo largo de la historia y también ha permitido la transformación del mismo hombre en su construcción como ente y sujeto, por ello al momento de ubicar la historia humana, sería imposible sin hacer un avistamiento de lo que ha sido el aporte del trabajo en el avance de cualquier grupo, claro está, identificando variaciones en la forma en cómo se dan las relaciones del trabajo, de acuerdo al tiempo y espacio específico en que se ha desarrollado cada civilización, pues cada colectivo, desarrolla una historia particular y con ello se han visto diferentes formas específicas de organización en el trabajo y las relaciones de poder, dando lugar a jerarquías y status al interior del colectivo o sociedad.

Como se observa, el trabajo y las actividades concernientes a él, ponen al sujeto que las ejerce, en la ejecución de un papel o una función que parte de la demanda existente al interior de la sociedad, la función o trabajo realizado por el sujeto, acarrea por ende un valor social que es atribuido en virtud de su relevancia símbolo o por su aporte a la sociedad.

Es por lo anterior, que se identifica como todos estos aspectos externos y materiales que compone al trabajo, ubican y le dan un punto de referencia a cada sujeto que desempeña una actividad como trabajo, lo que a su vez va configurando la identidad del trabajador, con respecto a los elementos que interviene directamente en el desarrollo cotidiano de su función. Sin embargo, esta actividad no ha sido una práctica generalizada en todos los miembros de la sociedad, pues históricamente existen grupos o colectivos que han sido marginados siendo apartados de la esfera pública. Por ello dentro de esta investigación se busca replantear el lugar o papel que se le ha dado a la población con discapacidad motriz, dentro del trabajo y la influencia de esta actividad en la identidad de aquellas personas que se han desenvuelto en ambientes laborales. Por lo tanto, reconsiderar la influencia que ha tenido el trabajo en la identidad de las personas con discapacidad es clave dentro de esta investigación, partiendo claro está, del trabajo un elemento indispensable para el reconocimiento social y desarrollo de la autonomía.

Por lo tanto al interior de esta investigación se resalta la importancia de estudiar sobre esa identidad que han construido las personas en situación de discapacidad a través de la participación en los diferentes ámbitos que componen el campo laboral, obteniendo de allí las vivencias, experiencia, anécdotas que dan cuenta de su construcciones y representaciones frente al panorama que hacen sobre la realidad, desde la visión de una

persona que trabaja y se encuentra en esta situación, además de hacer un ejercicio introspectivo sobre la realidad de ello mismo como personas en situación de discapacidad

Teniendo en cuenta lo anterior, se trazaron unos objetivos los cuales partieron de la necesidad de conocer, interpretar, describir las concepciones y descifrar los significados que las personas con discapacidad que participaron en el estudio le otorgan a la vida laboral. Cómo ha sido o fue su experiencia, así como la vinculación de ellos en el mundo laboral, sus dificultades o fortalezas; las alianzas y relaciones. Todas estas respuestas cobijan y sustentan el interés de la investigación, en donde se orienta establecer la identidad laboral que construyen las personas con discapacidad física (motriz) en el municipio de Zarzal.

Enlazado a lo anterior, el estudio no solo se componen de aquellos aspectos simbólicos y preceptivos que se dan como resultado de las conjeturas hechas por los participantes en el estudio, ya que también se busca lograr identificar aquellos aspectos materiales de orden estructural que influyen en la formas precarias de contratación que existen actualmente, para ello es importante traer a consideración lo comprendido a partir de lo mencionado por Engels (1895) acerca del trabajo como la condición básica y fundamental de toda la vida humana y en relación a la forma de cómo se desarrollan las dinámicas en el ámbito laboral en Colombia, las cuales se modifican constantemente y hacen que la participación de los ciudadanos en dichas esferas sean cada vez más limitadas; que en el derecho laboral colombiano está regulado por la Constitución política de 1991. En el contexto zarzaleño se evidenció la poca incidencia de la población con discapacidad en las esferas laborales; desde la experiencia a través de la observación de los participantes, se detalló que algunas personas con discapacidad comúnmente se encontraron laborando en empleos informales provenientes de sus propios medios, lo cual representa la poca inclusión de este grupo social dentro del medio laboral formalizado.

La dinámica laboral en el contexto colombiano, se observa un alto porcentaje de desempleo en el país pues según el Banco Mundial (2007) señala que entre el 80% y el 90% de personas con discapacidad se encuentran desempleadas. Todo lo anterior se considera imperativo al momento de entender la incidencia de las condiciones externas, es decir el contexto o ambiente, al momento de estudiar la identidad de aquellas personas con discapacidad motriz que cuenta con una trayectoria laboral.

1.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo es la identidad que construyen las personas con discapacidad motriz en los diferentes espacios laborales del municipio de Zarzal – Valle del Cauca?

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General

Establecer la identidad laboral que construyen las personas con discapacidad motriz en el municipio de Zarzal – Valle del Cauca.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar las trayectorias laborales que experimentan las personas con discapacidad motriz en el municipio de Zarzal - Valle.
- Identificar las percepciones que tienen sobre la discapacidad, las personas con discapacidad motriz vinculada o no laboralmente en el municipio de Zarzal - Valle.
- Reconocer los hábitos y prácticas laborales que construyen las personas con discapacidad motriz en el municipio de Zarzal - Valle.

1.7 ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1.7.1 Tipo de Investigación

Conforme a las demandas y al propósito principal que se planteó en esta investigación, en correspondencia con el objeto formulado y de acuerdo al principio de coherencia que guió este proceso, se llevó a cabo una metodología de tipo sincrónica, la cual estuvo orientada a responder hacia dos disyuntivas, la primera es de acuerdo al tiempo en el que se tuvo pensado investigar este fenómeno social, pues se buscaba el instaurar y fundamentar la identidad laboral de esta población, en el momento presente de la historia, sin tener en cuenta el desarrollo y la variación que ha tenido a lo largo de la historia moderna, la configuración de la identidad laboral. La segunda disyuntiva, se fundamentó en el hecho de que este tipo de investigación permitió interpretar este fenómeno de acuerdo con las percepciones presentes que ha construido esta población por sí misma, a partir de su propia experiencia laboral.

Asimismo, teniendo en cuenta el principio que guió este proceso, basado en un nivel de profundidad correlacional, donde diferentes variables entran en juego como el empleo, nivel académico, relaciones interpersonales, grado de discapacidad entre otras, las cuales permiten vislumbrar la correlación entre estas y el tema central de la investigación; se intentó alcanzar por medio de la misma una condensación, que permitió entender la relación que existe entre el mundo laboral como categoría y la discapacidad, al momento de mediar en la identidad de esta población, pues históricamente el trabajo ha sido un espacio restringido para estas personas, por lo que fue fundamental entender los aspectos diferenciadores que existe entre la identidad de una persona con discapacidad que labora a una que, sin estar en esta condición se encuentra laborando.

1.7.2 Método

El método utilizado para esta investigación fue cualitativo. Se pretendió conocer e identificar los diferentes significados que la población con discapacidad motriz ha configurado desde el entorno laboral partiendo desde su experiencia. Según Mesías (2010) la investigación cualitativa es:

Una actividad sistemática, de carácter interpretativo, constructivista y naturalista que incluye diversas posturas epistemológicas y teóricas orientadas a la comprensión de la realidad estudiada y/o a su transformación y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos, (...). Exige la participación de todo agente social implicado y en ella el investigador no puede entenderse como exterior a la realidad que investiga, solo desde el

interior de esa realidad puede aprehender los significados contruidos por cada sociedad.
(Mesias, 2010, p.6)

Así pues, fue imperioso el proceso de indagación de manera particular para así interpretar, comprender y analizar la realidad concreta de los sujetos en cuestión. Los significados a partir de la vivencia de cada sujeto del mundo empírico, permitió plasmar la realidad vista desde la historia y relato de cada informante, dando paso a un acercamiento de identidad laboral.

En ese sentido, se puede decir que esta experiencia etnográfica conforma o es un proceso transversal, el cual en este caso hace parte de esta investigación, donde se planteó el llevar a cabo un estudio con la población con discapacidad motriz, bajo el modelo investigativo de diseño etnográfico y sus técnicas (entrevistas, diarios de campo y relato de vida) que hacen parte de los métodos biográficos y de observación, las cuales desde luego, fueron aplicadas con la población con el propósito de sustraer y analizar la información, basada en las percepciones, actitudes, experiencias así como los hábitos y prácticas laborales que desarrolla este grupo social, y con lo cual se pretende dar respuesta a la categoría analítica reflejada en el objetivo general de la investigación.

La experiencia etnográfica inicia desde el momento en que los investigadores deciden tomar su orientación personal por dicho estudio, e intervenir y desarrollar este proceso investigativo, con el interés de obtener experiencias, significados y saberes que han sido contruidos desde algunos miembros del grupo poblacional que decide participar y compartirlos y cómo al mismo tiempo en que se realiza esta acción, se construyen de forma paulatina experiencias y significados basadas en la investigación *per se*, es decir la relación de los investigadores y el acercamiento que se genera con los participantes, la cual está enmarcada en un tiempo y contexto dado. Para dar respuesta a ese entramado de significados y experiencias que como se mencionaba anteriormente se elaboran en medio del interés de investigar estos mismos elementos en la población; dicha experiencia se dividió en dos segmentos: El primero comprende el contexto sociocultural en el que se inscribe la investigación y las reflexiones sobre el trabajo etnográfico.

1.7.3 Contexto sociocultural de la investigación

Se encuentra mediado por dos componentes, los cuales son social y cultural, estos incidieron en diversos ámbitos como el académico, personal y familiar de los investigadores, puesto que cada una de las observaciones hechas a los participantes de

esta investigación, estuvieron mediadas por dichos componentes; en lo social se identifica la desigualdad tanto para emplearse como para desenvolverse en los espacios infraestructurales como de edificación y transporte en la cual se encuentra inmersa esta población. Lo cultural en términos de los prejuicios, juegan un papel importante a la hora de darle el verdadero reconocimiento a este grupo poblacional.

En cuanto al proceso etnográfico que se realizó con los participantes de la investigación, se logra destacar varios elementos, entre ellos se distinguen que aquellos que se encuentran laborando en empresas tanto públicas como privadas, estuvieron más prestos y dados a desenvolverse en la aplicación de los instrumentos, contando de forma más abierta aquellas experiencias, compartiendo frustraciones y deseo, en comparación con el participante que cuenta con un empleo informal, quien expresa que la escasez de oportunidades desde su infancia fueron determinantes en la ausencia de posibilidades que actualmente le brindaran una mejor estabilidad social y económica . Por otra parte, fue necesario el desarrollar herramientas lingüísticas y de oratoria con el fin de no generar tensión en los participantes; por tal razón, en el momento de la aplicación de las técnicas de recolección de información, inicialmente hubo un diálogo previo con los informantes para lograr en ellos una espontaneidad que les permitiera ser lo más descriptivos posibles sobre la experiencia logrando así extraer la información necesaria con la que se pueda responder a los objetivos y cuestión inicialmente planteada en la investigación.

1.7.4 Enfoque

Esta investigación se orientó desde el enfoque introspectivo vivencial, “desde el cual se plantea que no hay estatutos objetivos para el conocimiento, sino que este está determinado por estándares socioculturales.” (Camacho, 2003). También se puede aludir a la descripción que Yáñez (2018) realiza sobre este enfoque: “Más que interpretación de una realidad externa, el conocimiento es interpretación de una realidad tal como aparece en el interior de los espacios de conciencia subjetiva. Lejos de ser descubrimiento o invención, en este enfoque el conocimiento es un acto de comprensión de una realidad”

Es decir, que desde esta perspectiva fue posible diferenciar y obtener el conocimiento a partir de la interpretación que los informantes, construyen acerca de su realidad, así como la interpretación de los sucesos internos y externos de dicha realidad, la cual fue compartida a los investigadores.

1.7.5 Técnicas de Recolección de Información

Para dar respuesta adecuada a los objetivos trazados en la presente investigación, se hizo necesario implementar una serie de instrumentos, que dieron cuenta del objetivo general. Así pues, se tuvieron presentes las siguientes técnicas:

Entrevista: esta facilita una mayor interacción entre el investigador y el entrevistado, existiendo una relación dinámica que permitió descubrir cómo el entrevistado vive su realidad. Esta entrevista se implementó de manera no estructurada, donde el entrevistador realizó una serie de preguntas, las cuales permitieron que el participante desde su discurso narra su experiencia en el ámbito laboral y así reconocer los hábitos y prácticas construidos por ellos y ellas. Sin embargo, es de mencionar que algunos de los informantes emitían respuestas muy limitadas, por lo cual se propició el uso de un lenguaje adecuado que permitiera una mejor comprensión e interacción entre los investigadores y los participantes.

Relato de vida: Esta técnica pone en énfasis a la persona; por medio de su narración acerca de los aspectos más importantes sobre su vida, por ello, se tomaron los principales elementos del contenido de la historia, teniendo como finalidad localizar y contextualizar lo dicho en un lugar y tiempo determinado permitiendo revivir, analizar e incluso situarse en dicha circunstancia (Fernández, 2005). En ese sentido se pudo conocer a través de la voz del participante los significados construidos desde su perspectiva en las esferas laborales y como estas forman la identidad del ser humano.

1.7.6 Muestreo

Unidad Poblacional: Las personas con discapacidad motriz entre el rango de edad de dieciocho (18) y setenta y cinco (75) años, con experiencia laboral mayor a un año y que se encuentren habitando en el municipio de Zarzal - Valle del Cauca. Tener en cuenta que tipo de discapacidad, rango de edad productivo, experiencia en años.

Tipo de Muestreo: Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico, que permitió estar en sintonía con los propósitos planteados en los objetivos de esta investigación. De igual forma se desarrolló bajo un tipo de muestreo por bola de nieve, pues depende de la capacidad de indagación y focalización por parte de los investigadores para acceder e identificar a la población, así las cosas, a medida que se avanzó con los sujetos ya focalizados, se buscó establecer una red con el fin de abordar los grupos o espacios institucionales dispuestos a atender a esta población en el municipio.

Tamaño de la Muestra. De acuerdo a los últimos datos sociodemográficos del censo llevado a cabo por el Departamento de Estadística Nacional (DANE), en donde cuantifica el número de personas con discapacidad motriz que habitan en el municipio de Zarzal y con base a los factores de inclusión, se hizo una selección de cuatro personas que representan a la población con discapacidad motriz, siendo posible obtener una saturación de datos logrando identificar las características del tema abordado en esta investigación. Es importante resaltar que, respondiendo al tipo de investigación, el cual es de carácter cualitativo, no se busca generalizar, sino revisar aspectos específicos relacionados con el objeto de estudio, por ende, dicha investigación se centra solo en cuatro personas con discapacidad.

Figura 1. Datos de los informantes

Nombre	Edad	Tipo de Discapacidad	Nivel De Escolaridad	Ocupación
J. Ibarra (Entrevista 1)	35 años	Pinzamiento femoroacetabular de cadera derecha	Bachiller	Operario en Ingenio Riopaila 8 años de experiencia
O. Salazar (Entrevista 2)	59 años	Hemiparesia derecha	Universitario	psicólogo 20 años de experiencia
M. Vargas (Entrevista 3)	40 años	Trauma raquimedular A nivel de t5 vejiga neurogénica	Universitario	Maestra de primaria 10 años
E, Villegas (Historia de vida)	70 años	Poliomelitis, esclerosis y artrosis	Primaria incompleta	Escritor y periodista empírico 30 años de experiencia

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Criterios de Inclusión: Hombres y mujeres con discapacidad motriz. Entre los 18 y 75 años, que haya o estén laborado, cuya trayectoria laboral sea mayor a ocho años de experiencia y se encuentren habitando en el municipio de Zarzal Valle del Cauca.

CAPITULO II

2 MARCO TEÓRICO

De acuerdo con el propósito de ésta investigación, en donde se establecieron tres objetivos específicos, los cuales poseen la intención directa de responder al interrogante planteado en el objeto de investigación, por consecuencia se sumó a este estudio la importancia de conceptualizar las categorías de análisis que componen estos objetivos, ya que para acercarse a la comprensión misma de lo que es la identidad en un colectivo o en este caso con la población con discapacidad, se deben tener presente no solo los aspectos construidos con el entorno o medio laboral, pues también existen otros ámbitos o escenario de la vida social, que moldean y aportan a la construcción de la población con discapacidad. Sin embargo, se referencia el espacio o ámbito laboral como escenario para tipificar aquellos aspectos de la identidad, pues se tiene presente el hecho que históricamente las personas con discapacidad, han sido relegadas y excluidas de la mayoría de espacios o actividades típicas para cualquier persona, empero se destaca el trabajo o el ámbito laboral, ya que actualmente el gobierno nacional y las sociedades occidentales han dado apertura a través de marcos normativos, para la empleabilidad de estas personas. Por lo tanto, para la investigación se entiende el trabajo como una actividad que se desenvuelve dentro de un campo social, en donde el agente desarrolla tanto sus habilidades cognitivas, como psicológicas, actitudinales y relacionales, lo que le permite a su vez posicionarse, agremiarse y adquirir un sentido de identidad.

Conforme a lo anterior, se considera que el trabajo es fundamental y necesario en el desarrollo social de cualquier sujeto, pues compone gran parte de las experiencias que construyen a lo largo de la vida los agentes, que a su vez estas experiencias pasan a formar parte de la identidad. Por tal razón, es imperativo el establecer la identidad de esta población, teniendo en cuenta su trayectoria laboral. Por otra parte, para fundamentar esta propuesta conceptual, se tomó como principio macro teórico los planteamientos a la luz del sociólogo Pierre Bourdieu en su teoría sobre el campo social y la distinción; por lo tanto, en un primer lugar se hace alusión a la categoría de identidad laboral, ya que compone el objetivo general.

2.1 IDENTIDAD LABORAL

La identidad es un concepto que históricamente se ha investigado y abordado desde distintas disciplinas, como la filosofía, matemática o biología, empero, los grupos sociales como lo son los trabajadores, son sectores de la sociedad que, de acuerdo a las prácticas

diarias o sus condiciones materiales, comparten elementos comunes visibles a través de su consumo, formas de interacción y ubicación en el espacio; el compartir esas características similares constituyen los elementos de su identidad, pues desde lo dicho por Moiler citada en Lamas (2002):

La identidad es la cualidad de idéntico, la relación entre cosas idénticas y las circunstancias de ser efectivamente la persona que se dice ser, la acepción de identificar es establecer la identidad de una persona, reconocer y considerar o presentar como idénticas dos o más cosas. (p.69)

Sin embargo, también es importante destacar que la identidad parte del reconocimiento tanto del cuerpo como de las experiencias vividas, las cuales determinan los comportamientos y la manera como estos se proyectan a la sociedad, como lo señala García (2013) “La condición corporal del ser humano es la base ontológica desde la cual se constituye la identidad; gracias a ella la existencia se expresa a sí misma en acciones articuladas por reglas, normas y símbolos” (p. 110).

Este planteamiento indica que la configuración de estos elementos es lo que dota de sentido la experiencia humana por lo cual se construyen significados que determinan la manera de ver y comprender el mundo y la visión de sí mismo; todo ello, se construye mediante un proceso introspectivo desde el cual se logran definir características que difieren de otras personas; en ese sentido, teniendo en cuenta los propósitos de esta investigación, la población con discapacidad empleada o no, independientemente de sus rasgos particulares, también han desarrollado rasgos y elementos comunes los cuales se pueden ver a modo de identidad que les permite aprehender y constituir la realidad desde experiencias similares. Sin embargo, en cuanto a la identidad, dicho planteamiento queda sin socavar, sino se ancla al término de identidad laboral pues al ser tan genérica la identidad, se hace menester relacionarlo con lo expuesto por Bermúdez quien afirma que, para fortalecer la identidad el trabajo constituye una base importante para el reconocimiento social, pues de esto depende la autonomía y la aprobación moral; es así como describe el desempleo como exilio social, Bermúdez (2007) afirma:

El trabajo continúa siendo hoy un fundamento importante del reconocimiento social y de la estima de sí, una condición anhelada de nuestra autonomía, un requisito de nuestra ciudadanía, una fuente imprescindible de ingresos y de aprobación moral que hace posible la expresión: “ganarse la vida”. Ella condesa muy bien toda la función que aún se le asignan al trabajo. En este sentido el desempleo, paro, la inactividad y con seguridad algunas formas de trabajo precario serían una especie de exilio social, señales vergonzosas de fracaso, fronteras no solo materiales, sino simbólicas, de exclusión. (p.5)

En ese sentido, Bermúdez refiere que el trabajo es un elemento importante en la definición de nuestra identidad, ya que a través de este nos vemos a nosotros mismos, y ante los demás puede ser una señal de aprobación o desaprobación ya que la función productiva del trabajo asegura nuestra subsistencia; es así como dichas propiedades hacen del trabajo un recurso privilegiado que permite la realización personal. Así mismo Bermúdez (2007) también expone:

Si el trabajo es un elemento tan importante en la definición de nuestra identidad, es decir, de la manera en que nos vemos a nosotros mismos, a la vez que una señal pública, expuesta a la mirada de los otros, por la que nos aprueban o desaprueban, se debe al hecho de que, al lado de su función productiva, en tanto medio insustituible para asegurar nuestra subsistencia, está dotado de propiedades que hacen de él un bien sumamente deseado, y, en la actualidad, al mismo tiempo sumamente escaso. (p. 13)

Aunado a lo anterior, es posible identificar como dentro de lo que es el trabajo, se encuentra toda una serie de relaciones y dinámicas sociales que no solo configuran la identidad, sino que además pasan a ser parte de un campo social específico, en donde existen distinciones, códigos y roles institucionalizados que cotidianamente son reproducidos y que en gran manera determinan el significado otorgado a la experiencia o dinámica laboral. Es por ello por lo que se procede a abordar el concepto de campo social.

2.2 CAMPO SOCIAL

Después de haber abordado y precisado la definición de identidad, es necesario acotarla con base a la construcción que hace la población con discapacidad a partir de sus experiencias al momento de insertarse y hacer parte del mercado laboral; no obstante, es imperativo el ubicar esta experiencia que constituye o configura la identidad, al interior de un espacio tiempo, es decir, por medio de un proceso histórico social, desarrollado en un periodo o momento preciso, en otras palabras, en un lugar determinado. Para abordar este elemento de identidad, fue clave el develar y categorizar de manera conceptual, la forma en cómo interactúan y se posicionan las personas con discapacidad motriz al interior de sus espacios laborales, qué lugar ocupan y cómo se constituye su comportamiento en los lugares donde desempeñan sus actividades laborales. Así las cosas, el sociólogo Pierre Bourdieu, conceptualiza y define las categorías de Espacio y Campo Social. Una se distingue y diferencia de la otra. De acuerdo con esto mencionado por Bourdieu (2002) el espacio social es entendido como:

En un primer momento, la sociología se presenta como una topología social. Se puede representar así al mundo social en forma de espacio (de varias dimensiones) construido sobre la base de principios de diferenciación o distribución constituidos por el conjunto de las propiedades que actúan en el universo social en cuestión, es decir, las propiedades capaces de conferir a quien las posea con fuerza, poder, en ese universo. Los agentes y grupos de agentes se definen entonces por sus posiciones relativas en ese espacio. (p.281)

Por lo tanto, el precisar sobre la definición del espacio social, implica entender que dicho espacio está compuesto por las diversas dimensiones sociales existentes al interior del universo social, además de las diferencias materiales que distingue entre un agente del otro, estas distinciones materiales se configuran de acuerdo a los capitales (cultural, social y económico) y al lugar o posición que ocupa el agente al interior del espacio, es decir las diferencias de poder que existen entre las relaciones que se construye con cada agente.

Por otra parte, el campo social, pasa a un lugar más específico según la teoría Bourdieriana, pues según el texto espacio social y Génesis de las clases. Bourdieu (2002) plantea:

El campo social se puede describir como un espacio pluridimensional de posiciones tal que toda posición actual puede ser definida en función de un sistema pluridimensional de coordenadas, cuyos valores corresponden a los de las diferentes variables pertinentes: los agentes se distribuyen en él, en una primera dimensión, según el volumen global del capital que poseen y, en una segunda, según la composición de su capital; es decir, según el peso relativo de las diferentes especies en el conjunto de sus posiciones . (p.281)

Según lo anterior, dicho campo se configura de acuerdo con las diferencias existentes entre las posiciones que ocupa cada agente en relación con el sistema perteneciente y respecto a su relación de poder. Además, dichas relaciones son dialécticas, pues el lugar que ocupa cada agente es inherente y depende del opuesto. Por otro lado, la posición está mediada por la cantidad y el tipo de capital que tenga cada agente, pues estos dos elementos del capital configuran las diferencias materiales al interior del campo social.

Capitales y Habitus.

De la anterior definición, emerge con el fin de ser tipificada, la subcategoría del capital. Pues el ahondar y esclarecer lo que se entiende sociológicamente por el capital, está directamente ligado al determinar la posición que ocupa el agente al interior del campo social, de acuerdo con los recursos que posee y la factibilidad o el valor de intercambio

dentro del campo laboral. Para tal objetivo, se retoma lo planteado por Colorado (2005), cuando desarrolla los postulados de Pierre Bourdieu, en su texto El capital cultural y otros tipos de capital en la definición de las trayectorias escolares universitarias. En donde se plantea la existencia de tres capitales: social, económico y cultural, entendiendo el primer capital como:

Conjunto de los recursos actuales o potenciales vinculados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de Inter conocimiento e inter-reconocimiento (...) destinadas a la institucionalización o la reproducción de relaciones sociales utilizables directamente, a corto o a largo plazo. (p.03)

Esto fue fundamental al momento de comprender cómo en las personas con discapacidad motriz, su identidad y trayectorias laborales construidas, se ven mediadas por las relaciones y vínculos sociales previos, al momento de insertarse en un empleo particular o de haber recibido una oferta laboral.

Por otra parte, nos topamos con el segundo capital, el cual está directamente ligado con las condiciones materiales existentes, pues el capital económico lo define Colorado (2005), como “las condiciones materiales de existencia, no se limita a la posesión de los bienes de producción, cómo se definiría desde una perspectiva marxista, sino que abarca las diferencias sociales expresadas en el consumo de los individuos o grupos sociales” (p.4). El tener presente este tipo de capital al momento de investigar la identidad laboral con la población, fue de gran importancia, ya que son muchas las personas con discapacidad motriz que no han logrado insertarse al mercado laboral, a pesar de haber adquirido un capital cultural, como lo es el obtener un título profesional; sin embargo, son varios los casos particulares, en donde personas con discapacidad motriz pertenecientes a un núcleo familiar con estrato social medio u alto, logran insertarse dentro del mercado laboral, ocupando cargos o posiciones ejecutivas, llegando a gerenciar y administrar negocios u empresas no solo de carácter familiar.

Finalmente, Colorado (2005), en su texto define desde lo expresado por Bourdieu las características del capital cultural:

El capital cultural puede tomar tres formas: bajo el estado objetivado, el estado institucionalizado y el estado incorporado. El estado objetivado se refiere a objetos con propiedades que ejercen por su sola posesión un efecto educativo en los agentes. El estado incorporado se refiere al trabajo realizado sobre el cuerpo, que se observa en hábitos, esquemas de percepción y gusto. (p.03)

Conforme a este último capital, se observa que la identidad se compone tanto de factores materiales que interviene en la experiencia del agente, es decir, lo socio-económico, pero además existen elementos de orden moral y simbólico que median en la forma en como el agente interpreta, percibe y se posiciona frente a la realidad, acumulando sus experiencias y configurando con base a esta su identidad, anclado al caso puntual de las personas con discapacidad; el capital cultural es parte fundamental al momento de estudiar no solo la identidad, sino las trayectorias laborales de la población discapacitada. Pues el nivel de formación académica, los tipos de prácticas artísticas o deportivas que ejercen, o los lugares públicos que frecuentan y hasta sus creencias e ideologías, son elementos que podrían darse debido al capital cultural previamente instituido.

Aunado a lo anterior, se desglosa otra subcategoría, de la teoría del campo y espacio social, dicha subcategoría se especifica directamente con la forma en como el agente se desempeña, ejerce e interviene en la realidad, además de cómo observa y percibe las otras prácticas, es decir el habitus, para ello Bourdieu (2000), refiere:

El habitus es a la vez un sistema de esquemas de producción de prácticas y un sistema de esquemas de percepción y de apreciación de las prácticas. Y, en los dos casos, sus operaciones expresan la posición social en la cual se ha construido. En consecuencia, el habitus produce prácticas y representaciones que están disponibles para la clasificación, que están objetivamente diferenciadas (...) Implica un sense of one's place, pero también un sense of other's place. Con más exactitud: al elegir en el espacio de los bienes y de los servicios disponibles proyectamos la posición que ocupamos en el espacio social. (p. 134)

Es decir, el habitus es entendido como las disposiciones que median en los agentes de manera consciente e inconsciente, para intervenir y posicionarse en el espacio social, pero también como el esquema o paradigma desde el cual se posiciona el agente para aprender e interpretar las otras conductas y posiciones que intervienen en la realidad social y así clasificarlas o distinguirlas.

Es preciso aclarar que el habitus se desarrolla en el transcurso de lo experimentado y vivido por el agente, por ello es ineludible hablar del habitus que construyen las personas con discapacidad motriz al momento de insertarse y hacer parte del mercado laboral. Pues el habitus se ve mediado directamente por sus experiencias laborales, es decir por la trayectoria adquirida, esta trayectoria como veremos más adelante le permite al agente posicionarse y desenvolverse con relación a futuros empleos, además de tener presente de forma consciente o inconsciente, cuáles son las competencias que demanda el

mercado y que tipo de actitudes y valores son necesarios para acoplarse a él. Por lo tanto, es preciso definir la categoría de trayectoria laboral.

2.3 TRAYECTORIA LABORAL

Cuando se habla de este concepto es ineludible analizar que la trayectoria laboral es un elemento constitutivo que compone la identidad laboral, pues se encuentran inmersas las dinámicas de contratación en las cuales se evidencia una estrecha relación entre desempleo y la precarización de la calidad de vida, dada las condiciones que se presentan en la tercerización del trabajo tal como lo plantea el Ministerio de trabajo en un estudio realizado en Argentina, donde expone que “El proceso de tercerización del empleo se produce desplazando la seguridad social a una gran proporción de trabajadores industriales hacia el trabajo no registrado, “no protegido”, el desempleo o la inactividad e incorporando a otros trabajadores a los sectores de expansión” (Henríquez, 2002, p.16)

En ese sentido, se puede evidenciar como la gran mayoría de los trabajadores que salen de las empresas o son despedidos por algún motivo, pasan a formar parte de las cifras de desempleo, teniendo una escasez de recursos para atender sus necesidades básicas, o la inactividad, dejando como consecuencia precariedades en el sistema de desarrollo.

A esta situación puede sumarse aquellas personas que salen de sus empleos con algún tipo de lesión o afectación de salud adquirida durante sus años de servicio a causa de las labores que desempeñaba al interior de los lugares de trabajo, motivo por el cual son removidos de sus empleos, quedando en una situación de inseguridad y desprotección. Estas personas pasan a ser catalogadas con una discapacidad, por lo cual la posibilidad de ampliar dicha trayectoria laboral se reduce, pues aquellas empresas subcontratistas dedicadas a la labor de emplear personas para otras empresas, generalmente estudian y miran en el currículo laboral como un aspecto crucial dentro de un proceso de contratación, dado que los rasgos obtenidos en las posiciones de trabajo y la experiencia determinan las valoraciones que los empleadores toman a consideración. En ese sentido la trayectoria laboral se define como: “Registrar y analizar las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en las relaciones de trabajo durante su vida” (Henríquez, 2002).

2.4 CONCEPCIÓN SOBRE LA DISCAPACIDAD

Para alcanzar los fines que se pretenden en esta investigación, es necesario explicar los elementos conceptuales que componen la discapacidad, estos elementos se encuentran divididos en tres dimensiones teóricas, las cuales se abordan al interior de este apartado.

La primera de ellas se enfatiza en la definición de la discapacidad motriz, para ello se tomó como fuente teórica las definiciones hechas desde la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento), la CID Clasificación Internacional de la Discapacidad (2011) hace mención del término discapacidad:

El término genérico «discapacidad» abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de la persona (factores ambientales y personales) (p.24)

Esto llevó a tres conceptos fundamentales que deben ser entendidos desde el estudio hecho por la CIF para la comprensión de esta dimensión, esto son: la funcionalidad, deficiencia y limitación. **La Funcionalidad** es el conjunto de elementos que se articulan de manera adecuada y ordenada con el propósito de responder a todo orden de manera sistemática. **La Deficiencia**, son problemas en las funciones o la estructura fisiológica, puede ser una desviación significativa o una pérdida, y por último **la limitación** se entiende de acuerdo la CIF como las dificultades que el individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades (CIF, 2010, p. 12).

Por otro lado, la Sociología de la Discapacidad, hace aportes de manera teórica concibiendo la discapacidad no sólo como un problema visto desde la biología y la salud, empero, la discapacidad resulta ser un fenómeno social, dependiente de la interacción entre la persona con “deficiencia” y la sociedad. A raíz de esto, esta teoría propone dos cosas puntualmente: en primer lugar, apunta hacia cómo la comprensión de este fenómeno varía de acuerdo al enfoque disciplinar que se utiliza, ya que si se evalúa desde un determinado enfoque se apunta a conceptos claves; tal es el caso del concepto de funcionalidad vista desde la sociología clásica, en donde se entiende este fenómeno de acuerdo a la conducta “disfuncional” de parte del individuo, pues se asume una condición de dependencia al no poder alcanzar el mínimo de habilidades básicas para su funcionamiento; es decir, la concepción de la discapacidad radica de acuerdo al enfoque, por ende, existen múltiples maneras de concebir la discapacidad como lo plantea Schalock (1999), “la discapacidad no está ni fijada ni dicotomizada; es más bien fluida,

continua y cambiante, dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en el ambiente personal” (p. 48).

También se consideró necesario romper con los esquemas categóricos de la discapacidad y sus diagnósticos clínicos, para dar paso a la funcionalidad y todas las cualidades de esta población, incluyendo su necesidad de apoyo y aceptación. Schalock (1999), plantea que, en la actualidad, la discapacidad es percibida como una relación entre la persona y el ambiente físico, y la vez que este mismo es acompañado de las situaciones sociales y los recursos:

La discapacidad de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos. Dentro de este modelo, la limitación (impairment) es una falta o anomalía del cuerpo o de una función fisiológica (p. 44)

En ese sentido, esta percepción hace que la discapacidad sea entendida como una anomalía del cuerpo, que no logra responder a una función fisiológica o psicológica en una actividad determinada, limitando así el funcionamiento personal.

Por otra parte, se encuentra el enfoque interaccionista en donde se plantea la desviación como un concepto que atraviesa la discapacidad. Parafraseando a Oliver (1998), sugiere que la relación entre discapacidad y desviación se puede entender con referencia a la ausencia de obligaciones y responsabilidades sociales que están explícitas en el constructo del papel social de enfermo y en la visión negativa de la insuficiencia que prevalece en las sociedades industriales. (p.38)

En un contexto social en donde no se logre obtener las habilidades que demanda el mismo, además de no aplicar los valores e imaginarios sociales que se establecen, se señala a dicho individuo como desviado. Un tercer enfoque aparece en esta sociología, pero este último se centra en las condiciones externas que determinan al individuo, es decir la relaciones económicas y sociales. Se entiende la constitución de este fenómeno de acuerdo con la forma como se configuran las actuales relaciones de producción, las cuales demanda un ritmo acelerado en la producción, una individualización en las tareas y una alta competitividad, hecho que hace ver a las personas con otra funcionalidad como discapacitadas, lo que los pone en desventaja. Desde esta mirada se logra trasladar el fenómeno de la mirada individual que se tenía anteriormente, a una ya social en donde se integra la determinación de las condiciones sociales en la discapacidad, y cómo la exclusión de esta población se da en un primer lugar desde el trabajo.

Enfoque de las Capacidades- bienestar y Derecho en las Personas con Discapacidad.

El enfoque de las capacidades desarrollado por Sen, permite hacer una aproximación a una visión de lo que representa la discapacidad en el desarrollo de la vida cotidiana, de cada una de las personas con discapacidad motriz que participaron en el estudio, además de ello con este enfoque es posible determinar el bienestar de esta población, visto no solo desde el nivel adquisitivo y la capacidad de consumo, sino desde otros factores más dicientes como el **“funcionamiento”** las **“Capacidades”** y las **“Libertades”** variables que si bien se componen de lo físico o material, permiten detallar el bienestar a nivel personal del sujeto, evidencia la relación entre sujeto y su contexto o sociedad. Cabe resaltar que estos conceptos serán explicados a continuación bajo el enfoque propuesto por Sen.

Para hablar de este enfoque de las capacidades, es imperativo comenzar explicando que el propósito de Sen, ha estado ligado a ver en el sujeto como un fin en sí mismo, por lo cual se opone a toda idea instrumental del bienestar basado en la opulencia y ve en las capacidades la forma de medir los aspectos esenciales es decir “bienes básicos” para garantizar tal bienestar. Por lo tanto, desde este enfoque la utilidad o el beneficio monetario no es el fin de la sociedad ni del sujeto por supuesto, ya que las posesiones de riqueza sólo son valiosas si está en función del hacer o ser del sujeto, es decir en las posibilidades que tenga de desarrollarse dentro del ámbito social.

Anclando dicha concepción de lo que son las capacidades, se puede ver la relación de forma concreta con las personas con discapacidad motriz, quienes para lograr relacionarse en diferentes ámbitos o ejercer actividades o acciones, se ve mediado por la capacidad que tenga cada sujeto de acceder a un medio tecnológico o una herramienta de apoyo, para alcanzar tal funcionamiento. Estas herramientas son mercancías comunes como muletas, sillas de ruedas o en caso muy modernos, un exoesqueleto. Retomando el tema de interés, el enfoque de las capacidades está compuesto en esencia por dos cosas, ya mencionadas anteriormente, **el funcionamiento** y las **capacidades**. Para ello Sen (1993), afirma lo siguiente: “Desde la teoría de las capacidades, los dos suministran diferentes tipos de información: los funcionamientos sobre las cosas que hace una persona y las capacidades sobre las cosas que tiene libertad para hacer” (p. 75).

Para dar explicación en palabras propias a la concepción del funcionamiento dentro de este enfoque, es necesario entenderlo como toda forma de lograr, hacer o desarrollar del

sujeto es decir, la diversidad de acciones logros y estados alcanzados por el sujeto en los diferentes ámbitos de su vida, para su comprensión, se referencia la siguiente cita “La vida puede considerarse como un conjunto de funcionamientos interrelacionados que consiste en las diferentes acciones realizadas y en los distintos estados que se pueden alcanzar” (Urquijo, 2014, p.13) estos funcionamientos al ser tan varios y diferentes son agrupados en dos categorías simples y complejos, los simples tienen relación a temas biológicos, como la salud, alimentación, entre otros, los complejos se encuentra ligado a estado como felicidad o autoderminación, dignidad, cuestiones de tipo social. Por lo tanto, cada funcionamiento es propio e individual, lo cual permite evaluar el bienestar del sujeto, permitiendo ajustarse a las condiciones de cada sujeto al Inter relativismo cultural, para sustentar tal postulado, Sen (1985) referencia la siguiente situación:

Para darnos cuenta del bienestar de la persona tenemos que irnos a los funcionamientos, es decir, lo que la persona logra hacer con este bien y a las características de su posesión. Pues una persona discapacitada no es capaz de hacer muchas cosas que una persona sana sí puede hacer con el mismo conjunto de bienes. (p.10)

De allí la importancia de ratificar este enfoque de las capacidades, como una teoría que permite identificar o evaluar el bienestar de cada sujeto, teniendo presente sus condiciones, empero no es únicamente el funcionamiento quien permite identificar el bienestar, ya que se deben tener en cuenta las capacidades que cada sujeto da lugar al conjunto de funcionamientos, por lo cual, si el sujeto se encuentra privado de capacidades, su funcionamiento está limitado y por lo tanto la ausencia de estas capacidades son las que determinan la oportunidad de llevar a cabo los diferentes funcionamientos de los puestos en servicio del bienestar del sujeto. Para una comprensión más conceptual de lo que son las capacidades, se trae a colación la siguiente definición:

Una capacidad es un conjunto de vectores de funcionamientos son una suma de vectores de estos funcionamientos, que reflejan la libertad de la persona para alcanzar aquello que valora. Una capacidad, en otras palabras, no es más que las diversas combinaciones de funcionamientos que se pueden conseguir, como es la habilidad para estar bien nutrido, tener buena salud y la posibilidad de escapar de la mortalidad evitable y prematura (Urquijo, 2014, p.15)

Allí es donde la idea de libertad que se tiene desde esta perspectiva toma lugar, siendo aproximada a una libertad práctica, para elegir el conjunto de capacidades que se pretende llevar en función; esta elección se basa en la canasta de bienes materiales e inmateriales que estén a disposición del sujeto, por lo cual nuevamente se ratifica como el consumo o lo productos (bienes) deben estar el servicio del bienestar y no viceversa.

Finalmente, Sen, a largo de su teoría se inclina por no conceptualizar las capacidades, sin embargo, Nussbaum (2013), citada por Colmenarjo (2014), refiere lo siguiente:

Nussbaum propone una lista abierta de 10 capacidades que considera como requisitos centrales de una vida digna. Su versión del año 2003 incluía: la vida, la salud, la integridad corporal, la capacidad de usar los sentidos, la imaginación y el pensamiento, capacidades afectivas, morales de pertenecer y convivir, de atención a la naturaleza, de juego, de participación política y propiedad privada y relacionadas. (p.48)

Por otra parte, hay una dimensión clave que se da al interior de este estudio; esta tiene que ver con el desarrollo de los derechos laborales; por lo cual se indaga teóricamente esta influencia de los derechos y el sujeto, para ello se retoman aportes del economista y premio nobel Amartya Sen, quien habla de cómo se legitiman los derechos a partir del desarrollo de su enfoque de las capacidades. Lo que permitió rastrear y hacer una congruencia entre cómo está estipulado y como se aplica. Este conocimiento y aplicación de los derechos se evalúa a partir de un bienestar, para lo cual el enfoque de las capacidades nos permitirá estudiarlo ya que este entiende el concepto de bienestar como:

“El que una persona sea capaz de hacer ciertas cosas básicas, como la habilidad de movimiento, la habilidad de satisfacer ciertas necesidades alimentarias, la capacidad de disponer de medios para vestirse y tener alojamiento, o la capacidad de participar en la vida social de la comunidad” (Sen, 1982, p, 367)

Políticamente las capacidades se encuentran ligadas a la igualdad o posibilidad de toda persona poder ejercer o hacer; sin embargo, Sen deja la igualdad abierta a todo contexto, pues es algo muy genérico, que, dependiendo del espacio y las formas socioculturales para su aplicación, esta igualdad permite desarrollar el camino para el bienestar, pues es el punto de partida para medir la condición de favorabilidad o desfavorabilidad de una población o un grupo.

Por ello este enfoque ve las capacidades como una forma de entender las habilidades y potencialidades que permiten acceder a los derechos; le otorga la forma de evaluar el bienestar del individuo basado en el número de derechos cumplidos. El individuo es capaz de hacer y ser al interior de su capacidad.

Finalmente, desde la teoría de las capacidades se pueden analizar problemas sociales que afectan al bienestar humano, como la desigualdad, la pobreza, la calidad de vida, la

ausencia de desarrollo humano y la injusticia social, permitiendo realizar una nueva mirada de estos problemas.

2.5 CONDICIONES LABORALES

Como subdimensión final se tomó las condiciones laborales para darle mayor sustento a lo abordado; en este sentido, es importante tener claro diferentes conceptos como **trabajo** y **condiciones laborales**. Para Recio (1997), “el trabajo constituye una actividad esencial en la especie humana. Es la actividad que posibilita a esta reproducirse en un determinado nivel de satisfacción de las necesidades”. (p. 20)

En otros términos, se entiende entonces que el trabajo compone la actividad de la vida humana, la cual garantiza la permanencia de esta y de todas las sociedades en general, pero ¿cómo se ha configurado el trabajo en la historia de la vida humana? En este sentido Maruani (2003), plantea que:

La relación de empleo no es sólo un fenómeno de mercado, sino que es también una construcción social. Las recomposiciones de la población activa no son sólo movimientos demográficos o evoluciones económicas, son también procesos sociales que hallan sus raíces en la evolución de la sociedad y en los comportamientos de los actores sociales. (p. 9)

Así mismo, Para Maruani (2000)

“El trabajo es una construcción de la vida social, sobre el cual se ha configurado la historia de la humanidad, el trabajo para este autor es entendido como un conjunto de modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales”. (p.10)

En lo concerniente al ámbito laboral, este se rige por una serie de condiciones que cada vez más delimitan el paso a un empleo digno. Existe una serie de condiciones referidas al debilitamiento del ámbito laboral, el autor lo definió como la “nueva cuestión social” pues la precariedad del sistema laboral en cuanto a restricción salarial, acceso a prestaciones por fuera del empleo, tercerización de la contratación haciendo que los empleos sean más inestables y regulados.

“La mayor parte de los otros trabajadores manuales dependían de sistemas de obligaciones más duras, sin gozar de ningún privilegio. Sin la protección de las regulaciones colectivas del gremio, el individuo se encontraba solo y sin recursos ante las regulaciones generales” (Castel, 1997, p.110).

En la sociología moderna según Ariza (2004), las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ambiente laboral a partir de un contrato social:

Las sociedades postmodernas se presentan como una amalgama de individuos en flotación que establecen relaciones sociales lábiles y poco duraderas. Ya se entiende como un afortunado desarrollo del individualismo político, como una catastrófica pérdida de un elemento fundamental de la sociabilidad humana o, más bien, como una mezcla de ambas cosas, sin duda esta situación merece la atención de los expertos. (p.71)

Las condiciones del empleo son diferentes circunstancias en las que las personas se envuelven en su trabajo u ocupación relacionados con los acuerdos entre el empleado y empleador siendo éstas diferentes dependiendo del contexto en que se den. La precariedad de las condiciones laborales depende de la oferta y la demanda existente en las dinámicas económicas, por ende, estas varían.

CAPÍTULO III

3 MARCO DE REFERENCIA CONTEXTUAL

3.1 ASPECTOS GEOGRÁFICOS

Figura 2. Mapa de georreferenciación



Nota: El gráfico muestra el mapa político del Valle del Cauca

El municipio de Zarzal se encuentra en el departamento del Valle del Cauca, tiene un área de 362 Km², conformada principalmente por terreno plano y colinas, está compuesto por 7 corregimientos, con un clima cálido perteneciente al valle geográfico del Río Cauca. Al norte limita con el municipio de La Victoria; al sur con el municipio de Bugalagrande; al occidente con los municipios de Roldanillo y Bolívar y al oriente con el municipio de Sevilla. Este municipio está ubicado a 140 kilómetros al noroeste de Santiago de Cali, la capital de este departamento. Cuenta con una altitud de 916 metros sobre el nivel del mar y una temperatura promedio de 26 oC. (Referenciado de Zarzar.valle.go.co)

3.2 ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

Según DANE (2010) en Zarzal habita una población de 45 mil habitantes de los cuales el 71,8% de la población se encuentra en su cabecera municipal. De esta, la población discapacitada ubica un lugar minoritario pues son 72 personas, las que padecen esta condición. 35 padecen una discapacidad física y se distribuyen de la siguiente manera.

Tabla 1. Tabla de población con discapacidad

Grupos de edad (años)	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
De 5 a 9	3	0	3
De 10 a 14	1	0	1
De 15 a 19	2	2	0
De 20 a 24	4	2	2
De 25 a 29	3	1	2
De 30 a 34	1	1	0
De 35 a 39	5	5	0
De 40 a 44	1	1	0
De 45 a 49	2	1	1
De 55 a 59	3	3	0
De 60 a 64	2	0	2
De 70 a 74	2	0	2
De 75 a 79	2	1	1
De 80 a 84	1	0	1
De 85 y más	3	2	1

Fuente: DANE; 2010.

Tabla 2. Actividades desarrolladas laborales

Actividad principal	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	32	19	13
Trabajando	3	2	1
Incapacitado permanente para trabajar - sin pensión	4	4	0
Incapacitado permanente para trabajar - con pensión	1	1	0
Realizando oficios del hogar	7	0	7
Pensionado – jubilado	1	1	0
Otra actividad	8	7	1
Sin información	8	4	4

Fuente: DANE; 2010.

3.3 ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

El municipio de Zarzal cuenta con seis (6) instituciones bancarias. La economía formalizada se divide en: la parte comercial con un 57,6% de establecimientos dentro del municipio, 34,6% corresponden a empresas gubernamentales y no gubernamentales que prestan servicios, y el 6,4% representa la presencia de la industria Ingenio Riopaila Castilla S.A y Colombina S.A. las cuales emplean a un 90% de la población del municipio.

3.4 ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVOS.

Dentro del país desde su conformación como Estado social de Derecho, se ha generado un marco normativo empleado con el propósito de conferir y garantizar derecho a la población con discapacidad, este marco inicia con la misma redacción de la constitución en varios de sus artículos en donde contempla la obligatoriedad del Estado para garantizar los derechos fundamentales no solo de forma general, pues debe tener en cuenta la condición de esta población. Artículo 13 menciona que:

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Constitución Política de Colombia, 1991. p. 5)

Estos derechos que se contempla en la constitución dan apertura para que de forma legislativa se genere todo un código normativo que vaya en función de ese objetivo que se plantea en la constitución, con el cual alcanzar la igualdad para la ciudadanía, teniendo claro las condiciones históricas, sociales y económicas que diferencia a este grupo de los demás miembros de la sociedad. Es por ello por lo que al interior de la ley 100 de 1993 y la ley 115 de 1994 se contempla tanto en materia de salud como de educación, una serie de artículos bajo estas dos leyes que permite que las personas en condición de discapacidad puedan acceder a la salud como derecho fundamental de forma gratuita, desarrollando una educación diferencial.

Posterior a estas dos leyes se da apertura una década y media más tarde, a la ley 1346 de 2009, en donde se reglamenta el derecho al trabajo y los demás beneficios para aquellas empresas que tomen la iniciativa de contratar personal con discapacidad. Este marco se le da aplicabilidad en el municipio, en donde se tiene información de que existe una cuota mínima del 0,5 al 1% de los trabajadores en las dos empresas principales del municipio de Zarzal (Rio paila y Colombina) con esta condición.

Finalmente se expide la ley 1618 de 2013 con el objetivo de desarrollar el derecho pleno a la participación de personas con discapacidad y el direccionamiento para la ejecución de las políticas públicas encaminadas a diseñar estrategias para garantizar los derechos a nivel nacional, regional y local.

CAPÍTULO IV

4 HALLAZGOS Y ANÁLISIS

4.1 TRAYECTORIAS LABORALES EXPERIMENTADAS

“Conóceme por mis habilidades, no por mis discapacidades.” - Robert M. Hense

La humanidad se caracteriza por la constante búsqueda del progreso, aplicando muchas de las estrategias que día a día se van materializando con el avance de la ciencia, “siendo una labor que implica la práctica de múltiples oficios ejercidos por personas que tienen objetivos distintos pero que le apuntan al desarrollo personal y social” (Acosta, sf, p.17).

El empleo constituye el ejercicio principal para la vida del ser humano, pero acceder al mismo, implica tener diferentes competencias que certifiquen estar en condiciones óptimas para desempeñar una labor específica; contar con una discapacidad motriz, en algunos casos limita el poder vincularse a un empleo formal que garantice los derechos laborales, y la inclusión social de los mismos, es así que, desde el Ministerio del Trabajo se han venido ejecutando tareas con el fin de sensibilizar a los empresarios a la hora de tener en cuenta personas con discapacidad motriz “promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación” (Ministerio del Trabajo. Sf).

En este apartado, se pretende caracterizar las trayectorias laborales que viven las personas con una discapacidad motriz y todo lo que entra en juego a la hora de estar vinculado laboralmente, con el fin de realizar una reflexión en torno a la identidad que ellos hayan construido en el transcurso de su vida laboral, teniendo en cuenta que el trabajo otorga un reconocimiento social, “una condición anhelada de nuestra autonomía, un requisito de nuestra ciudadanía (...) una aprobación moral” (Bermúdez, 2007, p. 8).

Siendo un elemento importante para la definición de la identidad, partiendo de la idea de subsistir por medio de un empleo, que según Bermúdez (2007), le asigna a cada persona una posición económica que al tiempo, permite definir la imagen de sí mismos y por la que se quiere ser reconocido (p. 9). Por otro lado, queda en evidencia que la identidad laboral se va construyendo por medio de las dinámicas relacionales vivenciadas en los diferentes empleos así pues “en la identidad se pone en juego una imagen de nosotros mismos que se relaciona con nuestro estilo de vida, nuestros hábitos de consumo, preferencias políticas, artística y lúdicas” (Bermúdez, 2007, p. 10). Mediante los relatos

de los informantes sobre sus vivencias, anécdotas y significados en el ámbito laboral, se plasmará los eventos más relevantes, permitiendo vislumbrar el sentido que estos le han dado al trabajo, pero ¿qué se entiende por trayectoria laboral? Según Linardelli (2003)

El concepto de trayectoria es entendido como un entramado de experiencias laborales experimentadas por el sujeto que tienen una determinada orientación y direccionalidad. En este sentido, los estudios que parten desde esta perspectiva intentan reconstruir el encadenamiento causal de una trayectoria laboral específica por medio de los procesos de decisión que llevan a cabo los sujetos. (p. 23)

Pretendiendo dar cuenta de los diversos trayectos y cambios vividos por los participantes de esta investigación en el entorno laboral, reconstruyendo mediante su discurso la subjetividad que le dan a los diferentes sucesos de la vida, teniendo en cuenta limitantes y facilitadores a la hora de permanecer en un empleo, como lo son las garantías laborales, infraestructura adecuada, trato con igualdad, relaciones interpersonales entre otros procesos que conforman la dinámica laboral y que consolidan en su discurso una identidad como colectivo, que aunque no estén conformados como tal, si los distinguen ciertas características que permiten de manera osada hablar de la identidad laboral que por medio de sus vivencias han construido en su trasegar. Dejando claro que la identidad supone un ejercicio de autorreflexión, a través del cual el individuo pondera sus capacidades y potencialidades, tiene conciencia de lo que es como persona; sin embargo, como el individuo no está solo, sino que convive con otros, el autoconocimiento implica reconocerse como miembro y por ende permite diferenciarse de otras personas. (Mercado & Hernández, 2010)

Son diferentes situaciones y elementos que acompañan la construcción de la identidad laboral, que van desde los procesos de inserción al entorno laboral, como las garantías y permanencia en un empleo que depende en mayor parte de empresas contratantes, pero tal parece que no solo son las garantías que puedan dar las industrias o no a la hora de contratar a un empleado, pues se evidencia que la educación realiza un papel importante en la lucha por el reconocimiento dentro de una organización y las personas con discapacidad motriz no son ajenas a esta realidad. Lo anterior se sustenta, con los aportes realizados por los informantes en esta investigación.

Según lo evidenciado en las trayectorias laborales de los informantes, antes de llegar a su discapacidad motriz lograban cambiar de un entorno laboral a otro, realizando las funciones que cada empleo requería, pues contaban con las condiciones necesarias para hacerlo. Así pues, uno de los entrevistados menciona que:

Inicialmente trabajé en almacenes agropecuarios, luego en una ferretería en Ipiales Nariño, ya tenía 17 años y viene a terminar el bachillerato y me fui para la policía (...) Dando una instrucción de armamento tiro y gases, se me disparó una ametralladora y me pegué el tiro en la cabeza (O. Salazar, comunicado personal, 20 de agosto de 2019).

Se evidencia una trayectoria laboral, ejercida por un sujeto que busca crecer en el ámbito social y personal mediante empleos formales e informales pero, dicha trayectoria se ve marcada por situaciones que imposibilitan continuar su vida cotidiana, y rompe con los objetivos que se visualizaban antes del suceso, hecho que vivenció el señor Salazar, dejándolo inactivo para realizar las labores cotidianas; son diferentes escenarios que le otorgan al sujeto llevar su vida de otra manera, pues no es lo mismo tener una discapacidad y poder acceder a una pensión, al no contar con una remuneración la cual pueda garantizar una calidad de vida, donde pueda acceder a múltiples beneficios. En este caso, el informante vive el accidente laboral dentro de una institución del Estado, la cual garantiza una pensión, logrando acceder a tratamientos para su rehabilitación, acompañamiento psicosocial entre otros beneficios brindados por la institución. Así mismo, logró capacitarse a nivel profesional, pues su diagnóstico comprometía solo una pequeña parte de su movilidad, quedando mentalmente apto para potencializar sus habilidades.

Como se mencionó anteriormente, son diferentes los casos y por ende la historia va cambiando. Es así como no todas las empresas reconocen los derechos y obligaciones que se tienen con los empleados al momento de llegar a una discapacidad motriz, pues le niegan la oportunidad de continuar prestando los servicios, argumentando no contar con las condiciones adecuadas dentro de la empresa en la parte locativa.

Antes del accidente, yo trabajaba en el banco de Bogotá. Empecé trabajando allí tomando tiempos y luego vi que una funcionaria se iba a retirar y hablé con el gerente y pedí que me recibiera y verdad, dijo que sí y me pusieron de mensajera y ahí fue donde empecé a conocer los puestos, pase por la terminal interna, luego por caja y allí me quedé y terminé de secretaria de gerencia; hasta que me sucedió el accidente, al tiempo de mi recuperación me dijeron que no me podían seguir contratando, porque no contaban con las condiciones para tenerme. (M. Vargas, comunicado personal, 24 de octubre de 2019).

Es importante mencionar que el diagnóstico de la informante fue de trauma raquímedular a nivel T5, situación que no le permitió continuar con su ritmo de vida, la cual se basaba en trabajar, ser cuidadora de su hija y cumplir con algunas labores domésticas. Como consecuencia de su discapacidad, la empresa para la cual prestaba sus servicios optó por prescindir de los mismos. Cuando se presenta el incidente, alrededor del año 2002,

para la fecha no existían garantías que protegieran a las personas que adquirieron alguna discapacidad, o si existían, eran desconocidas para la población, en este caso, la persona no conocía sobre los derechos especiales a los cuales pudo haber accedido. Siendo precisos, Pérez & Sertuche (2006) mencionan que en el año 1997 se generó la ley Clopatosky la cual fue promovida por Jairo Clopatofsky durante el período 1994-1998 como Senador del República, quien promovió la integración social para las personas con discapacidad, la cual fue patentada bajo la ley 361 del año 1997 (Pérez & Sertuche, 2006, p.60). Lo anterior propuso igualdad en todas las esferas sociales y el respaldo por parte de los entes estatales para el cumplimiento de estas. “Mecanismos obligatorios que garantizaran la incorporación social de las personas con limitaciones, en el ámbito educativo, del trabajo, de las comunicaciones, del transporte y de los distintos lugares en donde actúan como parte del conglomerado social” (Corte Constitucional, 2000). Conectando una serie de beneficios que garantizan mecanismos de derechos para las personas que en algún momento de su vida sus características físicas cambiaron; cambios que involucran su vida profesional y laboral, pues no siempre se cumple a cabalidad los ordenamiento del Estado en cuanto a los derechos del trabajador, negándole las garantías de trabajo así como se evidencia en el relato de Mónica, quien fue despedida y en su caso, sólo aceptó la decisión de la empresa, renunciando a todos sus objetivos personales y económicos. Reconoce su poco interés al momento de recibir la notificación de su despido, argumentando encontrarse en un momento de confusión por su estado físico, mientras que la compañía para la cual laboraba optó por despedirla, negándole la oportunidad de ampliar su potencial como una persona calificada para continuar desarrollando su función dentro de la organización.

Es preciso mencionar los prejuicios que se tienen respecto a la discapacidad, y el poco conocimiento del trato hacia esta población, evidenciándose que las empresas y sus contratantes no están preparados para manejar dicho personal, y por ende le cierran las puertas, generando más discriminación e impidiendo que estos se desenvuelvan en el área laboral. Verbigracia, es importante no dejar de lado los avances en relación con el reconocimiento por la igualdad de la población con discapacidad, en ese sentido Palacio (2014) menciona que:

En la legislación colombiana se evidencia un amplio desarrollo en las normas que buscan la garantía efectiva de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, entre las que regulan específicamente relaciones laborales, mecanismos para su integración social, educación, readaptación y reubicación laboral, recreación, deporte, transporte y accesibilidad entre otras que involucran a los diferentes actores de la sociedad para su cumplimiento. (p.78)

Por consiguiente, lo anterior amplía la participación de las personas con discapacidad en las esferas laborales, aunque la realidad muestra crudamente que algunas leyes sólo representan letra muerta, pues continúa la discriminación por parte de los contratantes, al ignorar las capacidades de las personas. Así lo vivió uno de los informantes, resaltando que: “De pronto me colocaron barreras en ese primer empleo, el director me decía que cómo iba a trabajar, yo le dije que iba a trabajar intelectualmente, no trotando ni modelando” (O. Salazar, comunicado personal, 20 de agosto de 2019). Ignorando en algunos casos, las diferentes habilidades que pueden aportar un empleado a la empresa que no solo está en su capacidad motriz si no en lo intelectual y actitudinal; este tipo de barreras al momento de poder acceder a un empleo, son las que dan paso a la desigualdad y aumento de la pobreza para la población en cuestión.

Se precisa en uno de los relatos, cómo una persona que realiza diferentes funciones dentro de una empresa reconocida que, al momento de adquirir su discapacidad motriz, la compañía decide dejarlo dentro de la misma, pero cumpliendo funciones que de acuerdo con su nuevo estado le permiten continuar aportando a los objetivos de la empresa, sin embargo, el informante menciona poder realizar otras funciones donde se pueda sentir productivo, pero la empresa lo limita:

Trabajé en Colombina como operario, también trabajé como montacargas que es con un hidráulico en Riopaila Castilla; de ahí, allá estuve como oficios varios y pues es más que todo en las empresas que he trabajado. (...) pero después de mi accidente las condiciones cambiaron, me pagan muy poco, porque en realidad es muy poco lo que hago allá (...) siento que puedo hacer otras cosas. (J. Ibarra, comunicado personal, 28 de septiembre)

Las condiciones físicas y por ende las económicas de esta persona cambiaron, pues pasa de ser un hombre activo, productivo y dinámico a alguien que se limita a cumplir funciones simples que de alguna manera lo siguen estigmatizando por el hecho de tener una discapacidad motriz. En ese sentido, se ven obligados a buscar nuevas fuentes de ingreso como lo es en este caso: “Me tocó, hacer algo diferente por la situación, ya que tenía a cargo a mi esposa y a mi hija y al ver que no tenía ingresos me forme una microempresa de publicidad”. (J. Ibarra, comunicado personal, 28 de septiembre)

Se ha evidenciado que contar con una fuente de empleo que garantice y supla las diferentes necesidades de los sujetos es de vital importancia, tanto para el desarrollo social como para el personal, pues esta última se ve afectada directamente en el ámbito familiar, donde posiblemente la figura masculina es quien provee los recursos económicos dentro del hogar. Teniendo en cuenta que las prácticas laborales posicionan

un estatus significativo a la persona y por ende le otorgan un reconocimiento social, Bermúdez (2007) afirma que:

El trabajo continúa siendo hoy un fundamento importante del reconocimiento social y de la estima de sí (...) En este sentido el desempleo, el paro, la inactividad y, con seguridad, algunas formas de trabajo precario- serían una especie de exilio social, señales vergonzosas de fracaso, fronteras no sólo materiales, sino simbólicas, de exclusión. (p.8)

Continuando con lo referido por el informante (J. Ibarra) este considera que la empresa lo ha reubicado en su puesto de trabajo no por un asunto personal, sino como un deber que le impone la ley, ya que esta persona vivió el accidente dentro de la misma. Lo anterior se sustenta en la ley 1562 de 2012, y desde los Art, 3 y 4 que definen el accidente de trabajo y enfermedad laboral, que en este caso se entiende como un suceso repentino que se origina por cualquiera de las siguientes razones: Por causa o con ocasión del trabajo, durante la ejecución de órdenes del empleador (incluso fuera del lugar y horario de trabajo), en el traslado de los trabajadores desde su casa al lugar de trabajo y viceversa (cuando el empleador suministre el transporte), durante el ejercicio de la función sindical e incluso los que se produzcan en actividades recreativas, deportivas o culturales en representación del empleador. (Palacio, 2012, p. 84)

El informante presentó un accidente laboral, quedando con más del 50% de movilidad; debido al accidente, y a su estado de salud no pudo continuar ocupando el cargo anterior, por ende, la empresa se vio en la obligación de ubicarlo teniendo en cuenta las capacidades del sujeto, sin embargo, según lo expresado por el informante, el hecho de continuar dentro de la empresa, no lo hace sentirse útil para la compañía, por el contrario, se siente improductivo, ya que las labores que desarrolla no son sustanciales ni para él como tampoco para la empresa.

Por otro lado se puede decir que la discapacidad no es obstáculo para continuar o permanecer en un empleo por un largo periodo, (aunque en ocasiones no tengan en cuenta las habilidades de las personas y las limitan a cumplir con ciertos oficios) pues las personas con discapacidad suplen y ofertan de forma eficaz su fuerza de trabajo, asumiendo importantes empleos, con responsabilidades y cargas correspondientes a la misma, o sumado a ello, buscar otras alternativas, donde puedan recibir una remuneración acorde a sus necesidades económicas.

Se agrega otro elemento importante a la hora de hablar de trayectorias laborales y es el nivel académico; se muestra que existen más posibilidades de poder acceder a un

empleo formal, contando con una educación superior de la cual se pueda hacer uso de las habilidades intelectuales:

A los ocho años de estar trabajando con la policía me accidenté y me pensionaron (...) Siendo profesional ya, me contrató la Gobernación, en un programa que llama “psicólogos en los colegios” y me mando a unos municipios del norte del Valle a trabajar en unos colegios y duré tres años (O. Salazar, comunicado personal, 20 de agosto de 2019).

Con lo anterior el entrevistado da cuenta que por medio de su pensión logró realizar estudios superiores, los cuales le permitieron continuar en el mercado laboral, aportando su parte intelectual, también le es posible llevar una vida digna, pero ¿qué se entiende como vida digna?

Para hablar de ello es necesario tener presente que cada persona desarrolla un imaginario diferente respecto a la dignidad y su significado, por ejemplo, “alguien con una fuerte inclinación espiritual podrá considerar que la vida digna debe relacionarse directamente con la posibilidad de desarrollar la interioridad, lo que supone libertad de conciencia, educación” (Decesare, sf, p.153), otras personas lo relacionan con la posición económica que puedan tener dentro de la sociedad. Desde este estudio se puede decir que una vida digna está relacionada a “la garantía de mínimos que permitan que cada persona despliegue sus capacidades innatas o adquiridas. Y la carencia de estas garantías pondría en jaque, nuevamente, la idea integral de dignidad” (Decesare, sf, p.153). En ese sentido, el ser una persona con discapacidad, poder gozar de los beneficios de salud y acompañamiento por parte de los especialistas necesarios para avanzar en su recuperación permitiéndole una vida digna desde la cual pueda acceder a todos los beneficios de un Estado Social de Derecho.

Aunque la educación representa un elemento importante al momento de ingresar al campo laboral, no siempre lo anterior influye; el capital social es fundamental a la hora de poder obtener un empleo, lo cual hace parte de un conjunto de recursos con los que cuenta toda persona. Así pues, Bourdieu citado por Colorado (2005) menciona que el capital social es:

Un conjunto de los recursos actuales o potenciales vinculados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de Inter conocimiento e inter-reconocimiento (...) destinadas a la institucionalización o la reproducción de relaciones sociales utilizables directamente, a corto o a largo plazo. (p.3)

De este modo, se puede decir que en algunos casos las relaciones sociales permiten construir alianzas entre sujetos, que tienen habilidades para dirigir u ocupar un cargo sin tener un título y en algunos casos, lo puede ejercer mejor que la persona que sí lo tenga. Se vislumbra como las actividades laborales remuneradas, es decir los empleos obtenidos sin importar las condiciones, su vinculación se encuentra ligada a vínculos fraternos o amistades cercanas que, de alguna manera enlaza a la persona que busca ocupar un empleo con la vacante, pues el capital social es crucial como una cualidad para introducirse en el mercado.

Yo tuve ese amigo también antioqueño (...) y un día me dijo que yo iba a gastar el don que tenía de hablar bien, porque la lectura te da esa capacidad de aprender a pensar, y me reclamaba de que eso iba a seguir haciendo sólo para impresionar a una chica que quisiera seducir, porque no le daba otro sentido u otra dirección a esa habilidad oratoria, me insinuó que porque no hacía política qué él iba a patrocinar un candidato al concejo acá en Zarzal y que él sería quién me llevaría a hacer su director de campaña yo jamás había hecho un discurso político. (E, Villegas, comunicado personal, 23 de agosto)

En este caso, las relaciones sociales construidas, le permitieron poner en práctica sus capacidades intelectuales, que se fueron formando en el transcurso de la vida, y las cuales se aprendieron de manera empírica ya que por su discapacidad, adquirida desde su niñez y la poca capacidad económica por parte de su familia no le permitieron avanzar en su educación, el informante refiere que “yo no alcancé a terminar ni tercero de primaria (...) además mi familia que era únicamente mi madre y yo éramos muy pobres, comprar una silla de ruedas era imposible (...) no había la facilidad para desplazarse hacia otros sitios, terminé resignándome al no estudiar más” (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto).

La educación es un elemento crucial para el desarrollo y crecimiento personal, siendo un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales se convierten en herramienta que ayudarán a consolidar las competencias que cada persona posee, sin embargo, este es un proceso que pocos logran culminar, ya sea por las condiciones sociales, económicas o físicas que impiden cumplir con dicho objetivo. Según lo evidenciado desde el relato de los informantes, se puede decir que las personas con mayor nivel académico pueden lograr vincularse a un empleo formal donde consiga demostrar su capacidad intelectual, colocando en práctica sus conocimientos. En Colombia, acceder a la educación superior representa múltiples factores, entre ellos, contar con recursos económicos que permitan la vinculación a cualquier carrera (según las capacidades, gusto y habilidades de cada persona).

De otro lado, existen muestras singulares en donde personas o figuras destacadas, han contado con un alto nivel intelectual a través de métodos empíricos y autodidactas, como es el caso de uno de los informantes, que ha llevado a legitimarse a nivel local y territorial, como figuras sociales con intelecto y conocimiento, traspasando las barreras históricas y colectivas que se le asignan a una persona con discapacidad.

Pero si, yo nunca obtuve un título, no tengo títulos que colgar en la pared, los títulos me los dio la gente por cariño, no sé por qué me llaman maestro no tengo ningún título, y si los envidio, porque pude ser jefe de prensa en alguna alcaldía, pero tuve que limitarme a ser auxiliar únicamente por no tener un título y no se podía nombrar en cargo importante alguien que no lo tuviera. (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto)

Empero se evidencia como la ausencia de la certificación por parte de un ente Estatal educativo, limita e imposibilita en todos los casos a vincularse laboralmente o aspirar a un cargo, teniendo poco reconocimiento los saberes empíricos propios de la persona, adquiridos de manera autónoma y por fuera del aula, impidiendo acceder a un empleo de una mejor posición, a pesar de contar con todas las habilidades para hacerle frente a las tareas y funciones de dicho empleo.

Con lo dicho hasta aquí, se puede notar que la identidad laboral construida por las personas con discapacidad motriz mediante sus trayectorias laborales, al encontrarse con una limitación física, son conscientes de su posición y el lugar que ocupan dentro de la estructura social, la cual continúa reprimiendo, estigmatizando y colocando en posición de subordinación el rol de estos. Situación que agudiza de manera general los deseos por buscar mediante el empleo, el reconocimiento social, proyectándose como una persona que cuenta con una independencia económica que concede autonomía.

Se evidencia que son disímiles sus narraciones y por ende el sentido que le otorgan, sin embargo, se logra percibir y concluir la identidad construida, la cual se enfoca en la búsqueda del reconocimiento, mediante diferentes mecanismos que son medios para llegar a un fin, que radica en darle continuidad a un reconocimiento social, evitando quedar en el olvido dentro de esa estructura.

Las obras de los artistas son muy difíciles y se puede analizar u observar con ojos críticos por uno mismo, el arte siempre se ha visto a través de los ojos de quien lo ve, el libro de quien lo lea, el cuadro de quien lo mire, lo que para uno puede ser una obra de arte hermosa para otro puede ser una ridícula, entonces es relativo. (E. Villegas, comunicado personal 23 de agosto de 2019)

En ese sentido, se reconoce que las personas perciben y viven las situaciones de diferentes maneras, así como asumen su realidad con un sentido de resignación, hecho que fortalece su capacidad de pervivencia ante los diferentes casos de infortunio. Se identifica que las oportunidades presentes para cada caso determinan el modo de ver la vida y, a mayor nivel intelectual, independiente si está certificado o no, se le asumen más oportunidades de escalar peldaños en el mundo laboral.

Así pues, para algunos poder acceder al mundo del saber, (psicología, magisterio, poesía, entre otros) permitió dar paso al posicionamiento y reconocimiento de sus capacidades, ya sea de manera formal o informal en oficios que les permite dejar su huella, teniendo como característica la capacidad de superación en cada labor que le asignen. De la siguiente forma, uno de los informantes concluye lo que ha sido su trayectoria laboral:

¡Buenísima! Aparte de todo me valoraban el trabajo porque yo andaba en una muleta y estaba en loma trabajando (...) me brindaron la oportunidad de demostrar mis habilidades y se dieron cuenta que al igual que los demás era capaz también. (O. Salazar, comunicado personal, 20 de agosto de 2019)

Por otro lado, mencionan que su trayectoria les concedió demostrar sus capacidades y todo lo que podrían aportar en su función, dejando y/o creando redes de apoyo, los cuales fueron fundamentales para desarrollar su trabajo, aunque no todo era favorable, pues las dificultades que giran en torno a la discriminación es la base que impide la incidencia de esta población en los ámbitos del trabajo. La identidad laboral que construyen las personas con discapacidad motriz en el ámbito laboral, se encuentra permeada desde el reconocimiento como sujetos con capacidades que traspasan su propia condición, donde su carta de presentación son sus capacidades y sus convicciones que se van posicionando a través de su discurso como personas proactivas, pues tienen presente que el trabajo constituye el engranaje para el reconocimiento del ciudadano como una persona autónoma con un estatus social, que le otorga una independencia económica.

4.2 PERCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD

“La única discapacidad en la vida es una mala actitud”

Scott Hamilton.

La discapacidad motriz influye de manera significativa la vida de las personas que asumen su realidad desde este panorama influyendo en la percepción que construyen de sí mismos frente a la sociedad; mientras que algunos adoptan una posición marcada por la resignación y desesperanza, existen otros que ven en esta condición las posibilidades para desarrollar nuevas prácticas, logrando suplir las carencias de las habilidades que se han perdido, logrando de esta manera potencializar sus diferencias.

En otras palabras, al indagar sobre la percepción que tenían las personas entrevistadas con relación a la categoría “persona con discapacidad”, se puede inferir en lo que expresan que para ellos tiene que ver con una construcción mental que va a depender de la concepción que se elabore de acuerdo con las situaciones que debe afrontar, ejemplo de ello lo vivido por cada uno de ellos al transitar de ser personas comunes y corrientes a ser personas con discapacidad motriz. En ese sentido, se podría entender que la concepción de discapacidad puede estar determinada por la manera como cada persona se incorpora en el mundo; es decir, si su visión ante el mundo está determinada en otorgar importancia a determinadas circunstancias permeadas por limitantes que impidan su desarrollo e interacción en la sociedad o por el contrario, tienen una visión de sí mismos que favorece el desarrollo de habilidades creadoras de medios que cumplan con el desarrollo de actividades cotidianas y el alcance de objetivos personales con los cuales esperan proyectarse a la sociedad y en favor de la misma. En ese sentido, se puede decir que la discapacidad motriz y la manera como esta se asume, se encuentra determinada por la calidad y forma de las relaciones que esta persona construye con su entorno, es decir las condiciones infraestructurales y sociales que delimitan o posibilitan la funcionalidad de estas personas, según lo planteó una de los informantes:

Hasta yo misma porque a veces olvido que estoy en una silla de ruedas, no como dicen por ahí que pobrecita o algo así; yo lo considero normal; que de pronto ya cuando hacen una actividad lúdica o algo así que yo no puedo hacerlo pues digo que no la puedo hacer y ya, pero igual eso no me entristece ni nada. (M. Vargas, comunicado personal, 24 de octubre de 2019)

Por esta razón el reconocimiento y adaptación al entorno es un determinante de la auto imagen y aceptación que las personas con discapacidad construyen sobre sí mismos.

En otras palabras se puede decir que la concepción de la discapacidad radica de acuerdo a la situación presente en el individuo y su manera de asumirlo; por otro lado, se entiende que además de la influencia del entorno en las emociones y construcciones de sí mismo que se manifiestan en una persona con discapacidad motriz, también se encuentra relevante el modo en el que dicha discapacidad ha sido adquirida, ya que cuando esta es congénita, la manera de asumir dicha condición difiere de aquellas personas que la han adquirido en algún momento de su vida. Tal es el caso de una de las informantes; una maestra de primaria quien adquirió una discapacidad de trauma raquímedular a nivel de T5 vejiga neurogénica, siendo muy joven debido a un accidente y para quien fue difícil sobrellevar esa situación en los primeros momentos de dicho acontecimiento:

Siempre es el proceso difícil y más difícil cuando a uno le traen por primera vez la silla de Ruedas. Uno ve esa silla de ruedas y uno dice por qué esa silla, está negra, uno trata de rechazarla y más hasta de sentarse en eso. Cuando lo sientan a uno yo sentí que estaba sentada como una Estaca. Como que eso no era mi cuerpo, sino que estaba sentada en estaca y siempre era difícil porque uno independiente no necesita a los demás... siempre duro (M. Vargas, comunicado personal, 24 de octubre de 2019).

Se puede decir que, pasar a ser una persona con discapacidad cuando en otro momento no lo fue hace que el sujeto se sienta diferente, y en algunos casos, puede llevar a la frustración, al enfrentarse con su realidad, llevándolos a la negación de su discapacidad, pues se desfigura la identidad que ha construido previo a la situación ocurrida, pasando de ser una persona independiente a alguien que necesite del otro para llevar a cabo quehaceres de su vida cotidiana; sin embargo las limitaciones tienden a reducir a medida que la persona se va adaptando a su entorno según lo expresa Shalock (1999): “las limitaciones funcionales se han reducido y ha aumentado la conducta adaptativa de la persona y en el nivel del papel que se desempeña.” (p.3)

No obstante, la discapacidad no se puede desligar de la autoimagen desde la cual se halla determinando el comportamiento en las diferentes esferas sociales, donde continuar con la cotidianidad se convierte en un reto personal. En ese sentido, al hablar de autoimagen, el concepto se remite hacia la autoestima. Teniendo en cuenta los planteamientos de Gentil (2008), refiere que la autoestima es entendida mediante el ejercicio introspectivo sobre las emociones y sentimientos que se expresan hacia la propia persona; dichos sentimientos son determinantes en la construcción de la autoimagen siendo esta el resultado de la identidad la cual permite visualizar la manera de proyectarse al mundo mediante la elaboración de un proyecto de vida basado en el desarrollo de habilidades que propicien de manera asertiva la productividad. Todos estos

elementos reunidos en una persona con discapacidad motriz pueden tornarse dificultosos, pero este no es el caso del señor Eliécer, quien cuenta con una discapacidad, la cual fue adquirida desde sus primeros años de vida (8 años) donde empezó a construir una autoimagen que se fue transformando de acuerdo con las diferentes facetas de su vida.

La sensación de crecer sabiendo que tenemos limitaciones y que somos diferente a los demás niños pero yo no tuve conciencia de lo que había perdido hasta llegar a la adolescencia cuándo despertaron las hormonas, inicia a ver las chicas con otra cara, empezaron a ser niñas, no compañeras de juego, mujeres sujeto de mis sueños y nació en mí el instinto de hombre, la atracción sexual y por eso también hizo que se cayera en cuenta de mis diferencias físicas empecé a mirar mi cuerpo que ya empezaba a deteriorarse por la secuela de la enfermedad, y ya empezó mi crecimiento pero con el dolor de madurar sabiendo que tal vez el amor, procrear hijos, sería imposible para mí y eso es lo primero, consta que lo que se tiene que luchar. (E. Villegas, comunicación personal, relato de vida, 20 de agosto de 2019)

Por otro lado, según lo manifiesta el informante de manera implícita, se refleja en su discurso cómo la configuración de la identidad está referida a componentes externos derivados de los comportamientos sociales según lo plantea Garzón (2007):

El uso del lenguaje cobra sentido y significado cuando se intenta espolear la génesis de los comportamientos sociales, en relación con el fenómeno de la discapacidad, por el contenido del lenguaje o por la forma como se llaman las cosas, se otorgan caracteres de identidad y de asunción de roles sociales, no solo desde la perspectiva del sí mismo, sino también desde la perspectiva de la opinión de otros. (p.2)

El adquirir ya sea de nacimiento o por hechos o adversidades ajenas, una discapacidad, pone al sujeto a replantearse varios aspectos frente a la diferencia biológica que se materializa y que lleva a ser percibida bajo los referentes que histórica y socialmente, se le atribuyen a una persona con discapacidad (que no sirve, que no es productiva, genera una carga, que es menos o no es una persona normal, que nunca logra tener una trayectoria de vida como las demás personas, entre otros aspectos) este discurso social, que se legitima en un aspecto biológico funcionalista y deriva, a que los problemas ocasionados por el entorno, sean atribuidos al individuo y a su discapacidad relacionándola con una disfuncionalidad. Visto desde otro ángulo, se puede decir que la identidad también es adquirida mediante características externas atribuidas socialmente lo que indica que la identidad está determinada por componentes o etiquetas sociales que permean el autoconcepto y la proyección social.

En ese sentido, la persona con una discapacidad y las señales recibidas de su entorno elabora la autodefinition de la discapacidad motriz, la cual desde su perspectiva se entiende como una particularidad que rescata habilidades que carecen de importancia y sentido para una persona que no posee ningún tipo de discapacidad, convirtiendo dichas habilidades en nuevas capacidades. Es así como la discapacidad motriz, lleva a la construcción de una nueva identidad, con actitudes y destrezas que permiten afrontar los retos emergentes de su actual situación. De alguna forma su capacidad de resiliencia se va desarrollando a partir de la autodefinition de la discapacidad. En este caso, se hace uso del término resiliencia con el fin de hacer notar que las personas y en especial aquellas abordadas en esta investigación quienes viven con alguna discapacidad, han tenido que enfrentarse a una situación difícil si se mira desde varios puntos de vista como lo son el físico, biológico además de la faceta sociocultural. En esta última entra en juego la institucionalidad como recurso social para la inclusión que en muchas ocasiones no se evidencia en este tipo de población. Como lo mencionan Pulido y Caliman (2013):

Existen diversos factores que influyen en la capacidad de resiliencia de una persona con discapacidad sin embargo, es importante resaltar que para lograr la resiliencia en las personas con discapacidad deben involucrarse factores que determinan el éxito de las mismas, así como la educación que reciben, los valores impartidos en la crianza, el lugar que la sociedad les da sin ser excluidas o discriminadas, la ocupación que las instituciones públicas, privadas o mixtas puedan ofrecerles, entre otros. (p. 9)

Estos planteamientos, se pueden evidenciar o reflejar en el discurso dado por uno de los informantes, quien reafirma la importancia de sentirse aceptado por la sociedad y que esta reconozca las cualidades o potencialidades que se pueden desarrollar en los momentos menos esperados

Ahora la gente es más solidaria con nosotros, he podido observar y sentir el cariño, la preocupación por qué una persona no vaya a sufrir un accidente en una silla de ruedas, por brindarle ayuda para desplazarse, he podido sentir ese cambio, es la actitud de amabilidad de respeto por parte de la gente, pero no todos evolucionan con lo que acabo de decir; hay muchos patrones que no te miran como una persona, que puedas emplear porque creen que no harás en el rendimiento. (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto de 2019)

Es así como visto desde la perspectiva de una persona con discapacidad motriz, el reconocimiento social a partir de las capacidades o habilidades desarrolladas es un aspecto fundamental para el fortalecimiento de la autoestima, el continuo y arduo trabajo de mantener una identidad construida mediante del desarrollo de habilidades que de

alguna manera resten la visión de marginalidad y vulnerabilidad que socialmente se les atribuye a las personas con discapacidad.

Como se mencionó anteriormente, es mediante ese reconocimiento social que la definición que dan las personas sobre su discapacidad está estrechamente ligada con la autoestima y los diferentes elementos que la componen, como el autoconcepto que tienen de sí mismos, la auto aceptación y auto respeto. Por tales razones encontramos cómo estas personas han trabajado en el fortalecimiento de la autoestima para lograr encontrar en su discapacidad una habilidad para insertarse en el mercado laboral, asumiendo que su discapacidad hará parte de un estado de asimilación y costumbre. De esta manera, con su visión de sí mismo ya establecida se fortalece la capacidad de ver y resaltar cualidades nuevas o que tal vez existían, pero no eran potencializadas. Así lo expresó uno de los informantes, manifestando que: “cuando me vi físicamente con dificultad empecé a explotar la parte intelectual porque sabía que esta había quedado buena”. (O. Salazar, comunicación personal, 20 de agosto de 2019)

Sin embargo, es importante resaltar que, como seres humanos, nos movemos en diferentes ámbitos y por lo tanto existen circunstancias que restringen de alguna manera la interacción con otros, sobre todo cuando se cuenta con limitantes físicas que interfieren con el desarrollo de las relaciones o quehaceres cotidianos. Es aquí donde el entorno social, familiar y el ámbito personal se conflictúan debido a una serie de prejuicios que toman fuerza, dejando a la persona con discapacidad sin muchas opciones para surgir en las diferentes esferas, generando crisis a nivel personal, familiar, social, económico, de infraestructura y demás.

Estuve realmente durante esos ocho años con bastantes inconvenientes. Porque el sueldo para una persona incapacitada es poco y esa situación es difícil. (...) Me pierdo la infancia de mi hija, porque muchas veces requiere uno de sentarse en el piso o de correr o de saltar, cualquier cosa, pero yo no puedo hacer esas cosas. Y muchas cosas más. (J. Ibarra, comunicación personal, 28 de septiembre de 2019)

De otro lado, ahondando en otros aspectos, se evidencia entonces como mediante la elaboración de prejuicios se materializa la discriminación incluso desde conceptos tradicionales que minimizan la condición del ser humano como desarrollador de nuevas capacidades. Así lo expresa Garzón (2007):

La actual definición de discapacidad propuesta por la Organización Mundial de la Salud se presenta como: “Término genérico que incluye déficit, limitación en la actividad y restricciones en la participación”. Sigue entonces prevaleciendo una posición

conmovedora, de marginación, vulnerabilidad y de una evidente presunción de inferioridad. (p.2)

Así mismo, en las relaciones interpersonales, se ve reflejado lo marcadas que se encuentran las etiquetas sociales, donde poseer una discapacidad motriz crea una connotación de precariedad, como lo menciona uno de los informantes, que, a pesar de su alto nivel de estudios, es sujeto de juicios que atentan contra su dignidad:

“En estos días fui a Tuluá, me contrató la cámara y comercio para dar una conferencia en el teatro Sarmiento, entonces yo fui a entrar y me dijo el portero, “para donde va” y yo le dije que iba para una conferencia y me dijo “pero no, esto es para los empresarios de la región” yo le dije que era un invitado especial y si no entro no puede empezar la conferencia “y por qué” porque yo soy el que la va a dictar. Él no creía y me dijo “que pena doctor, es que yo lo vi a usted como tan sencillito (...). Para que vea que en la vida hay cosas que colgando parecen aguacates pero se abren son madroños, nunca hay que dejarse llevar por las apariencias” (...) El problema es que estamos en una cultura que tristemente si usted no mide dos metros y tiene ojos claros y no caminas como una reina, difícilmente te ocupan, de pronto yo no porque tengo mis estudios profesionales y me ha sido fácil acceder al trabajo, una persona sin esa facilidad difícilmente lo ocupan”. (O. Salazar, comunicación personal, 20 de agosto de 2019)

Con lo expresado por el informante, se visualiza que los prejuicios están relacionados con la incapacidad de realizar alguna función, por ende, descalifican el trabajo que este podría ejecutar olvidando las demás habilidades que el sujeto puede desarrollar, o en el peor de los casos exiliándolos de la vida laboral.

Ahí sí me mandaron una carta diciéndome que no, qué por mi condición no tenían un puesto adecuado para mi condición de discapacidad... ya estaba en problemas con mi esposo pues porque no lo superó, porque para él fue difícil porque no le podían preguntar por mí porque le daba mal genio, respondía mal y ya ha llegado a la casa y alguna cosa tiraba las cosas y respondía como nunca lo había hecho y gritaba en la calle, entonces yo decidí irme y pues con cierto temor y con cierta posibilidad no sabía qué hacer con mi hija pequeña (...) a pesar que la actitud de la sociedad ha cambiado y ha mejorado respecto a las sillas de ruedas siempre existirá el estigma. (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto de 2019)

Así mismo al analizar los relatos, se permite observar cómo las construcciones culturales desarrolladas en un momento dado y en una sociedad específica, llevan en el interior de sí misma, discursos estigmatizadores, basado en las creencias de un grupo en concreto, lo que conlleva a la elaboración de estereotipos de identidad, basados en las diferencias

que tienen las personas con discapacidad aquellas que no poseen dicha condición, generando conjeturas escasas de fundamento dando lugar a la formulación de prejuicios legitimados a nivel colectivo, y llevando a las personas con discapacidad a sentirse determinados y legitimados bajo estas realidades discursivas sin fundamento. Estos elementos dan lugar a los limitantes y facilitadores que varían dependiendo del grado de discapacidad o movilidad de la persona, también de los recursos con los que cuentan, pues no es igual poder trasladarse de un lugar a otro en vehículo que en una silla de ruedas. Esto deja en evidencia que la infraestructura es uno de los principales problemas para las personas con discapacidad motriz, pues esta limita aún más su propia autonomía, ya que como lo expresa uno de los informantes, sus labores diarias en su lugar de empleo se limitan solo al cumplimiento de horario en el cual no realiza ninguna actividad laboral debido a restricción médica. “En estos momentos estoy reubicado cumpliendo horario el cual es de siete a cinco de lunes a viernes y como las restricciones del médico fueron tan estrictas, no puedo hacer nada de lo que Riopaila tiene para hacer” (J. Ibarra, comunicación personal, 28 de septiembre de 2019)

De acuerdo con lo mencionado por el señor Ibarra, el nivel de productividad está determinado por el sentido o significado que la persona se forma de su trabajo y más aún cuando esta cuenta con una limitación física que le impide desarrollar a cabalidad sus quehaceres laborales. En ese sentido, dicho significado influye en el aumento o disminución de la productividad, como lo menciona Bermúdez (2007):

El aumento o la disminución de la productividad, los procesos mediante los cuales se propicia la innovación y la satisfacción en el trabajo, la forma como se definen las trayectorias laborales y los problemas éticos que se presentan por decisiones de promoción y despido, entre otros, son asuntos fundamentales a partir de los cuales se constituyen y se expresan en la actualidad diversos sentidos en torno al trabajo. (p.14)

Según este planteamiento de Bermúdez, aun en las personas con discapacidad se evidencian situaciones en las que las instituciones que tienen empleados con discapacidad física se adaptan de acuerdo con las necesidades de su colaborador, con el fin de mejorar su calidad y rendimiento dentro de la institución.

Que a veces no se puede organizar la infraestructura y a veces hacen reuniones en el Divino Niño en el primer piso, porque a mí me da mucho miedo lesionar un compañero cargándome o lesionarme en medio de una caída de pronto ese es el único inconveniente. (M, Vargas, comunicado personal, 24 de octubre de 2019)

De otro lado se encuentran los aspectos socioeconómicos, que determinan la capacidad de aquellas personas con discapacidad, el poder acceder al uso de dispositivos y herramientas para facilitar el desarrollo de tareas o funciones con mayor destreza, pues dependiendo de las redes de apoyo socio familiares y el nivel de vida que posea la persona, puede tener la capacidad o no, en caso de que se encuentre en una mayor condición de vulnerabilidad.

En ese tiempo el ex esposo de mi hermana le cambió el carro a mi hermano y me regaló el carro de mi hermano y me lo mandó adaptar, entonces ya empecé a coger como una independencia. Ya con el carro empecé a manejarlo y andaba toda la calle iba a visitar a mis amigos y mis amigas y entre esos una amiga que me dijo que nos presentáramos al magisterio. (M. Vargas, comunicación personal, 24 de octubre de 2019)

Otro aspecto muy importante para mencionar es que dentro de la percepción de la discapacidad y como se mencionó anteriormente con el tema de la resiliencia los limitantes y facilitadores que determinan el desarrollo de una vida normal en una persona con discapacidad, varían de acuerdo con las ideas y pensamientos interiorizados en el individuo, pues éstos dan fuerza y voluntad a la hora de realizar diversas actividades. Así lo expresa uno de los informantes mediante lo siguiente: “no hago con la rapidez y la facilidad, me demoro más que todo el mundo en las actividades, pero igual las hago (...) yo no me siento limitado en nada, demorado en las actividades si, un poquito demorado”. (O. Salazar, comunicación personal, 20 de agosto de 2019)

No obstante, la discapacidad en otros casos generalmente es entendida como una particularidad donde emergen circunstancias que complejizan el diario vivir debido a que la persona que la posee enfrenta limitaciones para lograr una plena integración. “yo he padecido más limitaciones en los últimos 4 o 5 años porque debido a postura forzadas adquirí también la escoliosis progresiva en los últimos años me ha limitado mucho y ha deformado mi cuerpo”. (E. Villegas, comunicado persona, relato de vida. 23 de agosto)

Por otro lado, con relación a la identidad que se adquiere desde una limitación física, las personas con discapacidad física, han creado conjuntamente una identidad en la que han desarrollado un lenguaje propio por medio del cual defienden sus derechos; sin embargo vemos como la construcción y representaciones históricas que se tienen de parte de la sociedad acerca de la discapacidad, lleva a que de forma simultánea las personas con discapacidad, en determinadas situaciones se vean proyectados sobre estos discursos homogeneizadores y estereotipados, aunque también se debe agregar que el desarrollo de las políticas sociales y la integración e inclusión de las personas con discapacidad, en

las diferentes esferas de la sociedad ha permitido que emerja un proyecto de vida de manera corriente y sin ninguna anomalía lo cual da paso a que generen otros tópicos frente a lo que significa ser una persona con discapacidad, pues el desenvolverse como una persona productiva y autónoma al hacer parte del mercado laboral, conlleva a que se generen habilidades emocionales y cognitivas.

En ese sentido, dadas las afirmaciones de los informantes, se puede decir que el trabajo es un elemento crucial que ayuda a definir la imagen de sí y por la cual se quiere lograr ser reconocido en la sociedad; en ese sentido la identidad se logra construir dentro de una dinámica laboral y fuera de esta; así mismo, se entiende que el mundo laboral es ese campo donde se construyen dinámicas relacionales que permiten al ser humano desligarse de otras facetas de su vida que conflictúan su ser.

Otro aspecto muy importante que se encuentra ligado a la construcción de la identidad desde la discapacidad motriz es la adquisición de nuevos saberes que permitan continuar dentro del campo laboral y que estos nuevos saberes desdibujen la imagen de “discapacitado” por el de una persona capaz y hábil para desarrollar cualquier tarea que se encuentre acorde con su perfil tal como lo menciona uno de los informantes:

Si yo en el campo de la salud no me preparo todos los días aprendiendo cosas nuevas, de salud mental, salud física... si yo no lo hago me voy quedando frente a mi compañero, vas a conseguir un empleo y te preguntan por lo nuevo allí, te vas quedando; es importante y necesario seguir preparándote. (O. Salazar, comunicado personal, 20 de agosto de 2019)

En lo expresado anteriormente, se puede observar como el valor del trabajo es un elemento fundamental en la búsqueda de la identidad y la autonomía; pues en este se encuentran expresados valores que se adquieren con el fin de encajar en una sociedad donde la productividad hace parte de los requisitos para la aprobación moral, tal como lo expresa Bermúdez (2007):

El trabajo continúa siendo hoy un fundamento importante del reconocimiento social y de la estima de sí, una condición anhelada de nuestra autonomía, un requisito de nuestra ciudadanía, una fuente imprescindible de ingresos y de aprobación moral que hace posible la expresión: «ganarse la vida». Ella condensa muy bien todas las funciones que aún se le asignan al trabajo. En este sentido el desempleo, el paro, la inactividad -y, con seguridad, algunas formas de trabajo precario- serían una especie de exilio social, señales vergonzosas de fracaso, fronteras no sólo materiales, sino simbólicas, de exclusión. (p.15)

Según Bermudez el trabajo determina la definición de la identidad, de la imagen de sí mismo y la que deseamos proyectar al mundo, además de ser una manera de asegurar nuestra subsistencia, sin embargo el trabajo es un bien escaso y más lo sería para una persona cuya funcionalidad se encuentra social y clínicamente limitada, pero es imprescindible para la definición de la identidad y la proyección de sí mismos hacia la sociedad, lo cual determina la aprobación o desaprobación en relación con la función productiva, además de ser un medio con el cual se asegura la subsistencia convirtiéndose en un bien tanto deseado como escaso.

Así mismo lo manifiesta una de los informantes quien expresa que gracias a su trabajo se siente en una condición digna, ya que además de ser un modo de subsistencia económica la mantiene exenta de adquirir patologías mentales que podrían desviar su conducta y modo de asumir su situación:

El trabajo es tan importante porque uno puede mantener ocupado y si uno no estuviera ocupado imagine cuántas cosas uno pensaría en casa, qué haría, qué problemática o qué enfermedad se podría originar...el trabajo es fundamental es importante para mí para una persona con discapacidad es fundamental muy importante. (M. Vargas, comunicado personal, 24 de octubre de 2019)

Por otro lado, se puede apreciar que la identidad también se crea a partir de la realización de otras actividades que aíslen el ocio, aunque por estas no se reciba ninguna retribución económica, pero que de alguna manera son el aliciente que logra desdibujar la imagen de “discapacitado” convirtiéndose en alguien productivo sin importar la condición física, ya que la productividad va más allá de ello.

Yo convertí los libros en alguien, yo convertí la lectura en una alfombra en la que mi imaginación viajará a todos los lugares donde no pueda físicamente y a través de la lectura pude descubrir que un ser humano no es solamente brazos, piernas que somos un amasijo de sueño. (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto)

Tras las afirmaciones expresadas por los informantes, se evidencia que las personas con discapacidad potencializan su diferencia a partir de sus mismas capacidades, con lo que pretenden superar sus limitaciones y lograr una funcionalidad a partir de sus metas u objetivos por alcanzar; en ese sentido, sus miradas se proyectan hacia alguna actividad que en la mayoría de los casos busca una retribución económica además de generar cierta autonomía.

4.3 HÁBITOS Y PRÁCTICAS LABORALES

“somos lo que hacemos y hacemos para cambiar lo que somos”

Eduardo Galeano.

Con el propósito de continuar estableciendo la identidad laboral que construyen algunas personas con discapacidad que han logrado desenvolverse de forma cotidiana al interior de las diferentes esferas de la estructura social, principalmente en el ámbito laboral, se requiere describir cuáles son los elementos del entorno que influenciaron en la configuración de sus individualidades, y cómo estos a su vez generan el arraigo y sentido de pertenencia en ellos, permitiéndoles sentirse y auto reconocer dentro de un mismo segmento de la sociedad (trabajadores), pues al momento de hacer el auto ejercicio de describirse y establecer su identidad, las personas entrevistadas no solo apelaron a los aspectos de orden individual (ético y moral) sino que además se ubican dentro de una práctica específica y legitimada desde la sociedad, como son sus profesiones u oficios, pues como se ha mencionado anteriormente, el trabajo al interior de la sociedad es un elemento constitutivo para la autodeterminación, por lo tanto, dentro de este apartado se tendrá un diálogo sobre el reconocimiento que se logró hacer a partir de la aplicación de los instrumentos, acerca de los hábitos y prácticas laborales que construyeron las personas con discapacidad motriz en el municipio de Zarzal Valle.

Para iniciar, es menester señalar que el trabajo como dimensión social y como se decía en los capítulos anteriores, le permite al sujeto tener un lugar al interior de la sociedad, al sentirse perteneciente a un grupo en cuestión, además de caracterizarse por unas actividades específicas que desarrolla como función que demanda el lugar que ocupa, es por ello que se identifica el trabajo como factor transversal, el cual atraviesa los diferentes aspectos que conforman la identidad, pues como actividad productiva, el trabajo obliga al individuo a desarrollar una conducta (hábitos y prácticas) que sea competitiva y funcional no solo dentro de la jornada laboral (8 horas generalmente), pues el individuo ratifica su identidad y carácter respecto a los diferentes ambientes sociales en donde se desenvuelve cotidianamente.

Ya entrando en materia, cuando se hace referencia sobre la definición que existe entre hábitos y prácticas, se debe comprender que una termina siendo un complemento de la otra, es decir que tanto las prácticas que desempeña una personas como sus hábitos, se encuentran entrelazados pues los hábitos están compuestos en una parte por las prácticas y acciones que realiza el sujeto rutinariamente, de otro lado, es acucioso

subrayar en un primer lugar, como el hábito es entendido desde dos perspectivas al interior de este apartado, además se busca el identificar como estas dos posiciones o vertientes teóricas son observados o tienen lugar de forma conceptual, en las narrativas que describen las dinámicas e historias de estas personas, es de recordar que todo los instrumentos fueron aplicados bajo el ejercicio de definir la identidad laboral, y como los hábitos o prácticas entran hacer de la categoría, por ello la teoría de Bourdieu y la teoría conductual, logran hacer sinérgica en el reconocimiento de los elementos conceptuales que categorizan lo que son los hábitos.

Para el desarrollo de la primera perspectiva sobre el hábito, es necesario aclarar que esta no hace parte del marco teórico, pues como se dijo anteriormente, responden a la comprensión de un mismo fenómeno pero desde otro ángulo, ya que esta perspectiva tiene una fundamentación o se ubica desde una mirada biológica y conductual, es decir, un enfoque desde las ciencias de la salud, en el cual se ponen en juego aspectos enteramente relacionados, con la respuesta del individuo frente al entorno, y como este por medio de la experiencia sigue afrontando las futuras situaciones, que comparte una naturaleza similar con la situación previamente vivida, dicho en otras palabras “se denomina hábito a cualquier conducta repetida regularmente, que requiere de un pequeño o de ningún raciocinio y que es aprendida, más que innata” (UPCCA. 2004, p.3). Al ser el hábito una conducta aprendida y no innata, es decir que se construye por medio de un proceso subjetivo de objetivación, lo que deriva en el hecho de que previo a la construcción de cada hábito exista una ocasión inicial o primera, (experiencia) en donde el individuo se vea confrontado a resolver y elegir qué acción realizar con la finalidad de resolver esta nueva situación. Esto puede ser inferido en lo expresado por la profesora entrevistada:

Lo mejor porque eso lo ayuda a uno a fortalecerse como persona, a mediar con los demás, a fortalecerse porque uno se encuentra dificultades y uno no puede decir que no va a tener problemas o que la vida es color de rosa, entonces uno aprende a sortear esas dificultades y manejar los problemas, antes del accidente yo no me imaginaba lo que era vivir y adaptarse a una silla de ruedas, pero cuando uno tiene el interés de ser una persona independiente y salir adelante trata de superar las dificultades del día a día. Pasar de ser una cajera de un banco a maestra me obligó a aprender muchas cosas. (M. Vargas, comunicado personal, 24 de octubre de 2019)

Cuando se analiza lo narrado, se vislumbra como ella reconoce que fue necesario el vivir una situación tensionante o nueva, en la cual ella se problematizó frente a cómo responder, y si se está en la capacidad de continuar con situaciones similares a aquella

vivida; allí se observa como estas personas con discapacidad que han logrado insertarse en el ámbito laboral, construyen una percepción frente a los conflictos y las adversidades, como una oportunidad para fortalecer la perseverancia y la resiliencia, ya que antes de experimentar estas situaciones de tensión dentro de una dinámica laboral, ya han tenido que afrontar situaciones de discriminación y exclusión, para lograr adquirir dichos empleos.

Por otra parte, el tener un hábito implica el desarrollo de una conducta ya sea social o productiva, que responde a la experiencia ya conocida, por ello es la forma en cómo la influencia material del contexto se expresa modelando la conducta y percepción de este. Por lo tanto se puede deducir que si se posee un hábito se habrá trabajado, ya sea de forma consciente o inconsciente en el desarrollo de cierto tipo de habilidades o destrezas por simple que sea, pues la continuidad y constancia son la esencia para perfeccionar la técnica, por ello en varios de los instrumentos aplicados, se logró visibilizar cómo estas personas pese a diagnósticos médicos, desarrollan ciertas habilidades: “algún tiempo lo pasé en Medellín allí aprendí a trabajar la artesanía, porque siempre fui artesano pirograbar cuero, pirograbar madera y obtenía recurso de allí por supuesto” (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto de 2019).

En cuanto a lo mencionado por Villegas se observa en primer lugar, los tres elementos que componen el hábito desde aquella perspectiva biologicista, los cuales son: la práctica, el saber y el deseo, el primero, es decir la práctica se compone por medio del ejercicio constante de una acción o el cumplimiento de una función, la cual se realiza de forma prolongada dentro de un periodo temporal, como ocurre en el caso del entrevistado, quien por largo tiempo hizo con materiales sencillos y tradicionales y bajo la destreza de sus manos, diferentes objetos y productos considerados como artesanías, por lo cual el desarrollo de su motricidad fina se fue perfeccionando con el transcurrir del tiempo. Cabe resaltar que la categoría axial de práctica o prácticas laborales se desglosa con mayor detenimiento más adelante al interior de este apartado. Retomando la comprensión de los tres elementos anteriores, se observa respecto a lo narrado por el señor Villegas como paralelamente al adquirir la práctica, también desarrolló el segundo elemento “el saber”, el cual es puesto en ejercicio al momento de hacer elección de cuáles son las técnicas y materiales para desarrollar los productos, de qué forma se puede dar un mejor terminado y que nuevos diseños se pueden obtener. Dentro de esta perspectiva biológica del hábito, como tercer elemento se encuentra el deseo y el gusto, en comparación con lo investigado, estos se ven reflejados o se materializan principalmente cuando Villegas enumera algunos de sus productos finales, bolsos o artículos que se convierten en mercancía, resultado del ejercicio previo de práctica más saber (trabajo), sin embargo la

sensación de deseo o gusto, no solo se genera por la gratificación económica que existe desde el mercado, al momento de consumir dicho producto. Pues desde el momento en que Villegas decide desempeñar su labor, comienza a sentir gusto, empatía y agrado por lo que está haciendo ya que esto le permite sentirse como artesano (identidad) y ubicarse dentro de un sector productivo de la sociedad, de igual modo, el tipo de acciones o prácticas que demandan tal oficio implica la constitución de una serie de hábitos que, de no lograr desarrollarlos, no le permitirán el autoreconomiento como artesano.

Aunado a lo primero, se observó cómo existe un momento previo en donde el sujeto está en una posición en la cual debe definirse por la elección de alguna práctica en específico, y como se identificó anteriormente, esta elección se ve mediado por dos constantes, la primera de ella es el deseo y el gusto que se tiene frente a esta actividad, es decir, los aspectos subjetivos enteramente psicológicos, que hace parte de la personalidad del sujeto y por otro lado, están las facultades, destrezas o habilidades que posea el sujeto para desempeñar esta labor de manera eficaz y con óptimo rendimiento, es decir, el saber que posea dentro de este campo especializado, el cual se haya de forma externa al sujeto y debe ser legitimado por los grupos que componen la sociedad. En relación con esto se observa en lo expresado por uno de los informantes lo siguiente:

De pronto la personalidad que tengo está abierta al diálogo a charlar con la gente, crear un tipo de acercamiento a la gente, mucha capacidad intelectual (...) Una persona con buen carisma lo expresa con el trato hacia la gente. Tener un buen carisma, te libera o te limita. (O. Salazar, comunicado personal, 20 de agosto de 2019)

En el análisis de lo narrado por el psicólogo entrevistado, emerge otro elemento que juega un papel importante dentro de la identidad laboral como categoría analítica principal y siendo abordada desde la subcategoría de hábitos que se ha venido develando, este elemento es la personalidad, esta última vista desde Salvaggio (2014):

La personalidad es el resultado de la articulación dinámica de los aspectos psicológicos (intelectuales, afectivos, cognitivos y pulsionales) y biológicos (fisiológicos y morfológicos) característicos de cada persona y que le distinguen de las demás. Durante un largo período de tiempo, se consideró que la personalidad era inmodificable. En la actualidad esta idea está totalmente descartada. (p.3)

Con relación a la anterior definición de este concepto, (personalidad) se da lugar a la aparición de los aspectos que integran aquella definición, pues en primer lugar la personalidad se forma con aquellos elementos internos (psicológico y biológicos) propios del individuo, dicho en términos más coloquiales, se le denomina temperamento y por

otra parte, se encuentra aquellos aspecto que dan forma a la personalidad a partir de los rasgos que fueron interiorizados a través del proceso de socialización (cultura), dando paso a lo que se conoce generalmente como carácter. Ambos se ven reflejados en el hábito a través de la expresión de la personalidad, la cual salen a flote al instante de que el sujeto se comporte o esté en interacción con los demás, pues cuando emergen estas reacciones del individuo, de acuerdo a un estímulo específico entra en juego lo que es el carácter, el cual como se dijo anteriormente hace parte de la personalidad, siendo expresado en el individuo a través de la forma en como el mismo interpreta y asimila el evento o situación a la que se enfrente, en breve sería el modo de ser, como comúnmente lo llaman.

Por otro lado, el hábito como categoría axial de la identidad, permite ver como esta última se encuentra definida desde los aspectos singulares que diferencian alguien en cuestión de los demás, estas diferencias son materiales y se expresan socialmente a través del hábito, ya que este último se interpreta como: "Las cosas que uno desea o que le gustan y la forma de comportarse se deben a que se ve a sí mismo como un cierto tipo de persona: cada uno tiene una inclinación particular, o habitas". (Aquino, 1959, p.68)

Es imperioso recalcar, que la personalidad acoge psicológicamente todos esos aspectos sociales que forma la identidad del sujeto, por esta razón la personalidad se asemeja generalmente con la identidad que nos delega la sociedad, pues es un proceso en permanente construcción de parte del sujeto con la sociedad y de la sociedad hacia el sujeto, por ello la personalidad debe ir en congruencia con la identidad debido a que por medio de esta se rigen los patrones de conducta, los cuales responden a las expectativas que tiene el círculo social frente al sujeto.

Prosiguiendo con lo planteado desde esta perspectiva, se acoge otro elemento que hace parte del hábito desarrollado por medio de la conducta, este elemento es la costumbre, como proceso social, el cual se basa en la reproducción periódica o constante de una práctica, convirtiéndose en algo rutinario para el sujeto, por lo cual empieza a percibir dicha práctica como un fenómeno naturalizado y sin relevancia, como parte de un proceso mental en donde se busca reservar la mayor parte de energía psíquica; esto deriva a que se obvien o invisibilicen situaciones en donde en muchos casos el sujeto ha afrontado y asumido grandes retos o bien situaciones ya sean en los contextos familiares o sociales en donde la persona puede ser discriminado o vulnerado de forma cotidiana: "Sí sentí rechazo con algunas personas en algunos momentos, minorías pues que si no existiera no podríamos darnos cuenta de los avances que ha tenido nuestra sociedad" (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto de 2019)

Al ser constantes estas situaciones, se identifica como el entrevistado asume esta discriminación de una manera que le sea más llevadera, acostumbrándose a que existan algunos casos en donde personas presuntuosas e indelicadas decidan atropellar su integridad personal a través de señalamientos despectivos y juicios cargados de exclusión. Sin embargo, el acostumbrarse no solo es un mecanismo que se presenta solo con situaciones conflictivas, pues también se emplea por los otros entrevistados, para responder a sucesos cotidianos

Rechazo no. Yo creo que antes fui acogida... Yo no sé si de pronto tuvieron... pienso yo que preferencia puede ser en el momento de la entrevista... de pronto mi entrevista no fue tan perfecta, entonces de pronto pienso yo que no se me hubiera ayudado esta condición no sé y dentro de la institución como tal la rectora siempre es pendiente de lo mío (M. Vargas, comunicado personal, 24 de octubre de 2019)

Se observa como el entrevistado al naturalizar y sentir que ha sido cotidiano las veces que ha recibido ayuda, acepta que exista algo de consideración más allá de la distinción de su diferencia física, y que esta consideración a su vez le permite acceder a otros privilegios a pesar de que al aceptar estos privilegios no se le esté tratando por igual, sin embargo, como la posición de favorecimiento que toma la sociedad respecto a su condición, lo ubica en un lugar en donde desarrolla mayor poder y satisfacción, no se siente atropellada, a pesar de que en algunos casos es consciente que no es tratado por igual, como lo describe el párrafo anterior. Esta es una situación que continúa creciendo al interior de la sociedad y algunos lo han denominado la discriminación positiva.

Para describir un poco este último concepto, es importante precisar cómo se desenvuelve la discriminación positiva y cuál es su origen

En el seno de las políticas de lucha contra las desigualdades, la especificidad de la discriminación positiva no estriba en las técnicas utilizadas sino en la manera según la cual define a sus beneficiarios, ya que la discriminación positiva se basa en el grupo. (Urteaga, 2009, p.189)

Dicho esto, se tiene en primer lugar las políticas que buscan generar una acción positiva con la intencionalidad de reducir la desigualdad e injusticia, por otro lado, se tiene grupos excluidos beneficiarios de esta políticas, que buscan brindar ventajas para reducir la desigualdad, en otras palabras “Las políticas de discriminación positiva pretenden favorecer la recuperación entre grupos desiguales designando a los beneficiarios de dichas políticas que no son necesariamente grupos étnicos o «raciales», especialmente cuando es cuestión de comunidades autóctonas.” (Urteaga, 2009, p.191)

La discriminación positiva se puede entender como una conducta prevalente y que se acrecienta al interior de nuestra sociedad, pues al ser una conducta que esta simbólicamente mediada por una figura apoyo o beneficio por aquel que está en desventaja, llegando a extremos, como el pesar, lástima o compasión por personas con discapacidad este tipo de sentimientos se sigue legitimando tanto de aquel que es víctima de esta situación, como por el resto de la sociedad. Sin embargo, esto en gran parte, es producto del interés de la ciudadanía y de los actuales gobiernos, en generar políticas y estrategias para la inclusión, con el propósito de integrar a las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos que componen la sociedad. Es por ello por lo que con el paso del tiempo es mayor el número de personas con discapacidad que buscan superar esas barreras sociales y simbólicas, logrando ser empleadas dentro de un ambiente empresarial, permitiendo que se generen y aumente la diversidad en cuanto a los tipos de empleos que ocupan y si se compara con tiempos anteriores, esto gracias a la adaptación desarrollada frente a los avances de las nuevas herramientas tecnológicas.

Asimismo, esta adaptabilidad de las personas con discapacidad para llegar a asumir diferentes puestos y cargos que anteriormente estaban vedados para ellos se debe a que este grupo ha presentado un cambio dentro de los hábitos sociales en comparación con los que tenían anteriormente poseían, en donde se dedicaban a tareas como la mendicidad o la caridad, al igual que cuidado de niños en ciertos casos, o representaban el miembro improductivo e incapaz de la familia. No obstante, gracias a la integración de los nuevos hábitos, que se desarrollaron desde el mismo momento en que como personas con discapacidad y como sociedad se les generó e ingresan en el proceso de rehabilitación, se logró este nuevo avance. Esta última no es solo concebida desde el potenciamiento y desarrollo de las habilidades físicas y el funcionamiento de estos, pues la rehabilitación también abarca los diferentes componentes que configuran la sociedad, pues se espera que la persona que se encuentra en este proceso, vaya poco a poco, integrándose a la comunidad, siendo partícipe no solo desde el ámbito laboral, sino que además en el desenvolvimiento cotidiano de las dinámicas afectivas y relacionales.

Análogamente, se plantea el habitus el cual es un enfoque sociológico trabajado desde el marco teórico, y definido principalmente desde Bourdieu quien construye todo un arquetipo de este concepto al interior de su libro la distinción, buscando resignificar el habitus como algo más allá del hábito:

El habitus, como matriz generadora, comprende el conjunto de disposiciones que los agentes adoptan a lo largo del desarrollo de la vida social. Es la subjetividad elaborada a

partir de las propias experiencias contenidas por las estructuras sociales que se internalizan, es lo social hecho cuerpo, incorporado al agente. (Civardi, sf, p.05)

Para Bourdieu, esta concepción del habitus abarca más allá de la mera conducta y la forma en cómo se responde a una situación determinada, ello tiene que ver con la forma en que el sujeto se posiciona frente a la realidad, distingue, clasifica, agrupa, aprueba o desaprueba. Dicho en otras palabras, el habitus se desarrolla desde lo objetivo y lo subjetivo, en un primer momento los agentes (PcD) se desenvuelven en el sistema, entendiendo de antemano que el mercado laboral tiene una serie de exigencias las cuales deben ser suplidas sin detenimiento en situaciones particulares, por lo que se deben desarrollar mecanismos frente a estas exigencias de manera asertiva y eficiente.

No obstante en medio de ese proceso de adaptación los agentes enfrentan diferentes situaciones subjetivas que conllevan al desarrollo de una identidad colectiva al reconocer que se enfrentan a situaciones comunes al ser caracterizados como personas con discapacidad, lo anterior se ven reflejado en la elaboración de mecanismos de auto reconocimiento y aceptación frente a situaciones de exclusión social como lo es la resiliencia colectiva, la cual permite comprender que el rechazo hacia las personas con discapacidad, es algo que afecta a la gran mayoría con mayor o menor intensidad en cada caso; de este modo se lleva a cabo un proceso de duelo frente a situaciones cotidianas que se deben afrontar al intentar entrar, encajar y adaptarse al mercado laboral¹. En este sentido, la teoría conductual y la teoría social retomadas anteriormente confluyen frente al hecho de que los habitus no son construcciones innatas, sino que son aprendidas, pero no solo por medio de su experiencia, sino además por los diferentes elementos que componen la cultura dentro del grupo social en el cual se desenvuelve el sujeto. Para ser más claro y explicarlo en palabras del autor Bourdieu (2002) “el hábito es un conjunto de principios de percepción, valoración y de actuación debidos a la inculcación generada por el origen y las trayectorias sociales”. (p. 283)

¹ Si bien los hechos de exclusión social se presentan de manera aislada, durante el desarrollo de la investigación se pudo reconocer en las diferentes experiencias de los y las personas entrevistadas la similitud frente a las diversas situaciones de exclusión, por lo cual, los investigadores a cargo recogen en estas similitudes en la categoría de identidad colectiva, al encontrar que a pesar de la diferencia en los contextos las personas con discapacidad se exponen a situaciones comunes.

Así, se comprende como la aprensión de diferentes habitus construidos y ejecutados durante la trayectoria laboral de las personas con discapacidad configura y constituyen la identidad laboral de las mismas, a partir de experiencias y significaciones particulares.

Aunado a lo anterior, las personas con discapacidad motriz que participaron en el estudio se reconocen desde sus características físicas y hacen distinción de las adversidades afrontadas al momento de conseguir un empleo y los constantes desafíos que deben afrontar para lograr la permanencia en un puesto de trabajo. Sin embargo, se adjudica la valoración negativa acerca de la discapacidad a agentes externos que constantemente desvirtúan y menosprecian su potencial, logrando incluso permear la autoconcepción de las personas con discapacidad acerca de sus capacidades, entorpeciendo el proceso de adaptación alcanzado por medio de habitus desarrollados acorde a las diferentes situaciones lo que finalmente termina por afectar el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

No obstante, la siguiente entrevista destaca la importancia de la transformación personal para adquirir nuevas disposiciones como persona con discapacidad, reconociendo que estas son indispensables para superar las barreras impuestas por ellos mismos, para lograr este propósito, existe una forma la cual es por medio del hacer o del actuar, lo que en palabras de Sen se denominaría funcionamiento.

Para mí el cambio no es solo arquitectónico, es el cambio de actitud de las personas, el que ya no te miren con lástima sino como una persona que está a mi altura pero quien necesita ayuda porque tiene los mismos valores que tú, ese es el cambio que yo considero importante, el de la sociedad misma frente a las personas que estamos aquí (...) yo sigo convencido de que la transformación se hace el interior de cada persona, el mundo no va a cambiar si los humanos no cambiamos por dentro (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto de 2019).

De acuerdo a las palabras expresadas por el entrevistado Eliecer, es fundamental un cambio de actitud para que esta población pueda avanzar, el elaborar habitus que vayan en la búsqueda de la transformación personal y el trabajo permanente en la autoestima, pues de esta forma logran hacer una auto transformación y así promover cambios desde espacios, desarrollar capacidades para laborar, mostrando que el cambio inicia no solo cuando la sociedad transforma la manera de comprender las personas con discapacidad, pues también se deben gestar un cambio a nivel individual, ya que este debe experimentarse desde ellos mismos.

De esta forma a la luz de los planteamientos de Bourdieu, se reconoce otro concepto que surgen dentro de la categoría del habitus, es el habitus de grupo, este último concepto está directamente relacionado con la forma cultural y social que desarrolla un colectivo en específico, para simbolizar y construir significados frente a situaciones determinadas, gustos, deseos o motivaciones; a pesar que las personas con discapacidad participantes en este estudio no se configuran como grupo social organizado comparten vestigios sociales, culturales, simbólicos y de significación entre otros, frente a lo que representa afrontar las expectativas sociales en el mercado laboral como una persona adulta en edad de productividad con discapacidad.

Decidí aceptar el reto porque si algo hace la diferencia de un ser humano con otro es que sea capaz de arriesgar y yo quise correr riesgo y lo logré, ese señor se volvió concejal y seguí haciendo política por muchos años. (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto de 2019)

A partir de los relatos aportados por las personas entrevistadas se observa como la inserción en el mercado laboral, permite potencializar y mejorar las habilidades productivas en la búsqueda de responder a los retos que les plantea el trabajo, desmitificando los imaginarios y estigmas negativos que socialmente se les ha atribuido por sus condiciones físicas. Esto se debe a que el trabajo no solo hace parte de la escena productiva, pues también está en el ámbito de lo público o lo social, por ello, el asumir una conducta que acepta los riesgos, retos y desafíos, conlleva a la generación de una legitimidad ante la sociedad, lo que permite la transformación y la construcción de nuevos habitus, en donde la persona con discapacidad sin importar su limitación física, se considera apto para asumir labores desconocidas y que demandan nuevas habilidades o destrezas. Aquí se identifica de manera crucial la actividad del trabajo como herramienta para dar ese paso histórico en el que ha estado relegado esta población, al ser catalogados como improductivos.

De otro lado, la constante reinención de habitus subjetivos por parte de las personas con discapacidad influyen en la formación de los aspectos relacionados con la construcción individual y esto a su vez con la percepción de lo que es ser persona para esta población, pues sin importar las diferencias físicas o biológicas que se tenga, los aspectos a nivel psicológico y social, son en su esencia similares o varían muy poco; con ello buscan desarrollar una visión de sí mismos en donde se tenga la oportunidad de lograr la consecución de un proyecto de vida.

En cuanto a los aspectos mencionados anteriormente, otro elemento a destacar, como habitus que adquieren las personas con discapacidad que trabajan y que fueron entrevistadas, es el hecho de que cuentan con una trayectoria laboral y desde esta posición han asumido la responsabilidad de sí mismos y de otras personas, como por ejemplo sus familias por medio de sus oficios u artes, asumiendo un rol determinado por la sociedad de acuerdo al ciclo vital, como ocurre con cualquier persona, sin embargo esta característica no es común dentro de esta población a raíz de la discriminación que los margina y excluye desde los diferentes ámbitos, iniciando por el educativo, hasta el económico y social. Por ello es fundamental para alcanzar un propósito o meta trazada en la vida, el contar con la oportunidad de estar dentro el ámbito del trabajo, como lo menciona Villegas (2019):

En otras cosas yo terminé siendo también vendedor, vendí cosas para poder sobrevivir, ya la responsabilidad de ser padre había llegado a mi vida a los 30 años, me casé por vez primera... ya era padre y de alguna forma tenía que sobrevivir, me volví vendedor” (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto de 2019)

Con esto se observa como Villegas en su narrativa da a entender como el adquirir responsabilidades a nivel familiar y personal, además poseer ambiciones y sueños por cumplir, compartir con otra persona sin importar la condición en que se encuentre, son estos elementos lo que hacen parte de la formación de la identidad y del desarrollo de cualquier persona, sean hombres y mujeres, empero, esto es posible a través de la autodeterminación e independencia, la cual se alcanza por medio de la estabilidad financiera o económica. Por ello un rasgo constituido de los hábitos que distinguen a esta población, es el desarrollo de actividades que van encaminadas al sustento y la garantía de la supervivencia de este.

Sin embargo, la forma en como obtiene ese sustento varía de acuerdo a la profesión u oficio al que se dedica la persona con discapacidad, esta variación en el oficio también lleva a una distinción muy específica dentro del hábito, ya que a nivel genérico se configura en ellos el hábito de ser autónomos y poseer un sustento, sin embargo son las prácticas al interior de este hábito, las que varían o cambian “sí, yo trabajé en varias alcaldías como funcionario público” (E, Villegas, comunicado personal. 23 de agosto de 2019). Pues, por un lado, están aquellos que sus funciones están más centradas a desenvolverse en lo público, por lo cual adquiere habilidades del habla o la escritura en donde están expuestos a contacto permanente con la población, por lo cual tiene formas de vestir, hablar y percibir la realidad, que son contraria con aquellos en donde tiene

oficios que van centrados a la realización de artefactos o productos, por lo cual sus prácticas laborales se enfocan en el conocimiento manufacturero y artístico.

Con lo expuesto hasta el momento en lo que respecta a los elementos que comprende el habitus, desde las dos perspectivas teórica como lo fue la Clínica (biológica) y Bourdieriana (social) en donde se pudo develar axialmente esta categoría, se procede a explicar las prácticas laborales, que como se mencionaba en un comienzo, componen o están intrínsecas al interior de los hábitos. En primer lugar, al mencionar la noción y definición de práctica se entiende de acuerdo con lo señalado por la Real Academia Española (RAE, 2012) “La práctica es la acción en cualquier arte u oficio que se desarrolla conforme a sus reglas y con la aplicación de ciertos conocimientos”. Frente a lo anterior se observa como la práctica permite aglomerar un cierto número y tipos de acción bajo un hábito genérico, y estas al mismo tiempo dan lugar a distinguir las formas en cómo se materializa dicho hábito de acuerdo con cada persona. Ejemplo de esto, se encuentra en el entrevistado número 1 cuando refiere:

Al principio eran habilidades de fuerza, ya después con los hidráulicos eléctricos había que tener mucho cuidado, en los oficios varios, como son varias cosas, eso es como una escuela, ahí usted aprende a enganchar, a recolectar la caña, a despachar, y en otras ocasiones muchas veces pues uno aprende también a manejar máquinas. (O. Salazar, comunicado personal, 20 de agosto de 2019)

Con este fragmento, se identifica cómo a pesar de que siempre se estuvo hablado del hábito laboral desarrollado, sus tareas y quehacer, es decir - su práctica - variaba de acuerdo con la función que requería la empresa, pues debía desempeñar diferentes labores. Con ello es posible identificar como la práctica es el núcleo que comprende el hábito y desde ella se cumple con lo que demanda el mismo. Pues si estas van contrarias a lo que representa el hábito, este último desaparece.

De otro lado, en lo analizado en cuanto a las prácticas que desempeñaban las personas que fueron entrevistadas, se observa que, al tener una discapacidad motriz, estas personas entrevistadas desarrollan tareas o quehaceres más orientados al trabajo intelectual y académico, sin embargo, estas tareas no son generales o básicas, es decir que implican un saber especializado y específico para desempeñarlas o cumplirlas, esto se supone que deber ser adquirido a través de la formación académica, empero, existe empleos en donde el conocimiento profesional o técnico es apenas básico para cumplir con todo con lo que se requiere, y es allí cuando el capital social es decir las redes de compañeros u amigos con experiencia en estos campos, son sumamente importante para

lograr cumplir con efectividad la labor y obtener buenos resultados, esto se observa en lo argumentado con la profesora entrevistada, en donde evidencia el siguiente postulado:

Tuve que hacer la cualificación docente la hice en Cali porque cuando yo entré al magisterio me tocó hacer un año de rural en Dagua, entonces viajaba a Cali y aunque no conocía Cali viajaba con un compañero que conocía y me dejaba en la universidad Santiago que fue la que yo hice y terminé de la cualificación docente. (M. Vargas, comunicado personal, 24 de octubre de 2019)

Estas redes de apoyo y el compañerismo que se le brinda a esta población son elementales para el buen resultado en sus empleos, pues en lo argumentado por todos los entrevistados, siempre se destacaba la importancia de algunos compañeros y colegas que brindaron un apoyo en un comienzo para la enseñanza de las destrezas y la realización de las tareas, o para aspecto externo al empleo pero que interviene en el desempeño del empleado.

De acuerdo a lo anterior, se podría señalar, que cada persona vive su proceso de forma diferente a pesar de estar enmarcados dentro de hábitos que son genéricos, es decir, que cada uno es particular dentro de lo general, ya que, por un lado, unos logran forjar una carrera después de convertirse en una persona con discapacidad y son reconocidos en el área para el cual se forman, en cambio otros, deben ceñirse a lo que les pueden ofrecer la empresa o el entorno para el cual se emplean. Es ese sentido, las prácticas laborales van cambiando y se van adaptando de acuerdo con las posibilidades que tenga la persona para desarrollarlas, pero los hábitos en que se enmarcan son los mismos.

Después de realizar el análisis con base a los fragmentos extraídos de lo narrado por los entrevistados, se procede a construir el octágono del hábito laboral, el cual es un resultado del ejercicio propio de los investigadores, en donde se tiene como propósito esquematizar el ciclo laboral en que se involucraron los entrevistados, por lo tanto este esquema se desarrolla como producto de los elementos sustraídos a lo largo de este capítulo, allí se identifican los momentos o etapas genéricas que atraviesan como población para posicionarse y hacer parte de la sociedad por medio de sus empleos. Asimismo, en este esquema no aparecen, pero es posible inferir las conductas por las cuales transitan las personas que trabajan y pertenecen a esta población, claro está, solo aquellos que fueron entrevistados.

Figura 3. Octágono de transición



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Este octógono se componen de ocho hábitos por los cuales transita de forma cíclica las personas pertenecientes a esta población partícipes del estudio, todos estos ocho estadios o momentos son categorías generales a nivel de los entrevistados, pero se particularizan es decir, que se distinguen una con otra a través de las formas de expresión individual, o sea cuando el sujeto se encuentra dentro de dicho hábito, ejerce las acciones y disposiciones que involucran dicha distinción, pero con un nivel característico propio de la persona.

En primer lugar, se encuentra la adversidad o problema, allí las personas entrevistadas se caracterizaron por estar constantemente afrontando una adversidad ya sea desde el propio ambiente laboral, o alguna dificultad personal que se presente, frente a esto optan por establecer acciones y actitudes que les permitan avanzar. En segundo lugar, se encuentra la rehabilitación, como un estadio en donde no solo se encuentra la parte clínica de recuperación física, sino que además integra los demás ámbitos sociales (familiar, académico y laboral) en donde el sujeto debe ser integrado y se hace partícipe. En comparativa con los entrevistados, es observable en el momento en que después de adquirida la discapacidad, deben de empezar por adaptarse e integrarse en los diferentes ámbitos de la vida, no solo de forma clínica y es allí, cuando se cuenta con el apoyo de la sociedad (instituciones o familia) para llevar esto a cabo.

En el tercer momento se encuentra la resiliencia y la potencialización de habilidades, en donde cada uno de los entrevistados, decidió ya sea de forma consciente o inconsciente el acoger y aferrarse a lo que lo caracterizaba o en donde consideraba que poseía ciertas habilidades, para de esta manera seguir demostrando su aporte y funcionalidad al interior de la sociedad, pues dentro de este periodo lo más importante es no dejar que la discapacidad los determine.

Posteriormente se transita por el siguiente momento “autodeterminación” la cual se logra no solo de forma económica como se ve más adelante, sino que además implica asumir cierta soberanía, este momento es paralelo a la rehabilitación y la resiliencia. Pues ocurre en los entrevistados, después de experimentar cierta limitación o incapacidad a raíz de la condición adquirida, allí lograr conocer los alcances y límites adquiridos y como a pesar de sus limitaciones pueden ser independientes para el desarrollo de tareas y poco a poco pueden hacer actividades más complejas.

En cuanto al momento número cinco es crucial, pues necesita afrontar ya sea de manera paralela o con anterioridad los otros momentos, el trabajo les permitió a todos como ya se había dicho, el ubicarse dentro de una clase o parte específica de la sociedad, brindándoles identidad y permitiendo el asumir un rol. Continuando, la sexta y séptima etapa se articula una con otras, pues la primera está referida al desarrollo psicológico y personal del sujeto, y la otra esta articulado con la integración social y colectiva que se necesita para ser partícipe y ser sociedad. Allí los entrevistados se ven referenciados en el momento en que después de adquirir sus trabajos, poseer ingresos y ser independientes, deciden construir relaciones afectivas, acoger los sueños y deseos que la sociedad promueve y desarrollar una familia.

Cabe resaltar que el círculo es cíclico pues es constante el proceso de estadios que atraviesan los entrevistados a lo largo de sus trayectorias laborales.

CAPÍTULO V

4.4 CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta lo expuesto por los participantes en la investigación, se pudo realizar algunas conclusiones en torno a las experiencias laborales construidas por las personas con discapacidad motriz en el municipio de Zarzal Valle a fin de establecer la identidad laboral construida desde su propia perspectiva.

Lo anterior y desde el relato de los informantes, se resalta la necesidad de la lucha constante por el reconocimiento y posicionamiento social, cultural y económico, donde se amplíen las posibilidades de participar en todas las esferas sociales ya que se ve manifiesta la necesidad de mostrarse como personas capaces, con habilidades para ocupar ciertos cargos, sujetos independientes del otro para llevar su vida normal.

Así pues, son algunas de las manifestaciones observadas dentro de la investigación y precisando en el capítulo I, el cual va guiado a la caracterización de las trayectorias laborales, las cuales se hayan desiguales a las de otros sujetos que puedan desarrollar sus labores sin ninguna limitación. Partiendo de lo anterior, se concluye con cuatro puntos claves a la hora de construir trayectoria laboral, siendo factores que impiden obtener el bagaje deseado laboralmente pero que, al tiempo, dan pistas de la construcción que los propios informantes le han dado a su experiencia.

En ese sentido los factores que permean en la construcción de la trayectoria laboral son: Desconocimiento y/o miedo a contratar personas con discapacidad motriz; poca credibilidad en los potenciales de los sujetos con discapacidad motriz; escaso adecuamiento de los espacios infraestructurales que permitan una adecuada movilidad y falta de conciencia social es lo que impide la vinculación directa de las personas con discapacidad. Los relatos que sustentaron esta investigación se caracterizaron por el desconocimiento sobre el manejo que se debe dar a situaciones laborales en las cuales estén involucradas personas con discapacidad motriz.

Por otro lado, también se evidencia que para las Personas con Discapacidad participantes en este estudio, su concepción sobre discapacidad está determinada por su construcción mental acerca de la misma; de esta manera se potencializa la diferencia, dando lugar al desarrollo de nuevas habilidades y capacidades que les permiten involucrarse en los diversos aspectos sociales, para obtener un bienestar emocional y poder llevar una vida más sana tanto a nivel psico-social como a nivel biológico, permitiendo que el individuo logre hacer y ser desde su interior hacia su exterior,

proyectando una mejor visión de su entorno social y familiar ya que la mirada a sí mismo, la autodefinición, es un factor determinante para lograr formar parte de la sociedad y articular a ella las habilidades adquiridas por motivo de discapacidad; es decir una autovaloración de acuerdo a la manera como la persona se proyecta a la sociedad y lo que la sociedad percibe de dicha persona. En ese sentido se desarrolla un proceso de dar y recibir en la dinámica de las relaciones sociales. Se trata de generar una ventana de comunicación a través de la cual se da o se recibe información sobre sí mismo y sobre otras personas; es decir que las personas con discapacidad entienden y narran que la discapacidad es más una construcción mental, pues depende de cada persona si incorpora una posición limitante que impida el desenvolvimiento de sus actividades cotidianas o por el contrario deciden superarlas; sin embargo, no desconocen que la discapacidad física se determina también por la calidad o la forma de relaciones que la persona con discapacidad establezca con su entorno, es decir por la medición que hace con las condiciones infraestructurales y sociales que limitan o posibilitan la funcionalidad de estas personas. En ese sentido, para ser seres sociales las personas con discapacidad deben entrar a hacer parte de la esfera laboral, pues del trabajo depende su integridad y autonomía; es imperativo al momento de dignificar la vida de estas personas, proporcionar una participación en la sociedad, lo que les posibilita a las personas con discapacidades adquirir el reconocimiento como seres funcionales, útiles para la sociedad.

Por otra parte, también se puede decir que en las construcciones mentales y específicamente las relacionadas con la autovaloración, existe un lugar desde donde surgen todas las ideas acerca de las diferencias, los límites y todo aquello que tiene que ver con lo funcional o no; dicho lugar es la familia, y en el caso de la discapacidad, la familia es un aspecto muy relevante en la calidad de vida de las personas y en lo que esta investigación atañe a las personas con discapacidad física. Porque es precisamente la familia el escenario donde se consolidan los lazos y agentes de socialización que a lo largo de la vida son los que determinan la manera como se asumen diversas situaciones y la manera como se llevan de un contexto a otro; es decir, que para hablar de relaciones sociales y laborales, primeramente se debe analizar la manera como se manejan las relaciones familiares o aquellas relaciones orientadas hacia un círculo de personas cercanas y la forma como en estos espacios se ha asimilado la discapacidad, son factores determinantes sobre el manejo de las relaciones en todos los ámbitos.

Finalmente, las anteriores terminaciones que sobresalen del análisis de los primeros dos capítulos, se derivan a continuación otras conjeturas producto del resultado de haber analizados los hábitos y prácticas laborales y la influencia que tiene estos mismos a la

hora de aportar a la construcción de las características que determinan la identidad de este grupo. Una de estas conclusiones, se construye bajo la apreciación acerca de la identidad y la transformación que esta ha tenido debido a los cambios ocurridos en los hábitos rutinarios de esta población, los cuales sobresalen o son señalados en la sociedad, a través de charlas y diálogos entre los mismos habitantes de esta comunidad, quienes ponen de ejemplo del comportamiento o las habilidades de alguna persona que hace parte de la población y cuenta con una disparidad motriz, empero al mismo tiempo estos hábitos se fueron transformando como producto del cambio que ha tenido esta población desde esa identidad que han propuesto construir, y con la cual ha impactado en la derogación de prejuicios que cada día son más deslegitimados por la misma veracidad de los hechos, por ello el hábito aunque no se reconoce, es una de las formas de visualización de la transformación social de la identidad en esta población y al mismo tiempo la identidad aporta a que se transforme, por lo cual es posible considerar una diada entre hábito e identidad.

Como producto de esa misma idea, surge otro corolario de lo anterior, pero más anclando a la relación material y social existente entre el estatus social de cada sujeto de esta población con relación a su trabajo y las prácticas y hábitos que lo componen y cómo los construye. Pues como resultado del análisis hecho frente a lo que narraban lo entrevistados, se logra sustraer como cada uno afronta las dificultades que se presentaban en la cotidianidad valiéndose de las herramientas que está a su alcance, estas herramientas o dispositivos que facilitaban sus tareas, dependían de las condiciones económicas y materiales que poseía cada uno y al darles esa facilidad, permite que al mismo tiempo logre acceder a cierto tipo de empleo, en diferencia con otros de la misma población. Estos empleos cuentan con un mayor estatus el cual se encuentra legitimado socialmente, ya sea por la remuneración económica que esto implica o por el tipo de tareas que debe desempeñar, sin embargo, esta legitimidad no solo es externa, pues como se identificó en el análisis, logra permear el carácter y por ende el comportamiento del sujeto.

De otro lado las irrupciones de los Estados y con él los derechos ha permitido que paulatinamente se fomenten lineamientos y políticas en donde no solo se fomente la tecnología y el apoyo infraestructural para esta población, sino que además sean beneficiados y partícipes de la sociedad a través de sus ámbitos.

Para finalizar, se considera pertinente romper con los esquemas categóricos de la discapacidad y sus diagnósticos clínicos, para dar paso a la funcionalidad y todas las cualidades de esta población, incluyendo su necesidad de apoyo y aceptación.

5 BIBLIOGRAFÍA

- Arenas, B. Jaramillo, J. Marmolejo, P. Cruz, C, (2011). *Calidad de vida e inclusión laboral de personas con discapacidad*. Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali.
- Andrade, Monsalve y Aristizábal. (2015). Alcance del principio de no discriminación de las personas en situación de discapacidad dentro del ámbito de la educación superior en Colombia. Publicado la Red Red Iberoamericana de expertos en la convención de los derechos de las personas con discapacidad. <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/1238>
- Aguado, A. (1995). Historia de las deficiencias, escuela libre de la editorial, colección tesis y praxis. Madrid, España.
- Amartya, S. (2002). El desafio de Sen al Washinton consensus. Washington. Editorial Torcuato.
- Atunes, R. (2011). *¿Adiós al Trabajo?: Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sau paulo, Brasil, CORT6Z. <https://catedralibrets.files.wordpress.com/2015/04/ricardo-antunes-adios-al-trabajo.pdf>
- Azuero, R. (2009). Capital Social e Inclusión Social: Algunos elementos para la política social en Colombia. *Cuadernos de Administración* Cali, volumen (3), 151-166.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (2008). *El propósito de la sociología reflexiva: Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Benach, J., Vergara, M., & Muntaner, C. (2008). *Desigualdad en salud: la mayor epidemia del siglo XXI*. Madrid, España: Papeles de relaciones eco sociales y cambio global.

- Camacho, Hermelinda, & Marcano, Noraida (2003). El enfoque de investigación introspectiva vivencial y sus secuencias operativas. Algunos casos de estudio. *Omnia*, 9(1), ISSN: 1315-8856. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=737/73711580002>.
- Casas, P. (2011). *Discriminación en la vinculación laboral de las personas con discapacidad motora* (Maestría). Universidad militar nueva granada. Bogotá. Colombia.
- Colorado, A. (2005). El Capital cultural y otros tipos de capital en la definición de las trayectorias escolares universitaria. *Sujetos de la investigación*, volumen (16), 1-22.
- CIF. (2010). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la Salud. Madrid. Ministerio del Trabajo Español. (2001). <https://www.imsero.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/435cif.pdf>
- Cordero, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*, volumen (1), 50-67.
- Constitución Política de la República de Colombia (1991) *Artículo 13*, Bogotá D.C: Colombia: Corte Constitucional.
- Cruz, J. S., & Ruiz, S. (2016). "Análisis de la factibilidad para que las personas con discapacidad física puedan incorporarse laboralmente a establecimientos hoteleros de tercera categoría en el Distrito Metropolitano de Quito" Bachelor thesis, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera.

- Cuero, C y Gómez, C. (2007). *Conceputalización de discapacidad: reflexiones para Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Colombia
- Díaz, E. (2006). Nuevas dinámicas de desigualdad y exclusión sociolaboral de las personas con discapacidad durante la crisis económica en España. *Revista Chilena de salud ocupacional*. Volumen (2), 15-22.
- Díaz, M. P., Bonjoch, M. (1995). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, volumen (32), 329-348.
- Engels. (1875). [Ed.]. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Editorial Éxodo.
- Fernández, A. (2005). Investigación-participación e historias de vida, un mismo camino: https://www.fpce.up.pt/iiijornadashistoriasvida/pdf/2_Investigacion-participacion%20e%20Historias%20de%20vida.pdf
- Ferreira, M. (2007). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social. *Revista española de investigaciones sociológicas*, volumen (124), 141-174.
- Garavito, D. (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Gentil, I. (2008). Construcción de la identidad desde la minusvalía en personas con cojera. *Index de Enfermería*, 17(4), 241-245.
- Gil, M., Vanegas. H. (2007). La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial. *Hacia la promoción de la salud*, volumen (12), 51-61.

- Henríquez, M. (2002). La trayectoria laboral de las personas. Un aporte al debate sobre la protección al trabajo. Temas laborales. <https://es.scribd.com/document/237716866/Tema-Laboral-N%C2%BA20-La-Trayectoria-Laboral-de-Las-Personas-Un-Aporte-Al-Debate-Sobre-La-Proteccion-Al-Trabajo>
- Jiménez, L. Huete, A. (2002). La discriminación por motivos de discapacidad. Riverdis, repositorio iberoamericano sobre discapacidad: <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3855>
- Lamas, M. (2002). Perspectiva Feminista y Psicoanalítica de la Identidad.
- Lozano, V. (2013, septiembre). Capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y la trayectoria laboral [Tesis de doctorado]. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lujambio, A. Sáenz, A. (2010). Discapacidad motriz. Discapacidad motriz la inclusión en educación inicial y básica. (15-20). México D.F, México.
- Mesías, O. (2010). Investigación Cualitativa. Academia de https://www.academia.edu/22351468/LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA
- Montoya, S. "Encuesta Nacional de Demografía y Salud, ENDS-2010". El programa "pacto de productividad" <http://enmodoin.com/wp-content/uploads/2015/10/articulo-05-inclusion-laboral-y-productividad-de-las-personas-con-discapacidad.pdf>
- Molina, R. (2010, Agosto). Educación superior para estudiantes con discapacidad. Revista de investigación, volumen (70), 95-115.

- Muyor, J. (2011). La conciencia del trabajo social en la discapacidad: hacia un modelo de intervención social basado en derechos. *Revista Documentos de trabajo social DTS*, Málaga, volumen (49), 9-33.
- Satizabal, M. (2017). Inserción laboral de un grupo de trabajadores con discapacidad en Cali [tesis de maestría] Universidad del Valle. Cali.
- Soresi, S. Nota, L, Ferrari, L, & Solberg, V. (2008). Career guidance for persons with disabilities. In *International handbook of career guidance*, 405-417.
- Stang, M. (2011, Abril). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la igualdad real. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/S1100074_es.pdf
- Sen, A. (1985) *Commodities and Capabilities*. Amsterdam: North-Holland. Reimpreso en Delhi, Oxford University Press.
- Sen, A. (1992) *Inequality Reexamined*. United States, Oxford University Press. (Traducción de A. Bravo y P. Schwartz *Nuevo examen de la desigualdad*. Primera reimpresión, Madrid, Alianza,
- OMS. (2001). *Clasificación Internacional de la Discapacidad y la salud*. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf
- OMS. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Ojeda, P. (2012). Alcances y logros de la política pública Distrital de discapacidad durante el periodo comprendido entre 2007 y 2010 [tesis de pregrado]. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá.

- Oliver, M (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? Discapacidad y sociedad, 33-55. Morata.
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Alteridad, volumen (2), 145-147.
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: Contexto, concepto y modelos. Revista colombiana de derecho internacional, volumen (16), 381-414.
- Papeles El tiempo de Los Derechos. ((2013). Sobre el modelo Social de la Discapacidad: Críticas y éxito. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas Universidad Carlos III de Madrid. <https://core.ac.uk/download/pdf/29406049.pdf>
- Peréz, D. Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. DOI: 10.5569/2340-5104.07.01.01
- Recio, A. [Ed.] (1997). Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral. España: Editorial Icaria.
- Urteaga (2009). Las políticas de Discriminación positiva. Una política de recuperación entre grupos desiguales. Madrid, España. Revistas de Estudios políticos.
- Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia. Guía metodológica para la implementación del modelo. <https://www.minsalud.gov.co/>
- Henríquez, H., Uribe, V. (2002). La trayectoria laboral de las personas. Un aporte al debate sobre la protección al trabajo. Temas laborales. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60352_temalab_20.pdf

ANEXOS

Anexo 1

GUIA DE PREGUNTAS DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Universidad del Valle sede Zarzal

Programa académico: Trabajo Social IX semestre

Trabajo de Grado I: Discapacidad Motora e Identidad Laboral

Estudiantes: Dayanna Gil García, Germán Gómez, Leidy Johanna Montoya Lombana

Objetivo general: Establecer la identidad laboral que construyen las personas en condición de discapacidad física en el municipio de Zarzal

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Cuántos años tienen?
3. ¿Estudios alcanzados?
4. ¿Por qué continuó estudiando o que le impide el seguir estudiando?
5. ¿Actualmente se encuentra laborando?
6. ¿Porque motivo no se encuentra o si se encuentra laborando?
7. ¿Tiene hijos o personas a su cargo?
8. ¿De dónde proceden los ingresos de la familia?

TRAYECTORIA LABORAL

1. ¿Desde qué edad trabaja?
2. ¿Qué tipo de labores ha desempeñado?
3. ¿Eran empleos de manera formal bajo las condiciones de ley o informal?
4. ¿Qué habilidades o destrezas demandan en usted dichos empleos?
5. ¿Cuánto es el tiempo máximo que ha permanecido en un empleo?
6. ¿Qué tipo de relaciones construyó en su entorno laboral, amistad o compañerismo? ¿Por qué cree que fue así?

7. ¿Razón por la que culmino dicho empleo?
8. ¿Durante su quehacer laboral presento limitantes para llevar a cabo las funciones asignadas?
9. ¿Ha tenido limitantes al momento de conseguir empleo?
10. ¿Cuáles son las razones que limitan el conseguir un empleo formal?

PERCEPCIÓN DE DISCAPACIDAD

1. Origen de su condición o discapacidad
2. ¿Cuál es el diagnostico medico de su condición?
3. ¿Cómo se visualiza frente a su diagnóstico médico?
4. ¿Su condición le genera alguna limitación para desenvolverse en la vida diaria?
5. ¿Usted considera que el adquirir dicha condición le brindó nuevas habilidades?
6. ¿Cómo cree que las demás personas perciben su discapacidad?
7. ¿Qué opina usted de fomentar en centros educativos la enseñanza de lenguaje de señas o braille para la inclusión laboral?

HÁBITOS LABORALES

1. ¿Cómo describe la experiencia laboral que ha tenido?
2. ¿Considera que los empleos que ha tenido influyen en su personalidad?
3. ¿Cree que contar con un empleo disminuye de alguna manera las limitaciones ligadas a la discapacidad?
4. ¿Cómo concibe tener un empleo formal?
5. ¿Cuáles cree usted que serían sus fortalezas dentro de un ambiente laboral?
6. ¿Cree que un mayor nivel educativo permite acceder a un empleo donde la discapacidad no sea un obstáculo?

Anexo 2

GUIA DE PREGUNTAS RELATO DE VIDA

Universidad del Valle sede Zarzal

Programa académico: Trabajo Social IX semestre

Trabajo de Grado I: Discapacidad Motora e Identidad Laboral

Estudiantes: Dayanna Gil García, Germán Gómez Leidy Johanna Montoya Lombana

Objetivo general: Establecer la identidad laboral que construyen las personas en condición de discapacidad física en el municipio de Zarzal

ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. ¿Dónde nació?
2. ¿Cuál es su nombre?
3. ¿Cuántos años tienen?
4. ¿De qué lugar es?
5. ¿Cómo adquirió su condición?
6. ¿Cuántos años tenía?
7. ¿Después del hecho como visualizo su futuro?
8. ¿Cómo percibe su condición?
9. ¿Quiénes conforman su familia? ¿Tiene hijos o personas a su cargo?
10. ¿A qué edad tuvo su primer hijo?
11. ¿Cuánto personas de su familia son profesionales?
12. ¿Estudios alcanzados?
13. ¿En dónde realizo su primaria y bachillerato?
14. ¿Qué experiencias o situaciones recuerda de su colegio?
15. ¿Por qué continuó estudiando? o ¿qué le impide el seguir estudiando?
16. ¿Cómo significa o recuerda su universidad?
17. ¿Qué la motivo a elegir esa profesión?
18. ¿Actualmente se encuentra laborando?

19. ¿Porque motivo no se encuentra o si se encuentra laborando?

20. ¿De dónde proceden los ingresos de su familia?

TRAYECTORIA LABORAL

1. ¿Desde qué edad trabaja?
2. ¿Qué tipo de labores ha desempeñado?
3. ¿Sufrió exclusión o rechazo al momento de concursar por un empleo?
4. ¿Qué habilidades o destrezas demandan en usted dichos empleos?
5. ¿Cuánto es el tiempo máximo que ha permanecido en un empleo?
6. ¿Qué tipo de relaciones construyó en su entorno laboral, amistad o compañerismo?
7. ¿Qué experiencias significativas tiene de sus compañeros?
8. ¿En algún momento sintió discriminación por sus compañeros?
9. ¿Por qué cree que fue así?
10. ¿razón por la que culmino dicho empleo?
11. ¿Durante su quehacer laboral presento limitantes para llevar a cabo las funciones asignadas?
12. ¿Ha tenido limitantes al momento de conseguir empleo?
13. ¿Cuáles son las razones que limitan el conseguir un empleo formal?

PERCEPCIÓN DE DISCAPACIDAD

1. Origen de su condición o discapacidad
2. ¿Cuál es el diagnostico medico de su condición?
3. ¿Su condición le genera alguna limitación para desenvolverse en la vida diaria?
4. ¿Usted considera que el adquirir dicha condición le brindó nuevas habilidades?
5. ¿Cómo cree que las demás personas perciben su discapacidad?
6. ¿Qué opina usted de fomentar en centros educativos la formación para el trabajo en personas en condición de discapacidad?

HÁBITOS LABORALES

1. ¿Cómo describe la experiencia laboral que ha tenido?
2. ¿Considera que los empleos que ha tenido influyen en su personalidad?
3. ¿Cree que contar con un empleo disminuye de alguna manera las limitaciones ligadas a la discapacidad?
4. ¿Considera que su trabajo permite que la sociedad vea su condición de forma diferente?
5. ¿Cómo concibe su empleo?
6. ¿Cuáles cree usted que serían sus fortalezas dentro de un ambiente laboral?
7. ¿Cree que un mayor nivel educativo permite acceder a un empleo donde la discapacidad no sea un obstáculo?