



UNIVERSIDAD  
**NACIONAL**  
DE COLOMBIA

# **Intercorporalidad: co-construcción de experiencias Otras desde ámbitos de formación y trabajo en Bogotá**

**JULY NATALY HERNANDEZ ESPITIA**

Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Medicina, Maestría en discapacidad e inclusión social  
Bogotá, Colombia  
2020

# **Intercorporalidad: co-construcción de experiencias Otras desde ámbitos de formación y trabajo en Bogotá**

**July Nataly Hernández Espitia**

Tesis presentada como requisito para optar al título de:  
**Magister en Discapacidad e Inclusión Social**

Directora:

Fisioterapeuta Esp. en ejercicio Físico para la salud Mg. en Discapacidad e Inclusión  
Social

Beatriz Mena Bejarano

Línea de Investigación:

Dis/capacidades, materialidades, territorios, tecnologías

Grupos de Investigación:

Corpus

Kinesiología, salud y desarrollo

Dis(capacidades) e Inclusión Social

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Medicina, Maestría en discapacidad e inclusión social

Bogotá, Colombia

2020

## *Dedicatoria*

### *A DIOS*

*Porque de él, y por él, y para él, son todas las cosas. A él sea la gloria por los siglos. Amén.*

*ROMANO 11:36*

### *A mi familia*

*A mis padres, por su ejemplo de lucha y constancia; a mis hermanos por su paciencia y generosidad, mis sobrinos por sus abrazos y cariño incondicional, a mi abuelo por enseñarme el amor verdadero, eres y serás la fuerza de continuar en el mundo; porque con ellos compartí una etapa muy feliz de mi vida, que guardo en el recuerdo y es un aliento para seguir adelante, ¡por ellos y para ellos!*

### *A mis amigos y amigas*

*Gracias, por las tardes compartidas, tiempos libres, videollamadas, consejos. porque siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y en la vida.*

## **Declaración de obra original**

Yo declaro lo siguiente:

He leído el Acuerdo 035 de 2003 del Consejo Académico de la Universidad Nacional. «Reglamento sobre propiedad intelectual» y la Normatividad Nacional relacionada al respeto de los derechos de autor. Esta disertación representa mi trabajo original, excepto donde he reconocido las ideas, las palabras, o materiales de otros autores.

Cuando se han presentado ideas o palabras de otros autores en esta disertación, he realizado su respectivo reconocimiento aplicando correctamente los esquemas de citas y referencias bibliográficas en el estilo requerido.

He obtenido el permiso del autor o editor para incluir cualquier material con derechos de autor (por ejemplo, tablas, figuras, instrumentos de encuesta o grandes porciones de texto).

Por último, he sometido esta disertación a la herramienta de integridad académica, definida por la universidad.

---

July Nataly Hernández Espitia

Fecha 10/12/2020

## Agradecimientos

Esta tesis está dedicada a las memorias de tres seres especiales en mi vida, mi tía María de Cuervo, mi abuela Rosa Contreras de Espitia y mi abuelo Obdulio Espitia Parra, quienes con sus aprendizajes de vida me ayudaron a construir la percepción de cuerpo “como aquel que siente, vive cada momento y establece vínculos emocionales a través de él”. Aunque no están, gracias porque sé que comparto con ustedes este logro en mi vida.

A la maestría en Discapacidad e Inclusión social de la Universidad Nacional de Colombia, por permitirme desaprender en sus espacios y aprender; por compartir con personas admirables, disfrutar las sonrisas y lágrimas que allí se ocasionaron.

Agradecer a la profesora Beatriz Mena Bejarano quien, aunque se tuvieron contratiempos por la situación que vive el mundo en la proclamación de COVID-19, aceptó realizar esta tesis bajo su dirección, su apoyo, confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable; no solamente en el desarrollo de la tesis, sino también en mi formación como investigadora.

Asimismo, agradezco a la fundación Red Empleo Con Apoyo (RECA) desde la directora Catalina Salazar y todo el equipo de trabajo por su participación en dicha investigación por sus aportes en la Co-construcción de experiencias desde los ámbitos formación y trabajo.

De antemano, darle las gracias a los adultos con discapacidad como lo son: José C, Steven P, Geraldine R, que hacen parte al programa de formación para el trabajo. A Nelson R y Jonathan M. que hacen parte de empresas privadas, gracias por compartir sus experiencias, aprendizajes y sobre todo por demostrarnos que esta sociedad si puedes Co-construir experiencias desde la intercorporalidad. A todas las cuidadoras que participaron un rol muy importante que esta Co-construcción de experiencias Otras.

A las empresas que participaron como CENCOSUD y ALIMENTOS AL CONSUMIDOR, gracias por compartir sus experiencias Otras en el proceso de inclusión laboral.

Y en general, agradezco a todos y todas las personas que compartieron en esta vivencia conmigo.

## Resumen

### **Intercorporalidad: co-construcción de experiencias Otras desde ámbitos de formación y trabajo en Bogotá**

Las principales dificultades para la inserción laboral de las PcD tienen que ver con niveles educativos bajos, procesos de cualificación inadecuados, no adaptación al mercado laboral, la falta de información y motivación, la predisposición y los imaginarios negativos; esta tesis busca reconocer las experiencias desde una perspectiva intercorporal en el ámbito educativo y laboral, además de describir las relaciones, las tensiones y las estrategias que atraviesan dichas experiencias permeadas por el contexto del empleo con apoyo, siendo este fundamental para que las personas puedan afrontar de manera exitosa su empleo.

Esta investigación, tiene un enfoque cualitativo que se basa en el método fenomenológico como punto de partida para la exploración del significado de las experiencias individuales, en el que se incluyen las entrevistas a profundidad a 14 participantes.

El habitar con el otro permite co-construir perspectivas sociales en el enfoque de inclusión social y favorecen la eliminación de barreras sociales; los ámbitos de formación y de trabajo contribuyen entre otras, al fortalecimiento de la independencia, al empoderamiento y a la igualdad de condiciones. Estos escenarios se convierten en un lugar de aprendizaje, de significación y resignificación de sí mismos, en tanto que favorecen el auto reconocimiento, la adquisición de habilidades para establecer y conseguir objetivos, e independencia, entre otras. El cuerpo, la corporalidad y la intercorporalidad permiten a las personas transformar su discapacidad y convertirla en un elemento susceptible de su acción y por ende le permite comprenderla y proyectarla en las diferentes esferas de la vida social.

**Palabras clave: Intercorporalidad, empleo con apoyo, co-construcción**

## Abstract

### **Intercorporality: co-construction of experiences Others from areas of training and work in Bogotá**

The main difficulties for the labor insertion of the PcD have to do with low educational levels, inadequate qualification processes, not adapting to the labor market, lack of information and motivation, predisposition and negative imaginations; This thesis seeks to recognize the experiences from an interbody perspective in the educational and work environment, in addition to describing the relationships, tensions and strategies that go through these experiences permeated by the context of supported employment, this being fundamental for people to face successfully your employment.

This research has a qualitative approach that is based on the phenomenological method as the basis for exploring the meaning of individual experiences, which includes in-depth interviews with 14 participants.

Living with the other allows co-constructing social perspectives in the social inclusion approach and favors the elimination of social barriers; the areas of training and work contribute, among others, to the strengthening of independence, empowerment and equal conditions. These scenarios become a place of learning, meaning and resignification of themselves, as they favor self-recognition, the acquisition of skills to establish and achieve objectives, independence, among others. The body, corporality and interbodyness allow people to transform their disability and turn it into an element susceptible to their action and therefore allows them to understand and project it in the different spheres of social life.

**Keywords: Intercorporality, supported employment, co-construction**

# Contenido

	<b>Pág.</b>
<b>Capítulo 1_ Construyendo desde la Experiencia</b>	<b>4</b>
1.1 Explorando experiencias, interacciones y tensiones	5
1.2 Objetivos	10
1.2.1 Objetivo General	10
1.2.2 Objetivos específicos	10
1.3 Concepciones y coordenadas para la interacción	11
1.4 Discapacidad como mediadora de la construcción de cuerpos, corporalidades e intercorporalidades	14
1.5 Adaptación de las condiciones del entorno: transformación con el Modelo de Empleo con Apoyo	17
1.6 Las discapacidades desde Perspectivas sociales y de derechos: construcción de rutas hacia la inclusión laboral	20
<b>Capítulo 2. El cuerpo: instrumento de exploración de la experiencia corpórea</b>	<b>26</b>
2.1 Comprensión del cuerpo la corporalidad y la intercorporalidad	26
2.2 Cuerpos Situados	31
2.2.1 Los Aprendices	33
2.2.1.1 Valoración y respeto: <i>“Mi cuerpo lo valoro y lo respeto siempre”</i>	33
2.2.1.2 Superación y convicción: <i>“Quiero salir adelante para superarme y ser cada día mejor”</i>	33
2.2.1.3 Resiliencia y Adaptabilidad	34
2.2.1.4 Inteligencia, curiosidad y Creatividad	35
2.2.2 <i>Los profesionales. Las formas de referirse a ellos mismos</i>	37
2.2.2.1 El Psicólogo: <i>“las experiencias sobre la dificultad que viven algunos aprendices y como a pesar de esta dificultad ellos logran aprender y sobrellevar cada uno de estos procesos”</i>	37

2.2.2.2	<i>“Crear e implementar a través de la experiencia “estoy aprendiendo del otro, de las interacciones con las diferentes culturas, me gusta este proceso”</i>	38
2.2.2.3	Generando una cultura de participación	38
2.2.2.4	<i>Mi primera experiencia, generar espacios de construcción</i>	39
2.2.2.5	Dedicación y amor. <i>“Me encanta verlos felices, me encanta verlos sonreír, me encanta un abrazo, eso lo extraño mucho en este momento”.</i>	40
2.2.2.6	<i>Antes de ser terapeuta, Soy la hermana, esposa amada y madre de tres hijos</i>	41
2.2.2.7	Crecí y Viví: Inspirada por Lelito	43
2.2.2.8	Curioso y con deseo de aprender	45
2.2.2.9	Desde pequeña descubrí, las relaciones interpersonales	46
2.2.2.10	Todos los días estás aprendiendo algo, todos los días todas tus capacidades son puestas a prueba	46
<b>Capítulo 3. La intercorporalidad como co-constructor de identidades</b>		<b>48</b>
3.1	Corporalidad en discapacidad para la significación y re significación de las experiencias	51
<b>Capítulo 4. Intercorporalidad en ámbitos de formación y laborales</b>		<b>53</b>
4.1	En formación	53
4.2	Trabajo	56
<b>Capítulo 5. Experiencias Otras</b>		<b>61</b>
5.1	Co-construcción	61
5.2	Develamiento de la intercorporalidad	69
<b>Capítulo 6. Discusión</b>		<b>74</b>
<b>Conclusiones y recomendaciones</b>		<b>78</b>
<b>Anexos</b>		<b>81</b>

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Matriz de categorías de Análisis	11
Tabla 2. Porcentaje de Vinculación laboral en entidades el sector público.	22
Tabla 3. Número de trabajadores con discapacidad para proponentes en procesos de licitación pública	23

## Lista de gráficos

Gráfico 1. Procesos RECA. ....	19
Gráfico 2. Línea de tiempo, marco normativo de formación e inclusión laboral de Pcd...	25

# Introducción

*“El mundo no es lo que pienso, sino lo que vivo, estoy abierto al mundo, comunico indudablemente con él, pero no lo poseo, es inagotable” (Merleau-Ponty, 1997).*

El presente documento, incorpora mi interés como educadora especial, mi experiencia laboral en procesos de formación para el trabajo de personas con discapacidad intelectual y lo que ha significado su vinculación laboral respecto a la co-construcción de la intercorporalidad a partir de la experiencia corpórea de 16 personas vinculadas a la red de apoyo de la fundación Red Empleo Con Apoyo Colombia (RECA) en Bogotá.

Conformar el ser, está lleno de espacios en los que la interacción con el otro permite la configuración y reconfiguración de las corporalidades, así, de acuerdo con lo planteado por Merleau-Ponty, el cuerpo de una persona coexiste y todo lo ajeno a él (llámese el otro o el objeto material que haga parte de sí) es una extensión de esta co-presencia, logrando que se articulen las partes y formen una única intercorporalidad (1960). En este sentido, el presente trabajo ahonda en las experiencias de personas con discapacidad, que han estado en ámbitos formativos y laborales, de los cuales han devenido contactos diferenciales y experiencias individuales que, unidas a *experiencias Otras*, han demarcado co-construcciones de la intercorporalidad.

Analizar el contexto de formación y de trabajo teniendo en cuenta la conjugación del cuerpo vivido tanto de las personas con discapacidad-PcD, como de aquellas que configuran estos espacios, propicia la visibilización de los encuentros y las dinámicas que allí suceden, dando lugar a la comprensión de los modos en los que se conforman, pero también cómo se transforman sus subjetividades. En este sentido, los actos de verbalización, de expresión corporal y de gestualización, median la comunicación y la co-construcción de experiencias entre subjetividades independientes que convergen a través de vivencias comunes, para aprehenderse y reconocerse en la cotidianidad (Gómez Garavito, 2019).

A lo largo del texto se abordan ejes temáticos que se constituyen indispensables como categorías de análisis de esta investigación, como lo son; el cuerpo, la corporalidad, la intercorporalidad y la dis-capacidad, mientras se reconoce la facultad de los mismos para significarse y resignificarse de acuerdo a la vivencia del cuerpo y el encuentro con otros a través de la intercorporalidad, la cual permite “descubrir y vivenciar con el otro, como otro cuerpo vivido desde la coexistencia, la correlación y la reciprocidad” (Gallo Cadavid, 2006)”.

En otras palabras, la intercorporalidad se considera como un proceso de construcción maleable, dinamizado por la identificación de experiencias individuales mutuas, que contribuyen a la construcción del autoconcepto, la adquisición de capacidades-habilidades y la percepción del entorno, constituyéndose, así como “una forma de abrirse al mundo, de percibirlo y engendrarlo” (Maurice Merleau-Ponty, 1997).

Por otro lado, es pertinente acotar que estudios previos han realizado acercamientos a la forma en que las personas viven la discapacidad, cómo en algunos momentos afecta su vida cotidiana, sus relaciones interpersonales y las percepciones con relación al proceso de inclusión laboral; sin embargo, los estudios se enfocan en los procesos de educación, de formación para el trabajo y la iniciación laboral, sin ahondar en las condiciones de trabajo, los ambientes laborales y en la forma en que la construcción, reconstrucción de identidades y las relaciones se tejen y dan pie a la intercorporalidad.

En consecuencia, esta tesis se propone profundizar en las reflexiones que surgen a partir del reconocer-se en el mundo y de hacer visible la existencia y la experiencia desde la corporalidad, permitiendo la co-construcción de experiencias *Otras*, para enfrentar los estigmas y las opresiones vividas por razones de dis-capacidad. De otro lado, es importante anotar que mientras más se alimenten las interacciones entre personas con y sin discapacidad, será posible derribar aquellos imaginarios que repercuten en las distintas manifestaciones de la exclusión, por cuanto se da apertura para conversar, aprender y enseñar sobre las vivencias y diferentes expresiones *Otras* de habitar, para que todas y todos co-construyamos diversas formas de pensar y de inscribir el cuerpo en otro territorio de entendimiento desde las relaciones con colegas de formación y de trabajo, familias, amistades, directivas, entre otras.

Se espera entonces que, el visibilizar, conocer y valorar la diversidad de las características individuales y el habitar con el otro, repercuta en co-construir escenarios de participación, diálogo, reconocimiento y encuentro, de manera que se contribuya a eliminar las barreras sociales y a escuchar las personas con discapacidad.

Así mismo, y con relación a los entornos de formación para el trabajo, se resalta en esta tesis la importancia del empleo con apoyo, siendo este fundamental para minimizar las barreras contextuales que impiden el desarrollo de las aspiraciones y los deseos de las personas con discapacidad, toda vez que esto les permitirá afrontar de manera exitosa su participación en este ámbito.

# Capítulo 1

## Construyendo desde la Experiencia

En este capítulo, se contextualiza acerca de las características poblacionales y las condiciones generales de inclusión educativa y laboral, mientras explora los estudios que preceden y sacan a la luz interacciones y tensiones que motivan esta investigación, incorporando las experiencias, y relaciones que evoca la discapacidad en Colombia, en particular en ámbitos de formación y trabajo. Igualmente, se realiza un acercamiento a las posturas teóricas que contienen discusiones sobre el cuerpo, la corporalidad, y la intercorporalidad, indicando cómo estas categorías se correlacionan y configuran a partir de la relación con el otro y de la experiencia Otra que se construye a lo largo de la vida en los contextos educativos, formativos, y de inclusión en el entorno laboral. Otro de los apartados de este capítulo contiene un recuento cronológico de la normativa nacional que permite hablar de inclusión tanto en el sector educativo como en el laboral, para llegar a abordar el modelo de Empleo con Apoyo, así como el surgimiento y los mecanismos de acción propuestos por RECA, como institución garante de la inclusión laboral. Finalmente se ahonda en el concepto de discapacidad desde una perspectiva sociológica para la comprensión global de la misma, al ser un fenómeno interceptado por lo social, fuera de inmiscuirse de manera única con una situación médica con implicaciones meramente biológicas.

## 1.1 Explorando experiencias, interacciones y tensiones

Esta tesis se desarrolla a partir de la motivación que me genera el trabajo en la fundación RECA y lo que me ha significado como profesional al coordinar los programas de formación para el trabajo de personas con discapacidad intelectual. En esta experiencia he tenido la posibilidad de conocer muchas personas con discapacidad y sus familias, he sido testigo de lo que la experiencia en formación y trabajo ha significado para cada uno, incluso para los profesionales, instituciones educativas y empresarios que acompañan los procesos, quienes reconocen cambios significativos en sus formas de pensar y percibir a las PcD. Así mismo, los procesos de selección y las experiencias de los participantes en espacios de formación, trabajo e inclusión social han develado múltiples habilidades, reafirmando la capacidad que como seres humanos tenemos para adaptarnos, exigirnos, crear, y demostrar un crecimiento y una necesidad de superación constante. Por tal razón, quise ahondar en la forma en que los procesos de formación para el trabajo realizados por RECA y las instituciones aliadas, tienen un impacto en la construcción de la intercorporalidad; como esto se refleja en el ser, sentir y actuar no solo de las personas con discapacidad sino en quienes hacen parte de su entorno. Para lograrlo, es necesario hacer una aproximación sistemática que permita consolidar las experiencias de las personas para identificar y comprender con ellas las concepciones y las construcciones que se dan en relación al cuerpo, la corporalidad y la intercorporalidad en personas con dis-capacidad.

En este sentido, a continuación, se presenta una contextualización de la situación de las personas con discapacidad en los procesos de inclusión en los ámbitos de formación y trabajo. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2018), se estima que aproximadamente el 15% de la población mundial tiene alguna discapacidad; en Colombia el censo realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística en el informe funcionamiento humano, se estimó que para el 2018 la población con discapacidad fue del 7.1% aproximadamente (DANE, 2019). En cuanto a la educación, se estima, que el 17% de las PcD son analfabetas, en comparación con el 5.2% de analfabetismo entre las personas sin discapacidad (DANE, 2019). Según la Organización Mundial Salud (OMS), para el 2011, en el mundo las tasas de culminación en la escuela primaria en

hombres y mujeres con y sin discapacidad, evidencian la brecha existente en la culminación de los estudios básicos e incluso la desigualdad a nivel de género donde las mujeres en ambas situaciones siguen en desventaja frente a los hombres (OMS, 2011).

Con respecto a la inclusión laboral, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social-OISS estima que aproximadamente la mitad de las PcD están en edad de trabajar, sin embargo, “solo un tercio de estas personas realiza alguna actividad laboral, y en la mayoría de casos la remuneración es inferior a la establecida por el mercado” (Social-OISS, n.d.); así mismo, las tasas de actividad y de empleo de las PcD, son inferiores a las del resto de la población (Social-OISS, n.d.). En Colombia según el observatorio de discapacidad para 2015, la tasa de empleo en las PcD fue de 15.2% y la tasa de desempleo es de 22.1%, quienes trabajan se desempeñan principalmente en las áreas de servicios y comercio (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020 in; Social-OISS, s.f.).

Las dificultades principales para la inserción laboral de las PcD tienen que ver con niveles educativos bajos, procesos de cualificación inadecuados, no adaptación a los sistemas productivos ni al mercado laboral, la falta de información y de motivación, la predisposición y los imaginarios negativos o el miedo por parte de las empresas en cabeza de sus empleadores, los profesionales encargados o gerentes, entre otras (Social-OISS, n.d.). Esto se da también porque según Toboso, se tiene una mirada normalizadora, que es al mismo tiempo, un prejuicio, una actitud y un comportamiento de discriminación; un discurso capacitista en el cual los valores, las representaciones y las prácticas sociales se enmarcan en un criterio normativizado por las capacidades socioculturalmente valoradas en una sociedad (Toboso Martín, 2018). Se evidencia la necesidad de mejorar los resultados de los procesos de inclusión laboral, así como las políticas para reducir el desempleo y mejorar las condiciones laborales en términos de actividades, salarios y horarios de trabajo.

En Colombia la legislación ha tenido importantes avances en la reforma de algunas leyes, y en la expedición de otras basadas en estándares internacionales. La Ley 1306 de 2009, que reglamenta las “normas para la protección de personas con discapacidad mental y régimen de representación legal de incapaces emancipados”; ratificó la articulación con la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de las

Naciones Unidas (CIDPD), cuyo fin es promover, proteger y asegurar el goce en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las personas con discapacidad (Arias López, 2010). Posteriormente se adopta la Ley estatutaria 1618 de 2013 la cual adopta medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables, con el fin de eliminar las formas de discriminación por razón de discapacidad y la garantía del ejercicio efectivo de los derechos; esta ley se rige por los “principios de dignidad humana, respeto, autonomía individual, independencia, igualdad, equidad, Justicia, inclusión, progresividad en la financiación, equiparación de oportunidades, protección, no discriminación, solidaridad, pluralismo, accesibilidad, diversidad, respeto, aceptación de las diferencias y participación de las PcD” (Congreso de la República de Colombia, 2013).

En respuesta a esta reglamentación y con el objetivo de favorecer la inclusión de las PcD, surgen instituciones que participan en la generación de acciones y en la formulación de planes, programas y estrategias que permitan dar cumplimiento a la normatividad; una de ellas es la Fundación RECA cuyo objetivo es a través del modelo de Empleo con Apoyo, potenciar las habilidades de las PcD y en el proceso de formación para el trabajo fortalecer las competencias, hacer la consecución de los puestos de trabajo, diseñar los cargos a la medida, brindar acompañamiento en el proceso de selección, inducción, sensibilización del entorno hasta lograr la plena inclusión laboral (Redpapaz, n.d.).

Diversas experiencias han demostrado que el modelo utilizado por RECA es una de las estrategias que ha evidenciado éxito en los procesos de inclusión laboral de las PcD en entornos laborales comunes, tanto privados como públicos (Beyer, Kilsby, & Shearn, 1999; Egado Gálvez, Cerrillo Martín, & Camina Durantes, 2009; Jordán de Urríes, 2003; Verdugo & Jordán de Urríes, 2002); este éxito obedece a que en las bases del modelo es fundamental el papel del orientador, quien brinda el asesoramiento laboral, la orientación personal, profesional, familiar y al entorno laboral que acoge al trabajador, así como la formación previa ajustada a los requisitos del perfil laboral y un apoyo personalizado a lo largo del proceso (Jordán de Urríes, 2003).

Este trabajo pretende comprender la experiencia desde la fundación RECA y de quienes hacen parte de la construcción de identidad(es) de las personas con discapacidad y sus guías laborales en el proceso completo de inclusión laboral, a través de la

significación y resignificación de sus cuerpos, así como de la intercorporalidad. Se parte de aproximarse a la corporalidad, como un aspecto clave para comprender cómo se tejen y materializan los discursos tomando como referencia lo que López Sáenz (2007) señala como postura de Merleau-Ponty: “la apertura a un mundo común hace posible el entrelazamiento de la experiencia del cuerpo propio y su percepción del otro”(p.100), de manera que el mundo se piensa desde los eventos que suceden en él, las maneras como se manifiestan y las relaciones que a través de ellos son construidas para dar lugar a la subjetividad, y con ella a la identidad y la asimilación del cuerpo como medio que permite comunicar y comprender a otros cuerpos desde la cotidianidad que comparten.

Con respecto a lo anterior, son pocos los estudios que abordan la intercorporalidad como un proceso de co-costrucción. Avendaño (2018) explora en su tesis la importancia de atender las implicaciones de la relación intercorporal para encaminar las transformaciones políticas y sociales que se presentan en Colombia en el marco del post acuerdo, con base en el sentido de existencia, y a partir de relatos de excombatientes de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC). De este modo, la investigadora en mención se centra en la experiencia corporal de quien fue “dañado(a)” a causa de la violencia en Colombia, para afirmar que sus resistencias y demandas constituyen denuncias de lo vivido como parte de su propia experiencia vital, pero también de su existencia y del sentir que le evoca ser juzgado (a) por la sociedad, encontrando la necesidad de reconstruir el tejido social a partir de la intercorporalidad (Avendaño Angarita, 2018).

En el contexto de la inclusión laboral de las PcD, los estudios que se acercan al abordaje de la intercorporalidad son aquellos que, a partir del análisis de representaciones sociales, indagan e interpretan las experiencias laborales y la relación con el otro. Por ejemplo, Coelho & cols, estudiaron cómo las PcD experimentan y dan sentido a la experiencia laboral desde el placer y el sufrimiento (Coelho, Ferreira Sampaio, & Cotta Mancini, 2014); Alcover & cols., se centran en experiencias concretas de inserción laboral de PcD, para analizar las oportunidades de incorporación e integración al mercado laboral y sus efectos sobre las actitudes de las personas hacia el trabajo (Alcover, Martínez-Inigo, & Zambrano, 2007). Otros estudios analizan situaciones como las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y los riesgos psicosociales del mismo (Korinfeld & Mendizabal, 2015); por su parte,

Carina S., determina que la experiencia en el trabajo se constituye como un hito en la trayectoria laboral y propicia la resignificación y/o transformación de las representaciones sociales en torno a “discapacidad/es” y al trabajo (Scharagrodsky, 2017).

Finalmente se puede afirmar que se han adelantado estudios que a través de las representaciones sociales se acercan a las experiencias vividas de las PcD en el ámbito del trabajo, sin embargo, los resultados de estos estudios abordan en su mayoría aspectos relacionados con el proceso productivo, las condiciones laborales dentro de las que se encuentran las contrataciones, la remuneración, los horarios y evaluación, constituyendo un análisis externo y vertical que da cuenta de la caracterización de los contextos laborales. En razón a esto, se hace necesario desde las voces de los participantes y a partir de las experiencias de las personas, profundizar cómo estas vivencias y la relaciones con el otro en los ámbitos formación y trabajo contribuyen a la construcción de identidad desde el análisis de la concepción de cuerpo, corporalidad e intercorporalidad.

Por tal motivo, en este estudio se parte de la identificación de realidades de las personas con discapacidad y sus familias, ya que dentro de los problemas que enfrentan se destaca la situación de transición entre la niñez, la juventud y la adultez, entendiendo que esta, supone un cambio constante en actividades que conllevan no solo a transformaciones en sus dinámicas familiares, sino también en las necesidades, intereses estratégicos y roles que desempeñan según la etapa de la vida que están viviendo. Esto implica la capacidad de comprender el mundo, adaptarse a él, descubrir posibilidades y límites, comprender las formas de interacción, entre muchas otras cosas. En dicha transición las PcD viven situaciones de exclusión generadas por la sociedad, en la cual persisten imaginarios y perspectivas conceptuales que perpetúan prácticas que generan exclusión social y mantienen de forma tácita la dicotomía entre “discapacidad” y “normalidad”; tal es el caso del acceso a la educación y al trabajo para lo cual la gran mayoría de PCD no acceden al bachillerato, y, por lo tanto, tienen menores oportunidades laborales.

La exclusión de la participación en los ámbitos específicos de formación y de trabajo para las personas con discapacidad, no solo está determinada por la percepción que se tiene del cuerpo y de una corporalidad normalizados, sino que también está siendo afirmada por la manera como cada sujeto está en el mundo y como lo percibe de acuerdo

con las dinámicas propias de cada uno. Así mismo la inclusión está limitada por barreras que impiden el habitar lugares comunes.

En este panorama, reflexionar sobre la experiencia corporal de las personas con discapacidad en relación con las vivenciadas por los individuos de su entorno, resulta fundamental como una forma de conocer y reconocer la diferencia entre discapacidad y normalidad, esta experiencia potencia y posibilita el encuentro con el otro y permite la co-construcción de espacios en común para generar el encuentro entre corporalidades. Dentro de esta experiencia aparecen entidades cuya misión es disminuir esas diferencias y permitir a las PcD hacer de esas transiciones de la vida, especialmente la formación y el trabajo, un proceso ameno, enriquecedor y potenciador del ser; un ejemplo de esto es la Fundación RECA cuyo objetivo es a través del modelo de Empleo con Apoyo, potenciar las capacidades y habilidades de las PcD contribuir a minimizar los riesgos de vulnerabilidad.

En razón a lo anterior, este estudio plantea como pregunta central:

¿Cómo se perciben las dinámicas de la intercorporalidad a partir de la co-construcción desde experiencias Otras en los ámbitos de formación y de trabajo acompañados por los programas de la Fundación Red Empleo con Apoyo Colombia RECA?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Analizar las dinámicas de la intercorporalidad a partir de las co-construcciones desde experiencias Otras en la fundación Red Empleo Con Apoyo Colombia (RECA) en Bogotá.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Reconocer las experiencias desde una perspectiva intercorporal en el ámbito educativo y laboral

- Describir las relaciones, las tensiones y las estrategias que atraviesan dichas experiencias permeadas por el contexto del empleo con apoyo en ámbitos de formación y de trabajo por personas con discapacidad y su interacción con profesionales, directivas y cuidadoras.
- Analizar las categorías emergentes, las implicancias y los sentires contenidos en las experiencias Otras del grupo de personas participantes en el estudio

### 1.3 Concepciones y coordenadas para la interacción

Para emprender el análisis, la lectura del documento vislumbrar su propósito y pertinencia, se debe hacer claridad inicial de los conceptos centrales a los que se dio lugar en la investigación.

En la Tabla 1, se esquematizan las categorías análisis de este estudio, así como subcategorías y categorías emergentes:

Tabla 1. *Matriz de categorías de Análisis*

Categorías	Subcategorías	Conceptos	Categorías transversales
Experiencias Otras		El “modo otro”, hace referencia a maneras distintas de ser, pensar, conocer, sentir, percibir y se basa en perspectivas decoloniales. Se trata de pensar con, al lado de y desde las voces de las personas que históricamente han sido oprimidas, es decir, las PCD	Ámbito Formación y Ámbito Trabajo
Cuerpo: “El cuerpo no es un objeto exterior cualquiera del mundo, sino que representa el vínculo directo que poseemos entre nosotros y el mundo; sí el hombre es un cuerpo que percibe y es percibido, que ve y es visto, el cuerpo es posibilidad que se abre también a la comprensión y	Cuerpo y Discapacidad	La discapacidad es experimentada no como una deficiencia en el funcionamiento del cuerpo biológico, sino como una desintegración del mundo de una persona. La relación con el propio cuerpo, con el mundo circundante y con los otros se ve alterada a causa de la discapacidad. Para Merleau Ponty, lo que resulta afectado en el cuerpo de la persona con discapacidad, no es la función orgánica en la que se localiza la	Ámbito Formación y Ámbito Trabajo

al sentido” (Merleau-Ponty, 19917).		deficiencia, sino el área vital de la persona (Merleau Ponty, 1975).
	Cuerpo Encarnado	Se trata de una reflexión sobre el cuerpo, la subjetividad misma. Se puede significar trascendencia en un doble sentido como, el cuerpo orgánico trasciende su significación objetiva y llega a ser la encarnación de un sujeto porque pasa de cuerpo-objeto a cuerpo-sujeto.
CORPORALIDAD: Se constituye en “un instrumento de expresión de la personalidad, sirve para tomar contacto con el exterior, comparándonos con otros cuerpos y objetos, por lo que se puede hablar, dentro del esquema corporal, del cuerpo objeto, es decir, de la representación aislada que nos hacemos de nuestro cuerpo en sí mismo y del cuerpo vivido, que se refiere a la forma en que nuestra corporalidad se manifiesta en nuestras relaciones humanas y en la socialización”.  (Merleau-Ponty, 1997)	Resignificación	La resignificación se da a partir de la conciencia corporal a fuerza de incorporar su propia experiencia vivida y adquirir cierta generalidad en nuestras funciones corporales. Ahora, cuando la discapacidad está presente, se acompaña por sentimientos de alienación e identificación involuntaria con el cuerpo; de manera que la experiencia se manifiesta constantemente como una desorganización del cuerpo vivido, una alteración del ser-en-el-mundo que exige una resignificación que se elabora desde un nivel reflexivo y es fundamental para tomar conciencia de la disrupción en el modo en el que existimos nuestro cuerpo.
	Cuerpo Vivido	Para Merleau Ponty, es una forma de abrirse al mundo, de percibirlo y engendrarlo, “el mundo no es lo que pienso, sino lo que vivo, estoy abierto al

<sup>1</sup> “Colonialidad”, un concepto introducido por el sociólogo peruano Anibal Quijano a principios de la década de 1990, refiere a un modelo de poder global permanente – un nuevo orden mundial- que comenzó con la invasión europea y la formación de las Américas y el Caribe, y tiene sus bases en la idea de “raza” (y eurocentricación) como el fundamento para la clasificación social y el control de la subjetividad, el trabajo, la naturaleza, las relaciones de género y las perspectivas del conocimiento.

		mundo, comunico indudablemente con él, pero no lo poseo, es inagotable” (Merleau-Ponty, 1997)	
<p><b>INTERCORPORALIDAD:</b> Permite al ser humano ser consciente a través de la cinestesia y, luego, establecer vínculos emocionales mediante el cuerpo. La intercorporalidad “permite descubrir y vivenciar con el otro, como otro cuerpo vivido desde la coexistencia, la correlación y la reciprocidad” (Gallo Cadavid, 2006)</p>	<p>Influencia Mutua Encarnada</p>	<p>significa que sujetos encarnados ejercen de forma continua, con intención y sin intención, influencia unos respecto de otros mientras se encuentran en interacción.</p>	
	<p>Co-Construcción</p>	<p>La co-construcción es “un proceso de definición intersubjetiva, en donde la persona tiene la posibilidad de construir, deconstruir y reconstruir los significados y modos de apreciación de sus relaciones”. Desde el socio-construccionismo, las construcciones se ven mediadas por las creencias y concepciones que cada persona tiene frente al mundo y las relaciones que ha establecido dentro del mismo. En los procesos de co-construcción la significación y resignificación se da de la forma en que cada sujeto le atribuye un sentido y significado a un acontecimiento o historia, reconociendo que alrededor de dicho suceso ya se había elaborado una experiencia. (McNamee y Gergen (1996 en Medina Hernández, Tabares Coral, &amp; Yepes Nova, 2017)</p>	

Fuente: Elaboración propia

## **1.4 Discapacidad como mediadora de la construcción de cuerpos, corporalidades e intercorporalidades**

La corporalidad y discapacidad se deben advertir desde la comprensión de la dimensión social de las mismas y la sociología del cuerpo. Si bien, el estudio y reconocimiento de la dimensión social de la discapacidad ha favorecido la comprensión e interpretación de este, se ha evidenciado que el cuerpo, la corporalidad e intercorporalidad se han olvidado de los estudios desde una perspectiva social de la discapacidad (Ruiz Hernández, 2019).

Dar por sentada a la discapacidad como una naturalización y estereotipo que imposibilita la incursión en diferentes ámbitos, favorece la aparición de un sistema discriminatorio de restricciones sociales. Entender la discapacidad como un elemento que no debería interferir en el desarrollo mismo de la vida en sociedad, es fundamental para el entendimiento de las identidades, la significación y las resignificaciones de las experiencias corpóreas y su traducción a esferas más complejas.

Así, desde el “paradigma del cuerpo vivido” la enfermedad, así como la discapacidad es experimentada no como una deficiencia en el funcionamiento del cuerpo biológico, sino como una desintegración del mundo de una persona. Según Hernández, “ la relación con el propio cuerpo, con el mundo circundante y con los otros se ve alterada a causa de la discapacidad”(Hernández Ríos, 2015).Entendiendo que desde el modelo social la discapacidad no es un atributo de la persona sino el resultado de las relaciones sociales, es decir, que las causas de la discapacidad sociales y las limitaciones individuales de las personas no son el problema, sino las limitaciones impuestas por la sociedad para garantizarle las necesidades (Hernández Ríos, 2015). Así pues, los obstáculos y barreras determinados por las estructuras sociales hacen que las personas con discapacidad vean disminuida su existencia. Para Merleau Ponty, lo que resulta afectado en el cuerpo de la PcD, “no es la función orgánica en la que se localiza la deficiencia, sino el área vital de la persona” (Merleau-Ponty, 1997).

Históricamente, los cuerpos de las personas con discapacidad han sido juzgados y valorados por discursos que les han descalificado individual y socialmente, exponiéndoles

a un señalamiento social violento desde el paradigma de una normalidad que pretende estereotipar y/o homogenizar sus múltiples existencias, aquellas que se sienten presas del otro y de sí mismas, cuando se intentan aprehender siendo objeto de la interpretación de alguien más. En consecuencia, dicha descalificación es encarnada en los cuerpos, que a su vez son oprimidos por la imposición de restricciones para la potenciación de sus capacidades, el tránsito hacia nuevos mundos y la adquisición de nuevos hábitos, lo que lleva a la falta de autorreconocimiento e identificación con el propio cuerpo, que se llega a experimentar como un extraño, se trata de la experiencia de la alienación u otredad del cuerpo” (Toombs, 1988).

A la premisa anterior, se suman interpretaciones y posturas como las de Nussbaum quien, desde su enfoque de capacidades, analiza el proceso de marginación y exclusión al que se ven expuestas las PcD a quienes en ocasiones se les ha llegado a negar la condición humana y su derecho a vivir. Nussbaum comparte que es la sociedad la responsable de los condicionantes (tanto materiales como actitudinales) que pueden llegar a discapacitar a una persona.

Nussbaum, propone un enfoque general, plural y cualitativo que pueda tener más posibilidad en la calidad humana, tales como la salud, la educación y la integridad física que la componen. Es así como el enfoque de la capacidad se define en palabras de Nussbaum como “una aproximación particular a la evaluación de la calidad de vida” (M. Nussbaum, 2012). Vale aclarar que se distinguen 2 tipos de capacidades, la primera se denomina capacidad interna y la segunda es capacidad combinada, la primera hace referencia a diferentes habilidades se han ido desarrollando a nivel personal en cada uno de los individuos mediante la educación, la cultura y la política, la segunda se relaciona con estas capacidades internas y el nivel de oportunidad que ofrece el medio para desarrollar estas habilidades.

Tomando en consideración lo anterior Nussbaum, expresa que deben existir unos mínimos que indiquen una vida digna, estos deben ser los 10 elementos incluidos en la siguiente lista (M. Nussbaum, 2012):

1. Vida: poder vivir de una manera adecuada con un término normal de vida.
2. Salud física: disponer de un lugar adecuado para vivir y una alimentación sana.

3. Integridad física: refiere a elección reproductiva, desplazamiento autónomo sin potenciales riesgos.
4. Sentidos, imaginación y pensamiento: poder usar estos recursos promovido por los entes educativos.
5. Emociones: poder amar, sentir apego a cosas y personas ajenas, posibilidad de hacer un duelo.
6. Razón práctica: poder realizar juicio y desarrollar una visión crítica sobre el bien o mal.
7. Afiliación: participación e integración social, protección también de formas de afiliación e intereses, además de poder vivir y compartir con los demás.
8. Otras especies: tener relación con animales y otro tipo de especies.
9. Juego: tener posibilidad de ocio.
10. Control sobre el propio entorno: A nivel político; con una participación adecuada en decisiones que afecten la vida, material; posibilidad de acceder a bienes e inmuebles; y en el entorno laboral poder tener un trabajo y se capaz de tener un reconocimiento con otros trabajadores.

De manera que, desde el enfoque de capacidades, Nussbaum reconoce a los seres humanos como iguales, plantea las capacidades como medio para que una persona tenga una vida con dignidad; es decir, aquella en la que las personas gozan mínimamente de sus capacidades básicas (M. Nussbaum, 2006). Las PcD como todos los seres humanos esperan poder desarrollarse en todo su potencial, tener autonomía y lograr independencia. En razón a esto, propone mantener la lista de capacidades como conjunto de derechos sociales innegociables y trabajar para que todas las personas accedan a estos con los mismos umbrales y oportunidades, manteniendo los principios de respeto y reciprocidad e igualdad (M. Nussbaum, 2006).

Nussbaum da un lugar importante a la asistencia a las PcD, en tanto que la asistencia, posibilita mayor independencia y conlleva a un acercamiento más efectivo a las capacidades básicas y así el acceso a la vida pública y social. La asistencia se centra en las capacidades básicas de la vida, la salud y la integridad corporal, aporta un estímulo para los sentidos, la imaginación y el pensamiento, refuerza los lazos emocionales y

elimina el miedo y la ansiedad, fortalece la capacidad para elección y el razonamiento práctico, promueve afiliaciones de todo tipo, potencia la capacidad para el juego y el disfrute de la vida, refuerza el control sobre el entorno material y político; de manera que la asistencia a las PcD debe ser considerada como un derecho social primario (M. Nussbaum, 2006).

Con relación a la inclusión, Nussbaum afirma que las PcD contribuyen de muchos modos a la sociedad cuando ésta crea unas condiciones que se lo permiten. Las PcD pueden ser altamente productivas en el sentido económico, y pueden realizar una amplia variedad de trabajos en la sociedad, toda vez que ésta se prepare para adaptar las condiciones del entorno y llevar a cabo una verdadera inclusión (M. Nussbaum, 2006) La Educación inclusiva y la inclusión laboral son ejemplos, que coinciden con los planteamientos de Nussbaum.

## **1.5 Adaptación de las condiciones del entorno: transformación con el Modelo de Empleo con Apoyo**

Dentro de la normativa y de las estrategias de inclusión tanto formativa como de trabajo, aparece el modelo ECA -modelo empleo con apoyo- y se refiere a la modalidad de empleo de PcD encaminado a que éstas puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa, con los apoyos profesionales y materiales necesarios (Egido Gálvez et al., 2009).

El ECA integra servicios y acciones centradas en la persona, de manera individualizada, para que la PcD y con alguna condición de salud pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos (AESE- Asociación Española de Empleo con Apoyo, n.d.). En este sentido, “promueve el trabajo competitivo en ambientes laborales inclusivos, para personas con discapacidades severas, para quienes tradicionalmente no han accedido nunca, o para quienes dicho empleo ha sido intermitente y para quienes necesitan servicios de apoyo continuados para

realizar el trabajo, a causa de su discapacidad” (The Rehabilitation Act Amendments, 1986, USA en Borja Jordán de Urríes, 2011).

Los elementos centrales que considera el modelo ECA son los siguientes (Jordán de Urríes, 2003):

- a. Compromiso con el cliente para asegurar un acuerdo entre empresa y trabajador;
- b. Prestación de ayuda en la identificación de las capacidades y preferencias laborales del sujeto;
- c. Ubicación de la persona en un puesto de trabajo satisfactorio para ella;
- d. Análisis del lugar de trabajo, características del mismo y apoyos disponibles;
- e. Soporte en el empleo;
- f. Determinación y entrega de información y ayudas suficientes para garantizar el éxito laboral;
- g. Desarrollo de la independencia con la ayuda de los apoyos naturales;
- h. Sustento profesional al empleado y a la empresa para asegurar la progresión laboral del trabajador.

La promulgación de distintas normativas referentes a los procesos de inclusión educativa y laboral en Colombia permitió que en 2010 se creara la Red Empleo con Apoyo (RECA), Fundación auto sostenible sin ánimo de lucro cuya misión es: “trabajar por el reconocimiento y la inclusión socio-laboral de las Personas con Discapacidad intelectual (PCDI), mejorando su calidad de vida y la de sus familias” a través de la búsqueda de soluciones y oportunidades socio-laborales. En la actualidad se reconoce como experiencia exitosa en el campo de la inclusión laboral.

RECA vincula su red de apoyo a centros educativos, empresas y a padres de familia con el fin de generar ambientes propicios de inclusión, por medio de un modelo de empleo con apoyo que pretende desarrollar y potencializar competencias, comportamientos y capacidades individuales o específicas de las personas con discapacidad a través de un proceso de formación para el trabajo. Esto lo logra, por medio de dos líneas de intervención, denominados formación para el trabajo e inclusión laboral que involucra acciones de identificación, selección, instrucción y acompañamiento (ver gráfica No. 1).

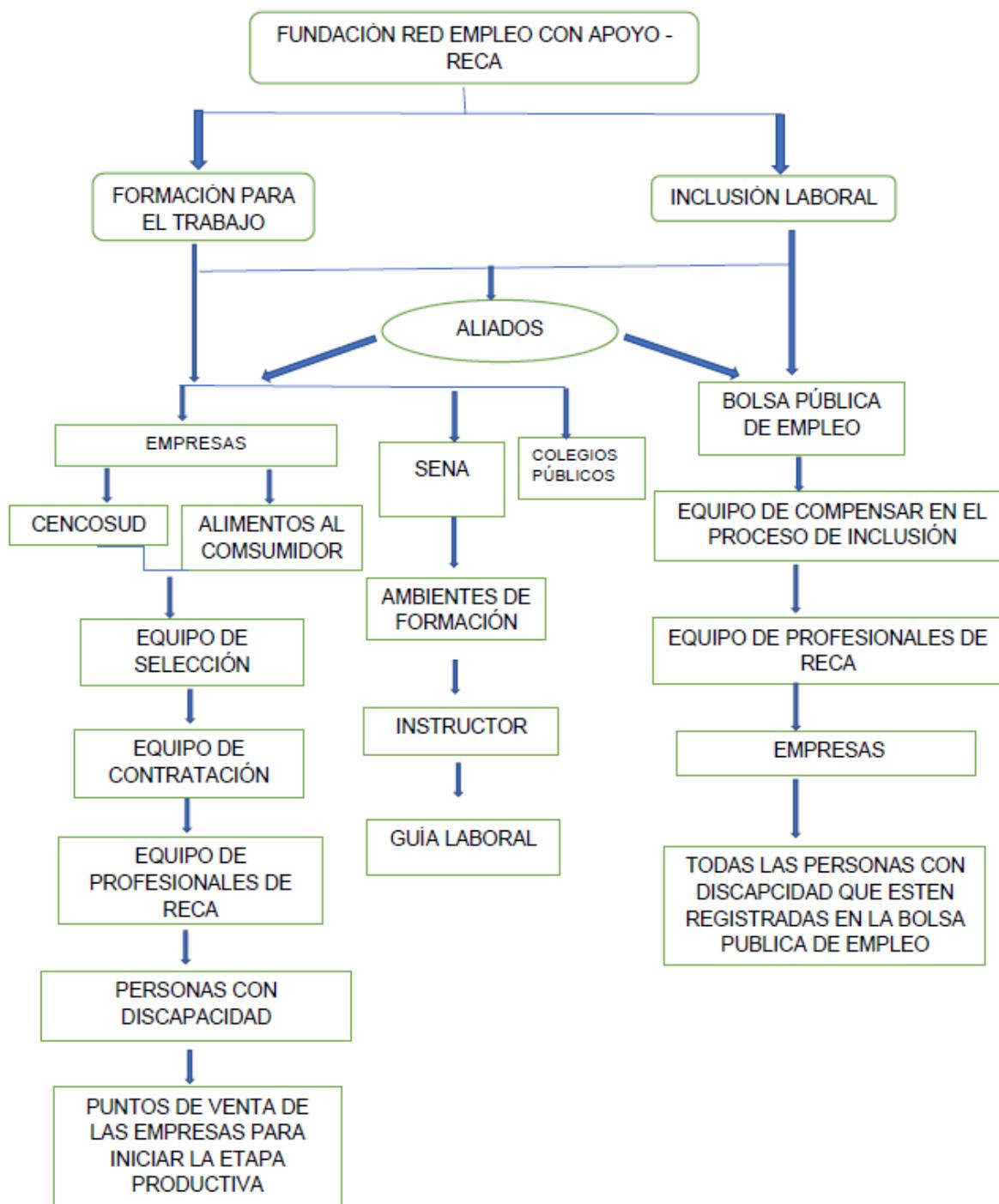


Gráfico 1. Procesos RECA.

Fuente: Elaboración propia.

## **1.6 Las discapacidades desde Perspectivas sociales y de derechos: construcción de rutas hacia la inclusión laboral**

La creciente toma de conciencia de la sociedad acerca de las desigualdades sociales y el avance en la reivindicación de los derechos humanos, en particular el derecho a la educación, al trabajo, a la igualdad de oportunidades y a la diversidad, ha propiciado el surgimiento de declaraciones, leyes y normas que promueven la inclusión social (Dueñas Buey, 2010).

En congruencia, la educación inclusiva, se propone eliminar las barreras de distinto tipo que limitan la presencia, el aprendizaje y la participación del alumno en el marco de las dinámicas que trascurren en los centros educativos donde se encuentra escolarizado (Echeita & Sandoval, 2002). La educación inclusiva se puede definir como:

“Una búsqueda incesante de mejores formas de responder a la discapacidad, se trata de aprender a vivir con la diferencia y de aprender a capitalizar las experiencias derivadas de las diferencias. De tal forma que estas últimas lleguen a considerarse más positivamente como incentivo para fomentar el aprendizaje tanto de niños como adultos” (Padilla Muñoz, 2011).

En Colombia se han desarrollado e implementado leyes que apuntan a garantizar este derecho en las PcD; la constitución política de 1991 define en el artículo 67: “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura” (R. de Colombia, 1991);

En concordancia con lo anterior, el Sistema Nacional de Discapacidad, Ley 1145 de 2007, define los ajustes razonables como:

“las acciones, adaptaciones, estrategias, apoyos, recursos o modificaciones necesarias y adecuadas del sistema educativo y la gestión escolar, basadas en necesidades específicas de cada estudiante, que persisten a pesar de que se incorpore el Diseño Universal de los Aprendizajes, y que se ponen en marcha tras

una rigurosa evaluación de las características del estudiante con discapacidad. A través de estas se garantiza que estos estudiantes puedan desenvolverse con la máxima autonomía en los entornos en los que se encuentran, y así poder garantizar su desarrollo, aprendizaje y participación, para la equiparación de oportunidades y la garantía efectiva de los derechos” (Congreso de la República de Colombia, 2007)

A partir de aquí, la educación inclusiva propende por el diseño e implementación de ajustes razonables que favorezcan el logro de los aprendizajes, especialmente en aquellas personas que requieren mayores apoyos educativos, de manera que se contribuya a eliminar o minimizar las barreras en el ámbito educativo.

Además de lo anterior y como un avance en los procesos de inclusión, se dicta la ley estatutaria 1618 del 2013, la cual establece que “toda entidad estatal debe garantizar el ejercicio de la población con discapacidad protegiendo y garantizando en todo momento que estos derechos no sean vulnerados” (Congreso de la República de Colombia, 2013),

Este marco jurídico, promueve el desarrollo del programa SENA incluyente, el cual busca estrategias para que la población con discapacidad. En congruencia, la Resolución No. 1726 de agosto de 2014, aprobó la Política Institucional para la Atención de Personas con Discapacidad, promoviendo de manera progresiva el acceso efectivo de este grupo poblacional a los distintos servicios que ofrece el SENA, buscando “impactar de manera pertinente de acuerdo con la dinámica del mercado laboral, en la productividad y mejoramiento de la calidad de vida esta población” (SENA, 2014).

Así mismo, el Ministerio de Educación aprobó el decreto 1421 del 2017, con el objetivo de reglamentar la atención educativa en población con discapacidad; estableciendo lineamientos “...tanto normativos, administrativos y pedagógicos para garantizar la educación inclusiva en los diferentes niveles, así como la dotación a los establecimientos educativos oficiales de materiales y recursos didácticos, técnicos y tecnológicos accesibles para promover una educación pertinente” (Ministerio de Educación Nacional, 2017).

Si bien esta es la concepción de inclusión, la realidad de dicho proceso es otra, debido a que existen aún mitos con respecto a las PcD que dificultan su acceso a un vínculo laboral; estos mitos hacen referencia a estereotipos, patrones de normalización y plenitud corporal que están relacionados con la productividad. Esto sugiere que la persona con

discapacidad aún se encuentra bajo una mirada médica y patológica, desde la cual se le inhabilita o incapacita para realizar diversas actividades y cumplir roles a menos que este siempre sujeta a la atención profesional y avances médicos durante todo su periodo de vida (Sempertegui, 2015).

Con referencia a la formalización y la generación de empleo, la ley 1429 del 2010 promueve incentivos para las empresas que, desde sus etapas iniciales de creación, aumenten los beneficios y disminuyan los costos, con el objetivo de fortalecer la generación de empleo a personas con discapacidad. De otro lado y con el fin de promover el acceso al empleo público, el decreto 2011 de 2017 reglamenta la vinculación laboral a instituciones del sector público, a través de la definición de porcentajes mínimos de empleo a PcD, en relación con el tamaño de la planta de cada empresa y las fechas de cumplimiento para estas vinculaciones, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Porcentaje de Vinculación laboral en entidades del sector público.

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de población con discapacidad.	Porcentaje de la planta con participación de población con discapacidad.	Porcentaje de la planta con participación de población con discapacidad.
	Al 31 de diciembre del 2019	Al 31 de diciembre del 2020	Al 31 de diciembre del 2027
Entre 1 y 1000 empleados	2%	3%	4%
Entre 1001 y 3000 empleados	1%	2%	3%
Plantas mayores a 3001 empleos.	05%	1%	2%

Fuente: (Presidencia de la República de Colombia, 2017)

En este orden y con el objeto de favorecer la inserción y las garantías laborales, el decreto 2852 de 2017, reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante, específicamente en los componentes relacionados con la capacitación para la inserción laboral y el reconocimiento

de las prestaciones económicas de seguridad social (Presidencia. de la República. de Colombia, 2013). Luego, a través del Decreto 392 de 2018 se estableció un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, mediante un puntaje adicional del uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos para proponentes con trabajadores con discapacidad en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, según el número total de trabajadores de la planta del personal (Presidencia. de la República. de Colombia, 2018); en la Tabla 3, se presentan las condiciones en términos de números de trabajadores con discapacidad para los procesos de licitación:

Tabla 3. Número de trabajadores con discapacidad para proponentes en procesos de licitación pública

Número de trabajadores de la planta de personal de la empresa	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

Fuente: (Presidencia de la República de Colombia, 2018)

Otro de los avances importantes en materia de inclusión laboral, es la Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 ‘Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad’, en su artículo 195 de inclusión laboral establece que:

“Todos los mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que promuevan la inclusión laboral deberán implementarse a través de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público

de Empleo, como articuladora de la Red, definirá los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y fijará las reglas para la prestación de estos servicios, para contribuir al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable” (Congreso de la República de Colombia., 2019).

A partir de esta ley, se establece la agencia pública de empleo de Compensar con quien RECA mantiene un convenio como operador para los procesos de inclusión laboral en las empresas que lo requieran, facilitando el encuentro entre estas y las personas ideales o idóneas, mediante el acompañamiento, el fortalecimiento de competencias, habilidades y la generación de una red que contribuya a la empleabilidad y el emprendimiento con el fin de la transformación de vidas.

En los últimos dos años, se han hecho avances en el establecimiento de normativas que reivindican los derechos de las PcD. La ley 1996 del 2018 tiene por objeto establecer medidas específicas para la garantía del derecho a la capacidad legal plena de las PcD mayores de edad, y al acceso a los apoyos que puedan requerirse para el ejercicio de esta, garantizando el ejercicio pleno de sus facultades en igualdad de condiciones, sin distinción alguna e independientemente de si usan o no los apoyos para la realización de actos jurídicos (Congreso de la República., 2019). Por último, la resolución 113 de 2020 dictamina la disposición en relación con el certificado de discapacidad como una herramienta para localizar y caracterizar. La siguiente grafica ilustra los avances normativos relacionados con la inclusión laboral.

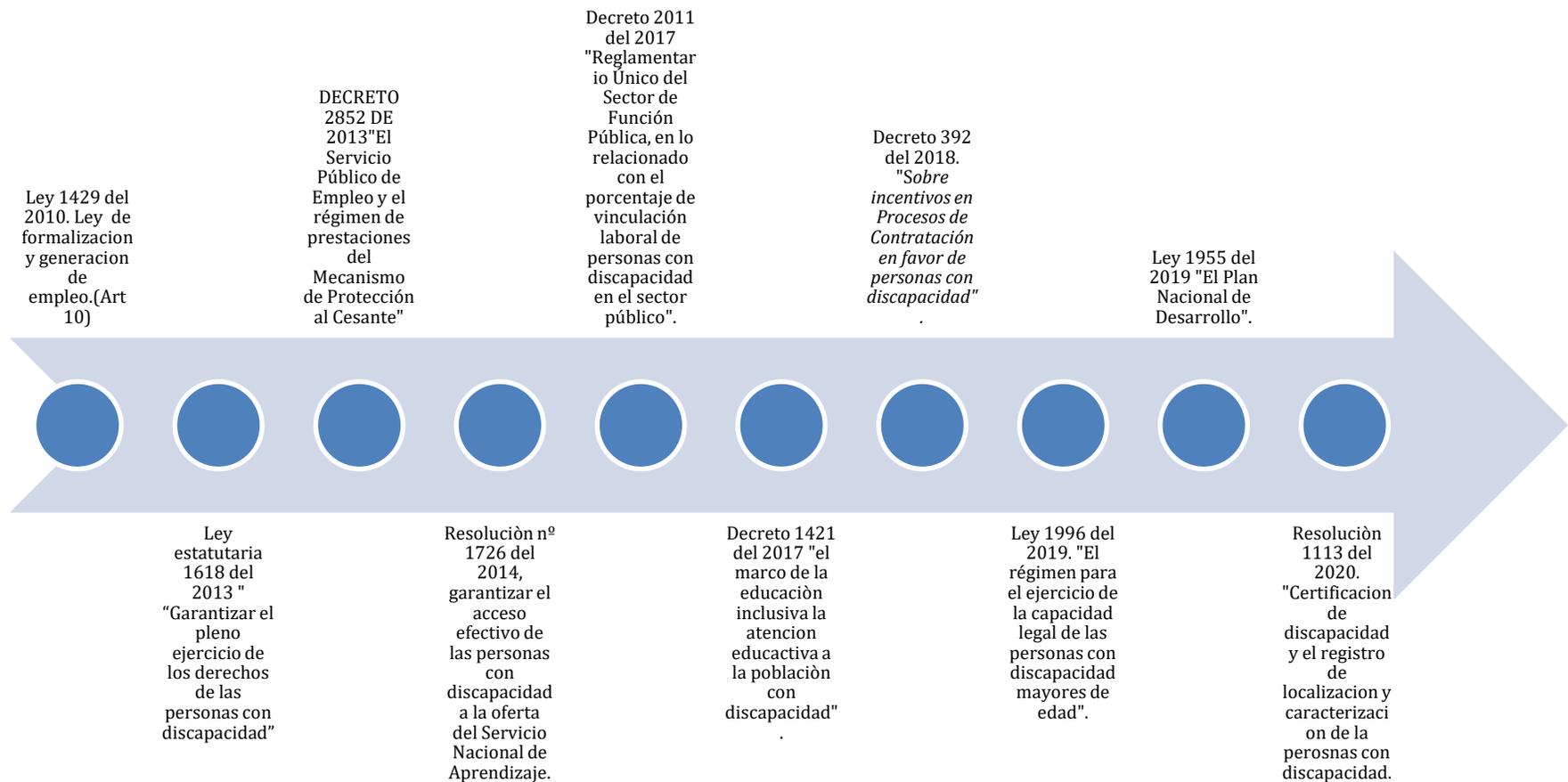


Gráfico 2. Línea de tiempo, marco normativo de formación e inclusión laboral de Pcd

Fuente: Elaboración propia

## Capítulo 2

# El cuerpo: instrumento de exploración de la experiencia corpórea

Este capítulo hace una aproximación a los conceptos de cuerpo, corporalidad e intercorporalidad, poniendo en situación la complejidad de las personas que hacen parte de la investigación, toda vez que se hace claridad sobre sus perfiles. Asimismo, se describen las herramientas y el enfoque metodológico del estudio, a fin de poner en contexto el análisis desde los ámbitos de interés.

### 2.1 Comprensión del cuerpo la corporalidad y la intercorporalidad

*El cuerpo* no es un objeto exterior cualquiera, “representa el vínculo directo que poseemos entre nosotros y el mundo; sí el hombre es un cuerpo que percibe y es percibido, que ve y es visto, el cuerpo se abre también a la comprensión y al sentido” (Merleau-Ponty, 1997). El cuerpo está inmerso en el mundo, por lo cual deja de ser un órgano biológico, no es un mecanismo cerrado sobre sí, respecto del cual pudiera el alma accionar desde afuera; en realidad lo que varía son las relaciones, aquellas que pueden ofrecer diversas interpretaciones a partir del esquema corporal a través del cual se capta el espacio externo, permitiendo concebir el cuerpo como un conjunto interconectado de funciones que se recogen unas a otras (Merleau-Ponty, 1997). Así, el cuerpo “no es una sumatoria de órganos sensoriales que trabajan de forma individual, sino un sistema de equivalencias

intersensoriales que funcionan como un todo, por la cual se traducen las conductas que se observan para trasponerlas en el propio cuerpo” (Buffone, 2019).

El cuerpo es apertura al mundo, y el mundo permite al cuerpo sentirse en sus múltiples posibilidades. Lo que la experiencia nos trae, es una corriente de vivencias (o corriente de conciencia, corriente de motivación), sabiendo que estas son sensaciones, percepciones, recuerdos, sentimientos, afectos; en ellas, los sentidos permiten acceder a las cosas, habitarlas y reconocerlas, mientras el cuerpo toma conciencia de su entorno y lo aprehende para sí. De manera que los movimientos que el cuerpo ejecuta son posibles gracias a la comprensión que el propio cuerpo hace del movimiento: “La única manera de conocer el cuerpo es viviéndolo” (Merleau-Ponty, 1997).

La existencia se encuentra en correspondencia con el cuerpo, desde el momento en que éste se manifiesta entre y con las cosas como forma de encarnarse en el mundo, en otras palabras, “la carne (encarnar) es el tránsito entre lo tangible y lo intangible de las cosas” (Merleau-Ponty 1996:107). Para Merleau Ponty el hombre es un ser que existe y que piensa desde la carne, es decir, desde la “envoltura viviente de todas sus acciones” (Merleau Ponty, 1957, p. 273). Con ello se despliega la estructura trimembre: “carne-percepción-mundo”, la cual comprende al Yo, al Otro y a las cosas (Merleau-Ponty, 1970, p. 168).

Para Merleau-Ponty, la noción de encarnación en sentido fenomenológico “no trata entonces el cuerpo como organismo, perceptible y objetivable como una cosa, sino el cuerpo tal y como es vivido”; se trata de una reflexión sobre el cuerpo y la subjetividad misma, que recupera la experiencia de los sujetos. En congruencia el autor en mención afirma que en la cotidianidad del ser “se puede significar trascendencia en un doble sentido como, el cuerpo orgánico trasciende su significación objetiva y llega a ser la encarnación porque pasa de cuerpo-objeto a cuerpo-sujeto y, segundo, el espíritu encarnado, presenta el espíritu enraizado en un cuerpo” (Merleau-Ponty, 1970), de tal modo que la existencia se vivifica para aprehender la realidad y el contexto que se habita.

Con base en esta idea de sujeto se apuesta por una postura de la subjetividad en relación con la existencia entre la conciencia del cuerpo propio y la percepción del otro, mientras el yo encuentra al otro como toma conciencia de sí, a través de la experiencia vivida junto a otros, la cual tiene como trasfondo una situación intercorporal. De acuerdo

con Merleau-Ponty la corporalidad, se aborda al identificar como el “ser se explicita, determina y auto-comprende” a partir de entender el cuerpo no solo en un sentido biológico o fisiológico, sino que integra el conjunto de experiencias y posibilidades que hacen parte del cuerpo vivido (Fernández Guerrero, 2016), constituyendo el medio de relación permanente con los otros y con nosotros mismos.

A partir de esto, se puede establecer que la corporalidad “se constituye en un instrumento de expresión de la personalidad, [que] sirve para tomar contacto con el exterior, comparándonos con otros cuerpos y objetos” (Husserl, 1997), razón por la cual se puede hablar, dentro del esquema corporal, del cuerpo objeto, es decir, de la representación aislada que nos hacemos de nuestro cuerpo en sí mismo y del cuerpo vivido, que se refiere a la forma en que nuestra corporalidad se manifiesta en nuestras relaciones humanas y en la socialización. En otras palabras, el cuerpo vivido se refiere al cuerpo tal como éste es experimentado por el propio sujeto, como centro de orientación alrededor del cual se organizan las dimensiones espaciales del mundo circundante; como capacidad de movimiento, acción y relación con otros seres; y como órgano mediador o instrumento del conocimiento sensitivo y campo de localización de las sensaciones (Husserl, 1997).

El cuerpo sería la materia viva desde y en la que se despliega la corporalidad, es decir: el cuerpo es un sujeto, en el sentido en que las personas se interrelacionan en su espacio y crean experiencias que son expresiones de un mundo que posibilita los sentidos, tal como se expresa en esta cita:

“Experimento mi cuerpo como poder de ciertas conductas y de cierto mundo, no estoy dado a mí mismo más que como una cierta presa en el mundo; pues bien, es precisamente mi cuerpo el que percibe el cuerpo del otro y encuentra en él como una prolongación milagrosa de sus propias intenciones, una manera familiar de tratar con el mundo; [...] como las partes de mi cuerpo forman conjuntamente un sistema, el cuerpo del otro y el mío son un único todo, el anverso y el reverso de un único fenómeno, y la existencia anónima, de la que mi cuerpo es, en cada momento, el vestigio, habita en adelante estos dos cuerpos a la vez” (Merleau-Ponty, 1997)

La intercorporalidad le permite a la persona ser consciente y establecer vínculos emocionales mediante el cuerpo. Es, por lo tanto, una forma de abrirse íntimamente al mundo, de percibirlo y engendrarlo, “el mundo no es lo que pienso, sino lo que vivo, estoy abierto al mundo, comunico indudablemente con él, pero no lo poseo, es inagotable” (Merleau-Ponty, 1997). La intersubjetividad-intercorporalidad, permite interactuar con aquel sujeto que se encuentra en el mundo próximo, “descubrir y vivenciar con el otro, como otro cuerpo vivido desde la coexistencia, correlación y reciprocidad; se entiende que el mundo no es sin el otro, es mundo-con-el-otro” (Gallo Cadavid, 2006).

En esta coexistencia juega un papel importante la experiencia vivida, la cual forma parte de la cimentación que cada sujeto hace sobre su propio cuerpo. La corporalidad implica una construcción desde y a partir de la persona, reconoce los componentes biológicos e incluye procesos de interacción y mediación socio-culturales. De manera que la corporalidad integra un proceso de co-construcción y significaciones humanas; es “un proceso de definición intersubjetiva, en donde la persona tiene la posibilidad de construir, deconstruir, reconstruir los significados y modos de apreciación de sus relaciones” (Gómez Prada, 2018) siendo a partir de aquí donde se desarrolla el concepto de co-construcción.

Desde el socio-construccionismo, McNamee y Gergen (1996) plantean que las construcciones se ven mediadas por las creencias y concepciones que cada persona tiene frente al mundo y las relaciones que ha establecido dentro del mismo. El actuar y construir concepciones se relaciona de forma directa con lo que el sujeto comunica, pues es a partir del lenguaje que su realidad, y el contexto en el que éste habita se co-construye. La construcción de la corporalidad realizada por una persona sobre la existencia de *Otra*, se encuentra mediada por la imagen corporal inicial que se percibe y por la resignificación de dicha figura luego de conocer e interactuar con el otro. En los procesos de co-construcción, la significación y resignificación se da de la forma en que cada sujeto le atribuye un sentido y significado a un acontecimiento o historia, reconociendo que alrededor de dicho suceso ya se había elaborado una experiencia (Medina Hernández, Tabares Coral, & Yepes Nova, 2017).

Este proceso de co-construcción involucra entonces un sistema intersubjetivo como un sistema relacional constituido por medio de la interacción dinámica de dos o más mundos; este sistema intersubjetivo es entendido desde la filosofía de Merleau Ponty, como un

sistema intersubjetivo encarnado, al cual subyace la interacción dinámica de subjetividades fundamentalmente encarnadas. Este proceso es entendido como influencia mutua encarnada, que significa que sujetos encarnados ejercen de forma continua, con intención y sin intención, influencia unos respecto de otros mientras se encuentran en interacción.

La influencia mutua encarnada está corporizada de tres maneras: primero, en un sentido objetivo en el cual la influencia relacional va de la mano con una variedad de cambios biológicos potencialmente medibles (Sassenfeld, 2012). En segundo lugar, la influencia mutua está siempre corporizada en el dominio de las acciones, que ejercen influencia sobre alguien, lo que significa que siempre se actúa de modo corporal de alguna forma respecto del otro, para comportarse corporalmente respecto del otro, esto puede entenderse también como interacción recíproca. Y, en tercer lugar, la influencia mutua está corporizada en el sentido de que el intercambio afectivo no-verbal implícito siempre es transmitido mediante formas corporales de expresión (Sassenfeld, 2012).

Esta influencia mutua conlleva a un proceso de resignificación corporal, que de acuerdo con Merleau-Ponty, se materializa a través del cuerpo como “un objeto organizado en relación a su entorno, [en donde] la percepción de la corporalidad podrá ser transferida a otro y la imagen del otro (podrá) ser inmediatamente ‘interpretada’ por el esquema corporal” (Merleau-Ponty, 1997); esta percepción como ya se ha mencionado, permite aportar a la comprensión de la existencia, a la valoración de su subjetividad y a la resignificación de su mundo. Así es como la resignificación se da a partir de la conciencia corporal, a fuerza de incorporar su propia experiencia vivida y adquirir cierta generalidad en nuestras funciones corporales, a través de hábitos definidos como una destreza corporal, un poder de acción y reacción que influye en la toma de decisiones (Merleau-Ponty, 1997).

Ahora, cuando la discapacidad está presente, se acompaña por sentimientos de alienación e identificación involuntaria con el cuerpo; de manera que la experiencia se manifiesta constantemente como una desorganización del cuerpo vivido, una alteración del ser-en-el-mundo que exige una resignificación que se elabora desde un nivel reflexivo fundamental para tomar conciencia de la disrupción en el modo en el que existimos en

nuestro cuerpo. Esta resignificación se da, debido a que la discapacidad no sólo se reduce la esfera de la acción corporal, sino que se amplía a la de las posibilidades prácticas y la del “yo puedo”, por consiguiente, la relación entre el cuerpo vivido y el medio cambia con la discapacidad: el mundo se transforma y se siente de otro modo (M. C. López Sáenz, 2010).

## 2.2 Cuerpos Situados

Esta investigación con enfoque cualitativo se basa en el método fenomenológico como base de la exploración del significado compartido entre seres humanos. En otras palabras, qué es ser en el mundo, qué quiere decir ser hombre, mujer, niño, en el conjunto de su mundo de la vida, de su entorno sociocultural, intentando ver las cosas desde el punto de vista de otras personas, describiendo, comprendiendo e interpretando (Rodríguez, 1996).

Se realizaron entrevistas a profundidad las cuales se conciben como “una serie de conversaciones libres en las que el investigador poco a poco va introduciendo nuevos elementos que ayudan al informante a comportarse como tal” (Spradley, 1979 en Rodríguez, 1996). Así mismo, fue utilizado el método biográfico que pretende “mostrar el testimonio subjetivo de una persona en la que se recojan tanto los acontecimientos como las valoraciones que dicha persona hace de su propia existencia, lo cual se materializa en una historia de vida” (Rodríguez, 1996).

La investigación inicio en el año 2019 en un proceso de planteamiento de objetivos y dialogo con las instituciones para definir la metodología y los elementos centrales a trabajar, la fase de desarrollo que incluyo la recolección y análisis de la información se desarrolló en el año 2020. En el Anexo A se describen las etapas del proyecto, los periodos de ejecución y los recursos necesarios para su desarrollo.

La fase de recolección de información, de manera inicial planteaba la convocatoria a personas con discapacidad intelectual que hicieran parte de la Red de Empleo con Apoyo RECA y que estuvieran en alguno de los tres procesos: formación, iniciación al entorno laboral o vinculación laboral desempeñando algún cargo; de igual forma se convocó a los profesionales de apoyo a los procesos de inclusión, representantes de empresas privadas

y docentes o formadores de PcD que se desempeñaban en instituciones de colegios públicos y en el SENA; el método de recolección planteaba entrevistas presenciales, sin embargo, la situación mundial y nacional a causa de la pandemia, la declaración de alerta roja sanitaria y los procesos de confinamiento establecidos obligaron a que el método para la recolección de información cambiara y se acudiera a encuentros remotos o virtuales; se realizó contacto telefónico con los participantes quienes confirmaron la posibilidad y disposición para conceder la entrevista virtual; en total, participaron 14 personas de las cuales: 4 eran PcD y 9 profesionales, 6 de los cuales brindan apoyo a los procesos de inclusión laboral desde el ámbito formativo y 4 de acompañamiento directo en el trabajo.

Cada uno de los participantes firmo el consentimiento informado el cual fue explicado en su totalidad, se resolvieron las dudas y se aseguró que cada participante comprendiera el estudio; se pidió autorización y respecto a la publicación de los nombres completos de las PcD, de manera explícita y especial solicitaron que como parte de su reconocimiento como personas de carne y hueso, querían que sus nombres, no fuera reemplazado por seudónimos (Anexo B. Consentimiento informado).

Posteriormente, se plantearon las preguntas orientadoras (Ver Anexo C-F) que dieron lugar al desarrollo de entrevistas a profundidad, las cuales fueron grabadas, transcritas y codificadas según categorías planteadas en este estudio, utilizando el Programa Atlas Ti. De manera complementaria, los participantes realizaron una descripción biográfica, con elementos relacionados con su ser y su hacer. Finalmente se realizó el proceso de lectura, selección, interpretación y análisis de resultados.

Para esta investigación se tuvo en cuenta las consideraciones éticas establecidas en la resolución 8430 de 1993 (Ministerio de salud, 1993); este trabajo está calificado con riesgo mínimo, toda vez que la recolección de la información es de carácter cualitativo y la consecución de los mismos no significó ningún riesgo a los participantes.

Esta investigación fue aprobada por el comité de ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia en acta 069 de fecha 12 de abril de 2019.

En concordancia con el método elegido para esta investigación, en este apartado, se incluyen algunas narrativas de las PcD que dan cuenta de sus vivencias, percepciones e

interacciones vividas y convividas con sus guías y pares laborales durante su tránsito tanto en ámbito formativo como de trabajo en sus procesos de inclusión laboral en la Fundación Red Empleo Con Apoyo Colombia (RECA), iniciando con sus propias significaciones, dando respuesta a un primer interrogante: ¿Quién eres?

## **2.2.1 Los Aprendices**

### **2.2.1.1 Valoración y respeto: “*Mi cuerpo lo valoro y lo respeto siempre*”**

*“Soy Steven P, nací el 20 de octubre de 2001 en Illinois (Chicago), estudié hasta el año 2012 en el colegio, y viví por un lapso de tiempo con mi madre y mi padrastro. Llegué a Bogotá (Colombia), en donde conocí a la familia por parte de mi madre.*

*Soy una persona bilingüe, funcional, me encanta leer, y dibujar”. “Mi cuerpo lo valoro, y siempre lo respeto”. - “Actualmente vivo con mi abuelita. soy una persona con discapacidad intelectual, pero eso no me impide hacer muchas cosas que yo estoy dispuesto a desempeñar. Estudié en el colegio “El gran castillo y peldaños”, ubicado en el municipio de la calera; en noveno grado fui retirado de la mencionada institución, y me gradué de once en el colegio “Bolivia”, donde conocí a mi actual pareja Alison R., quien es “súper hermoso”.*

### **2.2.1.2 Superación y convicción: “*Quiero salir adelante para superarme y ser cada día mejor*”**

*“Mi cuerpo lo valoro, y lo percibo normal... Quiero salir adelante para superarme y ser cada día mejor”.*

*Soy Geraldine R., tengo 21 años, nací el 24 de abril de 1999 en Bogotá. Soy madre de Ligni C., actualmente vivo con mi mamá, mi abuela, y mi hija. Me considero una persona amable, dinámica, y disfruto cocinar, salir con mi hija, pero sobre todo ayudar a quien lo necesita. Hace un año ya, me enteré que padecía un leve retraso mental. En el colegio me*

*practicaron una prueba de Coeficiente Intelectual, la cual arrojó que mi nivel de aprendizaje era bajo en comparativa al promedio.*

*Día a día quiero aprender más para poder ayudar a mi mamá, a mi abuela, y a mi hija. Mi meta principal es salir adelante para superarme, y ser cada día mejor.*

*“Mi cuerpo lo valoro, y lo percibo normal, ya que puedo realizar varias actividades y no tengo ningún impedimento para hacerlas. Puedo vivir la vida como todas las personas, sin ninguna discriminación, y junto a mi familia que es lo más importante”.*

### **2.2.1.3 Resiliencia y Adaptabilidad**

*“A los 14 años perdí la visión, esto a raíz de un desprendimiento de retina... Me sentía deprimido y malhumorado; finalmente al pasar el tiempo, tuve que adaptarme a mi nueva realidad”.*

*Soy Jonathan M., nací el 6 de noviembre de 1992, soy el primer hijo de una familia compuesta por 3 hermanos más. En mi infancia siempre fui un niño extrovertido e inquieto, actualmente vivo con 3 hermanos y mi madre que se llama Miriam, recuerdo que me gustaba mucho dibujar y jugar fútbol; Un suceso fatídico ensombreció mi decimocuarto aniversario, perdí la visión por un desprendimiento de retina. Esto fue muy difícil para mí, ya que con cada operación que me practicaban por intentar salvar mi vista, me obligaban a estar encerrado en casa con la lúgubre esperanza de volver a ver... Recuerdo que la depresión, el malhumor, el sentimiento de ira invadían mi ser, y solo me podía preguntar ‘¿Por qué?’ finalmente el tiempo fue mi cobijo, y la resiliencia mi compañera, acepté mi destino, y ahora sé que esta es mi nueva realidad.*

*Estudí en un colegio llamado OEA para personas con discapacidad visual, me incorporé, estuve desde el grado octavo y culminé mis estudios académicos graduado con honores. Aprendí muchas cosas en esta institución que solo podré recordar con aprecio y cariño. Aprendí a profundidad el braille, me vinculé al centro de rehabilitación para adultos ciegos “CRAC”, donde aprendí el cómo movilizarme con ayuda de mi nuevo compañero de vida...*

*El bastón. El dinero ya no me deslumbraba al verlo en cantidades, ahora aprendí a palparlo, sentirlo, escucharlo.*

*Mucho después cuando estaba en la tarea de buscar empleo, me acerqué a la agencia pública de empleo compensar. Apliqué mi hoja de vida, y conocí la fundación RECA, la cual ayuda a la vinculación laboral de personas con discapacidad; gracias a ellos pude comenzar mi vida laboral.*

*Cuando tenía 22 años tuve la oportunidad de trabajar en una inmobiliaria llamada SEINCO, donde me destaqué en mi cargo como asesor comercial de Call center, ofreciendo el producto por videoconferencia en internet.*

*Este trabajo me fortaleció demasiado, maduré, crecí, aprecié, perdí el miedo a las personas, ahora me sentía útil en la sociedad, ya no era más la carga que pensaba, ya no era el inútil que consideraba ser, ahora confió en mí, en mis habilidades, ahora me aseguraré de lograr un futuro para mí y los míos”.*

#### **2.2.1.4 Inteligencia, curiosidad y Creatividad**

*“Me describí como una persona sin limitaciones físicas, mi manera de pensar sobre determinados aspectos de la vida difiere completamente de lo que muchos piensan”.*

*“Mi nombre es Nelson R., nací el 5 de abril de 1983 en Bogotá. Mis padres son Nelson (+) y Flor. Vivo con mi madre, mi padrastro Pablo, y nuestras dos gatas. Soy una persona de estatura media (1.68), cabello negro, ojos cafés, y uso lentes. Me describo como una persona sin limitaciones. Mi manera de pensar sobre ciertos aspectos de la vida, difieren por completo al promedio, en particular a lo asociado con relaciones sociales. Esto se debe a mi condición que acompaña mi vida, generalmente conocida como autismo atípico con rasgos de Asperger diagnosticada en 2016. Se caracteriza por un desarrollo inferior en las habilidades sociales y mayor desarrollo del intelecto común. Lo más curioso de todo, ahora, es que “no se me dificulta el crear relaciones, mi desdicha llega cuando intento sostenerlas a distancia”.*

*Mis estudios en primaria fueron concluidos en varias instituciones, hice de sexto a noveno de bachillerato en el colegio Emmanuel D'Alzon, culminé décimo y onceavo en el Lausana. Logré culminar a fortuna mis estudios a nivel universitario, soy graduado en administración de empresas en la Universidad Jorge Tadeo Lozano esto en el año 2009, poco después con ayuda de la fundación RECA, me formé en el SENA como auxiliar en almacenamiento empaque, y embalaje (2018).*

*En mis ratos de ocio me gusta leer sobre temas relacionados con la ciencia, hechos históricos, jugar videojuegos, ver Vídeos de temas que llamen mi atención, leer cómics, jugar cartas, entre otros, disfruto el ver televisión y consentir a mis Gatitas. "hoy por hoy me desempeño como auxiliar contable. Actualmente laboro en el grupo Sierra Nevada reconocida empresa de mi país. Mi trabajo consiste en revisar, radicar, y tramitar las facturas de proveedores para ser pagas por la compañía. Mi experiencia laboral se desarrolla desde hace más de un año en esta excelente empresa. Gracias a mi familia, y a la fundación RECA, hoy me siento una persona importante, una persona con responsabilidades, y alguien en quien los demás pueden confiar".*

Los relatos biográficos presentados previamente corresponden a las personas con discapacidad que hicieron parte de este estudio. De manera general se pueden identificar algunos elementos en común; uno de ellos es el reconocimiento de su familia como parte de su entorno, todos mencionan con quien viven y quien es su familia, esto denota un claro reconocimiento de la primera red de apoyo con la que cuentan cada uno de ellos. Llama la atención que se destaca la figura materna, está el padre ausente o el padrastro; en segundo lugar, se reconocen como personas con discapacidad y al mencionar el diagnóstico que les fue asignado, al describirse, se reconocen por sus talentos y logros lo cual refleja procesos de significación y re significación corporal, que se han ido modificando con los procesos de formación e interacción con otros en diferentes contextos. En forma afirmativa logran la identificación las limitaciones que "deberían" tener y reconocen como las han logrado superar. Estos relatos manifiestan claramente un reconocimiento de sus capacidades y sus habilidades para el desempeño de sus actividades diarias, relacionales, educativas y laborales; traen a la descripción las experiencias educativas relacionadas a las posibilidades de acceso, logros en términos de cursos alcanzados y diversidad en las posibilidades de formación; finalmente mencionan

su desempeño laboral, en términos de como lo han conseguido y lo que les ha significado para su vida, reconociendo el crecimiento personal y el impacto positivo que este tienen en el desarrollo de capacidades y en el empoderamiento. Ante el interrogante: ¿quién soy?, sus descripciones se basan en las categorías: edad, nivel educativo, núcleo familiar y los cuales ponen en tensión al describir sus capacidades.

## **2.2.2 Los profesionales. Las formas de referirse a ellos mismos**

### **2.2.2.1 El Psicólogo: “las experiencias sobre la dificultad que viven algunos aprendices y como a pesar de esta dificultad ellos logran aprender y sobrellevar cada uno de estos procesos”**

*“Soy Cristian F, trabajo como psicólogo y guía laboral de las fichas o grupos de formación para el trabajo, en estos grupos apoyo realizo el proceso educativo y socio emocional, el cual permite dar una respuesta y solución favorable, tanto para el estudiante cómo para la institución con la cual trabajo de la mano, como por ejemplo el SENA- CENCOSUD O SENA- ACO, es menester velar por el aprendizaje y apoyo de las familias hacía el proceso educativo de los aprendices que hacen parte del mismo.”*

*De mi trabajo me gusta el reto diario de trabajar con los jóvenes y las familias en el apoyo, fijándonos en el bienestar de la persona y en el cómo podemos asegurarnos que está persona o aprendiz pueda resolver y finalizar adecuadamente su proceso con muchos aprendizajes y conocimientos para su vida no solo a nivel laboral sino también a nivel personal.*

*Algo que me disgusta de mi trabajo es que en muchos momentos es necesario hacer mil cosas y esto entorpece un poco el objeto diario del trabajo.*

*Y una de las experiencias más impactantes que he tenido está basada en la dificultad que viven muchos aprendices y como a pesar de esta dificultad ellos logran aprender y sobrellevar cada uno de estos procesos, con los mínimos recursos hacen lo máximo, a nivel personal esta es una enseñanza muy grande para mí, la cual me ha permitido abrirme y entender mucho más a cada una de las personas que apoyo.*

### **2.2.2.2 “Crear e implementar a través de la experiencia “estoy aprendiendo del otro, de las interacciones con las diferentes culturas, me gusta este proceso”**

*“Mi nombre es Fernanda R, y soy una mujer feliz, inteligente, bonita, una persona activa, con deberes y valores que respeta al otro e identifica sus derechos, soy profesional del área de la educación, y siempre busco aprender y tejer conocimientos a través de las experiencias de los demás. Trabajo en la fundación RECA y estudio de manera constante para fortalecer mis saberes.*

*El trabajo es una dinámica donde constantemente estoy aprendiendo del otro, de las interacciones con las diferentes culturas, me gusta este proceso, es un espacio donde puedo crecer profesionalmente a nivel de conocimientos y experiencias de vida, el cual me permite innovar y proponer, es decir, crear e implementar a través de la experiencia saberes propios, el trabajo es horizontal por tanto no existen jerarquías todos somos sujetos con derechos, un espacio en el cual todos podemos opinar. Me gusta el trabajo porque también ha generado en mí nuevas herramientas para autorregularme y autoconocerme”.*

*“Me gusta de mi trabajo, cuando realizó contratación laboral a tres personas con discapacidad dentro de una empresa patrocinadora, genero bastante impacto, esto da cuenta que, si se puede realizar inclusión laboral para estas personas, además de lograr transformar nuevos conceptos en torno a la diversidad”.*

### **2.2.2.3 Generando una cultura de participación**

*“Soy Keyla G, tengo 37 años, soy una persona que le gusta lo que hace y esta agradecida con Dios. Actualmente soy académica del área de logística y comercio internacional del centro de mercados, logística y TI, pienso que a veces las normas limitan derechos y en*

*ocasiones a los funcionarios públicos nos limitan para hacer muchas más cosas que podemos realizar, no me gusta cuando no existen las normas o procesos establecidos para lograr una buena gestión. Tengo experiencia desde hace más de 8 años trabajando con población vulnerable (18 tipos) y he adquirido más experiencia desde que inicié hace 3 años a trabajar directamente con población con discapacidad intelectual desde la formación profesional integral en SENA”.*

#### **2.2.2.4 Mi primera experiencia, generar espacios de construcción**

*Adriana M, soy licenciada de psicopedagogía en normalistas de formación, me desempeñé en el cargo como orientadora a nivel del distrito desde el año 90, en el colegio hago parte del equipo interdisciplinario desde el año 2013, estoy trabajando en el colegio Bolivia con estudiantes con discapacidad, es mi primera experiencia trabajando con esta población, además es el único colegio público que tiene el 100% de población con discapacidad cognitiva leve, pues ahora con todos los acuerdos que ha habido y la ley 721 que los ampara pues atendemos con una apertura de diagnóstico.*

*De mi trabajo me gusta el poder tener impacto en estos jóvenes y en sus familias, por la cantidad de estudiantes que se manejan en el colegio por su discapacidad tenemos únicamente en cada curso 15 estudiantes, esto puede tener mayor acercamiento pero así mismo la dedicación es mucho más grande por el diagnóstico y todo lo que implica el acompañamiento tanto al joven como a su familia, ha sido gratificante el poder ver cómo uno se puede desarrollar y desarrollar su proyecto de vida, como se va viendo los resultados de las acciones que uno realiza en el colegio. El fuerte en este colegio es con el ciclo cinco, es decir: con 10º y 11, aunque permeamos todo el colegio integrado debemos como orientadores apoyar en este ciclo el proyecto de vida de los estudiantes.*

*Lo que me disgusta en el colegio Bolivia nivel general hablando de discapacidad, es el tema de la exclusión social de la población que atendemos, a pesar de que se ha avanzado mucho en discapacidad todavía hay mucho señalamiento, mucho temor a vincular a los estudiantes con su capacidad en las áreas que ellos se desempeñen que pueden ser roles muy operativos y exigentes, entonces en el medio laboral pues la exigencia es alta y*

*algunos de ellos no logran realizarlo muy bien, pero me preocupan mucho los que no lo logran tener esos perfiles que se exige ahora, porque andan en sus casas muy solitos y lo ideal sería que pudiesen terminar un bachillerato y una formación en el Sena, pero muchos de ellos solo llegan hasta ahí y no llegan a la parte productiva, porque es complejo que le den la oportunidad de desempeñarse en los títulos que han obtenido en el SENA, bien sea en panadería, logística o en técnicos, que hemos logrado que tengan el técnico de encuadernación; pues ya se evaluó y se va a revisar este proyecto para el 2021, entonces es esa falta de oportunidades para ellos, que es muy complicado y que les puede generar sentimientos de frustración e impotencia.*

*Para mí es muy gratificante desde mi experiencia laboral ver que el estudiante ha finalizado su etapa productiva en la empresa que le corresponda, y que pueda ser vinculado con un contrato indefinido, como tengo más de tres casos, que ya llevan una trayectoria de cuatro años, cinco años en una empresa en la que les han dado esa posibilidad, para mí es muy gratificante verlos y ver que pueden aportar en su casa. Si la familia no tiene para la casita que él pueda ayudar, por lo menos yo tengo el caso de un estudiante que se unió con su hermanita. Tengo otra chica que tiene un hijo también que han salido adelante, caso que me impactó porque logran tener un proyecto de vida productivo y pueden sentirse útiles y aceptarse como son, esas son las experiencias que me han impactado pero que lamentablemente son escasas por la falta de oportunidades.*

### **2.2.2.5 Dedicación y amor. “Me encanta verlos felices, me encanta verlos sonreír, me encanta un abrazo, eso lo extraño mucho en este momento”.**

*“Soy Leidy F, tengo 52 años y nací en Cúcuta; soy terapeuta ocupacional de la Universidad Manuela Beltrán y tengo una especialización en lúdica educativa con la Juan de Castellanos, me gusta todo de mi trabajo, amo a los niños, amo el colegio, amo todo lo que hago, me gusta esa satisfacción de poder salir adelante con nuestros niños, los cuales llegan muy tristes y salen muy contentos, pensando que pueden ser algo en la vida, después de graduarse, nos dejan aterrados de todo lo que ellos pueden hacer llegar a hacer sin saber,*

*por ejemplo montar un Transmilenio y después enseñarnos, me encanta verlos felices, me encanta verlos sonreír, me encanta un abrazo, eso lo extraño mucho en este momento”.*

*“Una experiencia laboral, una alumna nuestra, cuando se abrieron las puertas para lo sociolaboral nosotros hicimos las entrevistas a los muchachos y una de ellas nos decía que estaba muy aburrída en la casa, porque siempre se la pasaba con sus dos mejores amigos, que eran la escoba y el trapero, porque salía del colegio a hacer oficio, ella luego duró casi 10 años trabajando en Alkosto y nos fue muy bien con su labor, el año pasado estuvo en el SENA y creo que es de las que se gradúa, entonces eso es una satisfacción muy muy grande el poder brindarles y ver que todo lo que nosotros les enseñamos, como las prácticas de las rutinas, el desarrollo de hábitos y sus competencias laborales ellos puedan aplicarlo y acceder a todos estos puestos de trabajo, los muchachos que tenemos en el colegio son muy buenos emprendedores y además contamos con una buena compañía que son los papás que están ahí”.*

*“Lo que me disgusta es la falta de compromiso de las familias y que los papás piensan que nuestros niños no son capaces de hacer las cosas, pero la verdad es que son jóvenes capaces de hacer mucho y cada día nos lo han demostrado demasiado, cada día nos abren más las puertas para más puestos de trabajo, en lo que puedan demostrar que si son capaces de hacer todo lo que se propongan. No son Todos los padres hay unos muy comprometidos”.*

*“La parte que más me disgusta es que desvaloricen, que no demuestren que nuestros niños si pueden hacer las cosas y nos lo tengan en una esquina, ellos son demasiados importantes y valiosos, como todos los seres humanos”.*

### **2.2.2.6 Antes de ser terapeuta, Soy la hermana, esposa amada y madre de tres hijos**

*“Soy Evelyn T, y soy terapeuta de lenguaje del colegio Gustavo Restrepo y antes de ser terapeuta he sido, la hermana, esposa amada y madre de tres hijos, que ya son mayores de 26 y 25 años y Juli que tiene 15 años, tengo una relación estable y lo más importante de mi vida son mis hijos, como te dije inicialmente, soy terapeuta de lenguaje desde hace*

*30 años en el Gustavo Restrepo, trabajo con estudiantes que tienen discapacidad intelectual, me encanta mi trabajo sobre todo por lo que aprendo de ellos cuando llegan allá al colegio, inicialmente me dio miedo porque pues yo trabajaba con pequeños o iba a trabajar con gente pero anciana en hogares geriátricos, y cuando llegue me dio un poquito de angustia porque no sabía qué hacer y poco a poco fui aprendiendo y pues mi razón de estar en este colegio básicamente son mis estudiantes, porque por ellos es que aprendo todos los días, yo trabajo con población de 15 a 21 años”.*

*“¿Que me disgusta de mi trabajo?, no, a mí me gusta todo de mi trabajo, lo que es difícil son las relaciones interpersonales con las compañeras, porque pues de todos modos yo hago parte de algo que se llama -equipo de apoyo- y las que lideran los salones son educadoras especiales entonces a veces el trabajo que hace el equipo de apoyo es diferente a las docentes y en ocasiones se generan rivalidades”.*

*“¿Una experiencia laboral que me ha impactado?, no pues yo pienso que todos los días estoy impactada con mis estudiantes porque he aprendido yo más de ellos que ellos de mí, ellos me enseñan porque me hacen pensar y reflexionar acerca de cómo tengo que fortalecer mi trabajo, como tengo que investigar y qué debo hacer para darles lo mejor de mí y que ellos el día de mañana puedan aprender del trabajo que hacemos y que les sirva para toda la vida y siempre lo recuerden, creo que yo me impacto diariamente con los avances y con los logros que ellos tienen, yo siento que diariamente uno tiene un impacto, porque cada día es diferente, cada día hay cosas más bonitas y más gratificantes, realmente me siento muy muy a gusto con lo que realizo desde mi rol de terapeuta y acompañante”.*

Los relatos anteriores corresponden a profesionales que se desempeñan en colegios de educación inclusiva. Son orientadores en los procesos de formación de las PcD. Reconocen cuál es su trabajo, su función y su impacto en la vida de las PcD y de sus familias. Comprenden y resaltan el valor y la importancia de los escenarios de formación, pues a través de ellos se educa y se forma para la vida, no solo en la adquisición de conocimientos sino en el desarrollo de capacidades y habilidades. Sienten un gran sentido de satisfacción con los resultados obtenidos cuando se logran procesos de adherencia y experiencias de inclusión laboral. Señalan y destacan que la relación de cooperación que

se establece con la familia de las PcD, al respecto manifiestan que la familia puede ser un facilitador o una barrera en los procesos de inclusión: un facilitador en la medida que empodere a su familiar y brinde los apoyos necesarios para el desarrollo y cumplimiento de objetivos; y puede ser una barrera desde la forma en como conciben la discapacidad y se centran en limitaciones mas no en capacidades que se puedan lograr.

### **2.2.2.7 Crecí y Viví: Inspirada por Lelito**

*“Mi nombre es Catalina S, y soy administradora de empresas, nací y crecí muy cerca de la discapacidad, porque mi hermano mayor José Rafael (Lelito) nació con síndrome de Down y viví toda esta problemática y toda esta condición desde temprana edad con mi familia, vi como mis padres afrontaron toda la situación buscando soluciones que le ayudaran a su crecimiento, y esto me sensibilizo definitivamente con el tema. Tuve la oportunidad de trabajar con la junta directiva de FIDES, en donde presenté a mi familia porque ellos fueron socios fundadores durante muchos años y luego el tema del empleo me llegó, es como una respuesta a la necesidad de las personas para acceder a un empleo competitivo, que les diera dignidad y una mejor calidad de vida. Con el tiempo encontré la metodología del empleo con apoyo en el año 2008, para mí fue una gran solución, hicimos contactos con Fernando B con la fundación EMPLEA, con la asociación española de empleo con apoyo y hoy en día somos sus representantes en Colombia; y me apareció que esto marca muy bien para ayudar que las empresas y las personas, en las cuales pueden llevar a una persona que tiene la necesidad especial a un trabajo competitivo”.*

*“Me gusta la idea porque pienso que el trabajo es un aspecto primordial de la vida de todo ser humano, que le permite la autonomía, que le permite la independencia y el realizarse como persona, entonces para mí el que una persona puede acceder a un trabajo pues es algo que me mueve y también para que las cosas no se hagan con indiferencia, que se trabaje en la injusticia de que una persona no tengan acceso al trabajo y creo que todas las empresas pueden fácilmente a vincular una persona a un trabajo real, en donde la persona pueda aportar con su productividad a los resultados de la empresa y pues eso es lo que a mí me ha movido por tantos años de trabajo, me mueve cambiar la vida de tantas personas y tantas familias”.*

*“Lo que me disgusta de mi trabajo no es tanto algo del trabajo en sí, sino que todavía hayan normas dentro de la legislación que vayan en contra de la inclusión laboral, a mí me parece que entre todos debemos resolver el tema de la protección, que tenga tanto rollo no debería ser así, se deberían tratar a las personas como iguales, es decir, si todo el mundo entra todo el mundo se debe acoger a un reglamento de trabajo, si la persona infringe ese reglamento de trabajo, si el contrato se pone el término pactado desde el primer día todo debería ser igual para todos, pero ahí tenemos que solucionar ese tema, entonces lo que me disgusta son las trabas de la normatividad, y no me gusta que obviamente el empleo va a depender en este momento de los resultados de la economía, de que las empresas estén golpeadas y claro los empresarios de pronto van a restringir sus posibilidades de contratar a personas con discapacidad, entonces estamos muy a la espera que logremos superar esas dificultades, pero veo que hemos progresado ahora hay unos buenos incentivos legales para que las empresas se vean motivadas a la vinculación y aunque no debería ser una respuesta de ley sino algo que respondería a programas más de responsabilidad social son incentivos que se vuelven necesarios”.*

*“¿Una experiencia de vida que me haya impactado?, tengo que volver al caso muy cercano de mi hermano, nosotros vivíamos cerca de una panadería, él salía a comprar el pan después de llegar de su colegio a las 4: 30 de la tarde y un día él sólo hablo con el administrador y dijo que quería trabajar y que quería las propinas, entonces el administrador lo vio le dijo bueno, le puso delantal y una bata, le entregó unas pinzas y él era el encargado de saludar a los clientes, de levantar las gaseosas de las mesas y eso fue algo que a mí me llamó a reconocer que él quería sentirse útil, que él quería sentirse productivo, que tenía capacidades y fue después de varios meses cuando de pronto la amiga mi mamá le dijo que lo había visto trabajando en la panadería, mi mamá en ese momento sintió pena y un poco de cómo angustia, pero después captamos todo lo que él quería, que era sentirse productivo y ganarse unos pesos, y eso para mí fue el inicio de todo este gran sueño que hoy en día es RECA”.*

### 2.2.2.8 Curioso y con deseo de aprender

*“Me gusta poder conocer cada vez más diferentes alternativas de ayuda para facilitar la adaptación de personas”.*

*“Mi nombre es Alejandro V, y soy psicólogo egresado de la universidad El Bosque. Ejercicio mi profesión como psicólogo en el área de discapacidad o diversidad funcional en la fundación RECA. Aparte de eso tengo otros hobbies que me gusta realizar en mis tiempos libres, tales como, salir, hacer ejercicio, realizar deportes extremos, viajar, etc. Me gusta poder conocer cada vez más diferentes alternativas de ayuda para facilitar a la adaptación de personas en condición de discapacidad no solo en el ámbito educativo sino también en el laboral.*

*Algo que no me gusta tanto pero que se está en un proceso de mejora es la poca inclusión que hay dentro de las organizaciones y sobre un mal pensamiento que se tiene sobre las personas en condición de discapacidad.*

*Una experiencia que me marco fue un caso con una usuaria de RECA se llama Lina, quien era una aprendiz que tenía diferentes tipos de problemas, no rendía académicamente, no cumplía con sus deberes y desde que empezó a ir a terapia conmigo digamos que se empezó a realizar diferentes tipos de tratamiento para fortalecer las habilidades de las que carecía la persona. Entonces poco a poco, a medida que se trabajó con ella se vieron resultados positivos, a Lina le dieron una mención por su comportamiento y rendimiento académico. Se identificaron problemas en el ámbito laboral, pero a medida que trabajo conmigo ella empezó a desarrollar múltiples habilidades, con el fin de mejorar su relación y socialización con otras personas lo que ayudo a que cumpliera de manera más eficiente sus funciones en el CORRAL. Todo el proceso fue muy satisfactorio, desde que ella asistía a las consultas hasta el final, aunque cuando ella no asistió tuvo un retroceso en el avance, pero desde que trabajó conmigo fue muy positivo esto me llenó bastante y me incentivó a seguir capacitándome para ayudar no solo ayudarle a ella sino a todas las poblaciones en condición de discapacidad que esta alrededor mío que puedo manejar y trabajar con ellos”.*

### **2.2.2.9 Desde pequeña descubrí, las relaciones interpersonales**

*“Mi nombre es Sara Z, y soy educadora especial, en mi tiempo libre me gusta salir a montar bicicleta para poder cambiar de ambiente y me gusta ver películas. Me gusta mi trabajo porque considero que apoyar los procesos de inclusión laboral impacta de manera positiva no solo a las empresas que hacen inclusión sino también a las personas con discapacidad, que encuentran una oportunidad laboral. Me disgusta que en ocasiones solo se contratan a las personas por beneficios sin reconocer las habilidades que cada uno pueda tener para desempeñar un cargo.*

*Una experiencia que me ha impactado bastante fue ver como una empresa les abrió una oportunidad laboral a personas con autismo, brindándoles todos los ajustes y apoyos para que se pudieran desempeñar al 100 % en todas sus funciones. Por ende, es una experiencia bastante importante y haber podido participar del proceso con las personas con autismo es significativo, porque finalmente no es una población con facilidad para la vida laboral”.*

### **2.2.2.10 Todos los días estás aprendiendo algo, todos los días todas tus capacidades son puestas a prueba**

*Soy John Esteban M., tengo 26 años y soy psicólogo egresado de la Universidad Santo Tomás, me gustan los videojuegos, el fútbol, el cine, cocinar y mucho más los animales especialmente los gatos. Actualmente trabajo para alimentos al consumidor, llevo aproximadamente un año y medio en la compañía, en la que soy coordinador de selección, y lo que me gusta de mi trabajo es que todos los días estás aprendiendo algo, todos los días todas tus capacidades son puestas a prueba, así que es impresionante la cantidad de cosas que tienes que hacer, es muy chévere el dinamismo de la compañía, aprendes a hablar con diferentes áreas, es muy interesante poder conocer toda la compañía desde arriba hasta abajo, entonces creo que eso es lo que más me gusta, poder interactuar con absolutamente todo y pues el trabajo interdisciplinar.*

*Ah no creo que encuentre algo que me disguste, la verdad si estoy muy feliz en esta compañía, porque te permite crecer y hasta el momento no he encontrado algo que me disguste.*

Los relatos anteriores corresponden a profesionales de RECA y a una empresa que vincula PcD. Ante el interrogante ¿quién soy?, se reconocen desde categorías asociadas a su profesión, edad, años de experiencia y logros obtenidos en el trabajo con las PcD. La característica central de estos relatos resalta la necesidad y potencialidad de los programas de inserción al trabajo a través del modelo Empleo con Apoyo, el cual favorece la adherencia a los procesos formativos y laborales. Resaltan el impacto que tienen sus acciones profesionales con las PcD, como mecanismo para fortalecimiento de la autonomía, la independencia y el desarrollo personal, características que son aún más relevantes cuando se refiere a personas con discapacidad, entendiendo que se está en un mundo y en un contexto donde socialmente se tienen creencias, prejuicios y actitudes hacia ellas en un sentido de menor valor; en razón a esto, la realización personal no solo tiene una connotación a la persona y a la familia, sino a la sociedad en general.

En la descripción de acciones se destacan las acciones profesionales realizadas por ellos, la satisfacción por los logros obtenidos en términos de capacidades. Las interrelaciones son descritas en sentido unidireccional aunque se reconocen cambios en los imaginarios de las PCD, basadas en concepciones de capacidad funcional “menor” que se transforma con los procesos de inclusión laboral.

Es importante resaltar que los profesionales llaman la atención sobre los procesos de inclusión dados por las empresas y manifiestan que en ocasiones se dan en razón a la búsqueda de incentivos tributarios o beneficios económicos, sin dar el lugar adecuado a las personas ni reconocer las habilidades y capacidades de cada uno; finalmente hacen un llamado a la necesidad de revisar la normativa en el sentido que sea más acorde y este centrada en las personas y no en las instituciones, así como a la necesidad de generar procesos de sensibilización a la sociedad a fin de disminuir brechas y garantizar procesos efectivos de interacción.

## Capítulo 3

# La intercorporalidad como co- constructor de identidades

Este capítulo incluye la construcción de cuerpo como frontera y como espacio ilimitado de exploración de experiencias desde la perspectiva de discapacidad por medio del análisis de las narrativas obtenidas. La percepción del cuerpo forma parte importante de la identidad de las personas, ya que dependiendo de la manera cómo lo ven y cómo lo entienden, es como se proyectan a la sociedad, comprendiendo que su interacción con la misma construye también concepciones que van configurándose y reconfigurándose a partir de la experiencia. Dicha percepción se integra a la imagen corporal entendida como un sistema de percepciones, actitudes, creencias y disposiciones relativas al cuerpo, y el esquema corporal, el cual se refiere a los procesos sensoriales y motrices que regulan la postura y los movimientos (Battán Horenstein, 2013). Ambos aspectos, están ordenados y se configuran de acuerdo con las situaciones, necesidades y experiencias de la persona. Para los participantes de esta investigación, la percepción de sí, esta mediada por la condición de discapacidad y está dada en términos de lo físico y lo actitudinal, pues reconocen su cuerpo y lo aceptan, toda vez que se evidencia una construcción consiente, elaborada y trabajada, permitiéndoles tener una percepción de sí mismos sólida, marcada por aspectos positivos que distan de ser percepciones negativas y descalificantes.

*“Como una persona normal, físicamente no hay ninguna diferencia entonces me veo como alguien normal a pesar de que sé que por dentro las cosas son diferentes”.*  
**Nelson R.**

*“Como una persona normal con discapacidad, tal y como soy, una persona con esa discapacidad, pero soy una normal”.* **Steven P.**

*... “baje en total 35 kilos porque ... yo ya quiero cambiar esto para ser un muchacho de aspecto bien fortificado, tener un cuerpo normal como cualquier otra persona”.*  
**Steven P,**

*“Mi cuerpo lo valoro y lo percibo ya que puedo realizar varias actividades, no tengo ningún impedimento para hacerlas puedo vivir la vida como todas las personas sin ninguna discriminación y en familia que es lo más importante, con mucho amor”.*  
**Geraldine R.**

En sus descripciones se identifica como sus cuerpos son receptores de significados y de las condiciones sociales que los rodean, haciendo que la experiencia corpórea les permita a través de sus vivencias tomar conciencia de su entorno y aprender de él, conforme lo señala Merleau-Ponty cuando afirma que “el cuerpo es un espacio expresivo que se manifiesta como la simbólica general del mundo, y mediante el cual, podemos comprender[lo] y encontrarle significación, pues el cuerpo no es sólo un espacio expresivo entre otros espacios, es el origen de todos los otros”(Merleau-Ponty, 1997). En consecuencia, los participantes no desconocen la realidad que representa la discapacidad en sus vidas, por el contrario, su percepción del cuerpo-sujeto los sitúa como seres que se construyen a partir de la experiencia y de la relación con el otro y con el entorno, mostrando sin duda capacidades de adaptación a las condiciones sociales.

*... “me siento una persona útil en la sociedad, yo soy común y corriente pese a la discapacidad que tengo, el sentirme bien como persona, si me ha ayudado demasiado. Jonathan M.*

*“En este momento pues después de haber sido diagnosticada con el retraso leve, pues siento que la discapacidad influye un poco en ciertas cosas que uno no aprende, pero también uno se siente capaz, muchas veces a las personas las discriminan por ser discapacitadas, pero no saben que muchas personas con discapacidad tienen ciertas habilidades que otras personas no tienen, que nos creen diferentes, pero a la vez somos iguales y tenemos la misma capacidad de aprender que los demás”.* **Geraldine R.**

*“Yo soy una persona, que en el colegio fue normal yo tenía conocimiento de que había ciertas cosas que yo no podía aprender, pero también como puedo decirlo, me fui superando a mí misma, o sea no fue para mí impedimento la discapacidad para realizar lo que quería”.* **Geraldine R.**

La forma en la que se relacionan los cuerpos constituye un elemento de análisis para comprender el papel que juega la discapacidad en la vida de cada uno de los participantes

de esta investigación, ya que refleja la manera como la entienden y la viven en su cotidianidad, a través de un proceso de reconocimiento vital y subjetivo de la misma, que les permite configurar y significar su rol y las funciones que realizan, tanto a partir de las experiencias vividas (positivas y negativas), como desde los juicios que se van construyendo sobre sí mismos, a medida se relacionan con los diferentes espacios sociales a los cuales acceden. Por consiguiente, es importante anotar que reconocerse con discapacidad les ha posibilitado identificar y afianzar dos elementos: uno relacionado con las capacidades personales, y aquí se integran las potencialidades y el reconocimiento de debilidades; y dos, un sentimiento de valor personal y de respeto por sí mismo.

*“Se conservan esos temores como persona a la que se le atribuye una “discapacidad”. Sin duda soy una persona que ha reflexionado, muchas veces no me sentía bien conmigo mismo, pero gracias a las personas y también a mi familia, supe entender mis cualidades y fortalezas... Fortalezas que me llevaron a pensar que puedo brindar confianza, que puedo dar amor, que seré un buen amigo, y que valoraré lo que me ofrezcan. Concluyo que esto ha ayudado en gran manera, en mi vida, mi ser, influyó en un aspecto positivo, mi forma de apreciar a mi familia, y a quienes me rodean cambió en un ámbito positivo”. **Jonathan M.***

*“Recuerdo que el “cognitivo leve”, siempre hizo parte de mi vida. A la edad de 12 años ya el hacía parte de mí, y adicional, el sobrepeso me acompañaba; mi peso era cercano a los 80 kilogramos, tenía dificultad en la comprensión lectora en aquel entonces. Siempre me confundía mucho, y mis ideas no eran claras. A veces se me dificultaba pronunciar ciertas palabras en español, pero comúnmente el inglés se me da para bien. **Steven P.***

*Desde que era un niño siempre sobrellevé una desatinada sensación de “diferencia”. Diferencia que era clara cuando intentaba lidiar con mis pares, siempre supe que “Algo en mí no cuadraba con los demás”. **Nelson R.***

Las experiencias han permitido situar la discapacidad en las voces de los otros, quienes a partir de sus vivencias y el desempeño de su trabajo se han despojado de mitos y prejuicios y han dado paso a una percepción de la discapacidad desde una orientación

humanista y constructivista, en la cual se transforma y se proyecta en actitudes y hechos las formas de integración e inclusión en los diferentes ámbitos.

*“Tenemos que ser sensatos, y entender que la discapacidad es un nuevo mundo para quienes la sobrellevamos. Un mundo de dudas, intrigas, inquietudes, muchos cuestionamientos, y miedos. No debemos ver este tipo de condición desde un diagnóstico formulado, esto va más allá, hay que apreciarla desde el ser, el entender, el vivir, y el mundo de quien la padece”.* **Catalina S.**

*“Es un sesgo que poseía, no es que fuese agresivo, solo que puede que su condición implosione en su emoción, y le obligue a expresarle de otra manera. Es importante estar en el lugar de quien la sobrelleva, colocarse explícitamente en “los zapatos” de su par, y obrar de un modo en que la fácil comprensión sea eficaz”.* **Esteban M.**

*“A las personas las percibo como sujetos con derechos, cuál persona común. Como un ser que puede ofrecer lo mejor de sí, alguien que puede mostrar sus capacidades al máximo, alguien que tiene la convicción clara para salir adelante”.* **Tatiana A.**

### **3.1 Corporalidad en discapacidad para la significación y re significación de las experiencias**

Entendiendo que el cuerpo se constituye como un instrumento de apropiación de experiencias, cuyas vivencias se albergan desde las percepciones que se obtienen del mundo circundante, y que ello se refleja en determinadas formas de habitar la corporalidad, en este capítulo se abordará la significación y resignificación de los cuerpos en los tres ámbitos estudiados por la investigación, considerando la complejidad de su interrelación, y sabiendo que ésta se construye y se nutre por el dialogo subjetivo mediado por la intercorporalidad

En este sentido, otro de los aspectos relevantes en este estudio son los resultados relacionados con la Resignificación corporal, la cual se produce a partir de la experiencia vivida en el sentido que la corporalidad que se modifica adaptándose al medio en el que

concorre, de manera que se transforma y resignifica durante la existencia. En los participantes, esta resignificación se puede evidenciar no solo en las personas con discapacidad, sino en quienes los rodean e interactúan con ellos. En el primer caso, existe una percepción corporal construida desde la infancia, que en la mayoría de participantes se desarrolló de manera negativa, sin embargo, los procesos de inclusión laboral les han permitido que esa percepción se modifique con el paso del tiempo y con las experiencias que han tenido. En el segundo caso, con respecto a quienes los rodean, se observa también como las vivencias han permitido en los compañeros de trabajo y en los jefes inmediatos crear significados que modifican la percepción que tienen respecto a las personas con discapacidad y con base en esto, el reconocimiento y relacionamiento con el otro.

*Cuando uno es joven le cambia un poco la vida porque uno siempre está pensando en hacer cosas de salir y encontrarse con un amigo o cosas así pero ya cuando uno empieza a ser madre como que le cambia la vida, entonces ya uno tiene que estar pendiente de su hijo de que lo tiene que arreglar, que le tiene que dar de comer, que le tiene que cambiar el pañal, son cosas muy... que lo ayudan a madurar a uno más. **Geraldine R.***

*Pues la verdad con muchos temores, muchos temores al principio de como las personas iban a tratarme, los jefes, el gerente, a veces uno tiene esa idea será que me va bien, será que no me va bien, uno tiene esos pensamientos al principio, pero cuando llegué las personas me colaboraron demasiado, me ayudaron aprender a entender y prestar mucha atención en el tema de Call center las llamadas entonces en eso pude ser más fluido en la comunicación y también las personas fueron muy amables conmigo. **Jonathan M.***

*Nosotros como compañía nos damos cuenta de que el punto de venta que recibe a una persona con DI entiende la vida de otra forma, ellos traen mucha pasión consigo, los jóvenes en condición de discapacidad evidencian que ven la vida con tanta alegría que uno se llega a preguntar, de que me quejo. Porque uno ve a una persona tan feliz de estar tan contenta. Entonces es importante ese cambio que uno tiene con una persona con discapacidad. **Esteban M.***

# Capítulo 4

## Intercorporalidad en ámbitos de formación y laborales

El capítulo incluye por medio de las narrativas dadas a través de las entrevistas a profundidad, un acercamiento a la co-construcción de intercorporalidad desde las experiencias de formación y trabajo.

### 4.1 En formación

La educación puede entenderse como un fenómeno donde todas las dimensiones de lo humano se integran, ya que el aprendizaje se debe concebir como un proceso global y holístico donde ineludiblemente interviene el cuerpo, de manera que lo aprendido, no sólo se sabe, sino que configura el ser y la identidad con la cultura y la clase social (Pateti, 2007). En consecuencia, el cuerpo es aquel que se enriquece con la intervención de los demás, con la experiencia y la interrelación con el entorno, siendo por este motivo que los escenarios formativos son de gran importancia, pues allí es donde suceden y se generan relaciones intercorporales.

En razón a lo anterior, las experiencias en el ámbito formativo incluyen procesos de interacción con el otro, donde según lo manifestado por los participantes se encuentran barreras que se reflejan en el sentir y en el actuar de quienes los rodearon, así como situaciones de estigmatización que les discriminaron y etiquetaron como lentos, torpes, con muchas dificultades de aprendizaje, entre otros calificativos que se convierten en significados corporales de diferencia.

*Me acuerdo de un chico que me decía “yo no tengo discapacidad, yo simplemente soy un poco lento”, también casi todos los chicos me cuentan que les hacían bullying en el colegio, me decían “me hacían bullying, me dejaban en una esquina, o no querían hacer trabajos conmigo” yo les preguntaba sobre esto y voy viendo cuál es su percepción de ellos mismos en este sentido. **Cristian F.***

*...lo rechazaban siempre, a él lo maltrataban mucho, tenían problemas en el colegio y lo molestaban, él no entraba a clases a veces no hacía nada en el colegio, entonces tenía problemas... **Evelyn T.***

*Eran super montadores; otra cosa es que yo tengo el problema de enfoque en los ojos el astigmatismo y me la velaban porque me decían que parecía que estuviera borracho todo el tiempo, ellos no podían montármela por tonto porque yo siempre obtenía buenos resultados; una vez que perdí noveno fue por desinterés, fue una época donde no me importaba nada del colegio, no me importaba nada ciertas materias del colegio entonces eso me hizo perder el año y me cambiaron de colegio a un colegio que me agrado más. **Nelson R.***

Lo anterior devela que en la sociedad siguen existiendo concepciones de la discapacidad como enfermedad propia y como patología individual que se evidencian en acciones de discriminación y menosprecio, sin embargo, la participación en ámbitos formativos incluyentes se ubica desde un enfoque de derechos, que tiene como fundamento el derecho a la educación, a la participación y al aprendizaje. De este modo, la participación en estos escenarios permite a quienes lo conforman, confluir en una percepción de reconocimiento hacia sus capacidades, lo que impacta positivamente en su autopercepción y el empoderamiento que se refleja en su ser y en su actuar, constituyendo a su vez escenarios comunes donde la interacción entre pares enriquece las propias experiencias de vida y de formación, mientras se fortalecen procesos de autoreconocimiento.

*Conoce uno la historia de sus otros compañeros aprende a conocer a sus compañeros, a saber, lo que les gusta digamos uno comparte con sus compañeros, **Steven P.***

*Hay compañeros que tiene la misma discapacidad, pero creería que no porque pues nosotros digamos, nos aceptamos tal y como somos y no le hacemos discriminación al otro compañero por su discapacidad. **José C.***

*... irónicamente me dio una ventaja porque me permite ayudar a los demás de cierta manera; por que la ventaja que yo fuera más inteligente que mis compañeros, yo podía entender las cosas y ponerlo en términos más simples, en cada curso hace falta una persona así, alguien que sea un poquito más pilo que los demás para que le pueda ayudar a explicar las cosas a sus compañeros; yo me di cuenta de una capacidad; esa barrera me sirvió resto yo pude ayudar a mucha gente; yo aprendí que no es una desventaja si no una gran ventaja si la sé aprovechar. **Nelson R.***

El ámbito de formación es un escenario de reconocimiento de capacidades diversas, que van desde el auto reconocimiento de estas, hasta la valoración y reconocimiento del otro. La corporalidad a partir de la identificación y relación con el otro permite resaltar las capacidades, además de potenciarlas y trabajar constantemente por hacerlas valer. Los escenarios formativos favorecen las capacidades básicas de la vida, la salud y la integridad corporal, aporta estímulos para los sentidos, la imaginación y el pensamiento, refuerza los lazos emocionales, la capacidad para elección y el razonamiento práctico, el juego y el disfrute de la vida y promueve afiliaciones de todo tipo, así como el control sobre el entorno material y político y elimina el miedo y la ansiedad. Los profesores confirman estos hallazgos con estas afirmaciones:

*“Sujetos de derechos como cualquier otra persona, como una persona que puede dar todas sus habilidades, sus competencias y que tiene fortalezas para salir adelante” **Tatiana A.***

*“Ellos son capaces de hacer; mejor dicho, nos dejan con la boca callada... dicen: es que mi hijo no es capaz de coger un Transmilenio, a la hora del té ellos son los que nos enseñan a nosotros a coger el Transmilenio; mira toda esa parte de inclusión laboral que hay en este momento, lo que ustedes hacen en RECA, **Leidy F.***

*“En las tiendas, somos co-formadores ara que en la empresa entiendan el tema de la discapacidad y se les ayude a identificar un compañero, un par de apoyo que sea un “padrino” para hacer todo el ambiente propicio para que esa persona joven pueda entrar a laborar” **Catalina S.***

Se resalta que las instituciones formativas, que tienen programas con enfoques de inclusión, según las voces de los participantes, consideran a las PcD como sujetos con capacidad de acción, que, si encuentran “miradas” positivas que les valora, pueden dar mucho de sí más allá de lo que la sociedad considera como “parámetros”. Confirma que el reconocimiento de las capacidades y formas de ser, permite crear espacios de formación, en el que todos puedan encontrar su lugar para aprender y para desarrollarse.

## 4.2 Trabajo

Al describir la **corporalidad**, Merleau Ponty hace referencia al termino de encarnación del cuerpo como una trascendencia en la que el cuerpo orgánico es la encarnación de un sujeto quien apropia lo cultural, social, simbólico y discursivo, y los materializa en y a través del cuerpo; de manera que el mundo es incorporado, asimilado, estructurado y realizado corporalmente (Gallo Cadavid, 2006). Los resultados muestran como las relaciones de los participantes con su mundo dado por su entorno y sus vivencias, son corpóreas; esto se evidencia cuando resaltan en sus discursos sus posibilidades de movimiento y de interacción a través del cuerpo. Los participantes encarnan su condición de discapacidad y a partir de allí crean su concepción, describen y determinan sus habilidades, capacidades

y aprendizajes.

*... yo la verdad cuando dicen pobrecito, me incomodan porque yo siento que no soy pobrecito...que sí tengo discapacidad, pero soy una persona como todos, como el vecino, como una persona que hace labores, me considero como una persona con virtudes y defectos y como una persona de 27 años madura* **Jonathan M.**

*No, yo creería que mi discapacidad no ha afectado mi proceso porque eso es según uno mismo se lo proponga, digamos que uno no puede decir yo soy discapacitado, entonces porque soy discapacitado no puedo caminar no puedo moverme, yo intento que los demás vean mi esfuerzo por aprender y por hacer las cosas, entonces en mi caso para mí no afectó en nada.* **José C.**

Desde una dimensión actitudinal la experiencia del trabajo es para los participantes una posibilidad de crecimiento, de confianza y se resalta la relación con otros trabajadores a partir de la cual se construyen significados en torno a procesos de inserción, de solidaridad, compañerismo y aprendizaje en el trabajo, contribuyendo a cambiar aspectos de la realidad social que les son adversas; el compartir con compañeros y el poder desarrollar habilidades laborales se convierte en un elemento transformador en sus vidas y una oportunidad real de inserción laboral.

*RECA nos ayuda a tener otro cambio como a decir, no, no importa que usted sea una persona discapacitada usted también puede, como que le da una voz de ayuda a uno, usted puede salir adelante, usted es capaz y entonces eso es muy bueno porque uno va diciendo sí, yo soy capaz, yo sí puedo entonces yo demuestro mis habilidades y pues en RECA le ayudan a uno mucho a que uno las demuestre hacia las demás personas.* **Geraldine R.**

*Es darles una oportunidad por que como todas las personas tenemos fortalezas y debilidades y a veces las fortalezas quedan tapadas por lo que la persona piensa que la otra persona es... básicamente lo que ves es lo que tienes. Muchas personas juzgan sin pensar que detrás de esas personas que tienen cierta apariencia hay un montón de habilidades ocultas: porque a mí me pasó yo descubrí un montón de habilidades en los compañeros del curso.* **Nelson R.**

Con relación al cuerpo vivido, los participantes identifican claramente la posibilidad de construcción de experiencias en los diferentes escenarios; en el ámbito de formación se mencionaron capacidades de acción y de relación, sin embargo, el contexto y el entorno del trabajo es diferente para cada uno de los participantes y deben en su desarrollo experimentar situaciones o barreras que limitan su actuar y que generan expresiones de discriminación.

Al respecto se pueden mencionar dos elementos que fueron recurrentes en los discursos de los participantes: uno tiene que ver con la sobreprotección y un trato diferente en el entorno del trabajo por su condición de discapacidad. Estos tratos diferenciales se perciben en los participantes de manera negativa y generan barreras en los procesos de inclusión. La percepción de estos tratos diferenciales se da a partir de la identificación y comprensión del entorno dado por los comportamientos y actitudes de las personas que los rodean; en palabras de Merleau-Ponty, la percepción del otro se da en razón a que “Antes de que el ojo y su actividad fueran nombrados, él ya estaba mirando, antes de que el ojo estuviera mirando, su mirar mismo ya nos había abierto el mundo –le había dado sentido– bajo la modalidad de lo visible” (Merleau-Ponty, 10).

*... a veces eso me incomoda demasiado porque, pues soy una persona con discapacidad, pero tengo 27 años... dentro de la empresa ya me ven como esa persona 27 años madura y me tratan común y corriente, pero en la calle en el transporte las personas lo tratan un poco diferente, como especial. **Jonathan M.***

*“cuando no te generan espacio y tiempo siempre se siente esta barrera, puede que el vinculado vaya bien, pero ellos alcanzan a percibir eso, “es que mi jefe no me da el espacio o la confianza”, esto hace que de alguna u otra manera la persona baje su rendimiento. Esa es la barrera que identifiqué **Alejandro V.***

*...que tienen todas las habilidades, yo creo que mejor que uno y no los dejan porque el “niño” al “niño lo dejo salir temprano porque de pronto la mamá lo regaña, entonces es a protegerlos como lo hacen en la casa y si ha pasado con algunos administradores donde hay una sobreprotección... **Fernanda R.***

Nussbaum da un lugar importante a la asistencia a las PcD, en tanto que la asistencia, posibilita mayor independencia y conlleva a un acercamiento más efectivo a las capacidades básicas y así el acceso a la vida pública y social; la asistencia en este caso puede considerarse como las prácticas de inclusión laboral y aquellas estrategias que conlleven a superar las barreras del entorno. Para Nussbaum las capacidades no son habilidades propias de una persona, sino que incluyen también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico (M. Nussbaum, 2012).

En síntesis, en el ámbito de trabajo se desarrollan capacidades internas, como el análisis para la toma de decisiones, capacidades comunicativas, capacidades para relacionarse con el otro; así como las capacidades combinadas de inclusión social y la posibilidad de desempeñarse en un trabajo.

*... digamos deje la timidez a un lado, me gusta colaborarles a mis compañeros, me gusta ser una persona amable, responsable. **Geraldine R.***

La experiencia específica en RECA resalta y trabaja por el reconocimiento de estas capacidades, pues en este entorno las PcD tienen voz y a través de sus acciones se generan estrategias para que sean ellos los que construyan su camino; de manera que los profesionales y las instituciones se convierten en guía del proceso de aprendizaje, de formación y de ejercicio de su actividad laboral. Así mismo RECA promueve la vivencia de espacios que antes no eran posibles, esto además los ha posicionado en el entorno del trabajo y ha cambiado los constructos sociales sobre la discapacidad.

OJO

*Capacidades comunicativas, motrices, una cualidad yo creería que es la afectiva, esta suele ser bastante interesante ya que desarrollar cierta relación con sus propios compañeros, algunos son más evitativos o reacios, pero creo que en últimas los chicos logran desarrollar por lo menos conocer un poco más sobre sus propias habilidades emocionales. **Cristian F.***

Finalmente, si se toma el concepto de resiliencia como el poder afrontar problemas y adversidades y construir sobre ellos, se puede inferir que lograr este proceso se da gracias a los contextos donde se favorece la inclusión, pues son aquellos lugares y escenarios en

los cuales, a pesar de la adversidad, la persona se significa.

*Claro, antes consideraba que era incapaz de hacer muchas cosas, veía las dificultades como un gigante inderogable, ahorita solo las veo como un monstró grande que hay que derrotar y se puede derrotar si me esfuerzo lo suficiente ya le perdí ese miedo que si aparece una dificultad no es ese monstró grande que me cuesta derrotar simplemente, **Nelson R.***

# Capítulo 5

## Experiencias Otras

### 5.1 Co-construcción

Con relación a las experiencias de inclusión, los participantes resaltan la importancia de participar de procesos incluyentes pues a través de ellos aprenden y ganan habilidades.

*El proceso de inclusión es un proceso mediante el cual las personas que tienen ciertas dificultades de aprendizaje se les dan las habilidades para comenzar a buscar trabajo. **Nelson R.***

*Inclusión laboral es cuando tenemos empatía o participación en nuestro trabajo esa sería una etapa que nosotros ya como independientes trabajadores normales deberíamos luchar y cumplir los requisitos para mantener la marca de una empresa donde estamos, representarlo con aspectos positivos; para demostrar que si somos personas normales tal y como ellos son. **Steven P.***

Así mismo, los profesionales que están a cargo de los programas de formación y de iniciación laboral, reconocen el sentido y la importancia de generar espacios incluyentes de tal forma que se contribuya entre otras, al fortalecimiento de la independencia, al empoderamiento, a la igualdad de condiciones y al rompimiento de brechas que generan contextos de diferencia y de exclusión.

*...estamos en una era donde le estamos apostando a la inclusión y a los procesos del reconocimiento de las personas independientemente de su discapacidad, no solamente con el tema discapacidad intelectual todos tenemos derechos y tenemos la obligación de generar esas posibilidades de que todas las personas*

*independientemente de su condición sean parte de una población incluyente, entonces se deben seguir desarrollando, se deben seguir generando más oportunidades de formación no solamente con el SENA, sino sería fabuloso que otras instituciones también lo pudiesen hacer, garantizar que las personas tengan la accesibilidad o una oportunidad laboral digna entonces considero que es necesario seguir creciendo y aumentando más la cantidad de personas que se puedan beneficiar en este proceso de formación para el trabajo. **Tatiana A.***

*... ser incluyentes, ser más humanos, de pronto romper brechas y facilitar la inclusión y facilitar que de pronto las empresas son como también parte de lo que somos todos los colombianos diversos y diferentes, pero a cada una de las personas involucradas en la toma de decisión. **Catalina S.***

*... nuestro centro ha tratado de qué sea más inclusivo, es decir, que no se traten con esa especialidad si no que sea lo más normal con este tipo de discapacidad, ellos comparten los ambientes donde se forman los aprendices digamos en condición normal se forman nuestros propios aprendices de discapacidad, entonces hay digamos como ese trato normal que debería existir, no debería existir exclusión sino antes practicar esa palabra inclusión y si es así pues ellos deben estar en el mismo trato que los demás... **Keyla G***

*en el programa de inclusión es necesario tener conocimiento de discapacidad y como hacemos el acompañamiento al proceso de inclusión dentro las empresas para poder apoyar a las empresas en hacer los ajustes razonables, las estrategias y poder generar impacto y cambiar la ideología de discapacidad... **Sara Z.***

Lo anterior enmarca los procesos de inclusión (formativo y de trabajo) desde un enfoque de derechos, esto corresponde con lo estipulado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en donde se reafirma que todas las personas con discapacidad deben poder gozar de los derechos humanos y libertades fundamentales; La inclusión de personas con discapacidad significa entender la relación entre la manera en que las personas funcionan y cómo participan en la sociedad, así como garantizar

que todas tengan las mismas oportunidades de participar en todos los aspectos de la vida al máximo de sus capacidades y deseos (ONU, 2006).

El análisis de las experiencias de inclusión educativa para este estudio, se divide en dos aspectos: uno corresponde a las experiencias en la educación primaria y secundaria, aquella que da la posibilidad de transitar en las primeras etapas de la vida y que es la iniciación a los reales procesos de inclusión social; y la segunda, hace referencia a la formación superior y complementaria, que aun siendo posterior a la educación básica, reviste gran importancia pues a través de ella se abren las posibilidades a una inclusión social que vele por la igualdad de condiciones y que favorezca el desarrollo humano, de capacidades y mejore la calidad de vida. Para ambos aspectos se resalta la percepción que tienen los participantes sobre modelos educativos y la significación de estos en el desarrollo de las PcD.

Al hacer referencia a la educación inicial, es preciso retomar que en Colombia a través del Decreto 2082 de 1996, se establece la creación de Aulas de Apoyo Especializadas para la atención de alumnos con Necesidades especiales y Unidades de Apoyo Integral, para esto, el Ministerio de Educación planteó una serie de metodologías para atender las necesidades en los diferentes contextos: 1) Aceleración del aprendizaje, 2) Escuela Nueva, 3) Posprimaria, 4) Telesecundaria, 5) Servicio de Educación Rural (SER), 6) Programa de Educación Continuada, 7) Sistema de Aprendizaje Tutorial (P. de la R. de Colombia, 1996). Así mismo, estableció que las instituciones educativas (IE) que atienden PcD deben adaptar su Proyecto Educativo Institucional (PEI), bajo el principio de integración y deben además especificar las adecuaciones curriculares, organizativas, pedagógicas, de recursos físicos, tecnológicos, materiales educativos, de capacitación y perfeccionamiento docente y, en general, de accesibilidad que sean necesarias (Ministerio de Educación Nacional, n.d.).

En este orden, los colegios públicos que participaron de este estudio dan cuenta de lo anterior en el sentido que, al indagar por las modalidades de enseñanza, se evidencia que esta se da por ciclos y por aulas; cada colegio tiene definido su proceso para la implementación de ellos y como estos ciclos o aulas se articulan para la obtención del título de bachiller.

Generalmente los ciclos empiezan desde primaria e incluyen todo un trabajo de motricidad fina y de desarrollo de capacidades, enfatizan en la formulación de proyectos pedagógicos ocupacionales que son la puerta de preparación para el mundo laboral, desde las funciones ejecutivas. Por ejemplo, el Colegio Juan Francisco Berbeo IED cuenta con cinco niveles en las áreas de: panadería y comidas caseras, artesanías, proceso gráfico y productos en tela; los estudiantes realizan de manera inicial una rotación con el fin de identificar los gustos y afinidades, posterior a esto seleccionan un área y se empieza a encaminar a adquirir conocimientos prácticos y a proyectarse en el desarrollo de la actividad. Otro ejemplo es el Colegio Gustavo Restrepo. IED "Sede D", su modalidad de aprendizaje es por aulas de apoyo pedagógico; en los grados 6,7,8 y 9 tienen flexibilización curricular relacionada con dominios técnicos en preparación de alimentos y tejidos, en ciclo IV y V con competencias ocupacionales; donde menciona el objetivo:

*"Desarrollan acciones encaminadas hacia la formación integral, donde el estudiante construya procesos cognitivos, éticos y ocupacionales fortaleciendo las habilidades socio- laborales, mediante las diferentes actividades a través de las áreas y el dominio técnico permitiendo un mejor desempeño en su contexto". Evelin T.*

*"Desarrollar habilidades hasta donde sus capacidades lo permitan, de acuerdo a su discapacidad". Adriana M.*

Con relación a la formación para el trabajo, es preciso primero contextualizar que, en respuesta a las necesidades de inclusión laboral RECA y el SENA se realizan una alianza cuyo objetivo es darles la oportunidad a aprendices con discapacidad intelectual leve de formar habilidades y capacidades en las personas, de tal forma que se preparen para el mundo al que se van a enfrentar. Para esto se parte de entender que en las Personas con Discapacidad Intelectual las dificultades se centran principalmente, en procesos de razonamiento (comprensión de analogías, generación de inferencias en distinto tipo de contextos, organización, clasificación y establecimiento de jerarquías de conceptos de distinta índole) y funciones ejecutivas (autorregulación, planificación, anticipación de actividades y metas, flexibilidad comportamental y mental, resolución creativa de

problemas (Verdugo Alonso & Schalock, 2013; Verdugo, Schalock, Thompson, & Guillén, 2013).

Esto permite entender que en la educación los ritmos de aprendizaje de los alumnos dentro del aula suelen ser heterogéneos por la diversidad del grupo, ya que algunos logran terminar las actividades rápidamente, mientras que existen otros que requieren de mayor tiempo de lo planeado para terminar las mismas; esto conlleva a que desde ámbito formativo se deban realizar ajustes razonables de tipo curricular para favorecer el logro de los aprendizajes de los alumnos, especialmente en aquellos que requieren mayores apoyos educativos, respetando las capacidades y necesidades individuales así como los diversos ritmos, eliminando o minimizando las barreras que limitan sus aprendizajes y obteniendo como resultado que el grupo realice las actividades. De manera que la inclusión es una articulación entre los estudiantes, los profesores que guían el proceso y la metodología que se implemente la cual debe ser constantemente supervisada y acompañada; así los procesos de aprendizaje se dan viviendo y compartiendo un modelo que favorezca la sociedad cohesionada y justa y que enseñe, realmente, a convivir en la diversidad.

*Se requiere mayor apoyo en la parte virtual y pues la metodología o las estrategias pedagógicas que se manejan para la formación teniendo en cuenta que estos jóvenes no tienen procesos de lectoescritura, es a partir de un trabajo muy concreto, trabajo colaborativo y también utilizando didácticas activas dónde se realizan diferentes adaptaciones y diferentes metodologías de enseñanza, **Tatiana A.***

*El apoyo para el joven que no tiene lectoescritura y tiene celular es con el “talkback”, herramienta que hace lectura del texto, de lo contrario, los apoyos son netamente pedagógicos... si un joven no tiene lecto-escritura se le hace lectura y el joven tiene que hacer dibujos, recortes, pictogramas, si el joven tiene una hemiparesia, se le hace la adaptación del cuaderno, los renglones más grandes, el tamaño del folder sea diferente a los demás, los apoyos surgen den el día a día que uno realice. **Fernanda R.***

Cuando se habla de inclusión laboral, se debe hacer referencia a las estrategias de inserción laboral de las personas con discapacidad. Así además de las metodologías, se

tienen en cuenta las estrategias de empleo con apoyo, definidas como: la modalidad de empleo de personas con discapacidad encaminado a que éstas puedan acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa, con los apoyos profesionales y materiales que sean necesarios.

Los programas de empleo con apoyo incluyen dentro de sí diversas acciones y comprenden de manera general las siguientes fases: a) Preparación para la incorporación al mercado laboral, b) Búsqueda de trabajo activa y personalizada, c) Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo de la persona con discapacidad y d) Seguimiento del trabajo (Egido Gálvez, Cerrillo Martín, & Camina Durantes, 2009).

Los participantes señalan algunos elementos del programa de empleo con apoyo, los cuales, a través de la experiencia les han permitido evidenciar las potencialidades y los resultados de la implementación de estos, no solo en el proceso de inclusión como tal, sino también en el proceso de crecimiento personal y generación de independencia, autodeterminación e interdependencia de los beneficiarios.

*La etapa productiva se divide en 4 etapas, la primera de adaptación a su puesto y entorno laboral, reconocimiento, interdependencia y autodeterminación, son las 4 etapas. **Catalina S.***

*... primero tenemos una selección de unos candidatos que RECA nos envía, lo que nosotros hacemos es que los entrevistamos por medio de juegos didácticos, miramos habilidades de trabajo en equipo y trabajo bajo presión, tolerancia a la frustración, seguimiento de instrucciones, ya que seguramente estos jóvenes puede que tengan que hacer cosas que nunca han hecho, y cuando ya tenemos seleccionadas a ciertas personas revisamos su historia clínica para ver qué tipo de trastornos y que tipo de dificultad pueden tener que pueda afectar su labor; una vez firman contrato hacemos inducción con otros profesionales y ellos ingresan luego a los puntos de venta Antes de esto se hace una sensibilización con los compañeros del trabajo para que ellos entiendan ¿Qué es una discapacidad cognitiva? Y que tengan herramientas sobre cómo hacerse entender mejor con*

ellos. Algo importante es que RECA hace seguimientos y va mirando el proceso de los chicos **Esteban M.**

Identificamos que se puede realizar y que no. La misma empresa nos sugiere, siempre asignamos a una persona que esté atenta y guiando el proceso del nuevo vinculado mientras se le explican muy bien las funciones que empieza a desarrollar y las personas que apoyan también identifican eso, entonces tu para que hagas C y B tienes que hacer primero A. **Alejandro V.**

... RECA está en un constante cambio todo el tiempo, entonces las mismas actividades se realizan en convocatoria no son las mismas para el otro año, porque estamos aprendiendo nuevas cosas, llegaron nuevas teorías de aprendizaje y herramientas para la pedagogía, entonces yo creo que la fundación esta siempre en el "Boom" tratando de mantenerse actualizada en todo...**Fernanda R.**

Las experiencias de inclusión laboral dan cuenta del significado del trabajo en las personas con discapacidad; pues se convierte en un medio para reconocerse a sí mismos y adquirir habilidades, les permite tener un mayor reconocimiento social y ampliar sus grupos sociales y de apoyo; el trabajo les significa un modo de realización personal, entre otras porque les permite mejorar su calidad de vida y tener una independencia económica.

... porque para mí es más importante tener la oportunidad de demostrar las habilidades que tengo que ganar plata, mi motivación hacia el trabajo es adquirir experiencia y aprender ... para mí es una experiencia para "mejorarme a mi mismo".

**Nelson R.**

Como persona que he tenido la oportunidad de laborar, he podido ayudar, he podido comprarme mis cosas, comprar mi computador, mi celular. Esas son experiencias chéveres que me dan gusto, he tenido también la oportunidad de ir con amigos a cine de invitarlos, llevarlos a almorzar, más que todo a mi mamá que ha sido la que más ha estado cerca de mí en este tema de la discapacidad he tratado de ayudarle en lo que más pueda, esas creo que han sido las experiencias más buenas que he tenido. **Jonathan M.**

La co-construcción de las experiencias frente a la inclusión, permiten que se genere un reconocimiento del otro, desde su ser, pero también desde sus derechos y sus deberes, esto conlleva a una responsabilidad bidireccional; el proceso de formación y de iniciación laboral, se traduce en una relación de confianza que no solo impacta positivamente en el empoderamiento, sino que contribuye a procesos de autodeterminación y sentido de pertenencia.

Finalmente, dentro de las experiencias de inclusión laboral, la familia juega un papel fundamental, pues se constituye en la instancia más potente para el desarrollo socio-afectivo; los padres siempre han jugado un rol fundamental en el proceso educativo de sus hijos. Se confirman lo reportado por Coleman hace más de 50 años donde identificaba que los padres, podrían influir no solo en un apoyo económico, sino también en el estado afectivo, impactando directamente el proceso y nivel educativo del hijo. (Coleman citado por Razeto, 2016). En razón a esto, la familia posibilita el desarrollo de potencialidades y capacidades (Mendoza Álava & Roldan Quijije, 2019), contribuyendo a la motivación, la contención, el fortalecimiento de la autonomía y promueve las condiciones de equidad y la igualdad de oportunidades.

*La familia hace parte importante en el crecimiento de la persona cuando se requieren apoyos o mejoramientos en algunos aspectos* **Tatiana A.**

*Es muy importante el impacto que genera hacia las familias, muchas familias cambian la construcción familiar que hay porque esos grupos tienen una condición, que debe construirse una red y en eso nos ayudan las diferentes fundaciones, se crea una red con la familia, no sólo con el aprendiz en que también se vincula la familia para la participación.* **Keyla G**

*“Yo considero que es importante porque al final el chico se da cuenta que es productivo y puede desenvolverse a nivel individual más allá de su familia y círculo cercano, también su familia se da cuenta que no es un niño sino un adulto que tiene y va progresivamente cambiando de rol También es importante la visibilidad que da este hecho, ya que la persona se da cuenta que es una persona”.* **Cristian F.**

## 5.2 Develamiento de la intercorporalidad

Con relación a la intercorporalidad, esta permite descubrir y vivenciar desde el cuerpo y con el cuerpo, a través de las experiencias vividas con otros; de sus interacciones, las cuales se reflejan, en las formas de relacionarse y también en la identificación de sus habilidades y capacidades. Los cuerpos se relacionan a partir de una interacción de experiencias, en donde estos son intermediarios de las vivencias que les constituyen, para comprender el mundo que les rodea, teniendo como mediación los significados que le atribuyen.

Un elemento clave es la intencionalidad, entendiendo que se caracteriza como un «yo puedo y se concibe desde la potencialidad del ser (Flores, 1991). El cuerpo es cuerpo para una conciencia que intenciona con un sentido; la intencionalidad se despliega en dos direcciones: una, respecto de ese cuerpo estante, y otra, respecto de las relaciones entre ese cuerpo y esos cuerpos estantes (Gallo Cadavid, 2012). En el ámbito laboral, esta intencionalidad se hace evidente cuando los participantes refieren establecer relaciones con el otro o con los otros a partir de sus intereses particulares; existe una cierta predisposición a la relación con el otro y esta predisposición obedece a características de la personalidad, pero también a las experiencias previas de exclusión.

*... a mi cerebro crear relación con otras personas le interesa muy poquito, y si establece una relación, es porque hay un interés en común con esa persona, puede ser el gusto por un juego o por un tema específico, muchas veces la relación se establece con base a ese tema en específico... **Nelson R.***

*Mi forma de establecer las relaciones es solamente cuando estoy con la persona, cuando me distancio básicamente las relaciones se debilitan a medida que menos contactó tengo con esa persona, entre menos contacto tengo con la persona menos fuerte va siendo la relación. **Jonathan M.***

Por otra parte, la relación con el otro, permite establecer una percepción de sí, de los demás y una correspondencia con el contexto que los congrega; de manera que se crea una experiencia intercorporal, en donde se demuestra la relación de un cuerpo con otro cuerpo y los elementos que participan en esta socialización: la carne, la relación de esta con el mundo y como a través de esto se da la construcción de sujeto gracias a un otro

con un cuerpo social, estético, pedagógico y cultural (Mojica Vélez, 2015). En el entorno laboral, esta experiencia intercorporal esta permeada por la discapacidad y por el contexto; así las relaciones que se establecen son entre los compañeros de trabajo en donde reconocen la discapacidad, pero esto no los hace diferentes, por el contrario, los motiva a afianzar la relación mutua y establecer redes de apoyo; de otro lado, está la relación que se establece con los jefes directos, para quienes esta experiencia intercorporal ha permitido cambiar paradigmas con respecto a la discapacidad y les ha permitido reconocer en el otro las cualidades y potencialidades y a partir de allí construir con él.

*No para nada, no cambia porque a pesar de que la discapacidad de cada uno es diferente o hay compañeros que tienen la misma discapacidad, pero creería que no, porque pues nosotros digamos, nos aceptamos tal y como somos y no le hacemos discriminación al otro compañero por su discapacidad. **Geraldine R.***

*ha sido un proceso de aprendizaje, muchas de las personas seguramente nunca habían tenido un contacto con una persona con discapacidad entonces normalmente tratan de verlas como pobrecitas, como nunca van a entender o no les exigen como a un operario común y corriente. Así que a medida que todo esto pasa, nos damos cuenta de que la cadena cambia de pensamiento, no los entendemos como personas pobrecitas sino como personas autónomas... **Esteban M.***

En consecuencia, las experiencias se manifiestan en una correlación existente entre la conciencia del cuerpo propio y la percepción del otro, así como la percepción conjunta, pero diversa (M. del C. López Sáenz, 2010); también se hace evidente una relación entre subjetividad y temporalidad. Merleau-Ponty plantea que la coexistencia de las cosas en el espacio sucede en dos sentidos, están presentes para el mismo sujeto perceptor y se hallan envueltas en la misma onda temporal (Espinal Pérez, 2011). Así, a partir de la coexistencia, no solo se proyecta en el otro corporal para descubrir lo familiar, sino que también permite comprender lo que parece semejante como propio del otro.

En los participantes, esta coexistencia se evidencia en la empatía que se desarrolla hacia

el otro y está dada por el reconocimiento de la historia y el actuar de los compañeros, así como en el reconocimiento de las formas de expresión.

*Es muy buena conoce uno la historia de sus otros compañeros, aprende a conocer a sus compañeros, a saber, lo que les gusta... digamos uno comparte con sus compañeros, hace ciertas cosas que cuando uno está en la casa no hace, como tener otro ambiente distinto. **Geraldine R.***

*es un sesgo que tenía y no es que ellos fueran agresivos, sino que puede que su emoción la expresen de otra forma, su ansiedad también es a otro nivel, así que es importante ponerse en los zapatos con ellos y tratar de hablarles de una forma en la que entiendan. **Esteban M.***

El compartir espacios comunes y coexistir, genera que las relaciones propicien una interacción bidireccional, que desde la fenomenología se conoce como influencia mutua encarnada, la cual coloca a la capacidad expresiva inherente del cuerpo, como una capacidad fundamental de reconocer para entender expresiones corporales percibidas. Esta comprensión de las expresiones abarca el amplio ámbito de acciones y micro-acciones que comunican la expresión emocional y ponen al descubierto la conducta intencional (Sassenfeld, 2012). En este caso, esta influencia se evidenció en dos situaciones particulares: en la comprensión del estado emocional y la influencia que este tuvo modificando la conducta; y la otra se relaciona con el desempeño en el trabajo, en donde juega un papel importante el jefe o el instructor de quien depende si esta influencia es positiva o negativa.

*“su comunicación no verbal, podía darme cuenta de que antes que él estallara yo ya sabía que iba a estallar así que de una u otra forma trataba de distraerlo... de alguna forma se comporta como un niño para la edad que tiene entonces cuando yo lo distraía le llevaba un carro y empezábamos a jugar o le mostraba su celular de tal manera que lograra a distraerse. **Esteban M.***

*lo que pude identificar es que tiene buena relación con su jefe directo y con sus compañeros de área como tal., pero no se tiene que ceñir como tal a cierta norma*

*porque su profesión se lo permite, por ejemplo, el jefe le da una idea y él toma esa idea principal y empieza a desenvolverse ...él toma diferentes ideas y lo acomoda a lo que él considera...* **Alejandro V.**

Finalmente, los elementos puestos anteriormente permiten establecer que el compartir espacios, contextos y actividades comunes implica el relacionamiento y con él, la generación de procesos de construcción, deconstrucción y reconstrucción de significados y modos de apreciación de sus relaciones. Las creencias y las concepciones que cada persona tiene frente al mundo, así como las relaciones que se establecen en él, dan sentido a la historia de cada uno y alimentan la experiencia.

La co-construcción, hace referencia a la significación que tiene el hecho de compartir espacios y objetivos comunes y como estos influyen en la elaboración, reformulación y construcción conjunta de percepciones. En el ámbito laboral, esta co-construcción se da en la medida que se presentan posibilidades de trabajo en equipo, dinámicas de comunicación, posibilidades de aprendizaje a través de la acción, posibilidades de que suceda el ensayo y error, y la generación de oportunidades de intercambio de experiencias.

*Bien, porque la aceptación de que soy uno más, que podemos hablar, discutir y compartir experiencias, salir a cine, a un parque, conversar en el transporte, la persona también siente curiosidad hacia uno y también uno les explica, también me ven como una persona fuerte.* **Jonathan M.**

*como compañeros entre todos nos ayudamos, digamos yo a una compañera le ayudo bastante, yo le digo si no entiende me dice y yo le explico. También había un compañero que yo le decía cuando estábamos haciendo los trabajos del Sena aquí en la casa, si no entiende me dice y yo le explico que es lo que tiene que hacer; colaborarnos entre nosotros, no como grupito, no el grupito de allá, si no todos entre compañeros somos un salón debemos colaborarnos entre todos.* **Geraldine R.**

*Aprenden de las personas que presenta la condición, son muy humanos, digamos*

que a veces dentro de las organizaciones esto no se ve, a veces es como ir a cumplir horarios a las personas, estas personas empiezan a generar un cambio en el clima laboral, tanto como con sus compañeros con sus jefes directos, y si vamos más allá, con directivos también se interesan demasiado en el proceso, conocer a la persona que cargo va a estar y qué funciones va a estar desempeñando. **Alejandro V.**

la discapacidad cognitiva no es simplemente un diagnostico que te da un médico, está en todo nivel, tú puedes tener una discapacidad por muy leve que sea y la puedes presentar, aunque puedes ser entre comillas una persona totalmente sana y normal, entonces a lo que yo voy es que muchas personas que tienen un sesgo porque dicen que estas personas dicen “ no contratemos a esa gente que es bruta, que es impedida, que no va a entender nada, o de pronto personas que también he encontrado que incluso abortemos porque tiene esa condición”. Eso para mí es una verdadera discapacidad cognitiva porque los seres humanos pueden tener discapacidad cognitiva, pero no significa que no puedan hacer muchas cosas , siguen siendo seres humanos que entienden que están llenos de amor, pero lastimosamente yo siento que no estamos preparados para entender un mundo de discapacidad cognitiva, sino al contrario lo tratamos de alejar, sesgar y hacer a un lado para que no intervenga en nuestra vida, siento que las personas se tienen que sensibilizar cada vez más. **Esteban M.**

Hay más libertad y no están con sus familiares y sueltan muchas cosas, consiguen amigos, las habilidades sociales aumentan un poco más, ya quieren salir y hacer otras cosas que no hacían, entonces esta habilidad se fortalece bastante, su bienestar físico y emociones se fortalece, están más pendientes de sus citas médicas de cuidado personal, implementación de su uniforme. **Fernanda R.**

Hay otras veces también nos ha pasado que nuestros niños se están besando y les hacen corrillo, los de bachillerato; ahí es cuando nosotros los docentes debemos estar alerta y decirles que eso no se hace, nosotros no somos espectáculo para nadie al tiempo es una sensibilización y estamos todos unidos; puede ser invisible, pero debemos ser reales, hasta donde podemos llegar nosotros. **Leidy F.**

# Capítulo 6

## Discusión

El eje central de este estudio es la intercorporalidad y como ésta se configura a partir de la co-construcción de experiencias en la fundación Red Empleo Con Apoyo Colombia (RECA); vale la pena retomar que RECA es una institución que dentro de sus funciones integra acciones de formación para el trabajo y participa en los procesos de inclusión laboral a través de la bolsa de empleo COMPENSAR, esto permite articular las experiencias en los ámbitos de formación y de trabajo en donde confluyen las PcD, los formadores, las empresas, y quienes a partir de su percepción del cuerpo, la corporalidad y la coexistencia e interacciones con el entorno, dan pie a la significación y a la construcción de intercorporalidades que se van configurando a partir de lo vivido.

De manera que los elementos antes mencionados son la estructura orientadora de la discusión, la cual será presentada a partir de tres consideraciones:

La primera tiene que ver con la experiencia vivida tanto en el ámbito de formación como el de trabajo; aquí se pueden resaltar dos aspectos que en este estudio fueron fundamentales: uno tiene que ver con el significado de los procesos de formación y de trabajo tanto para las PcD, como para los formadores, las empresas y las familias; y dos, la experiencia de los programas de formación en el sentido de su constitución, su enfoque, sus acciones y el impacto de los mismos en los procesos de inclusión, de inserción al mundo del trabajo y de reivindicación de los derechos de las PcD.

Los ámbitos de formación y de trabajo contribuyen entre otras a el fortalecimiento de la independencia, al empoderamiento y a la igualdad de condiciones. Estos escenarios se convierten en un lugar de aprendizaje, de significación y resignificación de sí mismos, en tanto que favorecen el auto reconocimiento, la adquisición de habilidades para establecer

y conseguir objetivos, independencia, seguridad, interacción, comunicación, expresión de sentimientos, entre muchas otras cosas, correspondiendo esto con lo manifestado por Pallisera, para quien el autoconocimiento, la autoestima, el aprendizaje, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la capacidad de aceptar orientaciones y seguirlas, la empatía, se muestran como habilidades desarrolladas y valoradas en el ámbito laboral (Pallisera y Díaz, 2011). Así mismo, los participantes confluyen en que la motivación y la actitud frente a las actividades de formación y de trabajo facilitan los procesos de adaptación y de inclusión social, porque les permite además tener un mayor reconocimiento social y ampliar sus grupos sociales y de apoyo, lo que se traduce en un modo de realización personal, entre otras, porque les permite mejorar su calidad de vida y tener una independencia económica. En el marco de estas experiencias, la familia juega un papel fundamental, pues se constituye en la instancia más potente para el desarrollo socio-afectivo, debido a que es desde aquí donde deriva un trato que posibilita el desarrollo de potencialidades y capacidades (Mendoza Álava & Roldan Quijije, 2019), mientras se contribuye a la motivación, la contención, el fortalecimiento de la autonomía y promueve las condiciones de equidad y la igualdad de oportunidades.

Con relación a los procesos de formación y de trabajo, se hace un especial reconocimiento al impacto de las acciones que lleva a cabo RECA en el proceso formativo hacia la iniciación laboral, así como las acciones encaminadas a la inclusión laboral y al seguimiento de estos procesos; este reconocimiento se da en razón a que las metodologías empleadas potencian los procesos de tránsito entre lo formativo y lo laboral en donde las actividades se dan a partir de una identificación de necesidades, de apoyos necesarios y adecuados para cada persona, en donde se tienen en cuenta las habilidades y potencialidades individuales y se articula con las demandas institucionales en el caso del mercado laboral. En razón a esto, los procesos de formación cumplen un rol importante en este tránsito, pues son los puentes facilitadores del paso a la vida activa y son fundamentales para mejorar y fortalecer el potencial ocupacional de las PcD (Pallisera, Vila Fosas, & Fullana Noell, 2005).

Un segundo elemento, se relaciona con la percepción de cuerpo y corporalidad que tienen los participantes y como estas percepciones se configuran a partir de las experiencias. Como se mencionó anteriormente la discapacidad aparece como un

elemento fundamental al momento de construir y deconstruir conceptos propios, ya que en la percepción del cuerpo y la corporalidad se pueden identificar dos grandes elementos: uno relacionado con el autoconcepto y el reconocimiento de la discapacidad y como este es eje central en la identificación de capacidades; y dos los procesos de resignificación que se dan a partir de las experiencias.

El autoconcepto integra el conjunto de rasgos, imágenes y sentimientos que una persona reconoce como parte de sí misma, está constituido por percepciones, actitudes, valoraciones y a su vez es influenciado por el entorno. Para Merleau-Ponty el reconocimiento de sí, es una estructura dinámica que admite la posibilidad de reorganizarse en función de las tareas a realizar (Merleau-Ponty, 1997). Los participantes no desconocen la realidad que representa la discapacidad en sus vidas, por el contrario, su percepción de cuerpo-sujeto los sitúa como seres que se construyen a partir de la experiencia y de la relación con el otro y con el entorno; esto se corresponde con lo planteado por Ruiz para quien la individualización de la discapacidad es la forma en la que la persona en su cuerpo interpreta y construye su discapacidad, cómo la entiende y cómo esto le permite vivirla (Ruiz Hernández, 2019).

Así, las experiencias permiten vivir la discapacidad de una manera específica y constantemente la construyen y reconstruyen en sus acciones. Reconocer la discapacidad implica reconocer las potencialidades, capacidades y las habilidades que la persona tiene en los diferentes espacios y escenarios en los que se desarrolla, pero también implica precisar sobre las necesidades y dificultades que se le presentan en determinados contextos, de manera que al identificarlas se construyan mecanismos que les permitan adaptarse a los contextos. Y es a partir de aquí que se habla de la resignificación, en razón a que una persona no pierde su identidad, pero si a partir de identificar lo ya mencionado, se adapta a los cambios estructurales, psicológicos, relacionales, sociales entre otros; esto hace que se situó de acuerdo con el contexto, y logre interacciones con las personas que hacen parte de su entorno, de su mundo.

Un tercer elemento que además es el articulador de lo expuesto anteriormente, hace referencia a la intercorporalidad y a la forma cómo esta se construye entendiendo que los cuerpos se relacionan a partir de una interacción de experiencias intercorporales en las

que las personas se acercan al conocimiento de sí, de los demás y una correspondencia con el contexto que los congrega (Mojica Vélez, 2015). Las relaciones que permiten estas experiencias intercorporales son dadas por la interacción en el contexto formativo con los compañeros y con los docentes, mientras que, en el ámbito de trabajo, con los compañeros de trabajo y con los jefes. En ambos casos, cabe señalar que a través de la experiencia del cuerpo y en la intercorporalidad se teje un poder que da lugar a subjetividades corporizadas desde donde se incluyen las vivencias en el mundo; de manera que la intercorporalidad es constitutiva, en ella la interacción motiva a afianzar la relación mutua y establecer redes de apoyo, así como cambiar paradigmas con respecto a la discapacidad, y reconocer en el otro las cualidades y potencialidades y a partir de allí construir con el otro.

En esta co-construcción a través de la capacidad de reconocer y entender al otro, se resaltan dos elementos: la confianza que se va construyendo y la empatía que permite ponerse en el lugar del otro y entender, en lo posible, su posición. La empatía está dada por el reconocimiento de la historia y el actuar de los compañeros, así como en el reconocimiento de las formas de expresión. Supone percibir al otro como otro, so pena de compartir el mismo terreno y la experiencia del diálogo de manera que se permita aprender con el otro (Merleau-Ponty, n.d.). Es a partir de aquí que los participantes construyen la intercorporalidad con las personas que los rodean y que son parte de su mundo; pese a existir en la sociedad manifestaciones de exclusión y de encontrar en el trascurso de la vida barreras que limiten su relacionamiento, experiencias como las mencionadas en este trabajo, es decir oportunidades de formación inclusiva y posibilidades de acceder a trabajos formales les permiten afianzar sus percepciones corporales e intercorporales y los empodera para que a partir del desarrollo y fortalecimiento de capacidades logren un crecimiento personal, un reconocimiento y una mejora en las condiciones de calidad de vida.

## Conclusiones y recomendaciones

El presente trabajo reúne experiencias significativas de personas con Dis/capacidad que están vinculadas a los programas de RECA en sus componentes de formación y de trabajo, así mismo los formadores y representantes de las empresas que son los encargados de los procesos de vinculación de las PcD. Como muestra del trabajo realizado, se realizó una contextualización sobre las categorías de este estudio que son cuerpo, corporalidad e intercorporalidad, teniendo claro que una categoría transversal es la dis-capacidad y los ámbitos de formación y de trabajo.

En concreto, las experiencias de los participantes en los ámbitos de formación y de trabajo, se enmarcan en consideraciones positivas, dadas por las posibilidades de acceso y participación a los programas de inclusión; las experiencias dan cuenta de un elevado nivel de implicación en los procesos de formación para el trabajo, así como los procesos de iniciación laboral y seguimiento en el mismo.

Se rescata de los programas de formación, la necesidad de la adecuación de currículos incluyentes desde niveles básicos de formación; sin embargo, resaltan que los programas formativos para la iniciación laboral tienen garantías para la adquisición de conocimientos que les son útiles para la inclusión en el entorno laboral. Es claro que las posibilidades de formación y las experiencias positivas en estos dos ámbitos, contribuyen a mejorar las expectativas personales y profesionales de las PcD, así como de su propio autoconcepto.

Con relación a la percepción del cuerpo y la corporalidad, las experiencias implican un reconocimiento de sí mismo y del otro, que significa entender vivencias, expresiones, palabras y acciones. Reconocerse a sí mismo, conlleva a un descubrimiento de sus capacidades, habilidades, competencias y recursos los cuales propician y favorecen los procesos de inclusión.

El cuerpo, la corporalidad y la intercorporalidad permiten a las personas transformar su discapacidad y convertirla en un elemento susceptible de su acción y por ende le permite comprenderla y proyectarla en las diferentes esferas de la vida social. Las PcD se reconocen, se construyen y adaptan los mecanismos y apoyos individuales que requiera para intervenir en el mundo social; en otras palabras, la PcD no aprende a vivir su discapacidad con unos apoyos que se le otorgan desde afuera, sino que los construye como un elemento de su vida cotidiana.

La co-construcción de experiencias Otras en los ámbitos de formación y de trabajo acompañados por los programas de la Fundación Red Empleo con Apoyo Colombia se encaminaron a las vivencias de los cuerpos en el mundo y resultaron favorables para entretejer las relaciones con el otro. La participación en estos ámbitos les permite vivenciar procesos de socialización, en ellos interiorizan y transforman los espacios sociales, se significan, resignifican y se adaptan a contexto, dejando claro que cuando se habla de Discapacidades, lo que se evidencia es un sinnúmero de habilidades otras que la sociedad en general desconoce o subvalora.

La construcción de la intercorporalidad, lleva las relaciones a un nivel de interacción mayor, en donde dos personas co-existen en un entorno y se construyen mutuamente. Este estudio rescata como esa intercorporalidad favorece el aprendizaje bidireccional que se da gracias a estos procesos de interacción y de comprensión del otro en el mundo; cuando se logra este proceso de comunicación y de aprendizaje mutuo cobra valor la expresión Experiencias Otras.

En el marco de estas Experiencias Otras aparece un elemento importante y es la Discapacidad invisible, es decir aquella que no es percibida sino hasta el momento de la interacción, de allí que la intercorporalidad recobra importancia, pues a través de ella se pueden generar ajustes que favorezcan los procesos de inserción tanto a los ámbitos formativos como a los laborales como los beneficios que si inclusión conllevan.

Dentro de las experiencias, se resalta el papel de la familia en los procesos de formación y de trabajo, como eje central en la construcción de autonomía, valoración personal y participación de las PcD en los diferentes entornos. La familia puede ser una barrera en cuanto conciba la discapacidad como una condición limitante o cuando sobreprotege a su familiar y no le da las libertades que merece; o puede ser un potencial facilitador, en la

medida que potencia y fortalezca en su familiar procesos de independencia y empoderamiento.

Desde el ámbito de formación, las experiencias otras, develan la importancia de espacios y escenarios de formación incluyentes en donde tanto los contenidos como los métodos estén centrados en las personas y no en diagnósticos; en donde se identifiquen las necesidades individuales y se trabaje en garantizar o dar respuesta a estas; en donde además de los contenidos curriculares se imparta una formación para la vida, en competencias laborales y ciudadanas que les permitan desarrollar su propio proyecto de vida en igualdad de condiciones y con sistemas educativos con altos estándares de calidad.

Desde el ámbito laboral, la vinculación de PcD no solamente en una labor social sino también se puede observar desde el punto de vista de la productividad y desarrollo sostenible, es importante que la motivación para vincular PcD trascienda el beneficio económico que se recibe al contratarlos sino también los diferentes beneficios en la productividad debido a las habilidades que tienen las PcD.

Finalmente, se requiere que desde los organismos centrales se estipulen normas que estén orientadas en dar respuesta a las necesidades de las personas, es decir que no estén en un marco general, alejado de la realidad, sino permita la integración o inclusión de factores individuales que favorezcan los procesos de inserción al mundo del trabajo y de la educación.

# Anexos

## A. Anexo: Cronograma y recursos

Actividad	EN.	FEB	MZ	ABR	MY.	JUN	JUL.	AGT	SEP	OCT
Diseño e implementación de guiones de entrevistas a con directivos, personas con discapacidad, cuidadores y profesionales.										
Entrevistas virtuales con directivos, profesionales, personas con discapacidad y cuidadores.										
Solicitar a las personas participantes de la investigación sus biografías.										
Observación en los entornos con registro fotográfico										
Sistematización y análisis de todas las entrevistas.										
Análisis de resultados y construcción del informe de la investigación										

Actividad	Recursos Humanos	Recursos Materiales	Recursos Tecnológicos	Recursos Financieros
Diseño e implementación de guiones de entrevistas a con directivos, personas con discapacidad, cuidadores y profesionales.	Maestrante y directora.	Hojas, esferos, lápiz y borrador.	Computador e internet.	Pago de servicio de luz e internet.
Entrevistas virtuales con directivos, profesionales, personas con discapacidad y cuidadores.	Maestrante y directora.		Computador, internet y aplicación Google Meet.	Pago de servicio de luz e internet.
Solicitar a las personas participantes de la investigación sus biografías.	Maestrante y los participantes de la investigación.		Computador e internet.	Pago de servicio de luz e internet.
Observación en los entornos con registro fotográfico	PcD, compañeros de trabajo, directores de las empresas y maestrante.		Cámara, celulares, Computador e internet.	Pago del fotógrafo.
Sistematización y análisis de todas las entrevistas	Maestrante y directora.		Computador, programa Atlas. Ti, internet	Pago de servicio de luz e internet.
Análisis de resultados y construcción del informe de la investigación	Computador, internet y disposición de tiempo la maestrante y directora.			Pago de servicio de luz e internet.

## B. Consentimiento informado.

### “Intercorporalidad: co-construcción de experiencias Otras desde ámbitos de formación y trabajo en Bogotá”

Yo, \_\_\_\_\_, mayor de edad, vecino de esta ciudad, identificado con cédula de ciudadanía No \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en pleno uso de mis facultades, en forma libre y voluntaria, manifiesto que se me ha informado y explicado acerca de esta investigación, a la cual aceptó ser partícipe. Así mismo, soy consciente de los usos académicos que tendrán mis relatos, en el marco de la tesis de Maestría en Discapacidad e Inclusión Social de la Universidad Nacional de Colombia denominada: “Intercorporalidad: Co-elaboración de experiencias Otras desde ámbitos de formación y trabajo en Bogotá” realizada por el maestrante July Nataly Hernández Espitia.

Declaro que he leído y entendido los siguientes términos:

*Primero:* El objetivo de la investigación presente es analizar las dinámicas de la intercorporalidad a partir de las co-construcciones desde experiencias Otras en la fundación Red Empleo Con Apoyo Colombia (RECA) en Bogotá.

*Segundo:* Acepto participar en las siguientes actividades: Observación ( ) entrevista a profundidad ( ) y grupos focales ( ) conformado por personas con discapacidad y sin discapacidad las cuales serán grabadas y filmadas, y se me ha explicado que yo decido si estoy o no, de acuerdo con la aparición de mi rostro en la grabación del vídeo; ya que es mi decisión voluntaria, ó si prefiero pedir que éste sea difuminado. Las fechas, horas y lugar serán acordados por mí y la investigadora. La información recolectada, será organizada y transcrita, y en caso de que yo lo solicité será entregada para revisar su contenido y comprobar que la información escrita corresponde a lo informado por mí.

*Tercero:* En caso de que se requiera se utilizará el servicio de intérprete de lengua de señas colombiana (LSC). Si las respuestas a las preguntas son dadas en LSC serán interpretadas a voz, mediante un servicio de interpretación. Declaró confiar plenamente en la información que será interpretada a voz, pues personalmente verificaré la fidelidad de la interpretación.

*Cuarto:* Se me ha informado que no hay ningún riesgo por participar en este estudio, según la resolución 8430 de 1993 esta investigación se considera como lo expresa el Artículo 11: de riesgo mínimo teniendo en cuenta que es un estudio tipo cualitativo, que emplea el registro de datos y no se manipulara la conducta de los participantes, sin embargo, sí se obtendrán datos específicos que dan cuenta de sus condiciones de vida. Si alguna pregunta de la entrevista me hace sentir incómodo(a), tengo derecho a NO contestar si no lo deseo.

*Quinto:* Firmando este formulario de consentimiento, no estoy renunciando a mis derechos legales de reclamación. La investigadora se compromete a entregar una copia de este formulario si así lo solicito.

*Sexto:* Se me ha explicado que la información obtenida será utilizada únicamente con fines académicos, por lo cual podrá ser divulgada en algún evento académico. Podré retirarme de la investigación si así lo deseo en cualquier momento y recibiré la información sobre la tesis cuando así lo estime conveniente.

A continuación, por favor marcar con una **X** si se autoriza o no, su participación en:

<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Autorizo que graben mi rostro		
Autorizo que mi rostro aparezca difuminado		
Autorizo que graben mi voz		
Autorizo que se mencione mi nombre		
Autorizo utilizar un seudónimo ¿cuál? _____		
Autorizo que se mencione mi discapacidad		
Autorizo que mis fotografías en la labor aparezcan en la investigación.		

Dado en Bogotá a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 2020.

\_\_\_\_\_

Firma del Participante

Fecha:

Cédula:

Nombre del Participante:

"Certifico que he explicado al individuo citado más arriba la naturaleza y propósito, los beneficios potenciales y posibles riesgos asociados con la participación en este estudio de investigación, he contestado todas las preguntas que han surgido, y he sido testigo de la firma. He proporcionado al sujeto/participante una copia de este documento firmado".

---

Nombre de la investigadora

c.c. \_\_\_\_\_

---

Firma de la investigadora

Fecha: \_\_\_\_\_

## C. Anexo: Preguntas orientadoras para las PCD

### **Intercorporalidad: co-construcción de experiencias Otras desde ámbitos de formación y trabajo en Bogotá”**

La presente investigación tiene como objetivo conocer las experiencias vividas con las personas con discapacidad que hacen parte del programa de formación para el trabajo de la fundación Red Empleo Con Apoyo Colombia (RECA) durante el proceso de formación en Bogotá.

Para tal fin, solicitamos su colaboración para responder las siguientes preguntas, no sin antes preguntarle si autoriza que esta conversación sea grabada, lo cual garantizará que sus valiosos aportes, sean tenidos en cuenta. Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

1. ¿Cómo te fue con la conexión de internet?
2. ¿Cómo conociste RECA?
3. ¿Cuéntanos quién eres tú?
4. ¿Qué discapacidad tienes?
5. ¿Cómo percibes tu cuerpo? (como te ves tu cuerpo)
6. ¿Qué significa para ti de estudiar y luego hacer tus practicas?
7. ¿Qué es lo que más te ha gustado aprender en el auxiliar?
8. ¿Te gusta lo aprendido en el SENA? Porque
9. ¿Qué opinas de la empresa al brinden los apoyos para formación de personas con discapacidad?
10. ¿Qué te gustaría desempeñar de funciones en la empresa?
11. ¿Cómo entiendes el proceso de inclusión laboral? ¿A ti
12. ¿Cómo ha sido tu experiencia?
13. ¿Crees que tu discapacidad ha afectado en algo tu proceso?

---

### PERCEPCIÓN DE OTROS

1. ¿Quiénes son tus compañeros?
2. ¿Cómo es tu relación con tus compañeros?
3. ¿Crees que tu discapacidad afecta o cambia en algo, la relación que tienes con tus compañeros? ¿Por qué?
4. ¿La forma en que concibes tu cuerpo ha cambiado desde que iniciaste tu proceso de formación?
5. ¿Cómo crees que te perciben tus compañeros?
6. ¿Consideras que en SENA existen barreras y prejuicios que limitan la inclusión de las personas con discapacidad?
7. ¿Cuál fue tu experiencia con el instructor del SENA?
8. ¿Cuál es tu experiencia con el guía laboral?
9. ¿Tú que recomendarías de RECA?
10. ¿Qué cualidades resalta de la PcD
11. Por último y para concluir, ¿usted cree importante continuar con los procesos de inclusión laboral de PcD ? Si o no, ¿Por qué?

## **D. Anexo: Preguntas orientadoras para la empresa Alimentos al consumidor**

**"Intercorporalidad: co-construcción de experiencias Otras desde ámbitos de formación y trabajo en Bogotá".**

La presente investigación tiene como objetivo conocer las experiencias vividas con los miembros de la empresa Alimentos al Consumidor durante el proceso de formación para el trabajo en Bogotá.

Para tal fin, solicitamos su colaboración para responder las siguientes preguntas, no sin antes preguntarle si autoriza que esta conversación sea grabada, lo cual garantizará que sus valiosos aportes, sean tenidos en cuenta. Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

**Nombre:**

**Formación profesional:**

**Cargo:**

1. Tiempo que lleva vinculado a la empresa:
2. ¿Ha trabajado antes con PCD? Si o no \_\_\_\_\_ Donde y hace cuanto: \_\_\_\_\_
3. ¿Desde el punto de vista laboral, tenías que interactuar con ellos?
4. Cuéntame algo sobre esa experiencia.

**Segunda parte**

1. ¿Cuál es su cargo en IRCC?
2. ¿Cuál es tu rol?
3. ¿De dónde nace la idea o cómo surge la implementación de un programa de inclusión laboral en industria de restaurantes casuales S.A.S, IRCC?
4. ¿Por qué el interés hacia la discapacidad?

5. ¿Qué acercamiento tienes a las PCD?
6. ¿Qué entidades apoyan a ACO? ¿Y cómo lo realizan?
7. ¿Cómo es el proceso de formación?
8. ¿Cuántos grupos tenemos?
9. ¿En qué cadenas están los jóvenes con discapacidad?
10. ¿Cuáles habilidades definimos para corral gourmet y corral tradicional?
11. ¿y qué tal la experiencia con las tiendas con las relaciones de las PCD?
12. ¿Qué tipo de apoyo te dan las empresas? Y RECA como los apoya
13. ¿Quién define las funciones de los jóvenes en cada punto de venta?
14. ¿Qué rol tiene la persona con discapacidad en ACO?
15. ¿Cómo son los seguimientos de los profesionales de RECA y las ACO?
16. ¿Cómo es la relación del coordinador o ADMO y la PCD?
17. ¿Cómo es la relación de las PCD y los colaboradores?
18. ¿Qué habilidades resaltas de las PCD? ¿Tu porque crees que son?
19. ¿Cómo compañía que cambia en el clima laboral?
20. ¿Han contratado personas con discapacidad?
21. ¿Cómo compañía los tiene en cuenta?
22. ¿Qué habilidades resaltas de las PCD en su experiencia laboral?
23. ¿Qué aspectos por mejorar favorables o desfavorable tiene el proceso?
24. Por último y para concluir, ¿usted cree importante continuar con los procesos que realiza ACO y la fundación para las PCD? Si o no, ¿Por qué?
25. ¿Qué cambiaría del proceso? por qué?

## **E. Anexo: Preguntas orientadoras para profesionales de RECA –COMPENSAR**

**"Intercorporalidad: co-construcción de experiencias Otras desde ámbitos de formación y trabajo en Bogotá"**

La presente investigación tiene como objetivo conocer las experiencias vividas con los miembros del equipo de la fundación Red Empleo Con Apoyo Colombia (RECA) en el proceso de inclusión laboral en Bogotá.

Para tal fin, solicitamos su colaboración para responder las siguientes preguntas, no sin antes preguntarle si autoriza que esta conversación sea grabada, lo cual garantizará que sus valiosos aportes, sean tenidos en cuenta. Si: \_\_\_\_\_ No:

### **PARTE I: Experiencia profesional Previa**

1. Tiempo que lleva vinculado a la empresa: 04 AÑOS
2. ¿Ha trabajado antes con PCD? Si o no  Donde: \_\_\_\_\_ y HACE CUANTO: \_\_\_\_\_
3. ¿Desde el punto de vista laboral, tenías que interactuar con ellos?
4. Cómo fue su experiencia y cuéntame algo sobre esa experiencia

### **PARTE II: Experiencia desde RECA**

1. ¿Cuál es su cargo en RECA?
2. ¿Qué empresas están vinculadas con la fundación para la inclusión laboral de PCD?
3. Las empresas a las que están vinculados o en convenio ¿que han manifestado sobre el proceso inclusión laboral? En la forma de relacionarse: (Ha detectado factores favorables o desfavorables)
  - i. la PCD con sus compañeros
  - ii. con los jefes

### **PARTE III: Experiencia con la empresa**

1. La empresa realiza ajustes en cuanto a:

i. Puestos de trabajo, ¿Cuáles?

ii. Situaciones que se presenten con las PCD y ¿cómo lo realizan? ¿la empresa como los apoya?

iii. ¿Qué factores dificultan la utilización de los apoyos?

¿Cómo es el proceso de selección para las PCD que aplican a los diferentes puestos de trabajo?

¿Qué requerimientos frente a las habilidades le hacen las empresas para la inclusión laboral de los PCD?

¿Cuál es el perfil profesional que buscan las empresas en los PCD para los cargos ofertados y bajo qué parámetros?

En el proceso de sensibilización ¿Qué tanto participa la empresa? ¿Como se realiza el proceso de firma de contrato para las PCD?

¿Y cómo se realizan los seguimientos de desempeño a las PCD?

Con respecto a las Formas de relacionarse: (Ha detectado factores favorables o desfavorables)

i. la PCD con sus compañeros

ii. con los jefes

7. ¿Qué cualidades resalta de la PCD?

i. Comunicativas

ii. Expresivas

iii. Motrices

8. Cuando desempeña laboral ha percibido:

i. Dificultad

ii. factores favorables

9. ¿después de la vinculación del convenio las empresas como se apoya? ¿qué personas apoyan este proceso?

10. Por último y para concluir, ¿usted cree importante continuar con los procesos de inclusión laboral de PCD ? Si o no, ¿Por qué?

11. ¿Qué cambiaría del proceso? por qué?

## **F. Anexo: Preguntas orientadoras para profesionales del SENA**

### **"Intercorporalidad: co-construcción de experiencias Otras desde ámbitos de formación y trabajo en Bogotá"**

La presente investigación tiene como objetivo conocer las experiencias vividas con los miembros del equipo de la entidad SENA durante el proceso de formación en Bogotá.

Para tal fin, solicitamos su colaboración para responder las siguientes preguntas, no sin antes preguntarle si autoriza que esta conversación sea grabada, lo cual garantizará que sus valiosos aportes, sean tenidos en cuenta. Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

**Nombre:**

**Formación profesional:**

**Cargo:**

#### **PARTE I: Experiencia profesional Previa**

1. Tiempo que lleva vinculado a la empresa:
2. ¿Ha trabajado antes con PCD? Si o no \_\_\_\_\_ Donde: \_\_\_\_\_ y HACE CUANTO: \_\_\_\_\_
3. ¿Desde el punto de vista laboral, tenías que interactuar con ellos?
4. Cómo fue su experiencia y cuéntame algo sobre esa experiencia

#### **PARTE II: Experiencia desde SENA**

1. ¿Cuál es su cargo en SENA?
2. ¿Qué formación tiene usted? Considera ¿que está le aportó elementos para desempeñarse en este cargo?
3. El SENA que formación tiene para las personas con discapacidad intelectual y como se desarrolla
4. Que normativa se maneja para estos procesos

5. Que entidades apoyan al SENA
6. Que convenios tiene
7. Cuantas personas están en formación
8. ¿Cuál es el rol que usted desempeña en el proceso de Formación de las PCD?
9. ¿Cómo es el proceso de formación para el trabajo?
  - a. ¿Qué aspectos favorables encuentras en el proceso?
  - b. ¿Qué dificultades usted ha percibido en el proceso?
10. ¿Utiliza algún tipo de apoyo?
  - a. Cuáles
  - b. ¿Cómo los utiliza?
  - c. ¿Qué factores favorecen su utilización?
11. ¿Qué factores dificultan la utilización de los apoyos?

### **Parte III Etapas de relaciones interpersonales:**

1. ¿Cómo es su relación con las personas con discapacidad?
2. Ha detectado factores favorables o desfavorables con respecto a las Formas de relacionarse:
  - i. la PCD con sus compañeros (PCD)
  - ii. la PCD con los instructores
  - b. Con relación al desempeño del joven con discapacidad en términos de formación y manejo de sus habilidades, qué opinas:
    - i. ¿Como él se desenvuelve?
    - ii. ¿Qué evidencias de aprendizaje que ha percibido:
    - iii. ¿Dificultades?
    - iv. ¿Factores favorables?
  - c. qué cualidades resalta de la PCD
    - i. Comunicativas
    - ii. Expresivas
    - iii. Motrices
    - iv. Otras

### **Parte IV: Parte final**

1. ¿Han vinculado personas después de este proceso? Si la respuesta es afirmativa: ¿Sabes cómo les ha ido? No ¿Sabes porque no lo realizan?
2. Por último y para concluir, ¿usted cree importante continuar con los procesos de formación para el trabajo de PCD intelectual? Si o no ¿Por qué?
3. ¿Qué cambiaría del proceso? por qué?

## Bibliografía

- AESE- Asociación Española de Empleo con Apoyo. (s. f.). *El Empleo con Apoyo*. Recuperado 10 de septiembre de 2020, de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>
- Alcover, C., MartínezInigo, D., & Zambrano, Z. (2007). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: El caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. *Psicología*, 21(1), 151–176.
- Avendaño Angarita, M. Y. (2018). *La intercorporalidad como signo de existencia: Tramas relacionales de los mundos de vida de las víctimas del conflicto armado en Colombia* [PhD Thesis, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/63243/1058430221.2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Basilio Cladakis, M. (2016). Merleau-Ponty y la ontología de la naturaleza: Intercorporalidad, negatividad y dialéctica. *Diánoia*, LXI (77), 83–108.
- Battán Horenstein, A. (2013). La centralidad de la noción de esquema corporal como quiasmo de espacio y movimiento. *Investigaciones Fenomenológicas*, 0(10), 15–32.
- Beyer, S., Kilsby, M., & Shearn, J. (1999). The organisation and outcomes of supported employment in Britain. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12(3), 137–146.
- Borja Jordán de Urrés, F. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 1(4), 21–40.
- Buffone, J. (2019). La construcción del esquema corporal infantil desde una perspectiva merleauPontyana. La propiocepción como fundamento del accouplement fenomenológico. En *Arete* (Vol. 31). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.18800/arete.201902.002>
- Coelho, C. M., Ferreira Sampaio, R., & Cotta Mancini, M. (2014). Trabalhadores com deficiência: Vivências de prazer e sofrimento. *Psicologia e Sociedade*, 26(1), 214–

---

223. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000100023>

Congreso de la República de Colombia. (1994). *Ley 115 de 1994. Por la cual se expide la Ley General de Educación.*

Congreso de la República de Colombia. (2007). Ley 1145 de 2007. *Diario Oficial N.º. 46.685.*

Congreso de la República de Colombia. (2019). *Ley 1955 de 2019.*

Congreso de la República de Colombia. (2019). *Ley 1996 de 2019.*

DANE. (2019). *Funcionamiento humano. Resultados censo nacional de población y vivienda 2018.* DANE.

Dueñas Buey, M. <sup>a</sup> L. (2010). Educación inclusiva. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 358–366.

Echeita, G., & Sandoval, M. (2002). Educación inclusiva o educación sin exclusiones. *Revista de Educación*, 31–48.

Egido Gálvez, I., Cerrillo Martín, R., & Camina Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135–146.

Encuentro, F. (2001). Informe España 2001: Una interpretación de su realidad social. CECS (Centros de Estudios de Cambio Social). En *Integración Social de las personas con discapacidad* (pp. 247–307). Fundación Encuentro.

Espinal Pérez, C. E. (2011). El cuerpo: Un modo de existencia ambiguo Aproximación a la filosofía del cuerpo en la fenomenología de Merleau-Ponty. *Revista Coherencia*, 8(15), 187–217.

Fernández Guerrero, O. (2016). Cuerpo vivido e (in)visibilidad en Merleau-Ponty. *Horizontes filosóficos*, 6, 37–51.

Flores, L. (1991). Corporalidad. En *Husserlian Phenomenology in a New Key: Vol. XXXV* (pp. 335–342). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-011-3450-7\\_24](https://doi.org/10.1007/978-94-011-3450-7_24)

Foschi, M. L. (2013). Merleau-Ponty: el cuerpo como apertura al mundo teatral. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy*, 43, 11–18.

Gallo Cadavid, L. E. (2006a). The corporal-being-in-the-world as a starting point in the

- phenomenology of corporal existence. *Pensamiento Educativo*, 38, 46–61.
- Gallo Cadavid, L. E. (2006b). The corporal-being-in-the-world as a starting point in the phenomenology of corporal existence. *Pensamiento Educativo*, 38, 46–61.
- Gallo Cadavid, L. E. (2012). Las prácticas corporales en la educación corporal. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 34(4), 825–843. <https://doi.org/10.1590/s0101-32892012000400003>
- Gómez Garavito, M. C. (2019). *Intersubjetividad como co-constitución. Sobre la vivencia de hacernos a mundos con otros cuerpos* [PhD Thesis]. Universidad Nacional de Colombia.
- Gómez Prada, B. P. (2018). *Prácticas de rehabilitación emancipadoras en clave de corporalidad y autonomía: Proceso de co-construcción de saberes y experiencias* [PhD Thesis, Universidad Nacional de Colombia]. <http://bdigital.unal.edu.co/64167/3/BetuliaP.GómezPrada.2018.pdf>
- Hernández Ríos, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*.
- Husserl, E. (1997). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. Fondo de Cultura Económica. <https://www.marcialpons.es/libros/ideas-relativas-a-una-fenomenologia-pura-y-una-filosofia-fenomenologica/9789703226665/>
- Jares, X. R. (2001). *Educación y conflicto: Guía de educación para la convivencia* (Vol. 5). Editorial Popular.
- Jordán de Urríes, F. B. (2003). Empleo con apoyo: Buenas prácticas. *Revista de la Federación Española del Síndrome de Down*, 24, 18–21.
- Juárez Núñez, J. M., Comboni Salinas, S., & Garnique Castro, F. (2010). De la educación especial a la educación inclusiva. *Argumentos*, 23(62). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-57952010000100003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952010000100003)
- Korinfeld, S. M., & Mendizabal, N. (2015). Estudios sobre condiciones de trabajo, medio ambiente y su relación con la salud: Los aportes del CEIL-CONICET. *Voces en el fénix*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/20058>
- López Sáenz, M. (2007). Identidad lateral: un concepto de la fenomenología. *Berceo*, 7(153), 97–129.

- 
- López Sáenz, M. del C. (2010). Fenomenología de la coexistencia desde la identidad en las diferencias. *Investigaciones fenomenológicas: Anuario de la Sociedad Española de Fenomenología*, 7, 16.
- Medina Hernández, D. X., Tabares Coral, M. A., & Yepes Nova, D. C. (2017). Procesos resilientes a partir de la construcción de la corporeidad desde el tatuaje y las narrativas que lo atraviesan [PhD Thesis, Universidad Santo Tomás]. En *Instname:Universidad Santo Tomás*.  
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/3073>
- Medina, J. G. (2018). *Ajustes razonables y apoyos en la convención de los derechos de las personas con discapacidad. Retos y dificultades = Reasonable Accommodations and Supports in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Challenges and Difficulties*. 36, 131–149.  
<https://doi.org/10.14201/shhc201836131149>
- Mendoza Álava, M. G., & Roldan Quijije, S. N. (2019). Rol de familia en la integración de las personas con discapacidad física en los espacios de desempeño laboral. *Caribeña de Ciencias Sociales*, julio.
- Merleau-Ponty, M. (1960). Bergson se faisant. *Signes, Paris, Gallimard*, 231–232.
- Merleau-Ponty, Maurice. (1970). *Lo visible y lo invisible*. Editorial Seix Barral.
- Merleau-Ponty, Maurice. (1997). *Fenomenología de la percepción* (Ediciones, Vol. 121).
- Ministerio de Educación Nacional. (s. f.). *Portafolio de Modelos Educativos. Dirección de Poblaciones y Proyectos Intersectoriales*.  
[http://www.oei.es/quipu/colombia/portafolio\\_modelos\\_educ.pdf](http://www.oei.es/quipu/colombia/portafolio_modelos_educ.pdf)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD). En *Sistema de Información de la Protección Social Sispro—Observatorio Nacional de Discapacidad*. <http://rsvr2.sispro.gov.co/ObservatorioDiscapacidad/>
- Ministerio de Trabajo, & Colombia, B. B. (2016). *Guía para el proceso de inclusión laboral de PCD*.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/guia+para+el+proceso+de+inclusion+laboral+de+pcd.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169cdf7?version=1.0>
- Mojica Velez, C. (2015). The corporal experience in the teaching of reading and writing in

- primary education. *La experiencia intercorporal en la lectura y escritura en primaria.*
- Mojica Vélez, C. G. (2015). Del Movimiento A La Escritura: La Experiencia Intercorporal En La Lectura Y Escritura En Primaria. *Congreso Nacional de educación lingüística.*
- Nussbaum, M. (2006). *Las fronteras de la justicia: Consideraciones sobre la exclusión.* PAIDOS.
- Nussbaum, M. (2012). Crear Capacidades. Propuesta para el Desarrollo. En *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano.*
- Nussbaum, M. C. (2019). Las mujeres y el desarrollo humano. En *Las mujeres y el desarrollo humano.* <https://doi.org/10.2307/j.ctvt7x63g>
- Organización Internacional del trabajo, O. (2011). *Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas.*
- Organización Mundial de la salud, O. (2018). *Disability and health.* <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Mundial de la salud, O., & Banco Mundial (BM). (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad.*
- Padilla Muñoz, A. (2011). Inclusive Education of Persons with Disabilities. *rev.colomb.psiquiatr, 40(4).* [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502011000400007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502011000400007)
- Pallisera I Díaz, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: El papel de la escuela. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado.*
- Pallisera, M., Vila Fosas, M., & Fullana Noell, J. (2005). La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción. *Revista de investigación educativa, RIE.*
- Pateti, Y. (2007a). Reflexiones acerca de la corporeidad en la escuela: Hacia la despedagogización del cuerpo. *Paradigma, 28(1), 105–130.*
- Pateti, Y. (2007b). Reflexiones acerca de la corporeidad en la escuela: Hacia la despedagogización del cuerpo. *Paradigma, 28(1).*

---

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1011-22512007000100006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512007000100006)

- Pérez, Corbacho, A. M., Abela, J. A. i, & Ruiz, J. F. O. (2003). Sociología de la discapacidad: Exclusión e inclusión social de los discapacitados. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 45, 77-106.
- Presidencia de la República de Colombia. (1996). *Decreto 2082 de 1996. Por el cual se reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales.*
- Presidencia de la República de Colombia. (2013). *Decreto 2852 de 2013.*
- Presidencia de la República de Colombia. (2017). *Decreto 2011 de 2017.*
- Presidencia de la República de Colombia. (2018). *Decreto 392 de 2018.*
- Redpapaz. (s. f.). RECA Red Empleo con Apoyo Colombia. En *Inclusión y valoración de la diferencia*. Recuperado 28 de agosto de 2020, de [http://www.redpapaz.org/escudos/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=116:iniciativa-promovida-por-reca&Itemid=102](http://www.redpapaz.org/escudos/index.php?option=com_k2&view=item&id=116:iniciativa-promovida-por-reca&Itemid=102)
- Rodríguez, G. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. En *Introducción a la investigación cualitativa*. <https://doi.org/GR-847-1996>
- Ruedes. (2010). Educación especial encuentros y desencuentros en los discursos y las prácticas. *Actas de las XIX Jornadas Nacionales de Cátedras y Carreras de Educación Especial de las Universidades Nacionales RUEDES.*
- Ruiz Hernández, J. D. (2019). Corporality and intellectual disability: Contributions to the understanding of the social dimension of disability from the sociology of the body. *Revista Ciencias de la Salud*, 17(Special Issue), 32–47. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.8111>
- Sassenfeld, A. (2012). Sistemas intersubjetivos encarnados: De la sugestión a la influencia mutua. *Gaceta de Psiquiatría Universitaria*, 8(3), 310–321.
- Scharagrodsky, C. (2017). *Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones* [PhD Thesis, Universidad Nacional de La Plata]. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1456/te.1456.pdf>
- Sempertegui, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y sociedad.*
- Servicio Nacional De Aprendizaje. (2014). *Resolución 1726 de 2014 servicio nacional de aprendizaje «Por la cual se adopta la Política Institucional para Atención de las*

- Personas con discapacidad».*  
[http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion\\_sena\\_1726\\_2014.htm](http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_sena_1726_2014.htm)
- Social-OISS, O. I. de S. (s. f.). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.*  
[http://oemmndcblldboiebfnladdacbfmadadm/https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/PUBLICACIONES\\_ARTICULOS/Oiss\\_Estudio\\_sobre\\_medidas\\_promocion\\_de\\_empleo.pdf](http://oemmndcblldboiebfnladdacbfmadadm/https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/PUBLICACIONES_ARTICULOS/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf)
- Toboso Martín, M. (2018). Diversidad funcional: Hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad. *Política y sociedad*, 55(3), 783–804.
- Toombs, S. K. (1988). Illness and the paradigm of lived body. *Theoretical Medicine*, 9(2), 201–226. <https://doi.org/10.1007/BF00489413>
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Centro de Investigaciones Educativas Paradigma, Y. (2007). Paradigma. En *Paradigma* (Vol. 28). Universidad Pedagógica Experimental Libertador.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1011-22512007000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512007000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Verdugo Alonso, M. Á., & Schalock, R. L. (2013). *Discapacidad e inclusión: Manual de docencia*. Amarú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=515721>
- Verdugo, M. Á., & Jordán de Urríes, F. B. (2002). *Hacia la integración plena mediante el empleo. Actas del VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo*. Instituto Universitario de la Integración en la Comunidad.
- Vidal Espinoza, R. O., & Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Papeles de Trabajo Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología SocioCultural*, 31, 110–119.
- Vidal, R., Cornejo, C., Cl, V. C., & Arroyo, L. (2013). LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN CHILE. En *Convergencia Educativa* (N.º 2; pp. 93–102). <http://revistace.ucm.cl/article/view/273>
- Walsh, Catherine E. (s. f.). *Pedagogías decoloniales caminando y preguntando. Notas a Paulo Freire desde Abya Yala.*
- Zahavi, D. (2008). *Subjectivity and Selfhood: Investigating the First-Person Perspective (A Bradford Book)* (9780262740340): Zahavi, Dan: Books (A Bradford).