



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

**PerteneSER al grupo que vive el trabajo:
aSERcamientos a experiencias de mujeres y hombres
jóvenes con síndrome de Down en Bogotá**

Gilma Leonor Velasco Ospina

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Medicina
Maestría en Discapacidad e Inclusión Social
Bogotá, Colombia
2020

**PerteneSER al grupo que vive el trabajo:
aSERcamientos a experiencias de mujeres y hombres
jóvenes con síndrome de Down en Bogotá**

Gilma Leonor Velasco Ospina

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título de:
Magistra en Discapacidad e Inclusión Social

Directora:
Dra. Nohora Stella Díaz Cubillos

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Medicina, Maestría en Discapacidad e Inclusión Social
Bogotá, Colombia
2020

Agradecimientos

A mi directora Nohora Stella Díaz, por la orientación en el proceso y el acompañamiento oportuno durante la construcción del documento,

A la Profa. Dora Munevar, por el conocimiento compartido a lo largo de la maestría,

A las mujeres y hombres participantes que me ayudaron en la construcción de esta investigación y que me acompañan en la cotidianidad de mi trabajo,

Al maestro Jhonatthan Maldonado Ramírez, quien inspiró muchos párrafos y generosamente me acompañó como lector.

A Carito, Diana Carolina, Angelita y Nicolás, por estar siempre atentas y atento a cualquier orientación que pudiera requerir, por el ánimo y la experiencia compartida,

A mí amado esposo, por su incondicionalidad, por apoyarme en el proceso y alentarme para que lograra alcanzar mis objetivos,

A mi hijo adorado por su apoyo en los momentos difíciles, por la ayuda en los aspectos técnicos y por ser mi compañero de tránsito en la universidad,

A Dios por permitirme cumplir un sueño más, por su infinita misericordia y por permitirme volver a *Ser* y *Estar* en mi alma mater, recorriendo nuevamente el campus y reviviendo gratos momentos.

Resumen

La vida cotidiana de las personas contempla elementos en diversas áreas que les permiten ser, participar, elegir, aprender, entre otros. El trabajo, es solo un aspecto que forma parte de la vida cotidiana y contribuye en la transformación a nivel personal, familiar, económico, cultural y social en general, de la persona que participa de él y de su entorno. La cotidianidad del trabajo asalariado desde el punto de vista de las mujeres y hombres jóvenes con síndrome de Down, busca rescatar el *SER*, siendo visible en el texto desde sus expresiones semánticas y en donde la contextualidad da valor a su representación.

Las relaciones que se tiene con el medio y de las oportunidades de participación, permiten generar experiencia en diversos campos y transitar por tres vertientes como son: la interacción, la comunicación y la interpretación, que estando en interrelación, conllevan a la construcción de subjetividades. Conversar y escuchar las experiencias de cada mujer y hombre participantes, refleja una existencia compartida en una cotidianidad vivida y permiten identificar la percepción que tienen de su lugar en el mundo y su manera de perteneSER a partir de otros métodos de investigación, más cercanos a las ciencias humanas.

Dar un giro a la cultura desde una perspectiva crítica es involucrar a las personas que son protagonistas de sus vidas, mostrándoles que su voz y su participación activa son necesarias para la construcción de nuevos paradigmas sociales y culturales.

Palabras clave: Joven trabajador, *SER*, Pertene-*SER*, Vida cotidiana, Subjetividades.

Abstract

People's daily lives contemplate elements in various areas that allow them to be, participate, choose, learn, among others. Work is just one aspect that is part of everyday life and contributes to the transformation at the personal, family, economic, cultural and social level in general, of the person who participates in it and its environment. The daily life of wage labor from the point of view of young women and men with Down syndrome seeks to rescue the BEING, being visible in the text from its semantic expressions and where contextuality gives value to its representation.

The relationships that one has with the environment and the opportunities of participation, allow to generate experience in various fields and walk through three aspects such as: interaction, communication and interpretation, which being in the interrelation, lead to the construction of subjectivities. Conversing and listening to the experiences of each participating woman and man reflect a shared existence in lived daily life and allow to identify their perception of their place in the world and their way of belonging from other methods of research, closer to the human sciences.

To turn the culture around from a critical perspective is to involve the people who are protagonists of their lives, showing them that their voice and their active participation are necessary for the construction of new social and cultural paradigms.

Palabras clave: Young worker, *Being*, Belonging, Daily Life, Subjectivities.

Contenido

Agradecimientos.....	IV
Resumen	VII
Abstract	VIII
Contenido	IX
Lista de gráficos	XII
Lista de cuadros	XIII
Introducción.	1
Capítulo 1. Entre orígenes <i>SER</i> canos.....	6
1.1 Grupo de jóvenes participantes	11
1.2 Hacer hoja de vida	12
1.3 Mujeres jóvenes.....	13
1.4 Hombres jóvenes.....	20
1.5 Registrar trabajo de campo.....	24
1.6 Disfrutar conversaciones <i>SER</i> canas	25
1.7 Entrevistar cara a cara y encuestar en línea	27
1.8 Vivir a <i>SER</i> camientos creativos	28
1.8.1 Encontrarse creativamente.....	28
1.8.2 Mapear conjuntamente.	28
1.9 Interpretar acciones compartidas	30
1.9.1 Acompañar.....	30
1.9.2 Escuchar.....	31
1.9.3 Conversar.....	31

Capítulo 2. Entre <i>SE</i> Res trabajadores.....	33
2.1 Ejercicio del derecho al trabajo	34
2.2 Diferentes escenarios cotidianos	37
2.3 Cinco mujeres y tres hombres en el trabajo asalariado	40
2.4 Relacionamiento con directivas, compañeras y compañeros.....	46
Capítulo 3. Entre tensiones cotidianas	53
3.1 Reconocimiento de lo social en el trabajo	55
3.2 Vinculación al trabajo asalariado	59
3.3 <i>aSER</i> camiento a las subjetividades.....	62
3.4 <i>aSER</i> camientos desde la subjetividad.....	64
Capítulo 4. Entre experiencias comunes	72
4.1 <i>SE</i> Res trabajadores emergentes.....	73
4.2 <i>SE</i> Res trabajadores en acción	76
4.2.1 Mapeos compartidos por mujeres.	77
4.2.2 Mapeos compartidos por hombres.	83
Capítulo 5. Pertene- <i>SER</i>	88
5.1 Interacciones entre lo social y lo cultural	89
5.2 Dimensiones y tipificaciones.....	91
5.3 Comunicando con signos.	93
5.4 <i>aSER</i> camientos desde lo cultural.....	95
5.5 <i>aSER</i> camientos desde la emocionalidad.....	97
5.5.1 Los lugares de la tristeza.	99
5.5.2 Los lugares de la felicidad.	99
5.5.3 Los lugares de la angustia.	100
5.5.4 Los lugares de la tranquilidad.	100

5.6	Sentir-pensar el perteneSER	100
5.7	PerteneSER en tiempos de pandemia.....	105
	Para concluir y proponer.....	109
	Reflexiones y lecciones aprendidas.....	114
	Bibliografía	116

Lista de gráficos

Gráfico 1: La influencia de lo <i>SER</i> cano	3
Gráfico 2: Pertene- <i>SER</i> al grupo que vive el trabajo.....	5
Gráfico 3: Relaciones Intersubjetivas	47
Gráfico 4: Características del trabajo según Agnes Heller.....	57
Gráfico 5: Representaciones del <i>SER</i>	57
Gráfico 6: Agentes participes de las tensiones	62
Gráfico 7: Porcentajes de malestar en casa propia.	67
Gráfico 8: Porcentajes de malestar en el trabajo.	67
Gráfico 9: Porcentajes de malestar en el espacio público.....	68
Gráfico 10: Estructuras de poder y porcentajes de malestar en casa propia.	69
Gráfico 11: Estructuras de poder y porcentajes de malestar en el trabajo.	70
Gráfico 12: Estructuras de poder y porcentajes de malestar en el espacio público.....	70
Gráfico 13: Mapa de relieve 1- Ana	78
Gráfico 14: Mapa de relieve 2 – Amanda.....	79
Gráfico 15: Mapa de relieve 3 – Lucrecia	80
Gráfico 16: Mapa de relieve 4 – Viviana	81
Gráfico 17: Mapa de relieve 5 – Erika.....	82
Gráfico 18: Mapa de relieve 6 – Ricardo.....	84
Gráfico 19: Mapa de relieve 7 – Pablo.....	85
Gráfico 20: Mapa de relieve 8 – Héctor	86
Gráfico 21: Dimensiones y tipificaciones.	91
Gráfico 22: Transversalidades.....	96
Gráfico 23: Elementos básicos que constituyen la subjetividad del <i>SER</i>	101

Lista de cuadros

Cuadro 1: Ecosistema para la inclusión laboral en Colombia	8
Cuadro 2: Síntesis del estudio.....	10
Cuadro 3: Ocho jóvenes participantes: 5 mujeres y 3 hombres	41
Cuadro 4: Actividades cotidianas de 5 mujeres y 3 hombres.....	44
Cuadro 5: Personas directivas y compañeras de trabajo.....	49
Cuadro 6: Mujeres y hombres participantes en el estudio	75
Cuadro 7: Dimensiones y tipificaciones de la vida cotidiana	94

Introducción.

La investigación vivida

Los seres trabajadores desean dejarse ver en espacios comunes para hacer parte de la sociedad en igualdad de condiciones, así como también desean hacerse escuchar desde una ciudadanía plena presidida tanto por la titularidad como por el ejercicio de su derecho al trabajo. Este doble deseo manifiesta la creciente presencia de nuevos actores y nuevas demandas de personas que buscan pertenecer a la clase que vive el trabajo. En el sistema capitalista quienes venden fuerza de trabajo a cambio de salario, en las condiciones establecidas por un tercero y bajo el mando de la empresa o el estado como fuente de empleo, son personas que viven del trabajo asalariado.

Este párrafo cuidadosamente construido para recoger lo vivido desde la primera persona del plural, aunque su contenido semiótico se expanda más allá del ámbito laboral, no solo constituye una declaración del eje central de una investigación conjunta: hacer un acercamiento entre quienes trabajan en la modalidad asalariada para conocer sus experiencias vividas, sentidas y encarnadas a través del trabajo. Igualmente constituye la comprensión de las relaciones sociales inherentes a la vinculación laboral propia del contexto capitalista.

En retrospectiva, escuchar, acompañar, observar a cada uno de los seres trabajadores participes genera transformaciones intrínsecas y ser escuchados y compartir sus experiencias refleja una existencia compartida en una cotidianidad vivida.

Los procesos escriturales

La escritura de los hallazgos de una investigación académica situada e interesada en conversar con un grupo de jóvenes, mujeres y hombres, como seres trabajadores, ha quedado en mis manos con la responsabilidad de hacer circular las co-construcciones vividas durante el proceso deseado de pertenecer al grupo que vive el trabajo. Ahora, después de los recorridos compartidos durante el trabajo de campo registrado, decimos con Avtar Brah que las mujeres y

los hombres jóvenes que viven el trabajo y “que actúan no desaparecen, lo que desaparece es la noción de que esas categorías son entidades unificadas, fijadas, preexistentes, más que modalidades de multilocalidad marcadas de continuo por las prácticas culturales y políticas cotidianas” (2004, p. 122).

En este sentido, he articulado las conversaciones con cada joven como ser trabajador que mantiene un vínculo laboral con una empresa del sector de servicios, y lo he hecho con hilos de subjetividades tramadas en reuniones, recorridos, silencios o mapeos, actividades en las cuales han primado sus presencias, sus voces, sus acciones y sus agenciamientos. El resultado se ve reflejado en las imágenes de los diagramas y en el conocimiento acerca de lo vivido por las personas con discapacidad en el trabajo asalariado; sin embargo, esto es apenas el comienzo de un proceso para reconocer al *Ser* trabajador que ocupa un lugar en la empresa y que desempeña sus tareas como otros tantos.

Por lo pronto, he de indicar con vehemencia que esta ha sido una fase de composición más que una mera redacción en torno a lo conversado, lo sentido, lo creado y lo imaginado usando las palabras aceptadas en la academia para comunicar el sentir y el pensar de las vivencias compartidas por cinco mujeres y tres hombres jóvenes. Este grupo de jóvenes tan diverso ha sido conocido socialmente mucho más por ser integrantes de la población colombiana con síndrome de Down que por su existencia como seres trabajadores y por su tránsito cotidiano en escenarios de trabajo asalariado.

Mi tarea ha sido la de acompañarles creativamente como seres trabajadores, la de seguir sus recorridos cotidianos con agudeza sensible, para percibir significados conjuntamente, la de vivir un proceso conversacional a partir de encuentros creativos, atajos sentipensados y movilizaciones conjuntas para intensificar la escucha-acción, ahora transformada en escritura situada en medio de lo *SER*cano (Gráfico 1).

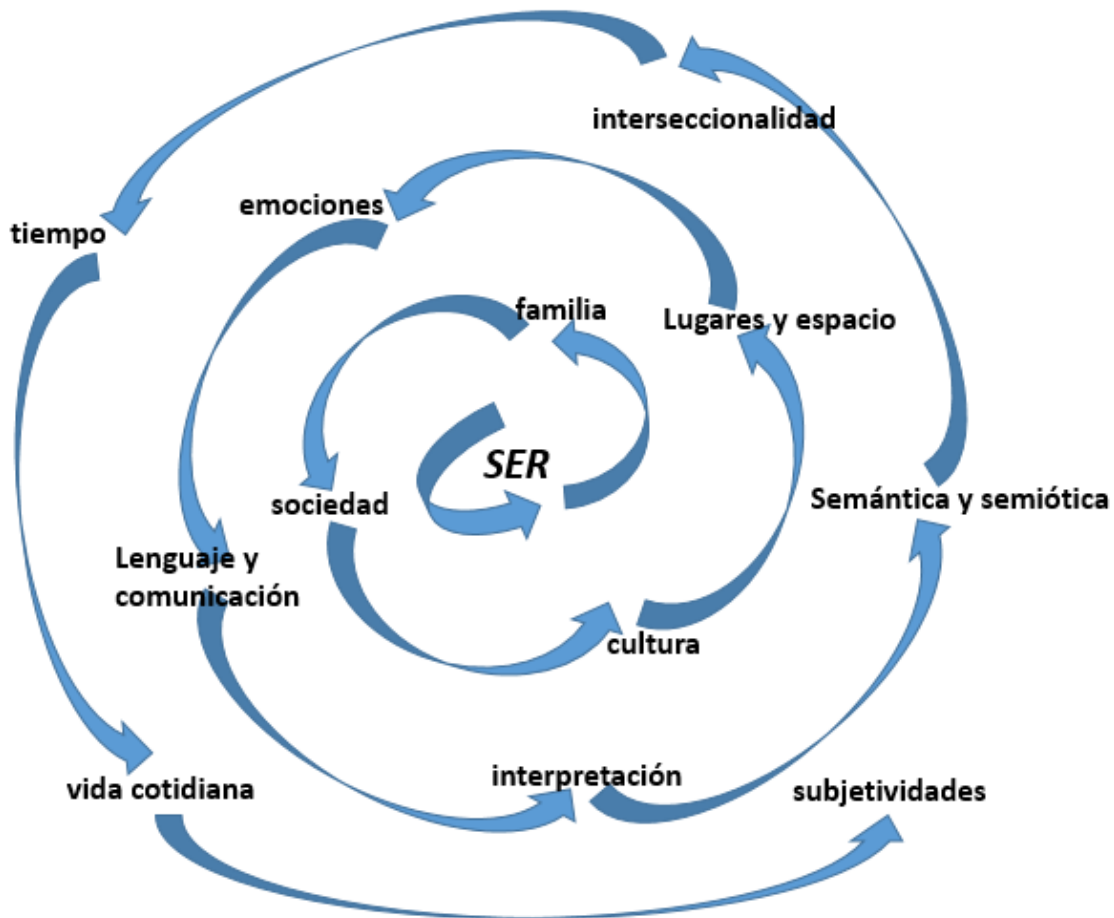


Gráfico 1: La influencia de lo *SER*cano
Fuente. Archivo de la investigación.

Los horizontes surgidos

Los modelos coloniales no dan cabida a maneras otras del funcionamiento en esta sociedad por estar ejercidas a partir de patrones de poder. Parte de estos modelos están influenciados por los códigos comportamentales que, aunque son importantes para tener una “sana convivencia”, no deberían sobreponer el deber ser sobre el ser a través de reglas impuestas y restricciones inconsultas.

La tendencia social está dada a generalizar y normalizar el actuar de las jóvenes y los jóvenes con respecto al entorno en el que se encuentran, y se deja a un lado la posibilidad de entender y familiarizarse con la otredad, para así generar un balance en el que todas y todos disponen desde sí un poco de empatía.

El momento y los esquemas en educación durante su infancia y adolescencia no contemplaban la flexibilidad y participación que se pueden tener en la actualidad y que cada día favorecen gradualmente la otredad, aunque muchos de esos ajustes sean dados en respuesta a los requerimientos de la norma, sin embargo, es importante rescatar la autenticidad de lo propio, lo cotidiano y lo autóctono de nuestra sociedad, nuestra cultura y nuestra territorialidad a partir de la individualidad. Las personas que se encuentran más cercanas al joven o a la joven terminan siendo quienes más se enriquecen de los procesos de educación.

Aunque el cambio cultural y social se ha dado gradualmente, aún se conservan mitos y estereotipos que deben desaparecer en la medida que la globalización de los derechos sea asumida por la sociedad en general.

La estructura del texto

Los títulos de los capítulos I a IV comienzan con la preposición *entre* para indicar la presencia en el espacio público pero dando cuenta de la experiencia viva de ocho jóvenes, cinco mujeres y tres hombres, que transitan en compañía de otros seres por el mundo del trabajo y se muestran en su singularidad. En dichos tránsitos se van configurando sus maneras de pertenecer a la pluralidad, como aparece en el capítulo V.

El capítulo I refleja un acercamiento hacia los participantes desde las diferentes estrategias metodológicas implementadas para rescatar el Ser, es aquí donde se plasma la identidad de cada mujer y hombre, y se da lugar al acercamiento, y la confabulación de encuentros. El ejercicio de trabajar y el derecho de SER uno más en el mercado laboral, la percepción del entorno social directo y los escenarios transitados, forman parte del capítulo II; donde la participación social ha presentado algunos avances y en la actualidad la vinculación tiene una mayor presencia en el mercado permitiendo la construcción de subjetividades (capítulo III).

El sentir, el pensar, y las maneras de ocupar los lugares que forman parte de su cotidianidad a partir de las experiencias vividas y encarnadas, es reflejada en los mapas de relieve expuestos en el capítulo IV. El capítulo V permite observar la dinámica de la cotidianidad desde una perspectiva hermenéutica y analizar la experiencia y el tránsito de los seres trabajadores desde los componentes del análisis cultural hermenéutico y las bases de la semiótica e identificar la influencia del entorno social y cultural en la construcción del SER para

llevarlo al perteneSER a la cotidianidad del trabajo. (Gráfico 2).

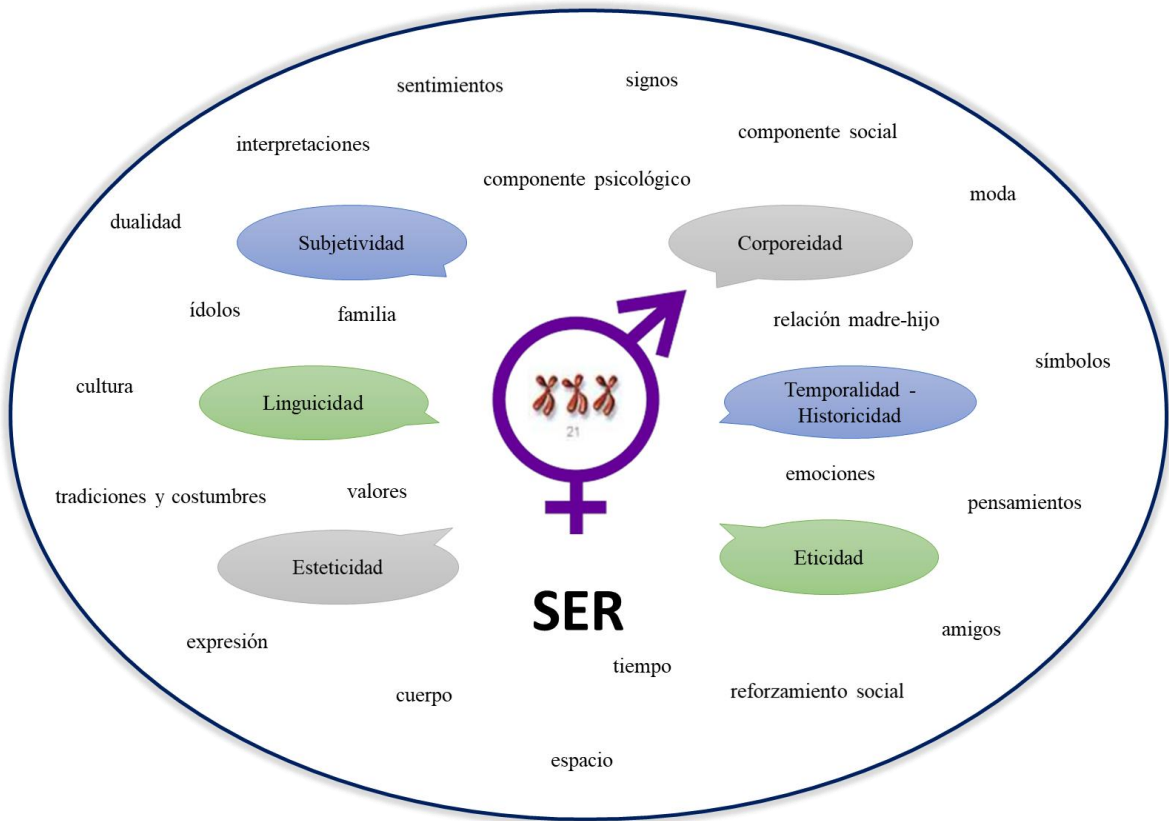


Gráfico 2: Pertene-SER al grupo que vive el trabajo

Fuente. Archivo de la investigación

Capítulo 1. Entre orígenes *SER*canos

Ningún individuo se vuelve sujeto sin comenzar por ser subordinado o pasar por un proceso de "subjetivación" [...]. El término "subjetivación" comporta en sí mismo la paradoja: designa a la vez el devenir sujeto y el proceso de sujeción: no se puede encarnar la figura de la autonomía sino sometiéndose a un poder, sumisión que implica una dependencia radical.

Judith Butler

Las experiencias de jóvenes mujeres y hombres como seres trabajadores no ha sido un foco de análisis si se compara con la investigación conocida sobre seres trabajadores adultos o trabajadoras y trabajadores en edad productiva. Esto es más limitado si se trata de un ser que social y culturalmente no reúne los criterios para ser parte de la gente que trabaja. Las personas jóvenes con síndrome de Down son un ejemplo de ello.

La presencia, la acción y el reconocimiento de mujeres y hombres jóvenes con síndrome de Down en los entornos laborales se ha dado de manera gradual a través del empleo con apoyo individualizado, que consiste en la provisión de la ayuda requerida por la persona para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral, en un momento determinado de su trayectoria vital (Asociación Española de empleo); este tipo de empleo requiere la figura de apoyo natural, que se refiere a la persona que se encarga de apoyar en el entorno laboral o social a la persona con discapacidad para favorecer la inclusión (Asociación Española de empleo).

En los últimos años, el acceso al trabajo mediante la inclusión laboral por parte de personas con síndrome de Down ha tenido un aumento que puede registrarse brevemente en tres momentos: primero haciendo oficios repetitivos, luego desempeñando tareas cada vez más calificadas y posteriormente ocupando un puesto de trabajo en distintos sectores del mercado laboral, la evidencia está en la evolución en el tiempo de las experiencias compartidas ya sea por las redes sociales o por los medios de comunicación en general.

Esta síntesis desencadena una pregunta básica relacionada con la influencia de la presencia, la acción y el reconocimiento de jóvenes con síndrome de Down en lugares desde donde sea posible vivir la transformación de la sociedad para repensar qué ha sido de sus propias vidas, qué ha ocurrido con el libre desarrollo de su personalidad, cómo se incorporan sus modos de ver el mundo y qué piensan por el hecho de tener un trabajo y sentirse parte de un sistema de producción capitalista en el que domina el capacitismo. Dos agrupaciones surgieron de la revisión de literatura investigativa propia relacionada o afín al derecho al trabajo digno y decente,

1. Los diferentes agentes que participan en los procesos de inclusión laboral se rigen por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad cuyo propósito es: “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (Naciones Unidas, 2012). No obstante, a pesar de la proliferación de campañas a favor de los derechos de las personas con discapacidades, no hay estudios sociales centrados en las personas jóvenes con discapacidad como seres trabajadores.

En este contexto, la investigación expuesta en este texto pretendía abrir un espacio de reflexión académica a partir de las vivencias de un grupo de mujeres y hombres jóvenes con síndrome de Down que han conseguido ingresar al mercado laboral, tener un puesto de trabajo e integrar el *staff* de una empresa del sector servicios. Se trata de experiencias surgidas como efecto legal en los Estados que han ratificado el articulado de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente los derechos del art.12¹ y del art.27².

En el recorrido bibliográfico relativo a la literatura afín, se encontró que los intereses investigativos se centran en una inclusión laboral limitada a caracterizar un puesto de trabajo desde un enfoque normalizador para que cada persona se adapte a las demandas del medio, teniendo en cuenta los aspectos clínicos de la discapacidad, como es el caso del trabajo realizado por Zaida Jaime Bahena (2019), quien analiza el proceso y las particularidades del proceso de inclusión laboral de un joven con autismo.

¹ Artículo referente a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad cuyo título es “Igual reconocimiento como persona ante la ley”.

² Artículo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad que contempla lo referente a Trabajo y empleo.

Los estudios más frecuentes se inclinan por señalar algunos de los alcances políticos de la inclusión. Por ejemplo, Diana Garavito (2014) analiza las estrategias organizadas para cumplir con la inclusión laboral y da a conocer las políticas públicas respectivas. Hace mención a algunas entidades que desde su misión y visión, se interesan por el bienestar de las personas con discapacidad y promueven su participación social y el ejercicio de sus derechos.

Los estudios de corte crítico relacionados con los programas de inclusión laboral han aparecido recientemente y están llegando para subsanar este tipo de ausencias como lo propone Olga Lucía Anzola (2012), quien plantea la importancia de analizar el trabajo como elemento de desarrollo personal, desde una perspectiva crítica de la gestión de la cultura organizacional, identificada como “una tecnología de poder que dan cuenta de las relaciones existentes entre el sistema económico, las políticas socioculturales y la construcción de la subjetividad...[...].” (2012, p.2).

Los estudios sobre discapacidad basados en el modelo cultural rara vez abordan el ámbito del sujeto trabajador; en su lugar se concentran en las dinámicas que se desarrollan al alrededor de la llamada inclusión laboral.

2. En Colombia, a partir de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se implementó la Ley Estatutaria 1618 de febrero de 2013, la cual tiene el objetivo de garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos a través de medidas de inclusión, acciones afirmativas, ajustes razonables y eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad (Ministerio de Salud, 2017, p.9).

En el marco de la misma Convención, en el país se desarrolla un programa sectorial denominado pacto de productividad, que busca “fortalecer la capacidad de los actores institucionales que integran el Ecosistema de la Inclusión Laboral” (2018, p.5). Dicho ecosistema está conformado por agencias de empleo, centros de formación e instituciones prestadoras de servicios (IPS) (Cuadro 1); sus dinámicas de funcionamiento buscan establecer mecanismos de acción, asociación y participación enfocados a una estructura normativa, rigurosa y formal. (Pacto de productividad 2018, p. 12).

Cuadro 1: Ecosistema para la inclusión laboral en Colombia

Agencias de empleo	Centros de formación	Instituciones prestadoras de servicios
Agencia pública de empleo SENA Regional Bogotá, Valle, Antioquia y Risaralda.	SENA.	Fundaciones.

Centros de empleo de las Cajas de Compensación Familiar Cafam Bogotá, Comfandi Cali, Comfenalco Antioquia, Comfamiliar Risaralda, Comfama Medellín.	Instituciones Educativas de Formación para el Trabajo autorizadas por Ministerio de Educación.	Corporaciones.
Demás autores autorizados por Ministerio de Trabajo.	Instituciones de Educación Superior.	Institutos.

Fuente. Pacto de productividad, 2018

Pero, ¿qué desean las y los jóvenes con síndrome de Down? Una vez realizada la revisión de literatura investigativa los persistentes silencios no dejan escuchar la voz de personas objeto de investigación que hasta ahora se hallan tras el velo de los métodos, las normas y los intereses de quienes investigan. Las ausencias de mujeres y hombres jóvenes, aunque aparecen más en los discursos que en las cifras de la inclusión laboral no parecen *pertenecer, ni hacer parte de, ni tener presencia en, como tampoco participar en el mundo laboral.*

En consecuencia, además de considerar las circunstancias sociales y culturales que permitan comprender tales silencios y dichas ausencias, es conveniente contribuir a los debates sobre una política de inclusión laboral (Cuadro 2) que, aunque ha sido derivada de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006, que Colombia incorporó a la legislación interna mediante la Ley 1346 de 2009, no termina de consolidarse si se tienen en cuenta las experiencias de mujeres y hombres en edad productiva.

Cuadro 2: Síntesis del estudio

Preguntas	Objetivo general	Objetivos específicos
<p>¿Cuáles son las circunstancias sociales y culturales propicias para que mujeres y hombres jóvenes con síndrome de Down puedan perteneSER al grupo de personas que viven el trabajo asalariado?</p> <p>¿Cuáles son las experiencias más comunes compartidas por los dos grupos dentro y fuera de la cotidianidad laboral desde un aSERcamiento hermenéutico cultural?</p>	<p>Describir los componentes estructurales de los entornos laborales inclusivos y comprender lo vivido por jóvenes, mujeres y hombres, con síndrome de Down que trabajan en dichos entornos.</p> <p>Interpretar conjuntamente las experiencias de trabajo asalariado a las que han tenido acceso mujeres y hombres identificados socialmente como jóvenes con síndrome de Down.</p>	<p>Identificar en qué trabajan los grupos de jóvenes, qué hacen en sus lugares de trabajo, qué posiciones ocupan en lo cotidiano y cómo, desde su singularidad, aparecen más allá de los desempeños para desplegar su ser trabajador.</p> <p>Analizar las experiencias de mujeres y hombres jóvenes con síndrome de Down que buscan perteneSER al grupo de personas que viven el trabajo y ocupan un lugar deseado en el mercado laboral.</p> <p>Comprender culturalmente los vínculos laborales establecidos entre mujeres y hombres jóvenes con empresas del sector de servicios ubicadas en la ciudad de Bogotá.</p>
<p>Estrategias metodológicas</p> <p>A partir del deseo del grupo de jóvenes de estar en la investigación sin intermediación alguna y sin alguien que hable por ellas o ellos pero con los testimonios de quienes les circundan en sus lugares de trabajo, es decir, desde su <i>SER</i>.</p> <p>Se destacan las conversaciones <i>SERcanas</i>, los aSERcamientos creativos y las dinámicas para interpretar acciones compartidas.</p>	<p>Marco teórico</p> <p>El estudio se relaciona teóricamente con una situación social: el ingreso al trabajo asalariado o la pertenencia al grupo de personas que vive el trabajo. Esto implica situar sus componentes estructurales y sus expresiones vividas con matices históricos y políticos.</p>	

Fuente. Elaboración propia, 2020

1.1 Grupo de jóvenes participantes

Sin duda alguna, el hecho de sentir que se es mucho más que la identificación de una condición cromosómica desde el discurso genético, saber que se ocupa un lugar en el mundo social y que se tiene un lugar en la sociedad deberían ser razones suficientes para el ejercicio de la ciudadanía plena en los entornos en los que habitan diferentes grupos de jóvenes. Pero, ¿por qué esto no ocurre en la cotidianidad del grupo de jóvenes que han hecho posible esta investigación?

Son cinco mujeres y tres hombres que han experimentado el mundo del trabajo asalariado y dan cuenta de su cotidianidad. La cotidianidad refleja experiencias y situaciones importantes a tener en cuenta ya que son elementos que nutren de información la investigación para hacer un seguimiento puntual y continuo de diferentes situaciones vividas por cada joven dentro y fuera de su ambiente laboral. Los registros se hacen a partir de hechos que son susceptibles de interpretar con recursos hermenéuticos, semióticos y culturales.

Son cinco mujeres y tres hombres que por haber tenido acceso al trabajo, mediante la concreción de programas de inclusión laboral, hacen parte de la clase de personas que más que vivir del trabajo se han ido configurando como seres trabajadores. Dichas experiencias en torno al *SER* son en sí mismas una construcción cultural pues contienen “un proceso de significación que constituye la misma condición de posibilidad de la constitución de lo que llamamos «realidad». [Entendida] como una práctica de significación tanto simbólica como narrativa; como una lucha por las condiciones materiales y los significados”, tal como lo ha discutido Avtar Brah³ (2004, p. 121).

La emergencia de cada ser trabajador está vinculada al hacer de un sujeto joven que ha tenido acceso al mundo laboral, que ha tenido la posibilidad de pensar su propia experiencia y que ha querido reformular sus modos de vivir la agencia. Una agencia contenida en hojas de vida donde se aprecian los símbolos que la familia y la sociedad han convertido en improntas a través de la educación y el trabajo. Hacer hoja de vida les ha implicado entretejer historias cotidianas frente a lo instituido.

³ Profesora de Sociología en Birkbeck College (Londres), especialista en la cuestión de la identidad étnica, activista, una de sus obras más conocidas se titula Cartografía de la diáspora.

1.2 Hacer hoja de vida

Las escasas oportunidades para gozar del acceso a la educación han marcado de manera importante las expectativas de trabajo y la trayectoria de vida laboral de mujeres y hombres jóvenes con síndrome de Down. Aunque las cifras no se producen con la continuidad deseada, se encuentra un gran porcentaje de personas cuyo nivel educativo termina antes de concluir la educación básica y media; hay algunas variaciones por las actividades de tipo artístico con carácter lúdico y recreativo como: pintura, danzas, deporte; y con un punto de inflexión a partir de la implementación formalizada de los planes individuales de ajuste razonable (PIAR). Tras la aplicación de la normatividad de educación inclusiva y con la reclamación masiva del derecho a la educación, se han presentado mayor cantidad de jóvenes que concluyen sus estudios secundarios y en algunos casos logran acceso a programas de educación técnica o tecnológica.

Con estos recorridos por el sistema educativo, el deseo de convertirse en seres trabajadores, además de seguir siendo uno de los aspectos que nutren la vida cotidiana de los seres humanos, para las jóvenes y los jóvenes con síndrome de Down apenas ha comenzado a vislumbrarse como una vía para ocupar un tiempo parcial en la jornada laboral diaria.

La hoja de vida de cada joven, cuya identidad queda anónima en este texto, está marcada por las experiencias⁴ recorridas y va a ser representada por signos y símbolos específicos compartidos por cada joven participante. Aquí se reflejan las experiencias como formas vividas y no como algo que el sujeto tiene; las experiencias entonces son un proceso por el cual se construye la subjetividad no solamente para el grupo, sino para todos los seres sociales y al ser escritas en una hoja de vida, reflejan la historia del sujeto.

Con frecuencia la literatura investigativa señala que las personas con síndrome de Down suelen mostrarse más espontáneas en la manifestación de sus estados de ánimo (Ruíz Rodríguez, 2004), una cuestión que no siempre cuenta al momento de hacer una hoja de vida intachable. Este gesto emocional humano, que le hace falta a la sociedad, ya está presente en la investigación social a través del giro afectivo que busca comprender la expresión de las emociones en la vida cotidiana.

⁴ Joan Scott en su texto "Experiencia", resalta la importancia del relato del sujeto a través de un cuestionamiento: ¿Qué podría ser más verdadero, después de todo, que el relato propio de un sujeto de lo que él o ella ha vivido? (Scott, 2001 p.47).

Es aquí donde se devela la relación entre las exigencias del medio y las expectativas de cada joven. Algunos entornos laborales son laxos en las demandas hacia la joven o el joven, no solamente frente a lo que se espera de ella o de él en su hacer, sino al involucrarlo en las diferentes actividades de integración con compañeros y compañeras, donde en ocasiones no ven la necesidad de hacerlo o consideran que no es un asunto importante y simplemente no lo van a disfrutar.

1.3 Mujeres jóvenes.

Aunque la edad no se contempla como información dentro de las hojas de vida, cabe mencionar que el grupo de mujeres participantes se encuentra entre los 23 y los 36 años de edad, con un nivel de educación variable. El mayor logro académico es el de una (1) mujer bachiller. La mayor parte del grupo registra estudios secundarios sin concluir y solo una (1) cursó la trayectoria básica. La edad en relación a la educación marca una diferencia, ya que la mujer de mayor edad alcanzó menos nivel educativo, esto tal vez debido a una menor oportunidad y nivel de avance y ajustes en los contenidos.

El nivel económico y social al cual pertenecen las jóvenes es heterogéneo, sin embargo, les permite tener una participación activa en diferentes entornos, incluidos los laborales. De las cinco (5) mujeres, tres (3) han tenido la experiencia de un solo trabajo, es decir la trayectoria laboral se limita al trabajo actual, mientras que dos (2) de las mujeres jóvenes han tenido otra experiencia laboral diferente a la actual, pero dentro de la misma actividad económica. Los cambios registrados fueron originados por dificultades económicas en la empresa que tuvo que optar por la reducción de recursos y de personal.

El inicio de la actividad laboral o acceso al primer empleo ocurrió al finalizar el proceso de formación. Solo para la mujer de mayor edad esta actividad se inicia mucho después debido a que no era urgente por la solvencia económica familiar, a la sobreprotección vivida y al temor de su familia a ser expuesta a un entorno social por su condición de mujer con discapacidad cognitiva.

La formación posterior a la educación formal, está orientada a adquirir y desarrollar competencias relacionadas con la atención al cliente/usuario y la prestación de servicios de tipo administrativo. Solo una (1) de las cuatro (4) mujeres no ha tenido participación en este tipo de formación pero ha tenido procesos de apoyo, seguimiento y mantenimiento de habilidades

generales, con énfasis en su ocupación. Una de las mujeres jóvenes participó en un evento académico compartiendo sus aportes personales y de participación en la sociedad.

Todas las jóvenes están trabajando en empresas del sector servicios. Independientemente de la actividad económica de las empresas, solo dos (2) jóvenes mujeres comparten un mismo ramo de actividades pero se hallan en diferentes lugares, cumplen distintas funciones y han tenido estabilidad en su ocupación.

Experiencia Laboral



Auxiliar de Gestión Humana
 Empresa de interventoría (10/2018 – Actual)
 Bogotá D.C.

Apoyar actividades de tipo administrativo en lo que corresponde a sacar fotocopias, escanear hojas de vida con soportes, documentos de afiliaciones a cajas de compensación familiar y EPS, archivar cada documento según corresponda.

Reciclar y destruir documentos, entregar correspondencia interna, apoyar las actividades de bienestar como celebración de cumpleaños. Realizar pausas activas en las diferentes áreas de la empresa en el intermedio de la jornada.



Practicante
 Institución Universitaria (2017 - 2018)
 Bogotá D.C

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación para el trabajo.

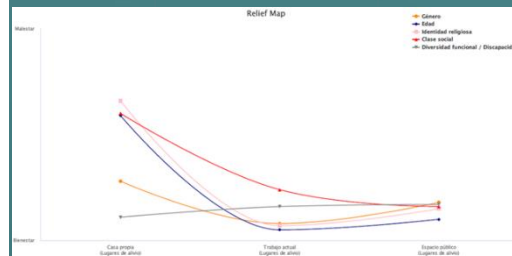


Practicante
 Institución Universitaria (2015 - 2016)
 Bogotá D.C

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación en competencias laborales, con énfasis en la prestación de servicios y atención al usuario.

Ponencias y Eventos Académicos

Maestría en Discapacidad e Inclusión social.
Ponente clase de teoría y contexto II, módulo de Inclusión Laboral.
 Bogotá (Noviembre 2019)
 Universidad Nacional de Colombia



Perfil

Mi formación académica y trayectoria laboral, me han permitido desarrollar competencias de los procesos relacionados con el área de gestión humana de manera oportuna, eficiente y eficaz de acuerdo con la reglamentación legal vigente y las políticas establecidas por la compañía.

Formación Académica

Actual

Programa de mantenimiento de habilidades.

2018

Programa de formación por competencias para el trabajo.

2015

Grado Octavo

AMANDA

Experiencia Laboral



Auxiliar Administrativo y del área contable
Empresa de arquitectura (04/2016 – Actual)
Bogotá D.C

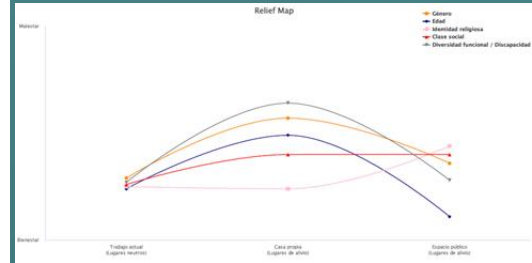
Auxiliar del área contable y administrativa, apoya la organización y archivo de notas contables, facturas, recibos de pago y comprobantes en general, realiza las plantillas y marcar las AZ según el mes, la seriación y las especificaciones del sector empresarial, apoyar la entrega de correspondencia interna, reciclar y triturar papel adecuar los comprobantes seleccionando y eliminar el papel carboncillo de cada documento.

Suministrar material (papelería) a los empleados que lo soliciten, llevar inventario del material de oficina.



Practicante
Institución Universitaria. (2013 - 2015)
Bogotá D.C

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación por competencias para el trabajo.



Perfil

Mi formación académica y trayectoria laboral, me han permitido desarrollar competencias en áreas administrativas y de contabilidad. He participado en la ejecución de los procesos administrativos del área, aplicando las normas y los procedimientos establecidos por la empresa. Tengo habilidad para archivar y organizar secuencialmente.

Formación Académica

2015

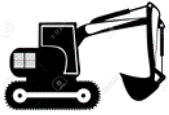
Programa de formación por competencias para el trabajo.

2012

Bachiller académico

LUCRECIA

Experiencia Laboral



Auxiliar Administrativo y de Recursos Humanos
Empresa de Ingeniería Civil (01/2011 – Actual)
Bogotá D.C

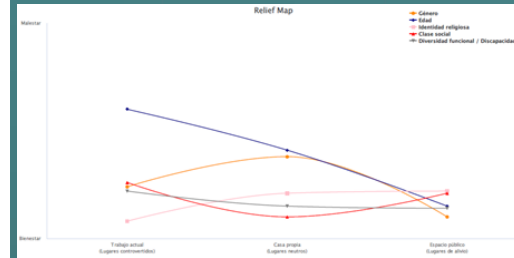
Auxiliar del área contable y administrativa, apoya la organización y archivo de notas contables, notas de crédito, facturas, recibos de pago y comprobantes de egreso en las carpetas respectivas, marcar las AZ según el mes y la seriación, entregar de correspondencia interna, reciclar y triturar papel.

En el área de recursos humanos de la empresa, apoya funciones como archivo y escaneo de hojas de vida, archivo de documentos de novedades; y adecuación de carpetas. Destrucción de formatos y documentos obsoletos.



Practicante
Institución Universitaria (2009 - 2010)
Bogotá D.C

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación para el trabajo.



Perfil

Mi formación académica y trayectoria laboral, me han permitido desarrollar competencias en áreas administrativas, tales como recursos humanos y contabilidad. He participado en la ejecución de los procesos administrativos del área, aplicando las normas y los procedimientos establecidos por la empresa.

Formación Académica

Actual

Programa de mantenimiento de habilidades.

2010

Programa de formación por competencias para el trabajo.

2008

Grado Séptimo

VIVIANA

Experiencia Laboral



Auxiliar de preescolar y de biblioteca
Jardín Infantil (02/2015 – Actual)
Bogotá D.C.

Organizar los cuentos y libros de la biblioteca, hacer lectura de cuentos a los grupos de niños según el horario asignado, mantener el orden y dar a conocer las normas básicas de uso y permanencia en la biblioteca, participar en las jornadas del club de lectura programadas por las docentes.

Supervisar el orden en cada salón antes del inicio de la jornada registrando las novedades respectivas en el libro.

Participar como auxiliar en las clases de inglés, siguiendo las actividades asignadas por el docente.



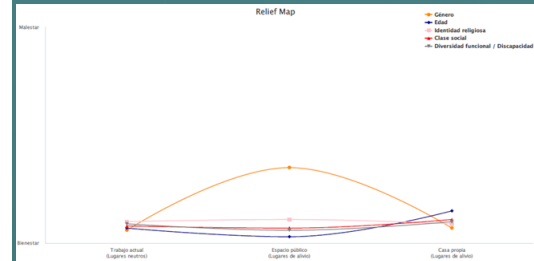
Auxiliar de preescolar y de biblioteca
Colegio (2010 – 2011)
Bogotá D.C.

Organizar los cuentos y libros de la biblioteca, clasificarlos por asignatura y área: matemáticas, español, ciencias, informática, artes, etc. Ocasionalmente, hacer lectura de cuentos a los grupos de niños, mantener el orden en la biblioteca y dar a conocer las normas básicas de uso y permanencia en la biblioteca.



Practicante
Institución Universitaria (2010)
Bogotá D.C.

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación por competencias para el trabajo.



Perfil

Mi formación académica y trayectoria laboral, me han permitido desarrollar competencias en áreas de formación en la biblioteca frente a lo relacionado con clasificación, selección, lectura de cuentos y dramatización. Aprendí acerca de las pautas frente a las actividades del proceso educativo, recreativo y asistencial de los niños en edad preescolar.

Formación Académica

Actual

Clases particulares de inglés

2017

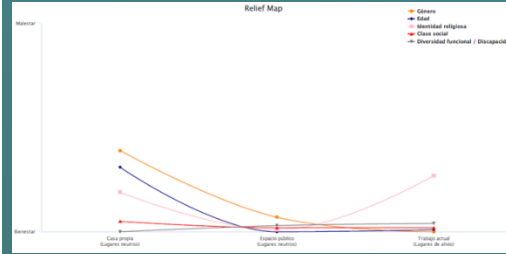
Programa de mantenimiento de habilidades.

2013

Programa de formación por competencias para el trabajo.

2008

Grado Octavo



Experiencia Laboral



Auxiliar de preescolar y de biblioteca
Colegio Bilingüe (04/2011 – Actual)
Cerca de Bogotá.

Apoyar la organización de material dentro del aula según la indicación del docente, organizar agendas y carpetas de trabajo de cada alumno. Archivar hojas de trabajo en cada carpeta, recortar material de trabajo, recoger cuadernos en cada salón de preescolar que contienen asistencia y novedades de cada salón. Durante la toma de almuerzos, entregar postres a cada niño del bloque horario.

Acompañar al grupo en las actividades extra aula y apoyar el mantenimiento del orden y la permanencia en grupo.

Como auxiliar de biblioteca, ordenar los estantes, seleccionar los libros por color e idioma y ubicarlos en la estantería respectiva. Apoyar el orden de las sillas y cojines del área, ayudar con inventarios, organizando según la indicación dada.



Auxiliar de aula
Jardín Infantil (2010 – 2011)
Bogotá D.C.

Apoyar al docente en la rutina de inicio de la jornada, organización de material de trabajo, apoyar la ejecución de actividades en el salón, organizar agendas, organizar morrales, apoyar el orden del grupo para la salida a la ruta.

Perfil

Mi formación académica y trayectoria laboral, me han permitido desarrollar competencias en áreas de apoyo a las actividades del proceso educativo, recreativo y asistencial de los niños en edad preescolar, y en el espacio de la biblioteca como auxiliar del bibliotecario.

Formación Académica

Actual

Programa de mantenimiento de habilidades.

No precisa

Básica primaria

1.4 Hombres jóvenes.

El grupo conformado por tres (3) hombres con edades diferentes, pero dentro de un rango mucho más cerrado en comparación con las mujeres, que van de los 24 a los 33 años y con predominio de la clase socio económica media alta. El nivel educativo alcanzado por dos (2) de ellos es de secundaria; el joven de mayor edad presenta un menor nivel educativo a pesar de tener una mayor solvencia económica. La trayectoria laboral en dos (2) de los jóvenes está contemplada por la experiencia de un (1) solo trabajo (solo uno de ellos lo conserva y el otro efectuó la renuncia al mismo). En relación con el tercer joven, la trayectoria reportada contempla dos (2) experiencias laborales, donde la primera se concluyó por reducción de personal y falta de mayores oportunidades en lo que a funciones se refiere.

En general, el tiempo transcurrido entre las etapas de formación y el ingreso a la actividad laboral, o acceso al primer empleo, ha sido corto, cercano o muy inmediato, mientras que el cambio de trabajo para el tercer participante no implicó un periodo de desempleo, fue breve en el tiempo.

Como en el caso del grupo de mujeres, la formación posterior a la educación básica, se da de manera informal con énfasis en la adquisición de habilidades por competencias laborales en temas de atención al cliente/usuario y apoyo administrativo. La constante de contar con un espacio de formación para mantenimiento de habilidades integrales que involucran lo emocional, pedagógico y ocupacional, es asumida por dos (2) de los tres (3) hombres jóvenes; la permanencia en los lugares de trabajo tiene variables diferentes en cada uno de ellos pero, el más joven la asumió hace menos de un año, el intermedio presentó su renuncia luego de una trayectoria de cinco (5) años y el tercero es quien registra una mayor permanencia, con una trayectoria superior a los cinco (5) años. Uno de los hombres jóvenes participó en un evento académico para compartir sus experiencias como ser trabajador.

RICARDO

Experiencia Laboral



Auxiliar de Gestión Humana
Empresa de interventoría (10/2019 – Actual)
Bogotá D.C.

Apoyar actividades de tipo administrativo en lo que corresponde a sacar fotocopias, escanear hojas de vida con soportes, documentos de afiliaciones a cajas de compensación familiar y EPS, archivar cada documento según corresponda.

Reciclar y destruir documentos, entregar correspondencia interna, apoyar las actividades de bienestar como celebración de cumpleaños. Realizar pausas activas en las diferentes áreas de la empresa en el intermedio de la jornada.



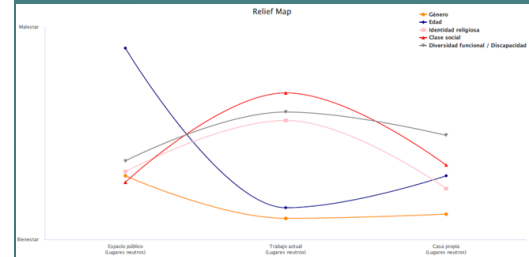
Practicante
Institución Universitaria (2018 - 2019)
Bogotá D.C

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación por competencias para el trabajo.



Practicante
Institución Universitaria (2016 - 2017)
Bogotá D.C

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación por competencias para el trabajo, con énfasis en la prestación de servicios y atención al usuario.



Perfil

Mi formación académica y trayectoria laboral, me han permitido desarrollar competencias de los procesos relacionados con el área de gestión humana de manera oportuna, eficiente y eficaz de acuerdo con la reglamentación legal vigente y las políticas establecidas por la compañía.

Formación Académica

Actual

Programa de mantenimiento de habilidades.

2019

Programa de formación por competencias para el trabajo

2013

Grado Noveno

PABLO

Experiencia Laboral



Auxiliar de contabilidad
Empresa de publicidad (2013-2018)
Bogotá D.C.

Apoyar el archivo de comprobantes de egreso, facturas, órdenes de compra y demás documentos de manejo en el área en cada carpeta. Apoyar sacar fotocopias y escanear documentos, realizar inventarios y hacer registros documentales en Excel básico.



Gerente de Abrazos
Empresa de publicidad (2018-2019)
Bogotá D.C.

Saludar y abrazar diariamente a los empleados, apoyar procesos de inducción, mantener conversaciones y detectar situaciones, sentimientos o preocupaciones, compartir algunas experiencias, videos o temas de interés, recibir y darle la bienvenida a clientes y proveedores que visiten la agencia, decorar puesto de trabajo y felicitar a los empleados, clientes y proveedores en su cumpleaños, organizar la torta de cumpleaños de mes, endulzar a los empleados, estar pendiente y atento a novedades de los empleados, dar pequeños mensajes sobre motivación personal, realizar guías turísticas para quienes salgan de vacaciones. Apoyar el archivo de comprobantes de egreso, facturas, órdenes de compra y demás documentos de manejo en el área en cada carpeta.



Practicante
Institución Universitaria. (2012 - 2013)
Bogotá D.C

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación por competencias para el trabajo.



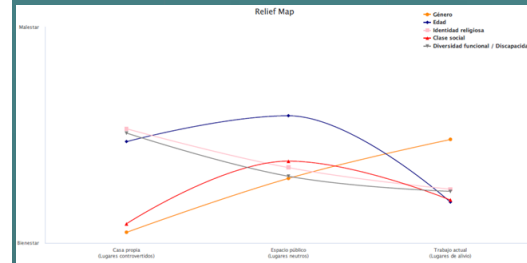
Practicante
Institución Universitaria. (2010 - 2011)
Bogotá D.C

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación en competencias para el trabajo, con énfasis en la prestación de servicios y atención al usuario.

Ponencias y Eventos Académicos



Maestría en Discapacidad e Inclusión social.
Ponente clase de teoría y contexto II, módulo de Inclusión Laboral.
Bogotá (Noviembre 2019)
Universidad Nacional de Colombia



Perfil

Mi formación académica y trayectoria laboral, me han permitido desarrollar competencias frente al manejo documental, archivo y uso de herramientas ofimáticas. He desarrollado habilidad en el manejo de relaciones interpersonales, organización y planeación de capacitaciones y estrategias motivacionales.

Formación Académica

Actual

Programa de mantenimiento de habilidades.

2013

Programa de formación por competencias para el trabajo.

2009

Grado Sexto

HECTOR

Experiencia Laboral



Auxiliar de Estadística
Clínica (10/2014 – Actual)
Bogotá D.C.

Custodiar, organizar y manejar los documentos que hacen parte de la historia clínica de los usuarios, según la normatividad y las políticas de la clínica.

Adecuar las historias obsoletas en las cajas para ser archivadas en archivo muerto.



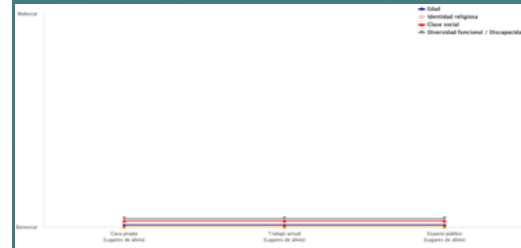
Auxiliar de bodega
Fábrica de Helados (2013 – 2014)
Bogotá D.C.

Participar en el alistamiento de los helados, colocando elementos como el palo en el lugar.



Practicante
Institución Universitaria (2012)
Bogotá D.C.

Participación en diferentes áreas administrativas como práctica del programa de formación por competencias para el trabajo.



Perfil

Mi formación académica y trayectoria laboral, me han permitido desarrollar competencias en áreas de formación en el manejo documental relacionado con clasificación, selección, y organización secuencial de documentos. Adicionalmente, conozco la dinámica de empaque básico de productos de alimentos como los helados.

Formación Académica

2013

Programa de mantenimiento de habilidades.

2012

Programa de formación por competencias para el trabajo.

2006

Básica primaria

1.5 Registrar trabajo de campo

En el estudio se ha adoptado la expresión registro de campo en lugar de diario de campo en la medida en que las anotaciones realizadas conllevan la copresencia de cada joven y la flexibilidad, con el fin de contemplar aspectos relevantes de manera conjunta. Los registros de hechos puntuales frente a algunas acciones permitieron generar reflexiones inmediatas mediadas por prácticas culturales y comportamientos socialmente aceptables.

En los registros realizados se percibe la influencia no solamente del entorno familiar, sino también el peso que tienen el entorno social y las dinámicas culturales sobre sus vidas.

Como la principal interacción del proceso investigativo ha sido con el ser y no con un sujeto con determinada condición, encontré en la noción de subjetivación una posibilidad conceptual para comprender cómo esta se constituye siempre diferente, siempre otra, siempre vulnerable (Terol Rojo, 2013).

Como esta vía me condujo a la conversación y a la creatividad, también encontré en el acto de escuchar defendido por Jhonathan Maldonado⁵ (2017) un medio para “cuestionar los actos de ventriloquia que aparecen en la práctica de hablar por [...] o por encima de las personas con síndrome de Down” (Maldonado, 2017b, p.6).

Como la conversación implica un versar-con y la creatividad se basa en la copresencia para la escucha, durante la investigación disfrutamos de los encuentros creativo-expresivos propuestos por Adrián Scribano⁶ “para que los sujetos puedan manifestar e interpretar sus emociones, en el contexto de una investigación social” (2016, p.45).

Como la investigación está mediada por los caminos ciudadanos y convoca a la movilización urbana hemos compartido recorridos imaginarios y vividos para dibujar mapas que hablan de múltiples experiencias encarnadas y que, en palabras de María Rodó⁷, constituyen, y eso es lo determinante, “una forma visual de mostrar las experiencias interseccionales en los espacios, yendo desde los espacios de opresión, que serías las colinas, las curvas que se

⁵ Antropólogo, investigador en temas de discapacidad, teoría crítica en discapacidad, nuevas teorías como la teoría tullida y modelo cultural de la discapacidad, además es padre de una adolescente con síndrome de Down.

⁶ Doctor en filosofía por la Universidad de Buenos Aires, investigador principal de CONICET en el instituto de investigaciones Gino Germani, donde dirige el grupo de Estudios sobre Sociología de las Emociones y los Cuerpos; Docente y Escritor.

⁷ Investigadora en Geografía y Género de la Universidad Oberta de Cataluña, desarrollo los Relief Maps o Mapas de Relieve de la Experienciación.

acentúan (las opresiones que se ponen de relieve), hasta los lugares de alivio o *relief* [...]” (2014, p. 5).

Como esta investigación conversa directamente con cada joven para escuchar su *sentir-pensar* a través de técnicas creativas, trabajé mediante actividades artísticas ya que, como lo plantean Liliana Otero Caicedo y Aleida Fernández Moreno, “el arte empodera, provoca y genera relaciones más democráticas e igualitarias y es considerado un fin y un medio en la construcción de las subjetividades” (2017, p.29).

Como el trabajo se realiza en espacios donde confluyen otras gentes trabajadoras como integrante de la clase de personas que viven el trabajo asalariado dentro de una estructura jerárquica, hemos realizado entrevistas con directivas y hemos propuesto cuestionarios en línea con compañeras y compañeros de trabajo.

En todo caso, el acceso de cada joven al espacio de trabajo asalariado está determinado por la posición que ocupa en diversas estructuras de poder, comenzando por el género pero sin desconocer el peso que tienen la clase social, la edad y la discapacidad entre mujeres y hombres jóvenes con síndrome de Down.

Al final, los lugares más destacados para los dos grupos de jóvenes son los que han tenido mayor repercusión en la cotidianidad vivida por cada joven: su familia, el trabajo, el espacio público que involucra -en algunos casos- la cotidianidad del tránsito por la ciudad, la entidad de rehabilitación que frecuentan y los espacios culturales. Se siente que estos son los lugares que ocupan por elección o por tradición. En todo caso, son lugares muy importantes en la vida cotidiana de cada joven.

1.6 Disfrutar conversaciones *SER*canas

Para cualquier ser humano, entablar una conversación con una persona cercana es algo habitual que permite expresar sin tensiones ni temores lo que surja como tema de diálogo, es decir que la conversación cotidiana se caracteriza por la sencillez de su presentación. La invitación a cada actividad fue individual y se hizo énfasis, con base en Elsy Bonilla y Penélope Rodríguez, en los “temas a tratar [...], utilización de la información, confidencialidad de la conversación, y las razones por las cuáles se debía grabar el contenido de la entrevista” (1997 p.100), lo cual es importante para generar un ambiente de responsabilidad, respeto hacia la persona y rigurosidad con la información compartida.

Las conversaciones *SERcanas* previstas fluyeron a partir de un esquema de preguntas o comentarios direccionados intencionalmente para conocer la percepción de cada joven sobre su trabajo, con plena libertad de hablar del tema desde su propia experiencia y perspectiva. Se hicieron registros de voz en audio con previo conocimiento y consentimiento de cada joven⁸. Yo estuve atenta y dispuesta, siguiendo los consejos de Elsy Bonilla y Penélope Rodríguez, a “escuchar activamente y atender tanto el comportamiento verbal como el comportamiento no verbal de la persona que habla” (1997, p.94).

Mediante las conversaciones *SERcanas*, las cinco jóvenes y los tres jóvenes comentaron, hablaron y/o narraron situaciones generadas a partir de sus experiencias en la cotidianidad, en general, o de aspectos puntuales según el curso dado en dicha conversación, en particular. Estas conversaciones se originaron a partir de un esquema de preguntas de tipo abierto, en torno a un cuestionario guía breve para identificar aspectos puntuales no solamente hacia cada individuo, sino hacia las demás personas de su entorno con las que dialoga, vive o trabaja en la vida cotidiana, esto da confianza para que la persona pueda expresar su sentir-pensar sin presiones ni juzgamientos acerca de su forma de ver el mundo, de habitarlo y de transitarlo.

Las conversaciones sucedieron en cada ambiente de trabajo, dentro de sus jornadas laborales y con el visto bueno previo de la jefa o del jefe directo, aunque por la sencillez de la dinámica no se produjo mayor interferencia con los compromisos laborales. Se eligió un espacio reservado dentro de cada empresa. A partir de las conversaciones con cada mujer y cada hombre se identificaron aspectos relevantes que denotan su *sentir-pensar* frente a aspectos de su vida cotidiana que no solamente incluyen el trabajo, en ella tienen presente su vida familiar, el entorno social con una referencia a las amistades y con las emociones presentes y, como lo menciona Nicanor Muñoz, al contemplar aspectos cualitativos: “facilita en los participantes la expresión de emociones, sentimientos, pensamientos y conocimientos [...]” (Muñoz Aguirre, 2011, p.494) en torno a su ser como trabajadores.

Las conversaciones incluyeron temáticas afines a una descripción personal, junto a su propia percepción acerca del trabajo, de su trabajo si no tuviera la condición de síndrome de Down y del trabajo en sí mismo; su propia experiencia en el contexto laboral y sus sentimientos, sensaciones o satisfacciones con relación al trabajo. Se incluyeron sus reflexiones sobre la relación de la edad con el trabajo en la población en general o con

⁸ Algunas de las preguntas fueron aclaradas con ejemplos para acompañar la comprensión.

familiares contemporáneos que están trabajando; la distancia de su hogar a la empresa y la ruta de desplazamiento que usan; la dinámica cotidiana del trabajo para contextualizar tanto las experiencias como los aportes del trabajo a su vida. Cada conversación se finalizaba con un balance sobre las actividades extras que realiza cada joven como parte del ocio y tiempo libre y se discutía por qué razones hay una predilección por las actividades que realiza.

1.7 Entrevistar cara a cara y encuestar en línea

Para conocer acerca de la organización empresarial, se realizaron tres (3) entrevistas con directivas de tres (3) de las diferentes empresas. Las preguntas planteaban aspectos como la perspectiva frente a la importancia de los procesos de inclusión laboral, los beneficios de la empresa derivados de la inclusión, la percepción frente al desempeño en el trabajo de jóvenes con síndrome de Down, la identificación de cambios en el ambiente de trabajo y el vínculo de la persona con síndrome de Down en la empresa. Todas las entrevistas fueron grabadas.

Se contactó a un grupo de ocho (8) compañeras y compañeros de trabajo, haciendo énfasis en la relación con cada joven, y se propuso usar un cuestionario sensible, el usado por Ángela Martínez Sánchez (2018), que se respondió en línea, bajo el esquema de formularios de Google para dar mayor facilidad en tiempo y comodidad al registrar las respuestas. El objetivo de los cuestionarios sensibles era conocer aspectos sociodemográficos de jefes o jefas, compañeras y compañeros y otros integrantes o colegas de seres trabajadores con síndrome de Down diferenciados por edad, género, clase y discapacidad.

Estos formularios contemplaban información relacionada con la antigüedad en la empresa, el cargo que desempeña, la apreciación sobre qué tan inclusiva se considera a sí misma la persona, el concepto frente a la importancia de la participación laboral de las personas con síndrome de Down, la percepción frente al desempeño laboral de su colega con síndrome de Down en término de productividad y la descripción de su colega en el trabajo. Surgieron opiniones a nivel comportamental, emocional o situacional y se identificaron aspectos favorables o no a partir de la convivencia diaria con la trabajadora o el trabajador.

Al tratarse de cuestionarios en línea, la dinámica de registro y participación fue favorable frente a la comodidad y tiempo para ser diligenciados, logrando condensar la información en un archivo que permite revisar cada una de las respuestas. La metodología da

tranquilidad al grupo de compañeros frente a la discreción, la libertad de opinión y la confidencialidad, evitando sentirse juzgados o evaluados frente a sus respuestas.

1.8 Vivir aSERcamientos creativos

Las diferentes actividades realizadas durante los encuentros creativos expresivos buscaban dar cuenta del sentir-pensar de cada joven y de los diferentes agentes involucrados en las distintas fases de los procesos vividos durante la investigación.

1.8.1 Encontrarse creativamente.

En un primer momento, y teniendo como punto de partida los encuentros creativos se realizó una actividad de tipo gráfico sobre un formato sencillo, en el cual se sugería a cada joven dibujar un lugar que visitara con frecuencia o si lo prefería hacer un relato del mismo. El principal objetivo era establecer una referencia de ubicación no solamente geográfica sino de proyección de alguna emoción frente a un lugar que formara parte de su cotidianidad, manifestando el grado de satisfacción tomándolo como un lugar agradable o desagradable, según la percepción. La sugerencia fue plantear una posible opción de cambio de aquel lugar con el fin de aportar de manera gráfica o escrita qué y cómo mejorar el lugar para que fuera más agradable.

En un segundo momento se realizó una actividad de manera individual para identificar los lugares más representativos no solamente por el tiempo de permanencia en ellos, sino por el tránsito a lo largo de su vida y las experiencias obtenidas. La actividad fue nominada como “Lugares y Emociones”, siendo de gran utilidad para la construcción de los mapas de relieve de María Rodó de Zarate. La indicación estuvo alrededor de identificar un lugar en relación con una experiencia emocional; cada joven realizó una breve descripción de cuál fue tanto el lugar como el sentimiento emanado tomando como base cuatro (4) parámetros de tipo emocional: tristeza (*opresión*), felicidad (*alivio*), angustia (*controversia*) y tranquilidad (*neutro*); esto con el fin de conocer dentro de su cotidianidad y a lo largo de su vida algunos lugares conocidos y el recuerdo que se tuvo de ellos.

1.8.2 Mapear conjuntamente.

El término “mapas” nos ubica mentalmente en un aspecto de referencia geográfico y en este caso no se está exento de ello. Surgida en los años 60, la *geografía de la percepción* tiene

como principal objetivo estudiar las relaciones entre la representación mental que los individuos tienen del espacio y las conductas respecto al mismo. Supone unos planteamientos subjetivos e interiorizantes de la realidad: es el paso de una ciencia positivista a una ciencia fenomenológica, vivencial y humanística (Fernández, s.f.). Para los fines de la investigación vale como soporte de los mapas de relieve, ya que la geografía marca en cierta forma el aspecto subjetivo de las personas y sirve para tener referencias frente a la Topofilia⁹ hacia los lugares por los cuales se han transitado a lo largo de su vida y en la cotidianidad.

María Rodó de Zarate, diseñó una metodología denominada Relief Maps. Los mapas de relieve de la experiencia son una herramienta para estudiar las desigualdades sociales con una perspectiva interseccional¹⁰ y se construyen a partir de aspectos que forman parte del tránsito, los lugares, y de la identidad de cada ser trabajador como sexualidad, género, edad, etnia, clase y discapacidad. Se obtienen como resultado de la información compartida en los *aSER*camientos con encuentros creativos y en las conversaciones *SER*canas. Con esta herramienta nos acercamos a los seres trabajadores; permitiendo estudiar las desigualdades sociales, contemplar los lugares (la dimensión geográfica), las estructuras de poder (la dimensión social) y las experiencias (la dimensión psicológica) del grupo poblacional del cual se quiere obtener información, agrega María Rodó (2015, p.7).

La perspectiva feminista de estos mapeos permite identificar cómo están las y los jóvenes en el trabajo, ya que no es importante solo su presencia (o su ausencia) en estos lugares, sino la forma en que están. Para ello se tiene que cada persona y cada grupo viven situaciones diferenciadas por género, clase, edad y discapacidad, cuestiones que plasman los estados y los lugares. Margarita Sierra también los ha incorporado en su trabajo considerando que “los mapas actúan como metáforas listas para búsqueda, la ubicación, la disociación de experiencias y la exploración de las relaciones, el mapeo dibuja las formas de habitar el mundo” (2014, p. 14). Por eso mismo, se mapean sus experiencias teniendo en cuenta la dimensión geográfica, que hace referencia a los lugares que se frecuentan, la dimensión social, que incluye las estructuras de poder como el género, la clase, la raza, edad, sexualidad y discapacidad y la dimensión psicológica, que se refiere a las experiencias vividas por cada mujer y hombre con síndrome de Down asalariado.

⁹ Para Tuan Yi-Fu, (2007), geógrafo chino-estadounidense, la Topofilia es un término que se contempla en la geografía humanista y hace referencia al lazo afectivo entre las personas y el lugar o ambiente circundante (p.13).

¹⁰ Disponible en <https://www.reliefmaps.cat/es/>

1.9 Interpretar acciones compartidas

Se habla de acciones en lugar de información porque cuando se estructuraron los encuentros como base de la investigación estaba considerando que la agencia despliega sus acciones con el fin de hacerse presente y hacerse escuchar en la investigación. A la vez, tres verbos han sido conjugados conjuntamente por cinco mujeres y tres hombres con síndrome de Down durante el proceso vivido que se narra en las próximas páginas. El verbo acompañar, el verbo escuchar y el verbo conversar. Todos ellos, además de compartir la terminación *ar* en infinitivo, constituyen la base de la interpretación y esta se basa en la analogía pero rememora la iconicidad.

La hermenéutica tiene sus orígenes en la filosofía, se considera como parte de las ciencias humanas y, como viene siendo parte de las ciencias para la vida, tiene su fundamento en la interpretación de los textos y en la cultura de sus orígenes. Por ello es una herramienta importante para conocer y profundizar nuevos métodos de investigación haciendo un acercamiento más humano hacia la cotidianidad del ser. La analogía permite comparar y relacionar aspectos generales y particulares de un fenómeno dentro de un conjunto más amplio e involucra el pensamiento de los sujetos que son influenciados consciente e inconscientemente por el ambiente social y cultural. La iconicidad conduce hacia los modelos culturales que marcan la sociedad y que generan o activan las dinámicas cotidianas o permiten la constante transformación de los conceptos.

En otras palabras, el análisis cultural hermenéutico analógico icónico indaga sobre el significado de las acciones de la o las personas que las realizan, o el significado que una persona o grupo de personas le atribuyen al comportamiento, actitudes y acciones de un individuo o colectividad en un entorno a través de la cultura y por medio de signos y símbolos.

1.9.1 Acompañar.

Los mapas de relieve se co-elaboraron junto a cada joven en encuentros individuales, haciendo uso de la plataforma respectiva¹¹ y siguiendo los parámetros sugeridos paso a paso en la herramienta sistematizada recientemente. La elaboración de cada mapa requirió de un tiempo y espacio determinados y el acompañamiento se dio para verificar la interpretación de la manera

¹¹ La plataforma se encuentra a partir de septiembre del 2019 en: <https://www.reliefmaps.cat/es/>

en que se presenta la información y la comprensión de su contenido. La duración oscilo entre 40 minutos y una hora considerando la habilidad en el manejo de herramientas ofimáticas y la cantidad de acciones demandada por cada componente de la plataforma para el registro realizado de manera no solo selectiva sino descriptiva.

A partir de las experiencias registradas se ponen en relieve las dinámicas vividas en los lugares que frecuentan a diario: el hogar, el lugar de trabajo y el espacio público en general; de manera cordial y espontánea, reflejando sus propias apreciaciones, permitiendo así analizar los datos obtenidos, clasificando los lugares en lugares de opresión, lugares de intersecciones controvertidas, lugares neutros y lugares de alivio. Las gráficas resultantes hablan de montañas en sus puntos de malestar y de valles en los puntos de bienestar.

1.9.2 Escuchar.

Escuchar, analizar, identificar e interpretar, son aspectos claves en la investigación. A través del análisis cultural hermenéutico, y de la semiótica (signos y símbolos), se obtiene una lectura de las experiencias compartidas por cada joven desde su vida cotidiana, su entorno cultural y social que les lleva a pertene-*SER* desde su *SER* a un entorno laboral. El acto de escuchar, permite descubrir lo que significa para cada persona un evento, una situación, una vivencia, un suceso, etc., y dar significado de su mundo circundante y de la simbología que lo rodea. Escuchar permite organizar mentalmente, agrupar en subconjuntos y otorgarles un nombre o código. Estos códigos se pueden encontrar de manera repetitiva y pueden estar interconectados unos con otros, lo que permite que emerjan otras dimensiones o categorías.

La influencia del entorno laboral en el cuál cada joven se desempeña, le proporciona herramientas para construir relaciones interpersonales, nuevas formas de concebirse de manera productiva, ser parte activa de la sociedad y dar un reflejo de sus características propias.

1.9.3 Conversar.

Las palabras que no tienen un direccionamiento previo, los espacios que se comparten rompiendo el silencio y la espontaneidad de los contenidos semánticos, tuvieron su lugar dentro de cada encuentro. En una visita o en una conversación telefónica, se pudo compartir el saber, el sentir y el pensar frente a elementos de la cotidianidad que aunque parecían insignificantes, reflejan su ser, su personalidad, su percepción y su modo de ver el mundo. El acto de conversar, permitió liberar tensiones, dejó fluir ideas, ubicó lugares, tiempos, espacios y

eventos, permitió revivir el momento, darse la oportunidad de hablar de la situación, de sonreír, de enojarse, de preocuparse, de buscar o plantear una solución, de llorar y de expresar cualquier emoción frente a lo conversado.

Una vez conocidos los participantes, y la metodología implementada, paso a contemplar aspectos del ejercicio del trabajo y el derecho de *SER* en los entornos transitados.

Capítulo 2. Entre **SERes** trabajadores

La forma de estar en el mundo de cada uno de [nosotras y] nosotros nos ayuda a comprender nuestra posición social, nuestra opción epistémica, la posición desde la que miramos al mundo.

Paula Meneses

A partir de los movimientos sociales de las personas con discapacidad, se han establecido distintos recursos normativos orientados a la defensa de sus derechos, especialmente del derecho al trabajo digno y decente, como lo plantea la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹² de 2006. Por consiguiente, es preciso ir teniendo en cuenta su artículo 27, que literalmente dice:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: [...]. (CDPCD, 2006, p.22)

Esta Convención no solamente se refiere al derecho a participar, sino que también involucra la igualdad en dicha participación mediante el acceso al mundo del trabajo. Una igualdad laboral reclamada por subjetividades silenciadas históricamente con la convicción de que, en palabras de Avtar Brah, “hablamos de la constitución del individuo en sujeto a través de

¹² Para hacer referencia a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se emplea la sigla CDPCD.

múltiples campos de significación [...] por los que el sujeto adquiere significados en relaciones socioeconómicas y culturales a la vez que adscribe significados al dar sentido a estas relaciones en su vida cotidiana” (2004, p.123).

2.1 Ejercicio del derecho al trabajo

Los espacios de trabajo configuran experiencias individuales, entrañan sentimientos y encarnan afectaciones propias pero arraigadas en la vida cotidiana y manifestadas en un entretejido colectivo lleno de emociones que, de acuerdo con Avtar Brah, ocurre “entre socialidad y subjetividad, entre lenguaje y conciencia, y entre instituciones e individuos” (2004, p.121).

Por eso mismo, y porque este derecho nació bajo la sombra de dos grandes revoluciones: la primera, de índole política (Revolución francesa) y la segunda, de naturaleza tecno económica (Revolución Industrial) (Ambesi, 2019), este texto acoge las experiencias relativas al trabajo asalariado de cinco mujeres y de tres hombres identificados socialmente como jóvenes con síndrome de Down, como base para comprender cómo su ser trabajador se siente materializado a través de sus vínculos con empresas del sector de servicios ubicadas en la ciudad de Bogotá.

Dichas experiencias también son vías para ampliar los debates sobre una política de inclusión laboral derivada de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2006, que Colombia incorporó a la legislación interna mediante la ley 1346 de 2009, y en la cual se:

Reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás (Ministerio del Trabajo, 2009, referido en la web.).

Mientras que para Agnes Heller¹³ la vida cotidiana es un tejido que al contener la base de la sociedad, permite la comprensión de ésta (Hermoso, 2014), para cada joven que se ha

¹³ Agnes Heller es una filósofa húngara reconocida como la representante más significativa de la llamada Escuela de Budapest.

incorporado al trabajo asalariado, como integrante de una sociedad en la que domina el sistema capitalista, se han ampliado las posibilidades de sentir-pensar sus experiencias en el entorno laboral -y se desea comprender de qué manera ha ocurrido esto-.

Los estudios sobre el trabajo asalariado contribuyen a comprender en qué consiste la participación de los seres humanos en todas las esferas de la vida social. En estas esferas, según lo refiere la misma Agnes Heller, los individuos pueden tener muchas derivas susceptibles de interpretación desde las ciencias sociales. Entre las perspectivas se destacan las ofrecidas por la sociología del trabajo.

Este campo, si bien reconoce en Marx y en Foucault –autoridades de diferentes épocas, pero influyentes en las corrientes de pensamiento vigentes- aportes determinantes para la comprensión social del trabajo, hay autoras y autores que abordan no solamente temas referidos al trabajo y a la constitución del ser trabajador, sino que remiten a los estudios en discapacidad y la vida cotidiana, como los propuestos por Agnes Heller, quien partiendo de una tendencia marxista aborda la vida cotidiana como un aspecto fundamental en la que se reconfiguran continuamente las clases y la estratificación sociales, la sociedad, la comunidad y la genericidad.

A partir del siglo XXI, el desempeño laboral de las personas en condición de discapacidad ha generado mayor interés gubernamental debido a que ha cobrado fuerza la exigibilidad y el cumplimiento de los derechos por parte de las poblaciones, en general, y del derecho al trabajo por parte de las poblaciones con discapacidad, en particular.

A partir de corrientes de pensamiento cuyos inicios se dieron en Estados Unidos, pero que fueron impulsadas básicamente en Italia y España, se han generado programas de apoyo para la incursión de personas en condición de discapacidad en el mercado laboral local. Para las personas con discapacidad intelectual la modalidad de empleo con apoyo surgió como la opción más frecuente en la actualidad y con mayor peso en los diferentes escenarios sociales.

En Colombia, varias entidades acogen esta modalidad; algunas de ellas cuentan con un proceso de formación básica en habilidades para el trabajo y, luego al culminar esta etapa, apoyan la gestión para la búsqueda de empleo y ofrecen acompañamiento como parte de los ajustes razonables necesarios para que más jóvenes formen parte del mundo laboral, favoreciendo así la comprensión de las tareas, la socialización, la armonía en las relaciones laborales y procurando una mayor permanencia en el ámbito del trabajo. La materialización de este derecho se funda en el ecosistema de inclusión laboral.

La inclusión laboral ha sido vista como un ecosistema que resulta de las políticas públicas y constituye un tema de análisis en la investigación relacionada con la discapacidad. Con la inclusión laboral se busca generar un estándar de funcionamiento que parte de la discapacidad de la persona antes que de la persona. Por ello, es importante analizar, por un lado, desde lo estructural los entornos laborales donde la persona se encuentra como *ser* trabajador y, por el otro lado, desde lo vivido qué tan receptivas son las personas que habitan dichos entornos como seres con derechos y deberes, como seres que, en sus dimensiones física, mental, emocional y espiritual, tienen unas maneras de habitar el mundo laboral y de expresarse.

En la literatura investigativa sobre inclusión laboral pocas veces se encuentran datos suministrados por organismos interesados en el análisis estructural del trabajo o de la economía dineraria. Con respecto a las fuentes empleadoras u ofertas de trabajo, se reporta que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad asciende al 85% (Fundación Saldarriaga Concha, 2018). Según los resultados preliminares del censo colombiano realizado por el DANE en el 2018, se registra el total de la población desagregando datos de sexo, edad, alfabetismo, y otros factores, que no dan cuenta de la población con discapacidad. En el informe presentado por la Fundación Saldarriaga Concha y consultado en el programa de Pacto de Productividad se encuentra que:

El número de personas con discapacidad en Colombia que están en edad de trabajar podría ser cercano a los 7 millones de personas. Sin embargo, la realidad muestra que son muy pocos los que logran acceder a un empleo. Tan solo el 15.5% de la población con discapacidad tiene un trabajo y entre estos, solo el 2.5% gana más de un salario mínimo (Saldarriaga Concha, 2018).

Este número que hablaría del desempleo del 15.5% entre personas con discapacidad, ha sido un dato constante en los diferentes trabajos de investigación que hacen referencia a las prácticas de inclusión laboral, como lo son los trabajos de Camila Botero (2016) y Liz Bejarano (s.f.) quienes aborda las prácticas de inclusión laboral haciendo referencia a sus dinámicas y problemáticas respectivamente. En general, entre los aportes investigativos se destaca que la inclusión laboral es un proceso liderado por entidades, organizaciones y familias con el fin de *favorecer la participación social* de la población con discapacidad.

Algunas de las razones por las cuales se impulsan como necesarios estos procesos son de carácter empresarial, institucional u organizacional porque son entidades que están direccionadas al cumplimiento de la norma, o porque su razón social se encarga de impulsar el acceso al trabajo con población con discapacidad. Otras razones son de carácter individual o personal debido a la cercanía previa o actual con la población o por el conocimiento cotidiano al tener familiares con discapacidad. Otras razones más son de carácter legal y tributario aunque se diga que en una empresa catalogada como inclusiva se busca dar cumplimiento a la normatividad que abriga el derecho al trabajo de jóvenes con discapacidades.

Identificar estos procesos sociales propios del trabajo asalariado ha sido parte de lo que se buscaba a lo largo del estudio contenido en estas páginas. Con dicha intención, escuchamos una frase reiterada durante los registros del trabajo de campo, esta se refería a la necesidad de verificar cómo los escenarios de trabajo también aportan a la construcción de las subjetividades y generan múltiples implicaciones en la vida cotidiana.

2.2 Diferentes escenarios cotidianos

Ante todo, hemos reconocido que los diferentes escenarios de una vida cotidiana heterogénea y jerárquica son, como lo plantea Agnes Heller (1985), constitutivos de la vida del individuo, y en ellos “se ponen en obra todos sus sentidos, todas sus capacidades intelectuales, sus habilidades manipulativas, sus sentimientos, sus pasiones, ideas e ideologías” (1985, p. 39). No obstante, no todo lo vivido por las y los jóvenes se limita a aquello que la sociedad califica de ordinario. El logro y reconocimiento de las personas con síndrome de Down, en algunos escenarios en los que se destaquen a nivel educativo, político, artístico, laboral, etc., no debe ser necesariamente un estímulo de inspiración, muchos de los lugares que ocupan son alcanzados por las oportunidades que les permiten sobresalir, y que se relacionan con la clase social, el origen étnico, la edad, el género. Por otra parte, este aspecto tiene sus bases en las motivaciones ligadas a la existencia, es decir, como cualquier ser humano, que busca hacer visible aquello que le gusta o en lo que se destaca, aunque en la mayoría de los casos los relatos de sus historias sean dados por otros.

Al hacer una revisión global por redes sociales en las que se involucran jóvenes con síndrome de Down, encontramos algunos casos de personas catalogadas como excepcionales por haber vivido **procesos exitosos de participación social**. En realidad no son

excepcionales ni el denominando éxito deviene *per se*. Cuando se conocen de SERca las particularidades de esas vidas, estos procesos señalan el peso que tienen otras categorías sociales como el nivel educativo de la persona, por ejemplo, haber concluido su formación secundaria, de tipo técnico o profesional.

Son ventajas sociales que permiten identificar algunos aspectos en común que, a partir de los planteamientos de Mary Luz Uribe Fernández (2014), se relacionan con los ámbitos creativos, personal, familiar, cultural, laboral y de sociedad civil.

Las artes han sido un medio a través del cual se perciben historias no esperables como es el caso de Judith Scott, mujer escultora norteamericana, con síndrome de Down y sorda a quien le llega el reconocimiento internacional luego de vivir 36 años en una institución psiquiátrica y quien descubre en el arte una manera de expresarse¹⁴. Y es que el “arte” es según Michael de Certeau una “manera de hacer” y, según Liliana Otero “su manera de ser”.

Las personas con síndrome de Down que se destacan socialmente comparten algunos aspectos en común: interés por algo puntual pero vinculado a las artes (cine, literatura, música, arte en general); deseo de sobresalir; propósitos definidos en la realización de las actividades; aprendizajes a partir de la interacción; disponibilidad para participar en diferentes entornos y deseo de permanecer en el espacio público.

Es el caso de Nobuyuki Tsujii y Megan McCormick, dos personas con síndrome de Down que han logrado alcanzar el éxito en diferentes líneas, Nobuyuki Tsujii, japonés, ciego de nacimiento, consagrado al aprendizaje de la música desde temprana edad, inició sus estudios a la edad de cuatro (4) años y en la actualidad, es un pianista exitoso de 31 años, con reconocimiento a nivel nacional e internacional. Megan McCormick, nacida en Estados Unidos, realizó sus estudios en la universidad donde obtuvo su grado y se desempeña como educadora de niños en edad pre-escolar.

A nivel familiar. A lo largo de la vida de cada joven con síndrome de Down, la familia da soporte para hacer realidad la participación social pues facilita y acompaña su crecimiento; brinda seguridad para que construya el conocimiento de lo que le circunda. Igualmente, para la familia es un proceso de crecimiento y de cambio continuo frente a cada una de las etapas de la vida de su integrante. Las familias de las personas destacadas tienen como aspectos en común su interés por facilitar y promover la participación; la búsqueda de espacios para aprendizaje y el acompañamiento de refuerzos individuales; la búsqueda de entornos

¹⁴ Basado en la película ¿Qué tienes debajo del sombrero? Producida por Julio Medem en el año 2007.

facilitadores que contribuyan a la formación; los ajustes en las dinámicas de funcionamiento porque cuentan con recursos económicos y la comunicación de sus experiencias como familia.

Cabe destacar a personas como Eli Reimer, primera persona con síndrome de Down en pisar el campo base del Everest en compañía de su padre; como Sujeet Desai, músico que gracias al amor inculcado por su familia en esta disciplina, se destaca en la interpretación de varios instrumentos como el violín, clarinete, piano y saxofón; y como Felipe Belmar, quien gracias al apoyo de su familia, logró alcanzar el título de técnico agrícola en la universidad Tecnológica Inacap de Temuco (Chile).

A nivel cultural pesa el acceso a la educación recibida. Tanto las experiencias vividas en los diferentes momentos y escenarios de la vida como las personas significativas, las amigas y los amigos forman parte de los engramas de socialización que determinan el comportamiento, la percepción y la aceptación de su ser. La representación histórica de la discapacidad, el impacto político, económico y la aplicabilidad de la norma con conciencia construyen cultura. En estos términos, las similitudes están dadas en torno a la participación generada en los entornos, los relatos que dan cuenta de experiencias igualitarias en relación con los demás, la credibilidad que tiene cada persona entre maestras e instructores, la interacción basada en el respeto y la confianza y la creciente valoración de su ser.

Personas como Ayelen Barreiro, Fernanda Honorata y Madeline Stuart, se destacan en el ámbito cultural. Ayerlen Barreiro es famosa en su natal Argentina por ser una destacada bailarina; Fernanda Honorata, es una mujer brasilera reportera que se desempeña laboralmente en un reconocido programa donde ha entrevistado a los artistas más famosos de su país y Madeline Stuart, es una modelo profesional australiana de 18 años quien impacta no solo por sus habilidades en pasarela sino por su llamativa apariencia de cabellera pelirroja combinada con su tez blanca.

A nivel laboral se percibe que los ambientes de trabajo brindan información para que cada joven pueda pensar, sentir y percibir los alcances de su vinculación como ser trabajador. Los contextos permiten poner en práctica los aprendizajes vividos mientras forman parte del mercado laboral. Estos ambientes y contextos terminan siendo un espacio de oportunidades para disfrutar de la vida social, de conocimiento para defender los derechos de las personas con discapacidad por parte de la sociedad y, de exigibilidad para vivir el trato justo, equitativo e igualitario.

Un representante de este aspecto es el reconocido Pablo Pineda, quien nació en Málaga (España), fue el primer licenciado universitario europeo con síndrome de Down, es maestro y da conferencias alrededor del mundo acerca de la discapacidad buscando así contribuir en la eliminación de prejuicios y aumentar el conocimiento y respeto a la diversidad. Dentro de sus actividades también figura la actuación, y su participación en la película “Yo también”, le hizo merecedor del premio Concha de plata al mejor actor en el 2009.

A nivel de la esfera pública en la medida en que allí confluyen y comparten intereses con personas que favorecen la participación, se incorporan a entornos educativos cada vez más altos en la estructura educativa del país, la interacción con pares en entornos regulares, la vinculación a una entidad / organización / fundación / centro de formación-terapéutica y la regulación por normativas derivadas de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Personas como Ángela Bachiller y Ana María Cervantes se reconocen ciudadanas que se desempeñan en el campo de lo público. Ángela Bachiller, es una mujer que se convirtió en la primera concejala española, específicamente en el ayuntamiento de Valladolid, donde se desempeña como auxiliar administrativa en el área de servicios sociales del mismo municipio. Ana María Cervantes, mujer colombiana de 34 años quien, luego de formarse en la universidad Autónoma de Barranquilla, se desempeña laboralmente en la Secretaría de Gestión Humana del distrito, como auxiliar administrativa.

2.3 Cinco mujeres y tres hombres en el trabajo asalariado

Con la convicción de que en las experiencias laborales de las jóvenes mujeres y de los jóvenes hombres con quienes hemos conversado subyacen procesos de educación y formación mediados por el acceso a la escuela, y teniendo en cuenta que, como afirma Joan Scott¹⁵, “la experiencia es siempre una interpretación, y al mismo tiempo necesita ser interpretada” cita en Avtar Brah (2004, p.122), el texto señala que si bien en el mundo laboral predomina la mirada capacitista, la atención de la sociedad sobre las personas con discapacidad se mantiene centrada en la capacidad de hacer lo instituido. ¿Qué ha pasado cuando las cinco jóvenes y los

¹⁵ Historiadora estadounidense, especializada en la historia de Francia, pero con aportes en la historia de género, historia de la mujer e historia intelectual, por lo que es referida por otras autoras como Avtar Brah.

tres jóvenes con síndrome de Down, en particular, han entrado al mundo del trabajo sabiendo que lo han hecho con el deseo de sentirse seres trabajadores? (Cuadro 3).

Esta pregunta ha surgido en el proceso investigativo. Ahora sabemos también que el pensamiento vigente determina los modos de actuar en los entornos de cada familia y en la sociedad en general. Sabemos también que los cambios culturales constituyen la clave para ampliar su presencia como jóvenes en la cotidianidad del mundo del trabajo. Sabemos también que en términos sociales, según lo referido por Jhonatthan Maldonado (2017), a las mujeres y a los hombres jóvenes con síndrome de Down, se les vincula con:

Una patología de lentitud mental físicamente identificable [...], como una discapacidad intelectual que afecta ante todo la capacidad de entendimiento y comunicación (lingüística, conceptual y cognitiva) y la capacidad de razonamiento, deliberación y consentimiento (memoria, noción de tiempo-espacio y razonamiento de probabilidad) (2017, p. 145).

Cuadro 3: Ocho jóvenes participantes: 5 mujeres y 3 hombres

No.	Mujeres	Hombres	Cargo	Grupo de edad	Rótulo médico-rehabilitador-individual
1	Amanda		Auxiliar administrativa y del área contable	20-29	Discapacidad intelectual
2		Ricardo	Auxiliar de gestión humana	20-29	Discapacidad intelectual
3	Erika		Auxiliar de preescolar y de biblioteca	30-39	Discapacidad intelectual
4	Ana		Auxiliar de gestión humana	20-29	Discapacidad intelectual
5	Lucrecia		Auxiliar administrativa y de recursos humanos	30-39	Discapacidad intelectual
6		Pablo	Auxiliar de contabilidad	20-29	Discapacidad intelectual
7	Viviana		Auxiliar de preescolar y de biblioteca	30-39	Discapacidad intelectual
8		Héctor	Auxiliar de estadística	30-39	Discapacidad intelectual

Fuente. Archivo de investigación

El grupo de jóvenes está conformado por 5 mujeres y 3 hombres que se encuentran entre los 22 y 36 años de edad; de diferentes estratos socioeconómicos (desde estrato 1 hasta estrato 6) siendo en su mayoría del mayor estrato. Son jóvenes que están trabajando en ocho empresas del sector servicios, cuentan con experiencias entre cuatro meses y nueve años de trabajo, en su mayoría lo hacen por un convenio institucional pero tienen la opción de modificar el vínculo a través de la contratación directa para así pertenecer de manera formal y legal al trabajo asalariado.

El tiempo de trabajo varía entre medio tiempo (4 horas diarias) y un poco más del medio tiempo (6 a 7 horas); ninguna persona trabaja una jornada equivalente a tiempo completo. La razón por la cual se da esta situación, está fundamentada en la disposición frente a los tiempos de alerta de jóvenes con la condición, el nivel de fatiga que pueden presentar, la efectividad en las acciones y la disposición de tiempos para actividades adicionales que usualmente están relacionadas con ocio, gustos e intereses de formación o de soporte médico (terapias, citas médicas de controles, etc.). En países desarrollados como Noruega, las políticas de discapacidad manejan la combinación del trabajo a tiempo parcial con los pagos de pensión, ilustrando una flexibilidad y facilitando estrategias para el cuidado de la salud (Vedeler & Anvik, 2020, p.130).

Es importante mencionar que el núcleo familiar tiene una fuerte implicación sobre la construcción y estructuración del ser porque termina siendo el lugar en el que nace y crece cada ser humano. La familia provee a cada uno de sus miembros un estilo de crianza que cimienta un modelo de cultura familiar y se convierte en el principal agente social al brindarle la oportunidad de participar en un entorno social y cultural. El hecho de hacer parte de sus tránsitos sociales favorece la interacción, la comunicación y la interpretación y estas aportan a la formación de subjetividades.

El entorno familiar en el cuál viven las ocho personas está conformado por madre, padre, hermanas y hermanos que en algunos casos conviven en la misma casa y en otros, por ser mayores ya han formalizado relaciones y han creado sus propios hogares. Solo dos jóvenes conviven en hogares donde la madre es cabeza de hogar y cuentan con un (1) hermano que vive en la misma casa.

En su mayoría, las mujeres y los hombres realizan actividades de ocio y tiempo libre elegidas con base en sus gustos e intereses, pero también derivadas de las posibilidades económicas de sus familias. Dentro de ellas se encuentran las clases de baile, natación y

práctica libre, piano, inglés, batería o tenis. Además son importantes las actividades ofrecidas por la iglesia o las reuniones con amigos y amigos, estas se programan principalmente los viernes y los fines de semana.

Llegar a la adultez¹⁶ y desempeñar un trabajo es un proceso complicado para la mayor parte de jóvenes pero, especialmente, para jóvenes en condición de discapacidad, ya que la situación política y económica de las sociedades actuales, centra sus intereses en la *competitividad, el capacitismo y la tecnología*. Frente a la demanda de las competencias en comparación con la habilidad de los seres trabajadores, donde la competitividad no se da en base a su producción sino con el cumplimiento de un régimen social, se sigue teniendo el capacitismo como foco de desempeño mientras la tecnología invade el mercado laboral y el mundo cotidiano en general, siendo necesaria para su desempeño cotidiano.

A las personas con síndrome de Down, el trabajo les permite actuar en un entorno regular y hacer parte activa y productiva de una sociedad que les ha dejado fuera de esta actividad por su *condición*. Si “tener trabajo o estar sin él es tener una relación definida con alguna otra persona que controla los medios del esfuerzo productivo”, según ha señalado Roxana Albanesi (2015, p.389), entrar al ámbito laboral es una oportunidad de crecimiento, personal y profesional que se percibe como necesaria bien sea por intereses propios o fundados en el entorno cercano.

El hecho de trabajar cobra importancia por la inmediatez de la participación social, de sus servicios convenidos a través de un contrato de trabajo, sea formal o informal, y de la retribución económica o pago por parte del empleador, la cual les permite “soñar” con una vida independiente, les permite acceder al consumo de bienes y servicio y les permite estar en el mercado bancario.

Las empresas que han abierto sus puertas para hacer efectivo el derecho al trabajo de las jóvenes y de los jóvenes se inscriben en asuntos de educación, salud, publicidad, interventoría, arquitectura e ingeniería civil. Sus actividades económicas como empresas son variadas pero coinciden en haber optado por disponer de ofertas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Para comprender mejor las características de los empleos

¹⁶ La adultez en cuanto a su representación se refiere, genera una impronta que invita a seguir la regularidad de los actos propios de la edad en la que están ubicados los sujetos. Para las personas con síndrome de Down, existen referentes sociales y culturales que los llevan a continuar bajo parámetros “normalizados”, sin embargo sería importante profundizar en sus referentes frente a lo que es la vida adulta.

ocupados por los dos grupos de jóvenes, es necesario hacer una descripción detallada de los mismos.

Para las empresas que generan procesos de participación en el mercado laboral de una persona en condición de discapacidad, la *competitividad* no está dada en términos de productividad sino en cambios en la política social, cultural y estructural del recurso humano de la empresa. *El capacitismo*¹⁷, es una constante en la vida cotidiana y en algunos sectores persisten los imaginarios frente a la participación activa de las personas que –según las directivas- no están dentro de los parámetros sociales de un trabajador regular, sin embargo, para las empresas participes son importantes las habilidades de quien es aspirante a trabajar, pero también lo son la disponibilidad, el deseo de pertenecer a la empresa, el interés por generarse nuevos retos y por tener acceso al mundo de los que trabajan. *La tecnología*, está cada vez más a la vanguardia de los requerimientos del mundo del trabajo, ya que las fuentes de la información se dan por programas, plataformas y aplicativos en redes sociales estas fuentes constituyen un reto para mujeres y hombres jóvenes con discapacidad que requieren de ajustes y apoyos para acceder a ellas.

Los procesos vividos y encarnados por los seres trabajadores han tenido como testigos a uno o varios miembros de su familia; en la mayoría de los casos está representado por la figura femenina, materna y/o de “cuidado”. Por ello, los cambios que se generen en las y los jóvenes pueden ser percibidos por estas figuras y dan cabida a la información que se busca obtener del entorno (cuadro 4).

Cuadro 4: Actividades cotidianas de 5 mujeres y 3 hombres

No.	Mujeres	Hombres	Actividad principal	Otras actividades
1	Amanda		Trabajo en jornada de 6 horas diarias de lunes a viernes.	Asistir a la comunidad religiosa una tarde en la semana, toma clases de natación.
2		Ricardo	Trabajo en jornada de 4 horas diarias de lunes a viernes.	Capacitación una tarde a la semana, actividades de ocio en casa.
3	Erika		Trabajo en jornada promedio de 7 horas diarias de lunes a	Reunirse con las amigas los viernes en la tarde, asistir al

¹⁷ Para las mujeres y hombres con síndrome de Down, el ser productivos y el sentirse útiles, es algo que aspiran a través de sus trabajos bajo la referencia (oculta a sus ojos) del capacitismo. Pero, qué hace el capacitismo y cómo influye en la vida de cada uno, son dos interrogantes que podrían ser contempladas en nuevas investigaciones.

			viernes.	club los fines de semana.
4	Ana		Trabajo en jornada de 5 horas diarias de lunes a viernes	Clases de baile los sábados, capacitación dos tardes a la semana.
5	Lucrecia		Trabajo en jornada de 3 horas diarias de lunes a viernes.	Refuerzo cognitivo una hora a la semana, actividad física una hora al día, clase de piano y clase de inglés una sesión a la semana de cada una. Capacitación una tarde a la semana.
6		Pablo	Capacitación y asistencia a programas de formación cinco horas al día en promedio, de lunes a viernes.	Clases de batería una tarde a la semana. Práctica libre de batería.
7	Viviana		Trabajo en jornada de 4 horas al día en promedio.	Clases de inglés una sesión por semana, actividades de ocio en casa alrededor de la lectura y uso de la web, pasea los fines de semana.
8		Héctor	Trabajo en jornada de 6 horas en promedio de lunes a viernes.	Actividad física los fines de semana (gimnasio, práctica de natación y clases de tenis).

Fuente. Archivo de investigación

Para las personas con síndrome de Down, esta vida cotidiana contiene escenarios poco convencionales para el diario vivir del común de las personas. La idea de llevar una vida “normal”¹⁸, está entrelazada con otros ambientes dados por el sistema de salud y rehabilitación, que brindan apoyos para tener un mayor equilibrio en cuanto a las habilidades y un mayor desempeño en los diferentes entornos que sean partícipes. Esto genera una dinámica de funcionamiento, en la que cada joven desea hacer parte de las diferentes actividades que, de manera regular, se desarrollan para cualquier ser humano, siendo el trabajo una de las principales, pero no la única y no por siempre.

La vinculación al ámbito laboral, se da en muchos casos bajo la modalidad de convenio institucional con la entidad a la cual asiste la o el joven, en otros casos, en menor cantidad, se hace una contratación directa; de cualquier manera, cada joven debe cumplir con aspectos

¹⁸ El término “normal” hace referencia a la igualdad de participación en los diferentes escenarios en los que un joven de su edad participaría.

como la ejecución de las tareas asignadas y la jornada de trabajo para la respectiva remuneración.

En algunos de los procesos, se siguen los requerimientos regulares para el ingreso y a lo largo de la permanencia se desarrollan las dinámicas establecidas para cualquier persona trabajadora o empleada, sin embargo, no todos los seres obtienen las mismas oportunidades laborales. Dentro de la normativa, se solicita hoja de vida, se hace una entrevista formal con otros aspirantes que comparten no solamente el interés por el trabajo sino además la condición, se solicitan los documentos básicos como certificados y soportes de seguridad social. Existe una flexibilidad en aspectos como: examen médico de ingreso, pruebas psicotécnicas, valoración por salud ocupacional, entre otros; los cuales no son de carácter obligatorio y una vez transcurrido el tiempo de trabajo, usualmente no se hacen dentro de los tiempos de requerimiento para los demás trabajadores.

El procedimiento disciplinario llega a ser flexible y en ocasiones no se contempla de manera generalizada; dentro de los contratos, no se estipulan las normas de manera clara por parte de la empresa, siendo retomados por quien facilita el proceso para favorecer la interacción, el comportamiento y en general, apoyar al joven para el conocimiento y cumplimiento de las normas de convivencia en el ámbito laboral. Esto cada vez evoluciona ya que a partir de los programas de formación se abordan las temáticas y adicionalmente, las empresas, como resultado de su proceso de aprendizaje y teniendo en cuenta la equidad, lo empiezan a contemplar de manera gradual, dando a conocer los parámetros y la estructura disciplinar y de consecuencias a través de reuniones informativas o sugerencias y recomendaciones directas sobre algún evento puntual presentado.

2.4 Relacionamiento con directivas, compañeras y compañeros

En la constante relación de cada sujeto con el medio laboral cobran importancia las relaciones intersubjetivas porque permiten allegar información del medio circundante que influye en la construcción de la imagen propia. Las relaciones que tenemos con otras y otros y lo que pensamos respecto de nosotras y nosotros mismos dependen de nuestra relación con esos otros, es decir, la otra y el otro es un punto de partida de mí misma (Gráfico 3).

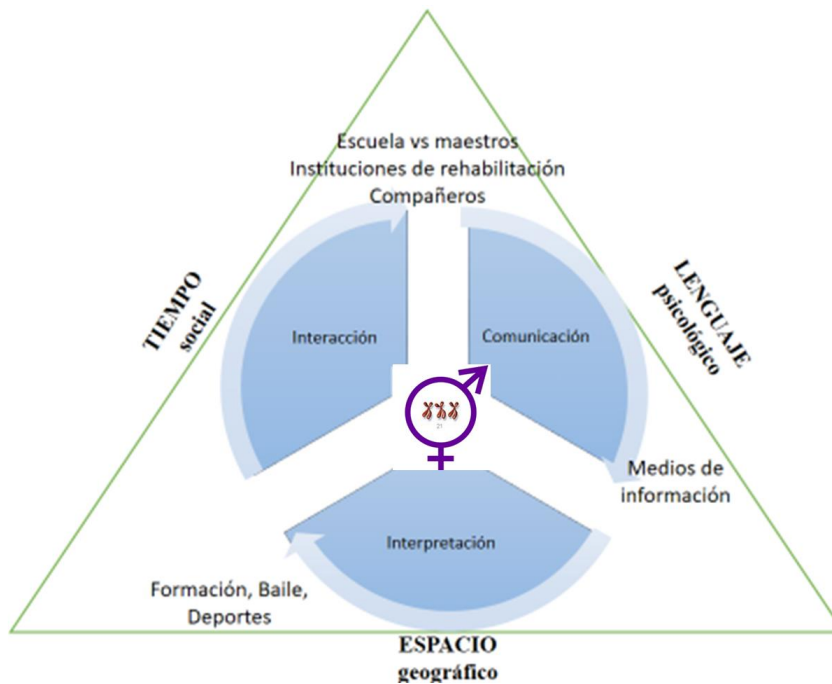


Gráfico 3: Relaciones Intersubjetivas

Fuente: elaboración propia, 2020

Como se puede observar en el gráfico, las relaciones intersubjetivas están mediadas por tres aspectos: la interacción, la comunicación y la interpretación; estos suceden dentro de un continuo de tiempo, espacio y lenguaje.

La interacción está dada por el ambiente y por las personas que atraviesan la vida cotidiana de cada sujeto desde edades tempranas, los lugares de permanencia como lo es el hogar en un primer momento; posteriormente la escuela, la academia y los entornos educativos en general, los cuales ocupan gran parte de nuestro tiempo y nuestra permanencia en ellos es prolongada jornada tras jornada lo que permite la interacción con las personas que allí se encuentran y que de una u otra manera interpelan al individuo, en lo personal, en lo social y en lo cultural.

La cantidad de tiempo que pasa cualquier individuo en la escuela, con sus maestras, maestros, compañeras y compañeros, y luego al finalizar esta etapa y entrar a la vida adulta en el trabajo, coimplica una comunicación constante entre el sujeto y el medio de manera recíproca. Por otra parte, la influencia de los medios de comunicación, la publicidad, la moda, las redes sociales y, en general, los diferentes tipos de información y presentación generan una

manera de ver el mundo circundante y de interpretar lo externo afectando lo interno, es decir su ser.

Estas relaciones establecen el desarrollo de subjetividades y a su vez generan experiencias intersubjetivas que, a nivel laboral, podrían estar representadas por aspectos de tipo económico, político y cultural. Al entretelar los conceptos en mención, se encuentra que el intercambio y la interpretación de diferentes agentes se dan a través de la comunicación, contribuyendo a la construcción tanto del sujeto como de las subjetividades que a su vez en interacción con otros cuerpos, muestran intersubjetividades. Esa misma interpretación de todo lo circundante a partir de las experiencias previas en tiempo y lugar, le permite a cada sujeto hacer elecciones frente a los intereses y profundizar en ellos, es así como elegir una actividad para ocupar el tiempo libre, se convierte en otro espacio de aprendizaje de la materia y del mismo sujeto viviendo la experiencia.

En el ambiente laboral, la relación que se establece con las personas, genera una respuesta en cada una de las estructuras jerárquicas. A lo largo de la investigación, las directivas de tres empresas proyectan una imagen favorable frente a los procesos; mostraron su aprobación no solamente por lo que representa el proceso en sí, sino por el desempeño de la persona como su empleada, cumpliendo las expectativas que se tenían inicialmente y que, en algunos casos, eran bastante bajas.

Reconocen cambios en el ambiente a nivel cultural y social porque las personas que se encuentran en contacto más inmediato con cada joven generan mayor aprendizaje social y, en términos expresados concretamente, una mayor “sensibilidad” frente a la vida y el reconocimiento de potencialidades.

A nivel empresarial, los beneficios tributarios no son expuestos, sin embargo, identifican los procesos de inclusión como “fundamentales para el desarrollo sostenible de la empresa”, y que al apoyar dichos procesos, la empresa aporta para la promoción de un cambio social necesaria en la construcción de un mejor país. Hay un reconocimiento hacia el trabajo de las personas con discapacidad como un derecho, pero no deja de ser una conveniencia su participación dentro de la dinámica de la empresa. Los estereotipos no se escapan del margen de las conversaciones y continúan surgiendo palabras que encasillan a los jóvenes, así en masculino porque ignoran la presencia y los compromisos de las empleadas, con tendencia a infantilizar a partir de sentimientos paternalistas.

Los procesos de inclusión laboral se dan bajo la solicitud y aprobación de las diferentes instancias jerárquicas y los jefes directos tanto de la empresa como del área, estos a su vez asignan la responsabilidad como directiva, supervisión y acompañamiento a otras personas. El respaldo de la entidad que realiza el acompañamiento a cada joven, es delegada en profesionales de apoyo, quienes generan seguridad en el tránsito de los procesos y, a través de ella, se canalizan las diversas acciones según las situaciones, dudas e inquietudes que puedan surgir en la marcha. En el trabajo de Juan Ruíz (2016), la mención es dada en términos de Mediador Laboral. A partir de los principios del empleo con apoyo se genera en la empresa la figura denominada apoyo natural encarnada en una persona cercana quien será la compañia en el trabajo. La joven o el joven acudirán a esta persona en momentos en los que requieran resolver alguna duda o necesiten soporte.

No solo esta figura determina los tránsitos de cada joven en la empresa. Como se puede observar en el cuadro 5, la trayectoria laboral de compañeras y compañeros de los dos grupos de jóvenes ha trabajado más de 5 años en las empresas; eso refleja conocimiento de las dinámicas de funcionamiento y cultura organizacional de la misma. Estas personas refieren tener un vínculo de trabajo directo con las y los jóvenes participantes, en algunos casos son sus “apoyos naturales”; esto favorece la cercanía y el conocimiento de las características del desempeño frente a hábitos, rutinas y dinámica del trabajo, conocen los pormenores de las tareas que realizan, las cuales son de acuerdo a lo pactado en el momentos de ingresar y formar parte de la empresa.

Cuadro 5: Personas directivas y compañeras de trabajo

No.	Cargo	M	H	Antigüedad
Directivas				
1	Gerente de Gestión Humana	F		Mayor a 5 años
2	Coordinadora Departamento Estadística	F		Mayor a 5 años
3	Directora de Recursos Humanos	F		Mayor a 5 años
Compañeras y Compañeros				
4	Docente	F		Mayor a 5 años
5	Bibliotecólogo sección primaria		M	Mayor a 5 años
6	Auxiliar de estadística		M	Menos de 1 año

7	HSEQ		M	Mayor a 5 años
8	Tesorera	F		Mayor a 5 años
9	Asistente de Recursos Humanos	F		Mayor a 5 años
10	Director Administrativo		M	Mayor a 5 años
11	Auxiliar contable		M	Entre 1 y 2 años

Fuente: elaboración propia, 2019

En todo caso, en el ambiente de trabajo de los dos grupos de seres trabajadores, tanto sus colegas como las directivas aportan información frente a cada uno de los procesos instituidos para ocupar el puesto de trabajo. En varios casos, las personas manifestaron que al iniciar los procesos de inclusión observaron que sus propias expectativas frente al trabajo de las y los jóvenes eran muy bajas a raíz de los prejuicios y de la poca información respecto a los individuos. En todos los casos, esta situación fue cambiando en la medida en que se involucraron para conocer el tránsito de cada ser trabajador. Consideran importante su participación en entornos laborales, no solamente por la satisfacción que tiene la persona para suplir sus necesidades y formar parte de la sociedad productiva, sino por el crecimiento personal frente a la educación y el conocimiento que pueden adquirir cuando interactúan con una persona con discapacidad. Afirman que esta experiencia termina contribuyendo al cambio cultural de manera gradual.

La vivencia más común entre el grupo de colegas de trabajo es un sentimiento inesperado al saber que las y los jóvenes responden y son **muy productivos** en sus tareas, y que lo hacen con un grado de compromiso del mismo nivel de lo esperado para cualquier trabajador o trabajadora. No obstante, a la vez circulan los estereotipos vinculados a la superación y se mantienen los términos y direccionamiento que infantilizan, junto a los sentimientos y a las expresiones paternalistas persistentes en las conversaciones en medio de un discurso que pretende reconocer la cotidianidad de los espacios laborales donde habitan mujeres y hombres jóvenes con síndrome de Down para interpretar las experiencias vividas desde dos perspectivas.

De un lado, la vida cotidiana contiene información que es nutrida por diversos factores propios de la construcción de las subjetividades a partir del ámbito cultural y social en el que cada ser nace y se desarrolla. Como consecuencia, estos seres humanos transitan entre interpretaciones que les permite aprender del entorno sin olvidar que este se encuentra bajo la

influencia de las prácticas culturales. Para Lotman, el trabajo de la cultura consiste fundamentalmente en “organizar estructuralmente el mundo que rodea al [ser humano] [porque] la cultura es un generador de estructuralidad, y con ello crea [...] una esfera social, que, como la biosfera, hace posible la vida, cierto es que no la orgánica sino la social” (2000, p.171).

De otro lado, los procesos de subjetivación ocurridos en el trabajo surgen del hecho de pertenecer, es decir, del estar entre quienes hacen parte de una organización concreta y no de la condición cromosómica con la cual se ha perpetuado el modelo médico que precede a la meta laboral deseada. Esta perpetuación que ocurre ante todo por razones culturales sigue desdibujando la existencia de ciertos seres trabajadores. Por eso mismo, las tensiones emergentes en los entornos laborales aportan a estas construcciones y, junto con las experiencias, los lenguajes y la participación, establecen, fijan y distribuyen ciertos constructos simbólicos.

A nivel personal se destacan la particularidad del ser, la personalidad, los aspectos de individualidad, el individuo *per se*, y la formación de identidad. Son factores que construyen al sujeto. Además, la forma como se comprende el sentido del mundo y el sentido de su experiencia a partir de la participación en los diferentes contextos de la vida cotidiana, es uno de los aspectos relevantes cuando se analiza el ejercicio del derecho al trabajo. Las emociones, los sentimientos y la percepción frente a las vivencias laborales hacen parte de lo personal.

Capítulo 3. Entre tensiones cotidianas

Somos lo que hacemos de forma repetida.

La excelencia, entonces, no es un acto sino un hábito.

Aristóteles

Si bien es cierto que desde la antigüedad la vida cotidiana ha estado organizada en torno al trabajo, también es cierto que el trabajo, el trabajo asalariado y el capitalismo desde su aparición son inseparables, sin olvidar que, según Yannet Paz et al, “es cada vez más notoria y persistente la presencia en muchos países del mundo del trabajo informal en el que muchos hombres y mujeres jóvenes están inmersos” (2016, p.1309).

Para Aristóteles, según Agnes Heller, “el trabajo era una actividad humana dirigida con un fin que el [ser humano] cumple conociéndolo anticipadamente, en la que entre sujeto y objeto intervienen los instrumentos” (1977, p.119), en tanto que se ha documentado que a mediados del siglo XVIII los hogares y las familias eran el centro de la producción de bienes. Con el desarrollo del capitalismo, la incorporación de jóvenes, de mujeres y de niños a las economías emergentes se intensificó para poder disponer de *nueva* mano de obra *no contaminada* por la organización sindical, así se generaron nuevas situaciones de competencia pero también de trabajos precarios que se nutren de mano de obra barata. Es allí donde radica parte del origen de la participación de jóvenes y poblaciones menos favorecidas en entornos laborales precarios, de acuerdo con Yannet Paz et al (2016).

Como parte de lo cotidiano, aparece el trabajo en su sentido de espacio de construcción social donde hombres y mujeres van conformando la subjetividad y la identidad, pero también aparecen el trabajo en su acepción de desempeño y ocupación. A la par, es preciso adentrarse en algunos aspectos sociales del trabajo con el fin de ampliar la comprensión del acceso al trabajo asalariado de jóvenes con síndrome de Down junto a las dinámicas y tensiones vividas y reportadas por compañeras y compañeros de trabajo.

En relación con el desempeño, además de constituir una experiencia para la persona que trabaja, estas maneras de ocupar lo cotidiano han abierto caminos para sentir-pensar el trabajo asumido por mujeres y hombres con discapacidad, incluso desde un punto de vista de la subalteridad y el género. Ahora podemos pensar en quiénes trabajan, en qué trabajan, qué hacen en sus lugares de trabajo, qué posiciones ocupan en lo cotidiano, y cómo desde su singularidad aparecen más allá de los desempeños concretos para desplegar su ser trabajador.

El trabajo como ocupación ha tenido una representación significativa a lo largo de todos los tiempos, sin embargo, cobra fuerza para las ciencias de la salud y para la población a partir de la primera guerra mundial. En esta época, como consecuencia de la guerra, baja la población masculina trabajadora llevando a las mujeres y a los niños a apoyar la producción de recursos y convocando a los soldados sobrevivientes a ocupar sus manos y sus mentes en actividades intrahospitalarias y, posteriormente, a buscar otras alternativas ya que su condición física no les permitía seguir siendo soldados. La ocupación se convierte entonces en un elemento importante e integral para el ser humano y el trabajo se convierte en la ocupación humana determinante para la población en edad de trabajar.

Para Ann Wilcock¹⁹, retomada por Cristina Rubio y Patricia Sanz (2011), la ocupación es una síntesis entre el hacer, el ser y el llegar a ser y genera un equilibrio dinámico que produce bienestar. La ocupación, está presente en todas las etapas de la vida cotidiana representada en el juego, la escolaridad y el trabajo como actividades centrales que tienen mayor grado de participación en la infancia, juventud y adultez respectivamente. Para los adultos jóvenes, el trabajo toma importancia desde los procesos de formación, y se convierte en la actividad primaria una vez se vuelve parte de la vida cotidiana.

Entre la población joven se considera el influjo de la felicidad, la autonomía y la libertad como los tres pilares básicos de esta franja etaria, mientras que en la sociedad cada vez existe mayor interés por resaltar los criterios o métodos de participación y crecimiento de jóvenes con síndrome de Down. Un ejemplo de ello, se halla en el pueblo FEDAR (Fundación para la Estimulación en el Desarrollo y las Artes), ubicado en zona rural de Popayán. Como ONG busca dar un giro a los procesos de rehabilitación tradicionales de personas con diversidad cognitiva, contribuyendo en la transformación de una serie de procesos socioculturales con la

¹⁹ Terapeuta ocupacional australiana, Investigadora y científica ocupacional, sus aportes se dieron más hacia la integralidad del ser humano, reflexionando acerca del ser, hacer y llegar a ser.

implementación de métodos de trabajo comunitario²⁰ (FEDAR, 2018). Otro ejemplo es el proyecto Downeate: solo los rebeldes cambian el mundo, una iniciativa libertaria de jóvenes con síndrome de Down basada en el lema son las “mismas realidades”, instalada en Buenos Aires desde el 23 de diciembre de 2014 y distribuida por canales de redes sociales, principalmente YouTube e Instagram (Downeate, 2020)²¹.

3.1 Reconocimiento de lo social en el trabajo

El trabajo es un elemento determinante de la construcción de subjetividades e identidades, lo mismo que de la organización social como productora de sentidos, significados y pautas de comportamiento, según Olga Lucía Anzola Morales (2012, p.4). Para contextualizar lo dicho es necesario retomar los estudios sociales del trabajo con la convicción de que no solo “permiten abordar el nuevo capitalismo emergente sino a la vez [comprender] las consecuencias para las relaciones laborales y los propios trabajadores” (Bialakowsky & Hermo, 2015, p.48).

En este sentido, no se puede olvidar que las mujeres trabajadoras cuentan en las cifras desde hace poco tiempo pero siguen sin ser nombradas por los lenguajes sexistas, mientras que las jóvenes trabajadoras y los jóvenes trabajadores constituyen grupos sociales recién instalados en el mundo del trabajo asalariado. Hasta no hace más de un siglo, el trabajo remunerado era principalmente o un privilegio o una restricción propia del ámbito masculino.

Antes del siglo XIX, la figura de la mujer trabajadora no era muy frecuente ya que estaba concentrada en los oficios de la casa y en el cuidado de hijas e hijos. La participación de las mujeres cobra importancia a partir de la primera guerra mundial (1914-1918), debido a que tuvieron que reemplazar en algunas de sus labores a los hombres que se fueron a la guerra. Este fue un punto histórico importante ya que marcó la pauta para que más adelante se generaran cambios drásticos a nivel laboral, los cuales no terminan de consolidarse porque, a pesar de que en la actualidad las leyes plantean una igualdad entre mujeres y hombres, las desigualdades sociales en el mercado laboral se mantienen en términos de la segregación horizontal y vertical, con importantes implicaciones salariales, sociales y culturales para las mujeres a través de la segregación ocupacional, la concentración en los empleos a tiempo parcial y el desfase salarial (Giddens, 2001, p.500).

²⁰ Para mayores detalles se puede consultar <https://fedar.org/nosotros/>

²¹ Para mayores detalles se puede buscar en internet como downeate + YouTube

En el siglo XVIII, para Karl Marx, la participación de los sujetos jóvenes no estaba claramente identificada, ya que el concepto de juventud apenas comenzó a instalarse en la sociedad en etapas posteriores, sin embargo, la figura del trabajo infantil señalaba la explotación laboral a la que conducía el sistema capitalista, como lo documentan Yannet Paz et al (2016). Como lo refiere este mismo texto, la historia de la juventud está ligada al nacimiento, implantación y desarrollo del capitalismo y, por lo tanto, está muy estrechamente relacionada con el mercado de trabajo, particularmente respecto a la formación específica y al desarrollo de ciertas habilidades que determinan las condiciones educacionales para entrar en el mercado laboral instituido.

En la sociedad actual, el número de soportes educativos mencionados en un currículo dan más valor al sujeto trabajador, que los valores y la disposición para el trabajo que este pueda manifestar. Los procesos de aprendizaje en el trabajo y la práctica parecen no tener un lugar pues cada aspirante a un puesto de trabajo debe tener la suficiente experticia y demostrarla al momento de participar en una convocatoria; así, la dinámica de funcionamiento de las empresas busca que sus empleadas y empleados sean eficientes, eficaces y proactivos para que la productividad registrada sea el principal resultado. Esta situación establece una brecha mayor para las personas con discapacidad, donde la formación y experiencia no tienen la misma extensión y su apertura al trabajo está más fundamentada en los derechos a la participación y los programas de responsabilidad social empresarial.

Desde la sociología, el trabajo es una actividad cotidiana que hace referencia a la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico y mental. De acuerdo con Agnes Heller, el trabajo presenta seis características importantes que reclaman análisis más detallados (gráfico 4): el *dinero* o retribución económica, el *nivel de actividad* que permite poner en práctica las capacidades de cada individuo, la *variedad* frente al contexto del hogar o lugar de la privacidad, la *estructura temporal* ya que la distribución del tiempo diario se basa en el tiempo de trabajo, los *contactos sociales* en relación con compañeros, amistades y oportunidades de participar en actividades compartidas con otros, y la *identidad personal* ya que ofrece una identidad social (Giddens, 2001).

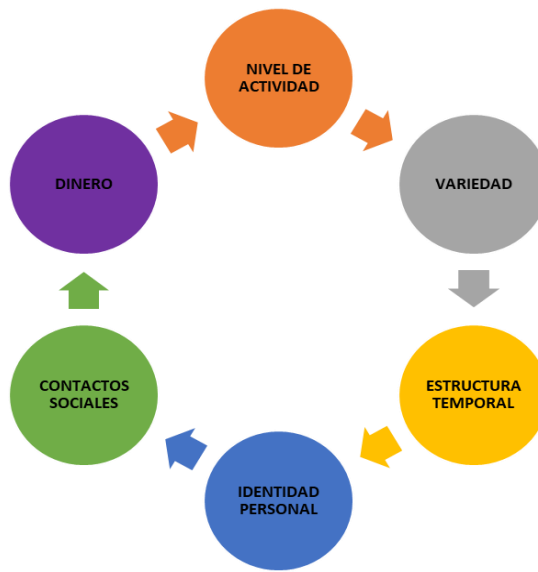


Gráfico 4: Características del trabajo según Agnes Heller
Fuente: Sociología de la vida cotidiana, 1977

Para Agnes Heller, el trabajo y su organización constituyen una arista de la vida cotidiana y en ella cada ser humano “participa con todos los aspectos de su individualidad y de su personalidad. Cabe destacar entonces cómo la vida cotidiana viene a ser la esencia de la sustancia social y la vida del individuo” (1985, p.42) (Gráfico 5).

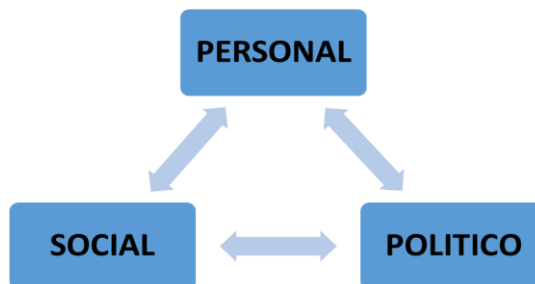


Gráfico 5: Representaciones del SER.
Fuente: Archivo de investigación

Como consecuencia, los lugares de trabajo forman parte de la cotidianidad de los individuos y contienen una información relevante a nivel estructural, cultural y humano que contribuye a la generación de cambios a nivel personal, social y político. La cotidianidad en el trabajo se materializa mediante las relaciones sociales, el cuidado recíproco, las condiciones más o menos precarias y la estructura salarial; por eso mismo, constituye un aspecto de la vida sometido a múltiples interrogaciones.

En este contexto, es importante resaltar estos aspectos, al igual que las experiencias de los grupos de jóvenes para establecer las tensiones y las relaciones entre las partes y con respecto a la estructura social. A partir de la vida cotidiana, se contemplan otros aspectos que forman parte de su integralidad y que acogen los intereses particulares de cada individuo, por ello, conviene tener en cuenta otros espacios externos a la empresa donde se trabaja para involucrar actividades de ocio basadas en los deseos individuales, y ejecutadas en la cotidianidad. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe²², en una de sus más recientes publicaciones titulada “Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral Aprendizajes desde América Latina y el Caribe”, 2019, menciona que:

La falta de escolaridad y capacitación para ampliar las posibilidades de acceso al mercado de trabajo es un factor de riesgo en la etapa activa y reproductiva del ciclo de vida (Rossel y Filgueira, 2015), por lo que se necesitan inversiones orientadas a la ampliación del acceso y la conclusión de la educación primaria y secundaria, así como de la educación técnica profesional, y a la capacitación para adecuar mejor las habilidades de los trabajadores a las demandas del mercado laboral y facilitar la inclusión laboral de quienes enfrentan mayores obstáculos (CEPAL, 2017a y 2017c, p.141).

En la actualidad se mantienen las interacciones entre trabajo asalariado y vida cotidiana, entendida como escenario donde transcurre la vida humana, constituida tanto por hechos como por procesos “bajo la influencia de aspectos que provienen de condiciones externas al individuo, tales como factores sociales, económicos, políticos y culturales en general, gestados en espacios y tiempos determinados con pluralidad de sentidos y simbolismos”, como lo ha señalado Mary Luz Uribe Fernández (2014, p.101).

Estos factores constituyen la vida cotidiana de cada ser humano. Basado en estudios de Charles Sander Peirce²³, Jorge Enrique González²⁴ recopila sus ideas y contempla tres aristas

²² La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), es un organismo que depende de la Organización de las Naciones Unidas, responsable de promover el desarrollo económico y social de la región y cuya sede se encuentra en Santiago de Chile, Chile.

²³ Charles Sanders Peirce, filósofo, lógico y científico estadounidense, padre de la semiótica contemporánea. Sus teorías han inspirado a otros autores a profundizar en el campo de la semántica.

²⁴ Doctor de la Universidad Paris 10. Magister en Filosofía latinoamericana. Especialista en Sociología de

que forman parte del modelo cultural: *espacio, tiempo y lenguajes* (lingüístico y no lingüístico). Cada una de las tres aristas piercianas contiene tres tipificaciones: las instrumentales, las sociales y las estéticas, y sobre estos pilares transcurre la vida cotidiana y se dispone su estudio a través de dichos ámbitos de análisis orientados por la convicción de que esta “se construye mediante las relaciones sociales compartidas”, agrega Mary Luz Uribe Fernández (2014, p.101). Dichas relaciones afectan y son afectadas por los seres humanos.

El ser humano es un ser integral que vive procesos de subjetivación y es influenciado por los espacios de no trabajo, ocio y tiempo libre, esparcimiento, tiempos de compartir con familia, amigos, de nuevos aprendizajes, etc.; que parten de las necesidades, gustos e intereses de cada individuo. Los procesos de subjetivación, proponen a los individuos modos de acción sobre sí mismos, siendo este un aspecto sin recorrer en relación con jóvenes con síndrome de Down pero que, sin lugar a dudas, se da a partir de la construcción de las experiencias alrededor del trabajo y de aquellas que forman parte de su cotidianidad. En el trabajo desarrollado por Edgar Erazo (2011), se hace referencia a la configuración de los procesos de subjetivación juvenil a partir de “la relación con los múltiples fenómenos de la vida social” a través de las “mediaciones tecnológicas” (Erazo Caicedo, 2011, p.726).

3.2 Vinculación al trabajo asalariado

El término trabajo hace referencia al conjunto de actividades que son realizadas por una persona con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. Según la Organización internacional del trabajo OIT²⁵ el trabajo se define como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (2004, p.1). Para la misma organización, hay una diferencia entre trabajo y empleo, entendiéndose el

la cultura. Sociólogo y Psicólogo. Profesor e investigador de la Universidad Nacional de Colombia. Coordinador de la Cátedra UNESCO Diálogo intercultural. Director del grupo de investigación “Cultura y Nación”. Investigador externo del Seminario de Hermenéutica de la Universidad Autónoma de México.

²⁵ Tomado de la OIT: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

segundo como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" (2004, p.1), sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo pero siempre haciendo parte de la vida cotidiana).

El término trabajo asalariado hace referencia a la relación socioeconómica entre un ser trabajador y un ser o ente empleador por medio de la cual el primero cede su fuerza de trabajo a través de un contrato laboral formal o informal. El carácter asalariado hace referencia a la contraprestación que recibe cada persona trabajadora por sus servicios, sobre todo teniendo en cuenta, para no olvidarlo, que el trabajo asalariado incluye, de acuerdo con Roxana Albanesi, "a todos los trabajadores precarizados, parciales e informales" (2015, p.392).

El trabajo asalariado, que constituye el escenario ofrecido por el capitalismo a las poblaciones que venden su fuerza de trabajo, también constituye una meta personal para las mujeres y los hombres jóvenes con síndrome de Down que desean *pertene-SER* de manera formal a un entorno laboral, es decir, hacen parte de la subjetivación. Los procesos de subjetivación, también contemplados por Foucault como "modos de subjetivación", pueden ser analizados de dos maneras: los modos de objetivación que convierten a la persona en sujeto, y la relación consigo misma, agrega Silvana Vignale (2014). El hecho de hacer trabajo asalariado genera algunas tensiones que pueden ser identificadas e influenciadas no solamente por mujeres y hombres jóvenes, sino por los ambientes de trabajo y por el ámbito familiar. Muchas de las tensiones están relacionadas con los modelos civilizatorios, los modelos coloniales, la emergencia de nuevos modos de ser y habitar el mundo y las distintas formas de sensibilidad. Estos modelos tienden a aislar y a considerar los "elementos" como independientes de su entorno.

La dinámica de estas tensiones está representada principalmente por tres agentes participes: la familia, la joven o el joven y la empresa; y cada parte aporta una serie de características que conlleva su generación o su mantenimiento. Sin embargo, esta dinámica puede ser interrogada en sus fundamentos y en la certeza de sus alcances por parte de las mismas personas o por la influencia del entorno en el que se desenvuelven.

La familia es el agente que propicia un acercamiento primario a la cultura y a la sociedad. Puede ser un escenario para acompañar la toma de decisiones o para desatar elecciones de manera automática por parte de sus integrantes jóvenes. La familia de una persona con discapacidad puede optar por ejercer un mayor control de todas las situaciones

que rodean a la persona, por la seguridad que para ello genera y por la dependencia que en cierta medida se ha desarrollado a lo largo de la vida.

La mujer joven y el hombre joven necesitan conocerse a sí mismos en las diferentes eventualidades y tránsitos de su vida y tomar el control de manera consciente de sus pensamientos, sentimientos o elecciones. En muchos momentos esta necesidad es limitada por la dinámica de interacción y crianza de la persona joven y el medio que se ocupa de brindar, facilitar, otorgar y reforzar la idea de aprobación de otros para su actuar.

Por último aparece *la empresa*, por ser el lugar donde cada joven que vive el trabajo permanece gran parte de su tiempo y que ofrece un ambiente de relaciones interpersonales que pueden comunicar información favorable cuando se genera confianza y respaldo, o desfavorable al estar cargadas de prejuicios y estereotipos que pueden afectar la relación con la sociedad y por ende su manera de “vivir” este espacio.

Muchas de estas tensiones desde los distintos agentes involucrados pueden ser generadas por las expectativas que se tienen desde y hacia el tipo de trabajo, el desempeño de las actividades, la percepción de directivas, compañeras y compañeros frente a las tareas encomendadas pudiendo ser de mayor o menor demanda según las particularidades de cada joven, el horario de trabajo, la interacción, las características de participación mediante el tipo de contrato establecido y otras (Gráfico 6). Es importante mencionar lo referido por Castellanos y Quintana quienes afirman que a través de la contratación no solo se da respuesta a la RSE sino que se “fomentan dicho procesos en empresas del mismo rubro y/o actividad comercial, fomentando que sus competidores también hagan este tipo de contrataciones” (Castellanos Muñoz & Quintana, 2019, p. 77).

Es importante resaltar estos aspectos, al igual que las experiencias de jóvenes para establecer las tensiones y las relaciones entre las partes y con respecto a la estructura social.



Gráfico 6: Agentes partícipes de las tensiones

Fuente: elaboración propia, 2019

El aspecto legal es otro punto que genera tensión ya que, a pesar de la normativa existente frente a la participación laboral, las familias como agentes de apoyo consideran un riesgo para sus hijas e hijos el tener un contrato laboral, debido a las dificultades que se puedan presentar en el momento en que madre, padre o acudiente fallezca para heredar su pensión. Esto, según la normativa, no puede ser un impedimento, sin embargo, la falta de conocimiento sobre el tema y la poca claridad tanto por parte de familia como de las entidades a cargo de los fondos y los asesores, dificultan los procesos y no dan seguridad para la toma de decisión al respecto, siendo la incertidumbre, el temor y la desconfianza las que entorpecen los procesos y retractan las contrataciones.

3.3 aSERcamiento a las subjetividades

El término subjetividad se origina del latín *subiectivus* y se refiere a lo que pertenece al sujeto. A partir de varios autores, dentro de los cuales se encuentran Denise Najmanovich, Henry Giroux y Fernando Hernández, se puede concluir que la denominación de subjetividad está integrada por términos como construcción, espacio de libertad, creatividad, cimientos, imagen de sí, memorias, lenguajes, reflexiones, todas ellas generadas a partir de la interacción con otros y en relación directa con el medio a través del espacio-tiempo, sociedad, cultura, entorno natural en el cual cada ser trabajador está inmerso.

Es así como la subjetividad se construye en la constante interrelación con el otro y con la otra; en el reconocimiento y aceptación de la otredad y de sus pautas y elementos de socialización y culturización (Hernández Pinzón, 2009); es decir, implica una dinámica de relación interior-exterior. El término sujeto, que nutre la base de las subjetividades, no es un individuo inmóvil y plano, es variable y posee historia y cultura, con varias facetas que le permiten vivir en un cambio continuo y, por ende, estar abierto al intercambio. Esto se ratifica en lo expuesto por Dulima Hernández, quien afirma que:

El sujeto no es un individuo inmóvil determinado únicamente por la biología y la razón, sino una entidad con historia y cultura que se construye en el devenir de sus

complejas interacciones, tanto las personales como las colectivas y sociales, que establece con los mundos exteriores” (Hernández Pinzón, 2009, p. 16-17).

Para Pierre Bourdieu, retomado por Rafael Ávila Penagos, el término sujeto resulta ser subyugante y tiene poca acción ocupando un lugar pasivo, en su lugar prefiere el término “agente”, ya que este representa acción e interacción y “cuerpo” ya que es a través de este que se manifiestan las subjetividades; es así como los agentes son cuerpos que interactúan con otros cuerpos y los procesos de subjetivación son instituciones in-corporadas. Lo expuesto por Avtar Brah, retomada por Virginia Negro, hace referencia a la subjetividad como “el espacio donde se desarrollan los procesos que dotan de sentido a nuestra relación con el mundo, y es la modalidad donde el sujeto se experimenta como identidad” (2014, p.152).

Si para Foucault la subjetivación aparece como “la construcción autónoma de sí mismo”, cita en Silvana Vignale (2014, p.14), el ámbito del trabajo asalariado aporta a la construcción de subjetividades ya que representa un espacio de experienciación que brinda no solamente la oportunidad de pertenecer al mundo en “igualdad de condiciones”, sino que, a su vez, alimenta la construcción personal como sujeto, ya que la construcción parte de la relación con el otro y los otros; es decir, la subjetividad “es esa posibilidad de elaborar un mundo interior mediada por la relación con los otros, entre uno y el mundo y en el diálogo con uno mismo” (Hernández Pinzón, 2009, p. 16).

Y si desde el punto de vista del psicoanálisis, la subjetividad “permite una aproximación a la relación del sujeto con la ocupación en una dimensión que va más allá de un rol social, ya que es determinante en su identidad y su deseo” (Ruiz Velasco, 1992), la participación en los entornos laborales no solamente permite que se ejecuten unas tareas específicas sino que también influye el aspecto intrínseco del gusto e interés por las actividades que se realizan. Al final, la subjetivación involucra la opinión, el pensar y el sentir de cada ser humano y parte de la constitución del sujeto, agrega Silvana Vignale (2014), basado en intereses propios y que favorecen la construcción de un proyecto de vida, la autonomía y la autodeterminación.

En síntesis, la construcción de subjetividades es una constante social que implica interacción e intercambio de universos a través de la comunicación. Esto se da desde los diferentes entornos de participación a lo largo de la vida, siendo la familia la primera instancia y la escuela -en un segundo momento- con la figura del maestro como el orientador de esta construcción mediante la apropiación crítica de la cultura y posicionamientos críticos en su marco societal (Ávila Penagos, 2007 p.39).

Si las subjetividades, se construyen a partir de la estructuración psíquica, la historia y lo actual (Ruíz Velasco, 1992), las formas de lo simbólico y lo emocional a partir de las experiencias particulares se convierten en el resultado de estas construcciones. Es aquí donde la vida cotidiana en todos sus entornos nutre estas subjetividades y el trabajo tiene su acción y forma parte de esta construcción por ser y abarcar las diversas maneras que tienen los individuos y las colectividades para constituirse como sujetos (Muñoz González, 2007, p.71).

Esta construcción de subjetividades no puede hacerse de manera individual y/o aislada; implica una recopilación de memorias, de voces propias y colectivas como las que se viven en el pueblo Fedar, este pueblo que busca implementar el arte como un método terapéutico y sanador, acompañado de abrazos, afecto y amor, en un espacio ecológico y en contacto directo con la tierra, donde la otredad cobra un espacio muy fuerte, según los relatos de Fanny Manzo Ortiz y Karen Caicedo Domínguez (en prensa). Incluso podría afirmarse que:

Desde sus potencialidades construyen la forma de ver - sentir – repensar el mundo y generar conciencia desde la dignidad del ser humano. El desarrollo del trabajo comunitario se da de común acuerdo con la población rural y busca generar un intercambio de aprendizajes. La participación se expande a la instrucción y enseñanza desde la población en condición de discapacidad hacia estudiantes regulares a partir de un programa vocacional escolar donde se enseñan actividades que permiten a los jóvenes tener mayor claridad frente a su orientación vocacional²⁶.

3.4 aSERcamientos desde la subjetividad

Los estudios acerca del trabajo asalariado conducen a las teorías y los análisis marxistas por su relación directa con el capitalismo y la dominancia de la burguesía como clase opresora, pero también conllevan el análisis de los cambios sociales y de las dinámicas del taylorismo, el fordismo, el toyotismo y la empresa subcontratista tercerizada²⁷. Todas ellas han sido impulsadas para generar una mayor productividad empresarial y, por ende, para aumentar su capital entre otros beneficios de reconocimiento institucional y de prestigio entre pares.

²⁶ Tomado del texto El papel del trabajo en la construcción del sujeto joven, donde se retoma este dato a partir de lo expuesto por la OIT en el 2014.

²⁷ Estos términos son referidos en el texto de Roxana Albanesi en su texto: Historia reciente del trabajo y de los trabajadores (2015).

En medio de estos procesos de productividad ¿qué ocurre con la subjetivación de jóvenes con síndrome de Down? Las apreciaciones o comentarios de las mujeres y los hombres se tornan en muchas ocasiones hacia lo que deseaban ser o modificar en su vida y les permiten plasmar lo que quisieran hacer no solamente con su tiempo y ocupación sino con su cuerpo y su actuar libremente. Un joven quien anhela tener la libertad de decidir sobre la totalidad de su cuerpo y hacer realidad sus gustos, para eso le gustaría fumar, dejar crecer su cabello y elaborarse un tatuaje. Este interés no tiene un ápice de posibilidad de hacerse realidad ni siquiera de manera parcial, ya que la decisión de su familia es radical al respecto y, a su parecer, sus deseos son absurdos e inalcanzables.

De aquí surge la importancia que tiene la información recolectada sobre la experiencia de la juventud no solamente en la cotidianidad del trabajo, sino también desde las perspectivas teóricas en los lugares que frecuentan: el hogar, el lugar de trabajo y el espacio público en general; a través de la conversación cara a cara, sin ninguna clase de imposición o incitación a favor de un resultado específico, donde la espontaneidad tiene lugar y el reflejo de las subjetividades se plasma en cada interacción.

Los recursos reflexivos derivados de la semántica y la semiótica indican cómo estos lugares inciden en el sentir-pensar de cada participante. En la co-elaboración de los *Relief Maps*, cada joven completó una serie de pasos a partir de cada uno de los lugares que frecuenta como son: casa propia, trabajo actual y espacio público. En cada uno de estos lugares fue necesario completar su sentir y su pensar con respecto a género, edad, identidad religiosa, clase social y discapacidad como estructuras de poder; escribió un párrafo o frase sus interpretaciones, sentimientos, opiniones y, por medio de una barra lateral, procuró situar su nivel de satisfacción en cada lugar con respecto al grado de bienestar - malestar.

La calificación arrojada se contemplada en términos de cero (0) a cien (100), siendo cero (0) un grado óptimo de bienestar y cien (100) el máximo grado de malestar. Al elegir sobre la barra un punto de satisfacción frente al lugar con respecto a la estructura de poder, el sistema arroja un número equivalente. Para tener una mejor comprensión y dar una mayor interpretación de la información, decido dividir en tres (3) niveles la equivalencia de la barra, ubicando las equivalencias a partir del grado de malestar así: ALTO: entre un puntaje de 66 y 100. MEDIO: entre un puntaje de 33 y 66. BAJO: entre un puntaje de 0 y 33 (Gráficos 7, 8, 9)²⁸.

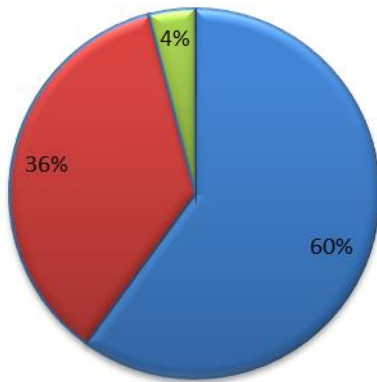
²⁸ Los datos y valores arrojados se hallan en los mapas de relieve. Estos permitieron hacer una representación gráfica del grado de malestar en el que se encuentra cada grupo de participantes: el de

Los niveles de satisfacción global del grupo de participantes están dados más hacia el espacio laboral, donde se obtiene un mayor porcentaje, seguido por el espacio público, que en su mayoría es reconocido no solamente por la calle, sino por otros lugares que frecuentan y en los que realizan actividades de ocio y uso del tiempo libre. En tercer lugar aparece la casa propia que, a pesar de tener un grado de satisfacción adecuado, es donde se viven mayores emociones, tal vez por la influencia de la familia frente a todos los aspectos de la vida de cada participante (Gráfico 7).

Tanto para el grupo de mujeres como para el grupo de hombres, el nivel de malestar referido permite observar que la casa propia es un lugar de malestar bajo, sin embargo el porcentaje que refiere un nivel medio de malestar llega a ocupar una tercera parte en ambos grupos. Mientras que en el grupo de hombres, el nivel alto de malestar no es alcanzado, en el grupo de mujeres esta cifra está presente aunque en un porcentaje inferior. Al analizar las estructuras de poder, se encuentra que la edad, la identidad religiosa y la clase social son las que posicionan este 4% y corresponden a la percepción de una de las participantes. Al relacionar sus mapas con las conversaciones, se encuentra una apreciación de una mujer respecto al sector donde habita: “un poco peligroso”.

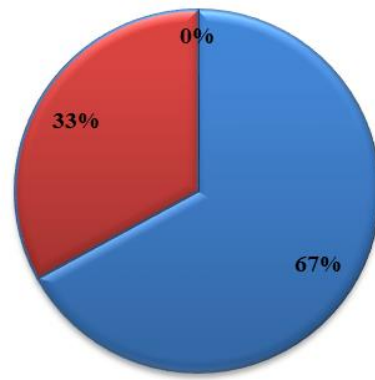
El grupo de mujeres en relación con el trabajo manifiesta un grado de malestar bajo, eso significa que se sienten a gusto en aquel lugar y que el ambiente y la ocupación promueven un grado de satisfacción en todas sus estructuras. Con respecto al grupo de hombres la situación no es igual, aquí se observa que aunque predomina el grado de malestar bajo hay algunos matices de malestar medio con relación a su identidad religiosa y la discapacidad (Gráfico 8).

CASA PROPIA MUJERES



■ BAJO ■ MEDIO ■ ALTO

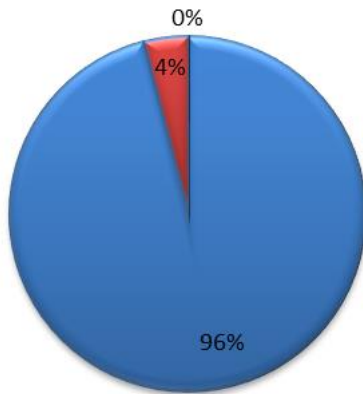
CASA PROPIA HOMBRES



■ BAJO ■ MEDIO

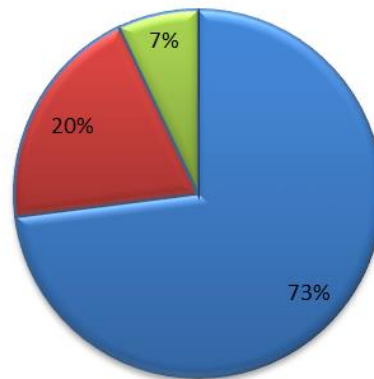
Gráfico 7: Porcentajes de malestar en casa propia.

TRABAJO MUJERES



■ BAJO ■ MEDIO ■ ALTO

TRABAJO HOMBRES



■ BAJO ■ MEDIO ■ ALTO

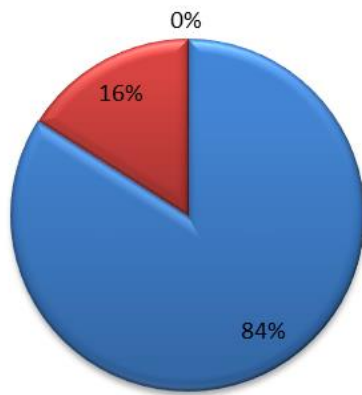
Gráfico 8: Porcentajes de malestar en el trabajo.

El mismo participante refiere sentir un grado de malestar alto con respecto a su clase social en relación con su lugar de trabajo. Aunque el estrato socio económico al cual pertenece el joven es medio, esto puede aparecer ligado a la distancia que debe recorrer cada día para desplazarse y a la complejidad y dependencia en el traslado hacia su trabajo ya que, como él

mismo lo refiere en las conversaciones, “no puedo solito”, pero ha tenido la facilidad de disponer de un transporte puerta a puerta. Siente que esto no le ha permitido prepararse para afrontar el uso del transporte público y las diferentes situaciones a las cuales se puede ver expuesto. Este elemento se ve reflejado también en el espacio público.

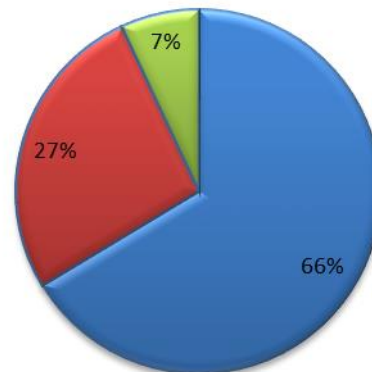
El grado de malestar en el espacio público referido por el grupo de mujeres es bajo con respecto al de los hombres, que aunque es bajo, se encuentra en el límite y con una diferencia numérica amplia. Para el 16% de las mujeres el grado de malestar es medio; según dos de las participantes este malestar es respecto a su género: “me da un poco de miedo sentirme sola en un restaurante”, “me siento cómoda con mi grupo de natación”. Estos espacios son diferentes emocionalmente, no viven ni el rechazo ni la indiferencia y menos la discriminación. En el grupo de los hombres, el nivel medio de malestar se relaciona con la edad, la identidad religiosa y la clase social; uno de ellos usa el término “normal”, reporta que en su familia no hay apertura a la otredad ni al sí mismo. En otro caso, la discapacidad reclama una igualdad al trabajo y al logro sexual como equidad, el hecho de tener una condición no le limita su identidad ni reconocimiento como ser sexual (Gráfico 9).

ESPACIO PÚBLICO MUJERES



■ BAJO ■ MEDIO ■ ALTO

ESPACIO PÚBLICO HOMBRES



■ BAJO ■ MEDIO ■ ALTO

Gráfico 9: Porcentajes de malestar en el espacio público.

Debido a la importancia y a la influencia de las categorías de género, edad, identidad religiosa, clase social y discapacidad en los diferentes lugares transitados por las mujeres y los hombres jóvenes, he elaborado otro grupo de gráficos: 10, 11, 12.

Las diferencias que las mujeres y los hombres refieren según sus vivencias y emociones, en el gráfico 8, son bastante variables de un grupo al otro cuando se refieren a las experiencias en la casa propia, aunque no sobrepasen el 39%. Para las mujeres el género (34%) y la edad (39%) son variables de mayor peso en su vida cotidiana, mientras que para los hombres lo es la condición por el síndrome de Down (35%), aunque esta categoría alcanzó apenas un nivel medio de malestar.

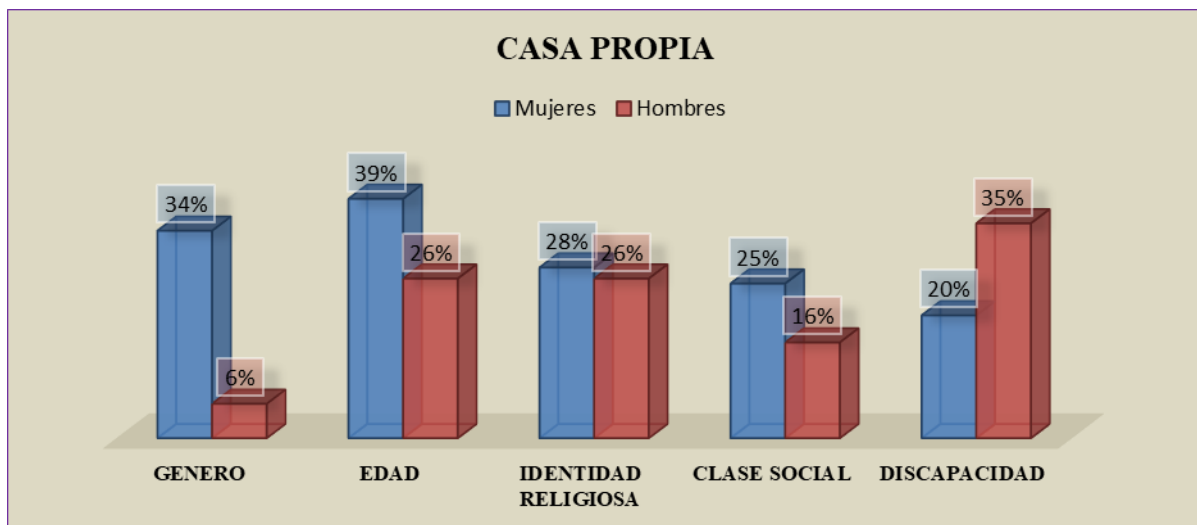


Gráfico 10: Estructuras de poder y porcentajes de malestar en casa propia.

El trabajo conserva niveles de malestar bajos en ambos grupos (Gráfico 11). La excepción es lo referido por el grupo de hombres con respecto a la clase social, donde el 34% resalta el “control” externo ejercido por otros sobre la persona. Sin embargo, en general es este grupo de hombres el que refiere porcentajes de malestar que, sin sobrepasar el nivel bajo, es mayor con respecto al del grupo de mujeres en todos los aspectos. La única categoría que registra mayor porcentaje para las mujeres está dada en la estructura que hace referencia a la edad.

El espacio público es el lugar que refleja mayor homogeneidad (Gráfico 12). Tanto en el grupo de mujeres como en el de hombres los valores registrados son semejantes, sin embargo, la estructura de la edad en el grupo de hombres representa un malestar del 50% (por razones de control y preocupación entre otros aspectos), mientras que para el grupo de mujeres este representa el nivel más bajo y hace relación a reconocimiento, aceptación y libertad entre otros.

Podría ser este un reflejo de los cambios y la evolución de una sociedad más incluyente sobre las mujeres.

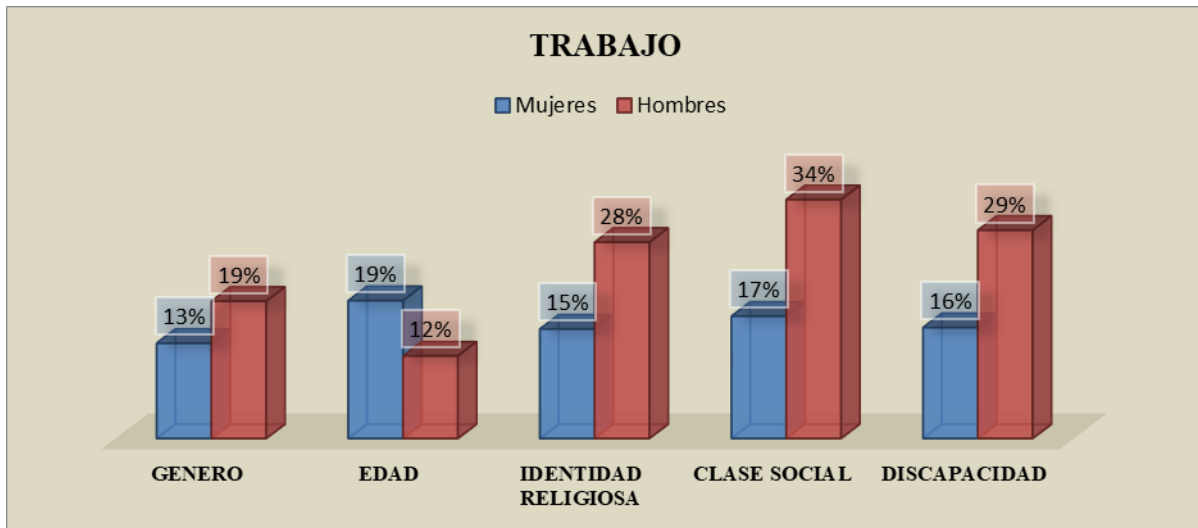


Gráfico 11: Estructuras de poder y porcentajes de malestar en el trabajo.

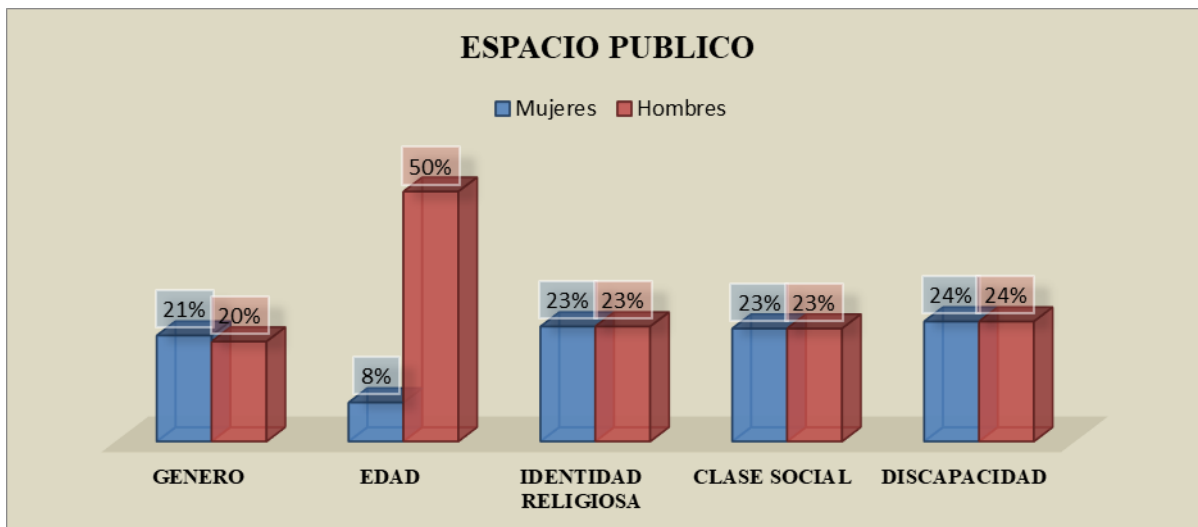


Gráfico 12: Estructuras de poder y porcentajes de malestar en el espacio público.

Cabe resaltar que, el trabajo de cada joven se da en ambientes donde no hay pares y si hubiere, no compartirían los mismos horarios de trabajo. Esto se debe básicamente a dos razones: por una parte, debido a la poca experiencia de cada empresa en la vinculación y trato

de seres trabajadores, ante lo cual prefieren conocer a la persona y tener la disponibilidad de tiempo para apoyarla, en la medida que lo requieran, para favorecer su proceso laboral; por otro lado, la permanencia de pares podría limitar la interacción con compañeras y compañeros, ya por la preferencia o la cercanía o se convertiría en un distractor para el desempeño diario, también una barrera para que tanto ellos y ellas como las compañeras y los compañeros tengan una interacción mutua.

Estas particularidades no necesariamente hacen que la persona vinculada se sienta en desventaja, aunque si se reconoce a sí misma como persona con discapacidad intelectual dentro de la empresa. Por consiguiente, se puede generar una tensión más en los espacios sociales, culturales y de actividades extras para compartir con directivas, compañeras y compañeros. Esto se observa en las actividades de integración, celebración de eventos y clausura o cierre de año, donde algunas de las empresas, de manera preventiva, programan una dinámica específica para las y los jóvenes, que puede contemplar desde un ajuste en el horario en el cual participa hasta el acompañamiento de otra persona. Para ellas y ellos estos ajustes aparentemente no tienen mayores implicaciones, sin embargo, la pregunta queda en un “¿por qué ocurre esto?” que aflora en las conversaciones cotidianas e informales es un tema que se aborda en el siguiente capítulo.

Capítulo 4. Entre experiencias comunes

Levanté mi voz, no para poder gritar, sino para que aquellos sin voz sean escuchados...

No podemos tener éxito cuando la mitad de [nosotras y] nosotros no son apreciados.

Malala Yousafzai

En mi recorrido profesional como facilitadora de procesos para el acceso a un trabajo asalariado, que ya sobrepasa los nueve (9) años, he observado cambios tanto en las personas (mujeres y hombres, compañeros y compañeras de trabajo, directivas o jefes) como en el entorno (social, cultural, familiar), con todas las implicaciones que ello trae en la vida cotidiana. En mi caminar como maestrante, el haber podido visibilizar el *sentir-pensar* de cada joven con síndrome de Down como trabajadora o como trabajador es un aspecto relevante frente a la generación de conocimiento, ya que cada hombre y cada mujer que forma parte del mundo del trabajo se involucra en los procesos sociales de trabajo (Bialakowsky & Hermo, 2015).

El acceso de las personas jóvenes con síndrome de Down a los entornos laborales se ha incrementado y está contribuyendo a la construcción de procesos de cambio tanto personales como sociales. Desde el punto de vista social, entre la población joven se destacan no solamente la formación adquirida y las capacidades que puedan demostrar para el trabajo, sino también el hecho de que no tienen la carga de prejuicios y experiencias previas lo que facilita la formación y adaptación basadas en la filosofía de la empresa; y, por la necesidad de adquirir experiencia, pueden aceptar compromisos frente a las funciones y frente al salario devengado.

4.1 **SERes** trabajadores emergentes

Los términos “mujer trabajadora y hombre trabajador” tienen una relevancia social frente a la identidad y a la autoestima de la persona. La presencia de estas cinco mujeres jóvenes, lo mismo que la de estos tres hombres jóvenes, en los entornos laborales está dada -como ya había mencionado- en el sector servicios o sector terciario, por ser este el sector económico que engloba las actividades relacionadas con los servicios no productores o transformadores de bienes materiales y por incluir actividades de comercio, comunicaciones, finanzas, turismo, hostelería, ocio, cultura, administración, espectáculos, sanidad, educación, entre otros negocios. Estos grupos de jóvenes se han vinculado a las múltiples actividades desarrolladas en este sector por dos razones principales.

En primer lugar, la formación previa que se les oferta tiene énfasis en la prestación de servicios de tipo administrativo, cobijada dentro de los programas de formación básica para el trabajo que, a nivel nacional, se imparten en diferentes centros de servicios e instituciones de formación técnica, como las cajas de compensación familiar y el Servicio nacional de aprendizaje –SENA-. Esta formación se da en la Corporación Síndrome de Down, una organización no gubernamental de carácter privado que promueve la participación social de las personas con síndrome de Down, acompaña los procesos laborales de jóvenes y adultos y fomenta su *trabajo* con el fin de “garantizar que las poblaciones con discapacidad accedan al *mercado laboral* de manera sostenida, productiva y satisfactoria para todas las partes” (Pacto de Productividad, 2018, p.4.).

En segundo lugar, las empresas que se han interesado y que han hecho alguna vinculación laboral de jóvenes con síndrome de Down, se encuentran en este sector de servicios o sector terciario. Tal vez la experiencia en otros sectores sea dada hacia diferentes poblaciones.

Al indagar con el grupo de participantes aspectos como lo que representa el *ser trabajador*, me encuentro con una relación más de aspectos tangibles que intangibles. Sus respuestas hablan de ganar dinero, hacer tareas, estar en una empresa, colaborar, y otros datos semejantes. Es reiterativa la satisfacción por la participación y el lugar que ocupan en la empresa, y el hecho de realizar tareas significativas para cada persona. Aspectos de tipo formal y legal como el monto del salario, el tipo de contrato o las prestaciones de ley no forman

parte del repertorio ni de las prioridades de las personas con síndrome de Down, pero sí es importante poder tener una participación activa y ocupar un lugar en el mercado laboral.

En relación con el ambiente en el cual se encuentran las cinco mujeres y los tres hombres, se perciben conductas que minimizan lo que representan las personas trabajadoras y las actitudes que infantilizan y alimentan los imaginarios y mitos alrededor de las personas con síndrome de Down: son tiernos, son sensibles, son cariñosos constituyen su idea de infantilización y está reflejada en la manera de interactuar y de comunicarse con ellas y ellos. En una entrevista a una joven realizada por un canal de televisión, se pretendía visibilizar la importancia del trabajo y mostrar que las personas con síndrome de Down pueden desempeñarse en un ambiente de trabajo regular, sin embargo, la noticia fue distorsionada y se dirigió hacia la emotividad y sensibilidad de las reacciones frente a actos inesperados²⁹ (Caracol TV, marzo 21 de 2019).

Para las personas con discapacidad, los entornos que frecuentan, como la escuela o entornos educativos y de formación en general, la familia, el trabajo y los diferentes ámbitos sociales, constituyen los denominados espacios de participación social. Las temáticas de los diferentes trabajos de investigación relacionados dan cuenta de los contenidos y muestran estos aspectos de la inclusión laboral desde la política, la dinámica y el funcionamiento de los entornos y sistemas de las organizaciones, pero no hablan de los cambios, o de las vivencias o de lo íntimo del proceso, es decir de la persona que habita ese espacio. No hay estudios que reflejen la voz de las personas que trabajan, que denote cuál es la posición de las personas que se encuentran trabajando y por qué han llegado a este lugar que... ¿ocupan?... y qué esperan obtener para sí y sus vidas de este nuevo rol, comprendiendo las implicaciones que el trabajar representa.

Con ello, y considerando que en el trabajo asalariado se vive un proceso afectado por los significados otorgados a la cotidianidad de las relaciones sociales, no es posible obviar que el peso de la cultura y el entorno social en el cual está inmerso el individuo ejercen una influencia directa sobre la vida y la cotidianidad.

El grupo de jóvenes que co-elaboró sus mapas de relieve de experiencias está integrado por cinco (5) mujeres y tres (3) hombres (cuadro 6). Ellas y ellos compartieron con la investigadora datos acerca de la identidad y sus interacciones con respecto a las estructuras de

²⁹ Noticia realizada por Caracol TV, como homenaje y conmemoración del día internacional del síndrome de Down. Se transmitió en la jornada del noticiero de la mañana del 21 de marzo de 2019.

<https://noticias.caracol.com/salud/la-bella-historia-de-valeria-una-joven-con-sindrome-de-down>

poder planteadas por María Rodó de Zárate. Los mapas de relieve resultantes se co-elaboraron de manera individual haciendo uso de la plataforma creada por su autora y con los parámetros establecidos por ella misma. Cada joven siguió el procedimiento descrito en el paso a paso en la web correspondiente.

Cuadro 6: Mujeres y hombres participantes en el estudio

PARTICIPANTE	M	H	ORIENTACION SEXUAL	EDAD	IDENTIDAD RELIGIOSA	ETNICIDAD	CLASE SOCIAL	Rótulo médico-rehabilitador-individual
1 Amanda	X		Heterosexual	20-29	Catolicismo	No quiero responder	Media	Discapacidad intelectual
2 Ricardo		X	Heterosexual	20-29	Catolicismo	Latina	Alta	Discapacidad intelectual
3 Erika	X		Heterosexual	30-39	No quiero responder	No quiero responder	Alta	Discapacidad intelectual
4 Ana	X		Heterosexual	20-29	Catolicismo	Latina	Baja	Discapacidad intelectual
5 Lucrecia	X		Heterosexual	30-39	Catolicismo	Latina	Alta	Discapacidad intelectual
6 Pablo		X	Heterosexual	20-29	Catolicismo	Latina	Alta	Discapacidad intelectual
7 Viviana	X		Heterosexual	30-39	Catolicismo	Latina	Alta	Discapacidad intelectual
8 Héctor		X	Heterosexual	30-39	Catolicismo	Latina	Alta	Discapacidad intelectual

Fuente. Archivo de investigación

4.2 SERes trabajadores en acción

Los factores determinantes de la experiencia en el espacio de trabajo se analizan a partir de la información compartida por las personas participantes considerando que ocupan estos lugares como seres trabajadores. Ya hemos sabido por sus propios recursos comunicativos que contemplan como factores determinantes a la satisfacción (cada joven lo refiere de manera integral en su trabajo), al control social (ejercido por la empresa y la familia) y a la normatividad (igualdad en el cumplimiento de la norma).

Por eso, a partir de los mapas de relieve de experiencias, ha sido posible optar por su clasificación en lugares de opresión, lugares de intersecciones controvertidas, lugares neutros y lugares de alivio. El resultado final genera un gráfico que al leerlo desde el punto de vista geográfico, ubica en las montañas los puntos de malestar y en los valles los puntos de bienestar. Teniendo en cuenta las dimensiones geográfica, social y psicológica, los mapas reflejan a partir de lo *geográfico*, los lugares de mayor representación para el grupo: la casa propia, el lugar de trabajo y el espacio público; a partir de lo *social*, las estructuras de poder como el género, la edad, identidad religiosa, clase social y discapacidad; y la *psicológica*, con el pensar, sentir y actuar de cada participante en cada uno de los espacios y frente a cada estructura de poder.

La co elaboración de mapas, arroja resultados perceptibles en los ocho (8) gráficos siguientes. Se identifica a cada participante con dos letras con las que han querido resaltar el *SER* que les permite ser fieles a sí mismos, descubrirse como sujetos políticos, pensantes y reflexivos para existir con consciencia. Con ellas se han revelado los gustos e intereses y las actividades realizadas por el grupo de mujeres y hombres jóvenes participantes, las cuales permite dar cuenta del entorno en el que transitan, la modalidad de participación y aspectos relevantes que reflejan sus intereses.

El nivel de bienestar se da en relación con lo que piensa y siente cada participante según cada uno de los componentes de las estructuras de poder con respecto al lugar que ocupan. Un ejemplo de las preguntas realizadas es: ¿Cómo te sientes en tu casa con relación a tu género?, ¿Cómo te sientes en tu casa con relación a tu edad?, ¿Cómo te sientes en tu casa con relación a tu identidad religiosa?, ¿Cómo te sientes en tu casa con relación a tu clase social?, ¿Cómo te sientes en tu casa con relación a tu condición de discapacidad?; el participante da una respuesta descriptiva y la registra en el espacio asignado para ello,

inmediatamente después debe seleccionar dentro de una variedad de emociones, una o varias emociones que considera de su lugar de ubicación, a lo que le sigue la relación dentro del parámetro de una recta que mide de manera ascendente desde el bienestar hacia el malestar.

El tipo de experiencia que se tiene en cada uno de los lugares geográficamente dispuestos (casa propia, trabajo y espacio público), se relaciona con el aspecto psicológico en los cuatro (4) estados referidos según la experiencia (lugares de opresión, lugares de controversia, lugares neutros y lugares de alivio). Según María Rodó de Zarate, la relación de estos lugares hace referencia a:

Los lugares de opresión, son lugares donde se tiene una fuerte experiencia de malestar causada por una o más estructuras de poder. Los lugares controvertidos, son aquellos que provocan un alivio de alguna opresión pero que en cambio provocan otro malestar. Los neutros son aquellos en los que ninguna identidad está de relieve y los de alivio son aquellos en los que se siente un gran bienestar y ninguna identidad está de relieve (2014, p.8).

Una de las particularidades de los mapas que se co-crearon es la heterogeneidad de sus representaciones gráficas como resultado de lo que visualmente contienen, reflejan y comunican. La experiencia de relieve muestra una manera de entender las relaciones de poder a partir de lo vivido y, como lo refiere la autora, con este mapeo es posible darle un lugar al análisis de lo vivido con respecto a la opresión y al privilegio.

Los mapas resultantes se exponen para identificar la heterogeneidad de lo vivido en la cotidianidad dentro y fuera del trabajo (gráficos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20).

4.2.1 Mapeos compartidos por mujeres.

El grupo de mujeres jóvenes, a pesar de mantener importantes variaciones en sus mapas de relieve, encuentra que en la casa propia es donde ocurre tanto el mayor nivel de altibajos como la mayor experiencia emocional. Durante las conversaciones, sus referencias a la casa siempre contenían palabras y acciones para señalar que se trata de un espacio que se caracteriza por ser un ambiente de bienestar y por considerar que las experiencias que se tienen en el hogar a lo largo de la vida, las han marcado como personas, permanecen en su memoria y les deja con otros pensamientos. El trabajo ocupa un segundo lugar en las reflexiones compartidas con un

mayor nivel de bienestar en general, exceptuando algunas estructuras de poder e influenciado por las dinámicas particulares y la experiencia prolongada en el tiempo de alguna de las participantes.

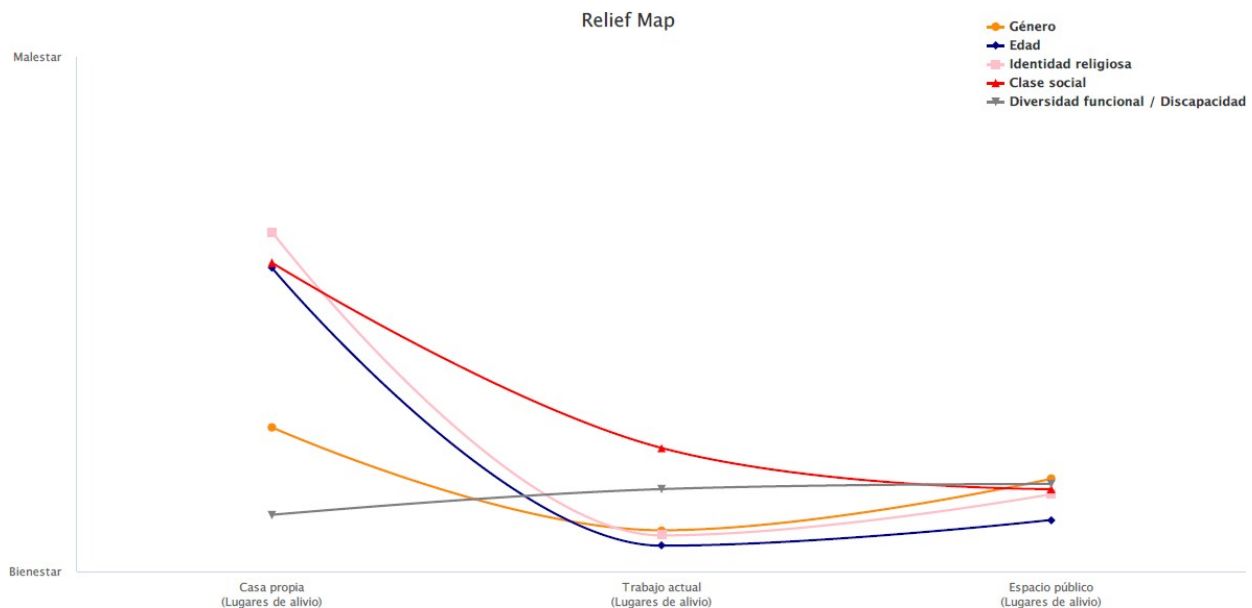


Gráfico 13: Mapa de relieve 1- Ana

El gráfico 13 muestra el mapa que fue realizado por Ana. A pesar de que la casa propia se encuentra designada como un lugar de alivio, este es el espacio donde mayores pensamientos y emociones de malestar se reflejan principalmente en tres estructuras de poder en su orden: identidad religiosa, clase social y edad. Las emociones referidas son control y rabia frente a la identidad religiosa, rabia y miedo frente a la clase social y rechazo y estrés frente a la edad.

El trabajo, identificado también como un lugar de alivio, refleja una progresión en el bienestar, mostrando una leve diferencia en estructuras de poder como la clase social y la discapacidad y refiriendo pensamientos y emociones de miedo y estrés como aspectos negativos pero rescatando el apoyo y la tranquilidad como aspectos positivos en el mismo.

El espacio público, siendo un lugar de alivio, se determina como un espacio donde en general, se refleja bienestar. Revisando las estructuras de poder, la clase social se destaca en los cambios de su curvatura. Esto representa un impacto para la joven y se justifica a través del

estrato al cual pertenece, el entorno en el que reside y las vivencias de la cotidianidad en el tránsito por la ciudad, en el que en ocasiones ha vivido alguna situación de vulneración.

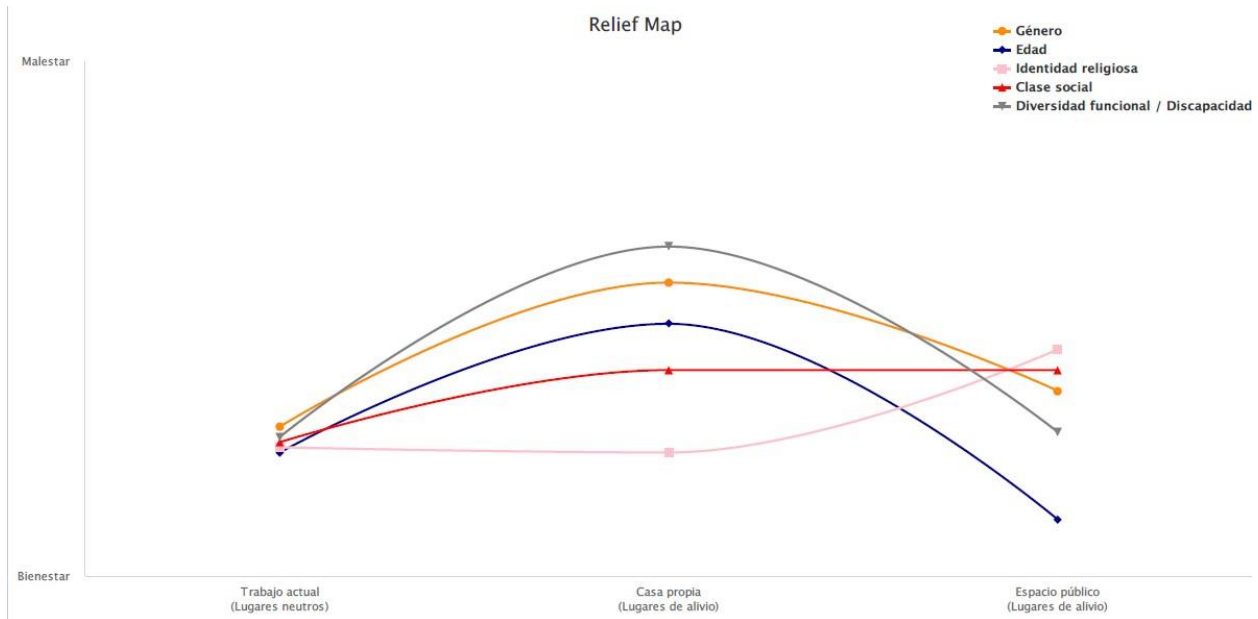


Gráfico 14: Mapa de relieve 2 – Amanda

El gráfico 14 muestra el mapa que fue realizado por Amanda. La referencia más estable se encuentra en el lugar de trabajo, representada como un lugar neutro; allí se refieren pensamientos y emociones en las cuáles identifica el control como un aspecto necesario por la dinámica en la que su comportamiento está mediado por el seguir una serie de tareas e instrucciones, pero refiere la libertad, aceptación, inclusión y participación como pensamientos y emociones relevantes en el lugar.

El espacio público referido como un lugar de alivio, presenta una serie de variaciones que, en general, tienden a estar más en bienestar; con percepciones de miedo por las situaciones que ha visto alrededor de seguridad, pero ante las que se reflejan la libertad, reconocimiento y alegría, que pueden ser soportadas por el acompañamiento permanente en los desplazamientos y la permanencia en los espacios de algún adulto familiar o cercano.

El lugar de mayores altibajos está referido como un lugar de alivio, representado en la casa propia, siendo la discapacidad, el género y la edad los que menos bienestar representan con pensamientos y sentimientos de: reconocimiento e inclusión, estrés y seguridad, miedo y

preocupación respectivamente. La estructura familiar resulta ser una influencia importante en este aspecto, ya que su género no afecta sus relaciones en casa donde habitan integrantes de la familia que son personas mayores. En las diferentes dimensiones las curvas se dan más marcadas en las estructuras relacionadas con discapacidad y edad.

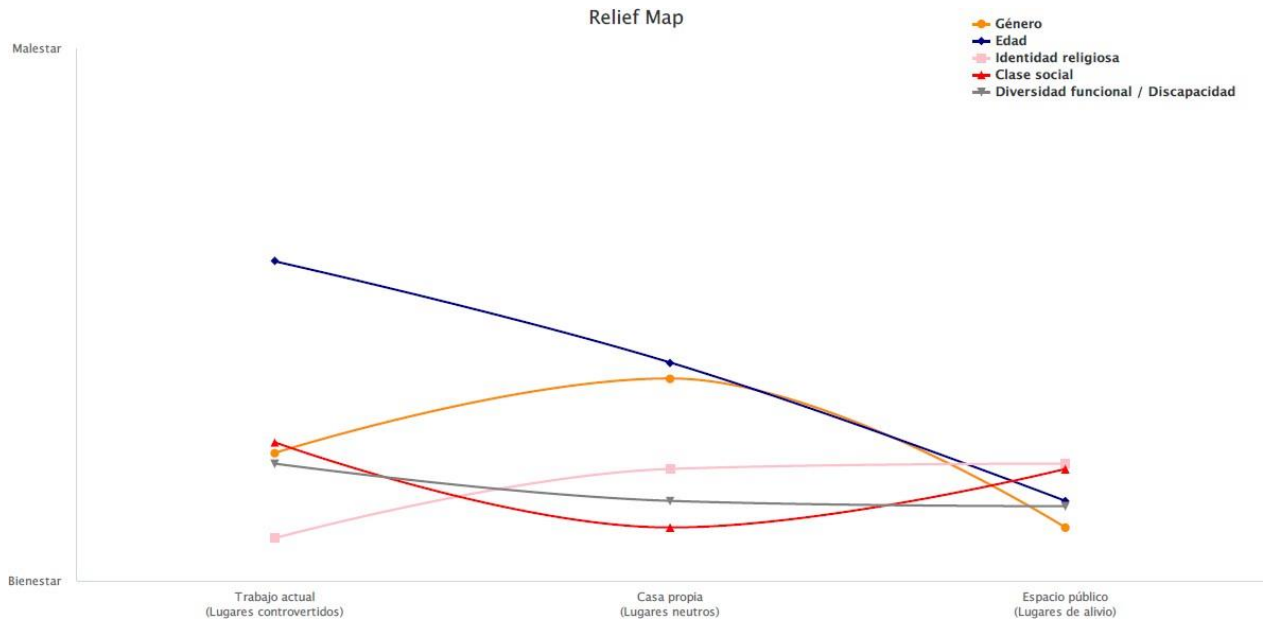


Gráfico 15: Mapa de relieve 3 – Lucrecia

El gráfico 15 muestra el mapa que fue realizado por Lucrecia. Este mapa refiere el lugar de trabajo como el lugar donde se dan los mayores niveles de malestar y de controversia, principalmente en la estructura relacionada con la edad y destacando la preocupación como pensamiento y sentimiento de referencia y, en la casa propia siendo un lugar neutro, sobresalen la edad y el género, aunque su pensar está asociados con sentimientos de alegría y tranquilidad. La estructura de poder relacionada con la edad, tiene una mayor expresión en la curvatura de referencia seguida por el género. La casa propia revela una variación en la percepción frente a las diferentes estructuras.

Aunque las apreciaciones reportan un estado de alegría y tranquilidad, el reflejo de bienestar tiende a ser diferente en estructuras de poder como la edad y el género. La familia extensa y cercana marca una ruta de comportamiento en la que ella resulta ser un miembro

importante y donde las pautas de crianza generan unos espacios de laxitud en los comportamientos. La influencia de la familia alcanza el lugar de trabajo y la proyección de sus expectativas podría impregnar el entorno. El espacio público da cuenta de varios lugares de tránsito como centros comerciales, institución prestadora de servicios terapéuticos, espacios para compartir con amigos y, restaurantes, siendo este último el lugar de mayor satisfacción para frecuentar. Los pensamientos y sentimientos de mayor referencia en este espacio se dan en torno a la libertad, tranquilidad y aceptación.

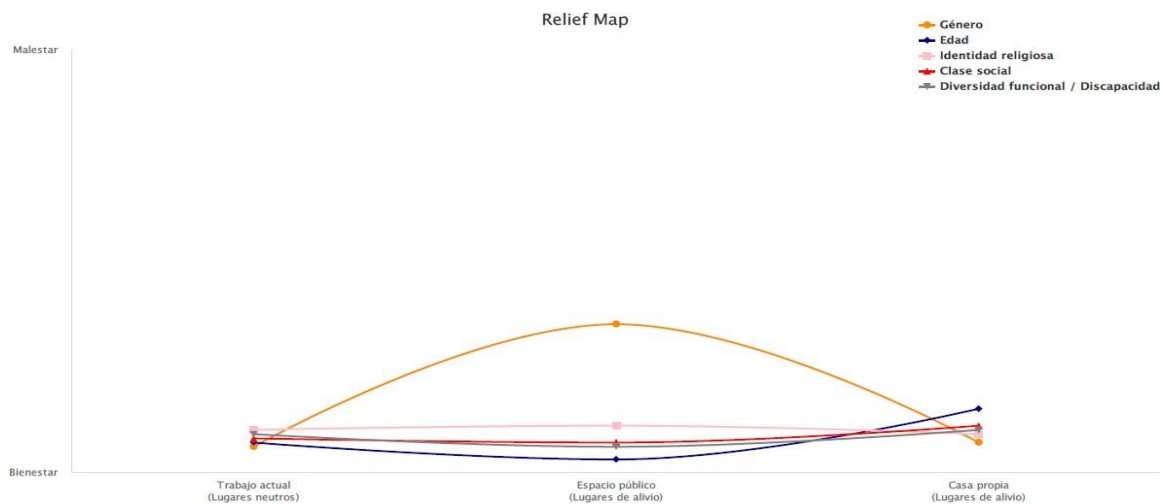


Gráfico 16: Mapa de relieve 4 – Viviana

El gráfico 16 muestra el mapa que fue realizado por Viviana. Este mapa refleja un poco más de equilibrio en los diferentes lugares. Sin embargo, el espacio público siendo un lugar de alivio, denota en el género el mayor pico de malestar con pensamientos y sensaciones de miedo y protección. La percepción denota la protección que tiene por parte de su familia, siendo una persona dependiente para los desplazamientos, con poca participación social y acompañamiento permanente de su madre y de su padre. Como su ambiente familiar está mediado por personas mayores, la sobreprotección ha sido parte de su vida. La dimensión relacionada con el género marca una diferencia frente a las restantes dimensiones. La figura de mujer guarda un aspecto tradicional en su familia relacionada con labores de cuidado,

protección y educación mientras que la masculina es un agente proveedor. La condición de mujer con discapacidad constituye un aspecto relevante en la crianza.

El trabajo es un espacio que le permite interactuar de manera más libre y tomar decisiones frente a su comportamiento e interacción en general, los sentimientos que allí se manifiestan están en relación con libertad, alegría, protección y tranquilidad. Es el espacio donde no hay un control permanente sobre su acción, pero sí sobre el cumplimiento de sus deberes, mediado por la confianza depositada lo que genera mayor motivación. La casa es un espacio de bienestar en general donde se siente incluida, segura y tranquila ya que, a pesar de la dinámica en los patrones de crianza, el lugar que ocupa es importante para sí misma.

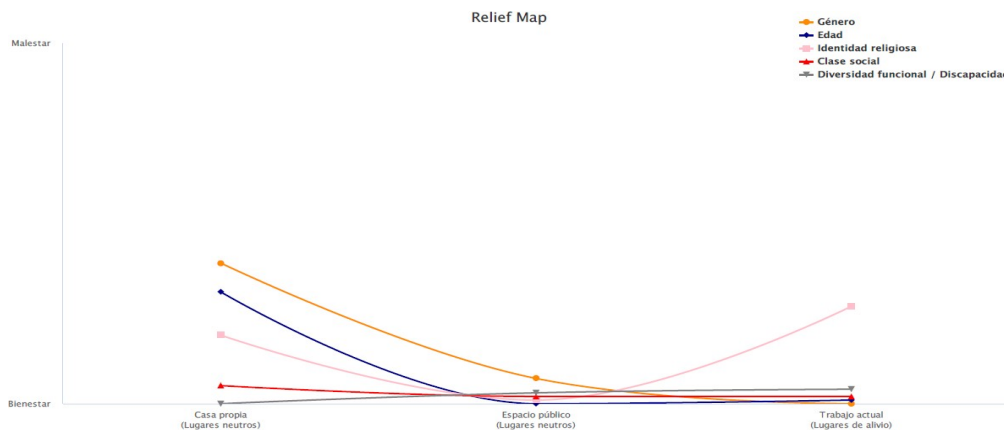


Gráfico 17: Mapa de relieve 5 – Erika

El gráfico 17 muestra el mapa que fue realizado por Erika. El espacio público es el lugar de mayor bienestar, siendo catalogado por la joven como un lugar neutro. En su cotidianidad, es ha sido el más representativo importante en algunas épocas, a raíz de los viajes realizados con su familia y que suelen ser prolongados. En la cotidianidad la asistencia a diferentes lugares públicos está limitada ocurre más hacia en los fines de semana. Los pensamientos y sentimientos referidos están alrededor de la libertad, tranquilidad y alegría.

La casa propia, siendo un lugar neutro, presenta un mayor altibajo en la satisfacción y registra una mayor curva en aspectos como el género y la edad, refiriendo pensamientos y sentimientos de tranquilidad y seguridad. El entorno familiar está compuesto por madre y padre, personas mayores que buscan el bienestar protegido y controlado con la intención de tener conocimiento de las diferentes actividades y todo lo referente a la participación de la joven en espacios externos a la casa.

Definitivamente este aspecto tiene influencia en el pensar expresado por la joven, quien manifiesta sentirse a disgusto con lo que su familia desea conocer frente a su desempeño fuera de casa. Su incomodidad se ve reflejada en su corporalidad y, aunque no da una razón clara de su apatía para compartir experiencias en el hogar, deja claro que no le interesa hablar de estos temas.

Llama la atención el aspecto de identidad religiosa en el lugar de trabajo, sobre todo porque este representa un lugar de alivio con un pensamiento relacionado frente el apoyo. No hay un referente claro que denote la causa de su mención. Sin embargo, sus apreciaciones están alrededor de la libertad y la alegría de permanecer en este espacio y su desempeño allí, así se percibe.

4.2.2 Mapeos compartidos por hombres.

El grupo de los hombres refiere mayores emociones y malestares comunes en las experiencias de dos de los participantes, mientras el tercero mantiene un grado de bienestar óptimo en los diferentes lugares a pesar de que, tanto en las conversaciones como en los registros de campo, se pueden resaltar momentos de malestar: relaciones interpersonales con el grupo de amigos cercanos en el espacio público y con algunos compañeros de trabajo. En la vida de los otros dos jóvenes no hay un punto en común pero las experiencias están marcadas por el tiempo de permanencia en el trabajo y la dinámica de orden familiar.

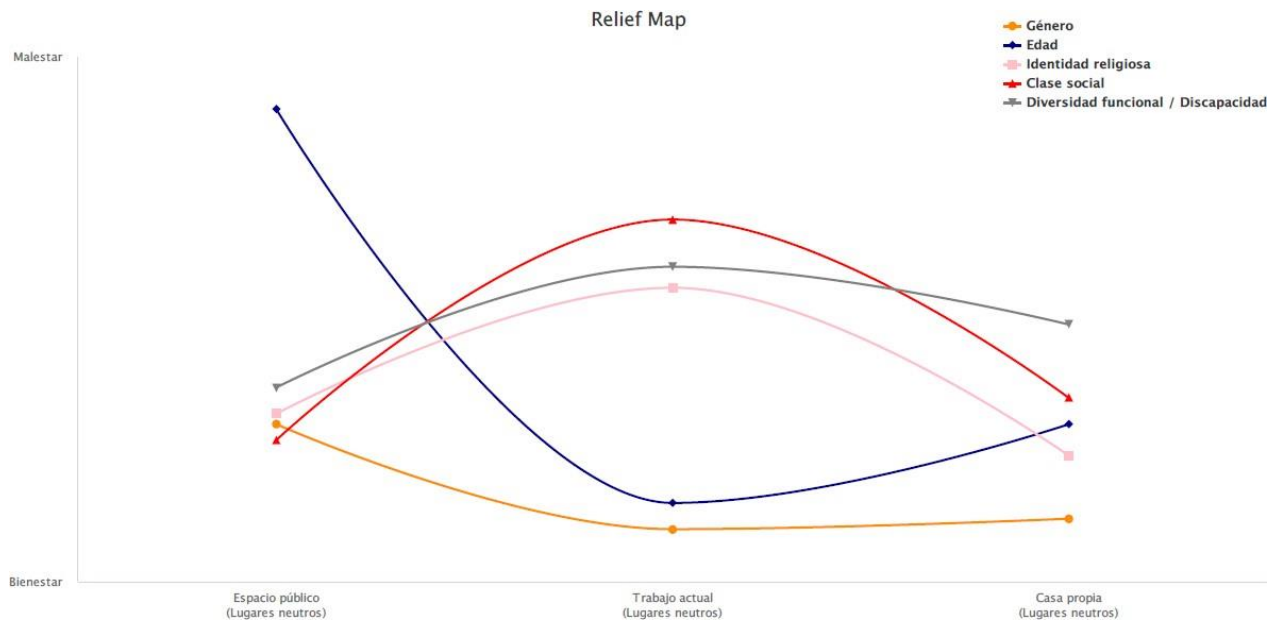


Gráfico 18: Mapa de relieve 6 – Ricardo

El gráfico 18 muestra el mapa que fue realizado por Ricardo. Este mapa refleja varias situaciones y estados del joven de acuerdo con los diferentes lugares clasificados como lugares neutros y con el pico más alto de malestar que se reporta. Este se registra en el espacio público con respecto a la edad, con pensamientos y sentimientos de control y preocupación, seguido por el trabajo actual frente a aspectos como clase social y discapacidad, refiriendo la existencia de control en ambos.

En la casa se presenta una serie de variaciones teniendo en cuenta el género esta categoría es la que mayor bienestar le genera pues, a pesar de referir que hay control, también hay seguridad, tranquilidad y protección. El mapa destaca que el joven plantea un afán por la independencia y la toma de decisiones. El historial médico, tiene influencia en sus apreciaciones, ya que a partir de una serie de complicaciones en su estado de salud, las dinámicas tanto familiares como sociales han influenciado la seguridad frente a la independencia y autodeterminación.

El trabajo también refleja una mayor tendencia hacia el bienestar en aspectos relacionados con la edad y el género. La clase social y la discapacidad tienen la mayor tendencia hacia el malestar. Las apreciaciones referidas son el control, la seguridad y la protección; en donde el control, es un aspecto que sobresale y para el joven está asociado con el direccionamiento de sus deberes de manera constante.

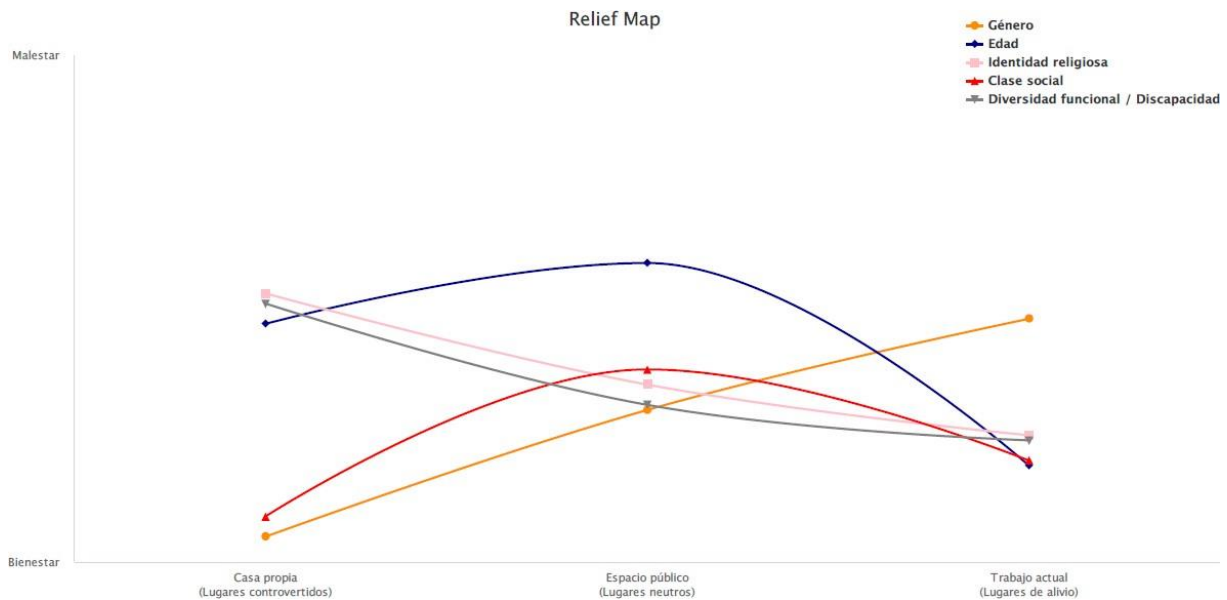


Gráfico 19: Mapa de relieve 7 – Pablo

El gráfico 19 muestra el mapa que fue realizado por Pablo. Es una gráfica que representa diversidad en los estados de bienestar teniendo en cuenta cada uno de los lugares. El espacio público es un lugar neutro y la edad aparece destacada en una zona de mediano bienestar y refiriendo como apreciación clave a la inclusión, seguida de la tranquilidad.

El género marca una diferencia frente al trabajo con efectos sobre la aceptación. A pesar de que todas las estructuras de poder se presentan, la más fuerte sigue siendo la edad en relación con el trabajo o lugar donde mayor bienestar se presenta al respecto. El mayor nivel de bienestar con respecto al género y la clase social se centra en la casa, a pesar de referir estrés y tranquilidad, respectivamente. También es el lugar de mayor posicionamiento frente al malestar teniendo en cuenta las demás estructuras y refiriendo la preocupación como emoción principal. Muchas de las referencias que expresa el joven, tienen una influencia marcada por la familia él mismo lo reconoce como un eje principal o punto de partida para sus respuestas con el término “Mi familia me ha enseñado... Mi familia me ha dicho....”

En el caso de Pablo, cabe resaltar la dinámica de su trabajo, ya que sus funciones no siempre lo hacen sentir cómodo debido a la alta demanda emocional que pueda requerir. La

exigencia de permanecer con una “felicidad obligatoria” y además asumir situaciones que para él no son cómodas (como las celebraciones con elementos decorativos), lo llevan a enfrentarse constantemente a lo que para él está bien vs las funciones de su cargo. Además, vale la pena interrogar si las funciones que debe realizar, no están contribuyendo a la estereotipación; si bien, el cargo está diseñado como estrategia de innovación para generar un mejor ambiente de trabajo, para Pablo como joven con síndrome de Down, puede ser que se esté dando una forma de precarización provocada por el mismo cargo.

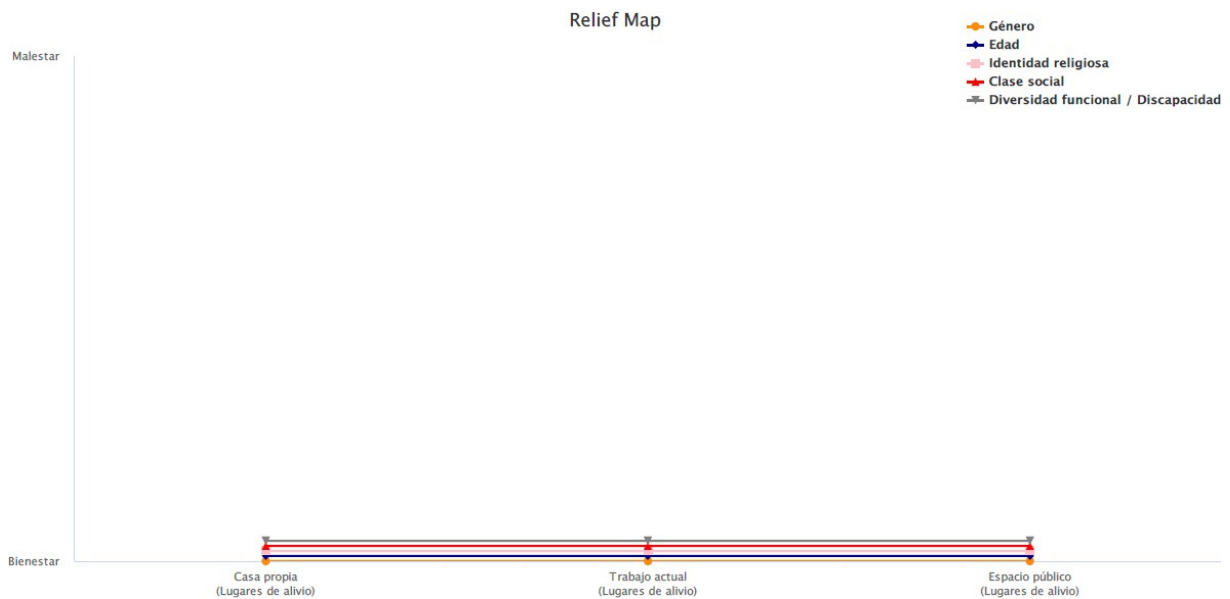


Gráfico 20: Mapa de relieve 8 – Héctor

El gráfico 20 muestra el mapa que fue realizado por Héctor. Las condiciones de este mapa reflejan un equilibrio y un bienestar en todos los lugares, estos han sido catalogados como lugares de alivio. La línea constante de valles así lo refiere. El joven ha cultivado y tiene un grado de independencia en lo que respecta al peso otorgado a su punto de vista en diferentes entornos. La dinámica social, familiar y laboral, asociada a la personalidad del joven, refiere una satisfacción frente a las diferentes actividades y un apoyo incondicional por parte de la familia.

En las conversaciones, el joven hace referencia al agrado sentido frente a las diferentes actividades que realiza, teniendo bastante actividad propia del entorno laboral y de interacción

en diferentes espacios. Se relaciona con un buen número de personas pertenecientes a diferentes estratos sociales, aunque él pertenece a un estrato alto, siendo este el de su mayor confort.

En síntesis, los dos grupos de jóvenes, desde sus singularidades han dado cuenta de dimensiones de la vida cotidiana con especial énfasis en lo social, lo psicológico y lo emocional en un marco influenciado por tiempos, espacios y maneras de establecer la comunicación. Esto no solamente permite tener un *aSER*camiento a la cotidianidad para comprender cómo habitan y transitan el mundo, sino que también influye en la construcción de sus subjetividades como *SERES* trabajadores. Dichos componentes culturales se pueden leer, observar y registrar a través del lenguaje empleado y las transformaciones semánticas y semióticas de la cotidianidad, como se refiere en el *pertene-SER* a partir de la hermenéutica.

Capítulo 5. Pertene-SER

La identidad de un [ser humano] consiste en la coherencia entre lo que es y lo que piensa

Charles Sanders Peirce

En el siglo XIV las personas nacidas con discapacidad física, sensorial o mental, tales como sordera, ceguera, parálisis o cuadriplejía, eran confinadas en encierros y algunas eran exhibidas los fines de semana en zoológicos o espectáculos circenses para diversión, o bien – manipulando la conciencia social- para que las familias rectificaran sus pecados cometidos, por considerar que estos «fenómenos» o «monstruos» eran una señal de castigo enviada por Dios (Valencia, 2014, p. 8). Hacia finales del siglo XVIII y hasta mediados del XIX, mientras mujeres, jóvenes, niñas y niños se vinculaban a trabajos asalariados, las personas con discapacidad pasaron a ser institucionalizadas formando parte de los grupos oprimidos como los negros y los homosexuales porque, al igual que a ellos, se les ve como “anormales” y “diferentes”, según lo reportado por Aleida Fernández y María Angélica Acosta (2014).

Durante gran parte del siglo XX, en medio de las perspectivas eugenésicas normalizantes, el modelo médico individualista rehabilitador marcó los parámetros de atención e intervención dirigida a la población con discapacidad. Las experiencias de las poblaciones basadas en el biopoder de este modelo condujeron a la auto-reflexión impulsada por líderes y lideresas y a la autopercepción como población oprimida. Así se comprende la manera como la opresión se centra en la valoración del cuerpo perfecto, en los tramados materiales de las desventajas económicas, sociales y psicológicas y en las ideologías normalizantes subyacentes a las experiencias.

A partir de dicha comprensión, la opresión ha sido visible con sus efectos en la vida cotidiana de las personas con discapacidad. Ellas fueron incursionando en otros escenarios de la sociedad, reclamando sus derechos como seres con valor social y con deseos de estar en la esfera pública e involucrándose en la vida social. Entre los años 60 y 70, empezaron a generarse movimientos que, más adelante, demandaron la implementación de políticas

públicas, favoreciendo la participación ciudadana y política ya avanzado el siglo XX. Los activismos de las mujeres cuidadoras de parientes con discapacidad han incorporado experiencias en torno a la fragilidad de la vida, la interdependencia de los seres humanos o los cuidados como base de las relaciones sociales. Dichos debates han surgido para confrontar las perspectivas neo eugenésicas normalizantes, tecno-médico-mecanicistas, capacitistas con el deseo de que los estudios críticos en discapacidad resignifican su devenir, la resitúan, reinventan y expanden [...], con y desde los cuerpos encarnados de quienes habitan la experiencia” (Clacso, 2020 s.p.).

Uno de los resultados tanto de las políticas como de los activismos es el derecho a participar en los diferentes entornos sociales en términos de inclusión social. Aunque este concepto compromete tanto lo educativo como lo laboral y toma fuerza con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, las mismas personas con discapacidad han intensificado sus interrogantes con respecto a sus alcances en la vida cotidiana de niñas, niños, jóvenes y mayores, mujeres y hombres que habitan experiencias de discapacidad.

5.1 Interacciones entre lo social y lo cultural

Las perspectivas hermenéutica³⁰ y semiótica³¹ ofrecen algunas herramientas para incorporar las creaciones expresivas de las mujeres y de los hombres jóvenes como seres trabajadores, mientras que las narraciones y las conversaciones dejan escuchar desde su *pertene ser*. Ambas son mediaciones a través de las cuáles se manifiestan las experiencias y, el hecho de reconocerlas y saberlas interpretar, constituye la finalidad del análisis cultural hermenéutico.

La conjugación de estas alternativas contribuye a la construcción de nuevas visiones, no solamente de la discapacidad, sino también de la participación en la voz directa de las personas que comunican su *sentir-pensar*, generando otras posibilidades de análisis desde lo social y lo cultural. Por eso mismo, en todo contexto cotidiano es importante considerar los campos de significación que confluyen en la formación de sujetos diferentes desde la

³⁰ La hermenéutica como disciplina filosófica busca *comprender e interpretar*; como línea de análisis se nutre con los estudios culturales y permite realizar el análisis cultural hermenéutico.

³¹ La semiótica surge en cada uno de los aspectos de la vida cotidiana y en cada eje del ser, ya que el cuerpo humano, el lenguaje y las acciones están cargadas de signos y símbolos que reflejan las diferentes experiencias, entendidas como vivencias reflexivas que se adquieren a lo largo de las vida y de la interacción con los diferentes entornos.

cotidianidad del SER y en medio de un conjunto de experiencias histórico-sociales situadas. Este es un tema que remite a la vida social.

La vida social está basada en la cultura. Al respecto, Lotman resalta la interrelación entre lo social y lo cultural y lo integra al mundo de la vida cotidiana como un eslabón acorde a las dinámicas de funcionamiento del ser humano en un mundo en constante movimiento. Para Jorge Enrique González, el mundo de la vida cotidiana se desarrolla en un modelo cultural compuesto por tres dimensiones: el tiempo, el espacio y los lenguajes, las cuales existen para revelar las diferentes maneras en las que ocurren los acontecimientos o se dan las experiencias.

El tiempo con una medida o duración está influenciado por el pasado (predecesores), el presente (contemporáneos y congéneres) y el futuro (sucesores), y tiene una relación directa con las personas que figuran a lo largo de nuestras vidas; *el espacio* se constituye en próximo y remoto, abarca lo inmediato que habito, donde existo o al que pertenezco, evoca otro que sucedió o desea algo que podría ser; y *los lenguajes* que pueden ser lingüísticos y no lingüísticos (con sus características sonoras, olfativas, cromáticas o espaciales).

Estas tres dimensiones forman un prisma triangular y, a su alrededor, se van formando tres clases de tipificaciones que permiten la interacción: las tipificaciones instrumentales, las tipificaciones sociales y las tipificaciones estéticas. Estas contienen códigos sociosemióticos y están presentes constantemente en la vida de las personas y en las diferentes actividades que ellas realizan. Se destacan las acciones, actuaciones y ejecuciones o lo que hace en general cada individuo en su cotidianidad o en un momento específico. Lo social surge de la relación que se pueda tener con otros mediante acciones sociales o en la interacción. Lo estético se hace visible en los códigos y prácticas que reflejan la corporalidad, es decir, en el lenguaje corporal, la vestimenta, el cuidado personal, la distancia corporal o la manera de comunicarse (Gráfico 21).



Gráfico 21: Dimensiones y tipificaciones.

Fuente. Jorge Enrique González, 2019

La construcción del *SER* se da a partir de las experiencias cotidianas obtenidas a lo largo de su vida y estas son el fundamento para constituir la subjetividad, representando “la capacidad del ser humano para comprender el sentido del mundo y tratar de comprender el sentido de su existencia a partir de su experiencia en el mundo de la vida cotidiana en interacción con sus análogos” (González Rojas, 2016, p.19). La construcción del ser trabajador se basa en un acercamiento para resaltar la percepción de cada joven, no solamente con respecto a su lugar de trabajo y el grado de satisfacción que pueda tener frente a la realización de sus tareas, sino en relación con la percepción social de su presencia que circula en sus entornos cotidianos.

A partir de diferentes actividades, tanto individuales como grupales, ha sido posible identificar signos icónicos, representados en imágenes, escritos y formas. La analogía circundante frente a las tipificaciones de las acciones, sociales y estéticas configura la construcción de una idea que tiende a ser generalizada, es decir, que la acción de cada mujer joven o de cada hombre joven con discapacidad ha sido determinante para estructurar la percepción social con respecto al colectivo en general.

5.2 Dimensiones y tipificaciones.

Para comprender las subjetividades de un grupo de personas se utilizan métodos que permitan dar lectura a una serie de signos y símbolos que emanan de cada uno de los individuos, sobre

todo porque estos se manifiestan en sus acciones, formas y expresiones a través de la cotidianidad. Esta relación entre signos y símbolos emerge con la semiótica mientras que su interpretación puede ser dada a partir de la hermenéutica.

Para las personas con discapacidad, la vida social a la que hace referencia Lotman³², está influenciada por personas que forman parte del ambiente familiar y es creada desde los discursos anclados en lo terapéutico o en lo inclusivo. A lo largo de sus vidas, se generan entornos protegidos y encapsulados que limitan su expresión, silencian sus voces o anulan sus derechos. Ahora bien, comprender e interpretar las experiencias del grupo de jóvenes en la cotidianidad de su trabajo y de otros aspectos que forman parte de sus dinámicas de la vida, también permite comprender su *ser-en-el-mundo*.

Teniendo como punto de partida los componentes y las tipificaciones del prisma triangular, se relacionan, algunos aspectos destacados en la cotidianidad del trabajo del grupo de jóvenes; estos aspectos han sido identificados por ellas mismas y referidos por ellos mismos como parte de su cotidianidad. A partir de las observaciones y las conversaciones con cada joven se destacan algunos aspectos en relación con el Hacer (acción), el Ser (social) y el Llegar a ser (estético); así, se siente cómo cada persona se permite *Pertene-SER* bajo un modelo cultural determinado que orienta la estructuración de su propia comunidad de sentido.

La *tipificación de las acciones*, es decir lo que involucra el *Hacer* en la cotidianidad, contempla ejecuciones observables en cada ambiente de trabajo, referidas por cada joven a partir de sus experiencias laborales. El acto de “hacer”, tiene un significado y tiene un sentido singular, convirtiéndose en un símbolo reflejado en el repertorio de acciones propias de la cotidianidad del trabajo, en cada una de las tareas asignadas y sus ejecuciones. Las habilidades propias para la tarea, el uso de herramientas, el manejo de elementos y cumplimiento de un horario, son ejemplos de la tipificación de las acciones.

Las *tipificaciones sociales* involucran al *SER* y a las relaciones que puedan tener con el entorno humano; denotan los valores de cada persona y contemplan aspectos de interacción en los ambientes cotidianos con colegas de trabajo, pero también a las demás personas que pertenezcan a la empresa, fortaleciendo la construcción de una comunidad de sentido. Las tipificaciones sociales más frecuentes son el contacto visual establecido en la interacción, el

³² Iuri Mijailovich Lotman, lingüista y semiólogo ruso, fundador de la culturología, que hace referencia al origen y la forma que toman los hechos humanos.

medio a través del cual se da la comunicación, el contenido y la disposición para escuchar o expresar las ideas, entre otros.

Las tipificaciones *estéticas* tienen una carga importante hacia la corporalidad que refleja lo que se espera *Llegar a Ser*, y dentro de las cuáles se identifica el reconocerse y la posibilidad de ser reconocida o reconocido como parte de un grupo. En el trabajo aparecen los elementos distintivos del lugar ocupado por cada joven en la empresa, dentro de los cuales están el uniforme, el carnet o credencial y otros elementos visibles que generan identidad. Estos aspectos están acompañados de las características propias de la persona en lo que respecta a su presentación personal y a su expresión no solamente verbal, sino gestual y comportamental.

Los mapas de relieve de la experiencia co-elaborados por mujeres y hombres jóvenes anuncian cómo se constituye el espacio de referencia (lugar de trabajo, casa propia y espacio público), y permiten analizar otros aspectos de las dimensiones y de las tipificaciones en conjunto. Esto implica la necesidad de leerlos e interpretarlos de manera grupal situada y sentida en términos de lo vivido por estos dos grupos de jóvenes (cuadro 7).

5.3 Comunicando con signos.

Desde el punto de vista de la semiótica, el trabajo como ocupación se manifiesta a través de un sin número de signos, es decir, de “aquello que representa algo distinto de sí mismo para alguien” (Beuchot, 2015, p.44). Este autor realiza un análisis del signo y sus divisiones a partir de escritos e investigaciones de Charles S. Peirce³³ y Ferdinand de Saussure³⁴. Para Peirce, el signo tiene tres (3) elementos: un *objeto* al que representa, un *interpretante* que descifra o interpreta, y un *fundamento* o aquello en lo que se basa lo significado; y, a su vez, la semiótica tiene tres (3) partes: *la sintaxis*, *la semántica* y *la pragmática* todas ellas son requeridas en un proceso interpretativo.

³³ Charles Sander Peirce fue un filósofo, lógico y científico estadounidense. Fundador del pragmatismo y padre de la semiótica moderna o teoría de los signos.

³⁴ Ferdinand de Saussure, lingüista suizo. Es considerado el fundador de la lingüística.

Cuadro 7: Dimensiones y tipificaciones de la vida cotidiana

Espacio	Otra dimensión	Tipificaciones de acción	Tipificaciones sociales	Tipificaciones estéticas
Casa propia	Tiempo	Tradiciones y trato a través del lenguaje corporal y oral.	Interacción en la familia inmediata y la familia extensa. Ser mujer y Ser hombre a partir del medio cultural.	Cultura de la apariencia reflejada en el arreglo personal.
	Lenguajes			
Trabajo	Tiempo	Antigüedad, cumplimiento del horario de trabajo, compromiso en las ejecuciones.	Normas de convivencia. Comunicación e interacción con compañeras y compañeros.	Uso de uniforme y de elementos de identificación del trabajo.
	Lenguajes			
Espacio público	Tiempo	Tiempo de permanencia, percepción de la seguridad experimentada en los espacios que transita.	Interacción con las personas, prejuicios sociales, trato.	Medio de transporte.
	Lenguajes			

Fuente. Archivo de la investigación

Considerando la alta frecuencia de la precariedad en contextos del capitalismo salvaje, las personas viven el trabajo más que del salario percibido por trabajar. La experiencia de vivir el trabajo como parte de la vida cotidiana, además de remitir a aportes de la teoría semiótica, implica entretener un análisis de la relación entre signos, lo mismo que de la interacción del signo con los objetos y con quienes los usan. Ambas vías dan cuenta de la manera sutil como las representaciones impactan lo social y lo cultural.

Entre las personas jóvenes que viven el trabajo, el trabajo en sí mismo constituye un signo que, de alguna manera, posibilita otro estatus y refleja plenitud a nivel personal y social. Las jóvenes y los jóvenes como seres trabajadores se hallan en medio de una representación formalizada del trabajo realizado por personas adultas, educadas y productivas, con sus características sintácticas, semánticas y pragmáticas.

La *sintaxis* caracteriza la coherencia entre los signos, refleja el hecho de asistir a un lugar y cómo entrar y estar en él, es decir, se expresa en *tengo un lugar de trabajo por lo cual voy a él y permanezco en él, tengo trabajo por lo tanto recibo un pago*. La *semántica* contempla la relación de correspondencia de los signos con los objetos: *tengo sobre mi escritorio el computador, lo uso; tengo a mi alcance un folder con unos papeles para archivar, los archivo; tengo una perforadora con unas hojas, las perforo*. La *pragmática* hace referencia a la relación de los signos con quienes los usan, es decir, es una relación de uso: *el jefe o la jefa imparte una instrucción, la trabajadora o el trabajador la ejecuta, se encuentra con las medidas de seguridad para ingresar a la empresa, alista el carnet para activarlo*.

5.4 aSERcamientos desde lo cultural

El análisis cultural no solo establece una relación directa entre lo que es posible leer en un texto determinando, sino que también remite al análisis hermenéutico analógico-icónico³⁵ constituye una apertura necesaria para conocer lo que corresponde a la interpretación del mismo escenario laboral. En este sentido, la relación de los signos y su representación refleja la analogía e iconicidad de la vivencia.

Este tipo de análisis permite detenerse en los hallazgos de la investigación a partir de las diferentes actividades contempladas: los mapeos de experiencias, las conversaciones cercanas, los cuestionarios sensibles y las expresiones creativas. Este acto de detenerse expone los recorridos y transversaliza los contenidos para hacer visible el hecho de *pertene-SER al grupo de personas que viven el trabajo*. Y en este *perteneSER*, las compañeras y los compañeros de trabajo son agentes directos de referencia en medio de su propia cotidianidad y en su respectivo entorno laboral.

El *pertene-SER* se da en el tránsito del Ser, Hacer y Llegar a Ser.³⁶ El gráfico 22 muestra de manera integral no solamente las aristas de la vida cotidiana, sino las interacciones entre las dimensiones sociales, geográficas y psicológicas de las experiencias que forman parte de la vida cotidiana de cualquier individuo. Igualmente, constituye un aporte más del uso de los mapas de relieve de la experiencia propuestos por María Rodó de Zárate.

³⁵ La propuesta de interpretación analógica-icónica es entendida como “la semiosis o producción social del sentido plural, a partir de las elaboraciones sobre el símbolo” (González Rojas, 2016, p.46).

³⁶ El Llegar a Ser hace referencia al alcance y logro de objetivos en cuanto a la participación en los diferentes entornos.

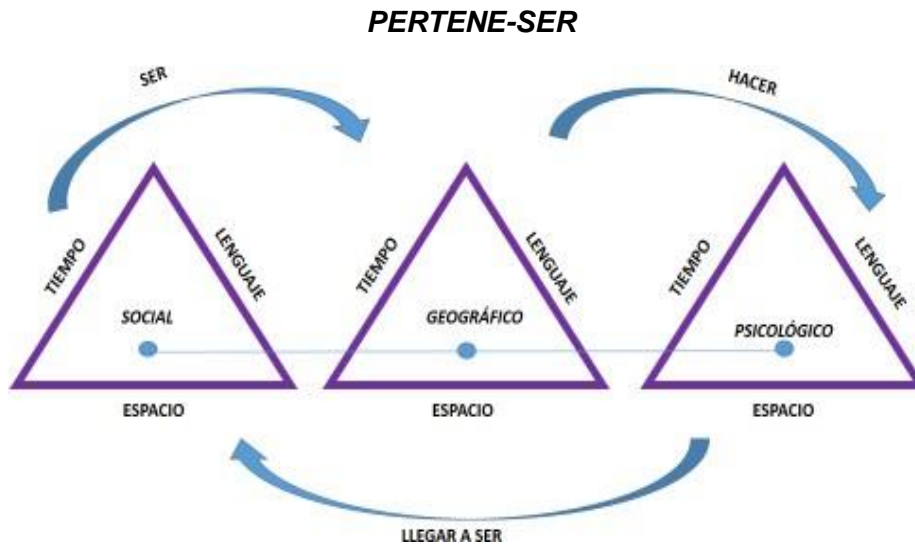


Gráfico 22: Transversalidades
Fuente: elaboración propia, 2019

Con los mapas de relieve se puede interpretar el reflejo de las tipificaciones de manera específica. Las *tipificaciones de acciones* se basan en las experiencias de cada joven, mujer u hombre, en un espacio concreto, así como lo que hayan realizado y lo que hayan observado a su alrededor, especialmente lo que hace la gente de las empresas que les han empleado. Las *tipificaciones sociales* reflejan la experiencia frente a la expresión e interacción de los individuos entre sí y con la joven o el joven, sobre todo porque el nivel social y sus interacciones con lo cultural tienen una alta influencia. Las *tipificaciones estéticas* son interpretadas por la percepción inmediata sobre lo que observa en los demás, es decir, la apariencia personal (moda), la manera de expresarse y el contenido de sus lenguajes (corporal, gestual y oral).

La impronta dejada por las observaciones sentidas de cada mujer joven y de cada hombre joven se traduce en la interpretación que hace el grupo sobre los espacios recorridos, siempre a partir de unas experiencias situadas que son personales e intransferibles, al igual que los son las curvaturas de cada una de las gráficas constitutivas de los mapas de relieve.

Al observar con detalle cada mapa resultante de la experiencia, surgen diferencias relevantes, ningún mapa es similar a otro, no se dan coincidencias entre dos gráficos, ni siquiera cuando tienen en común el género, la edad, la clase social o la identidad religiosa. Todos los mapas comparten la condición de discapacidad intelectual. Las personas jóvenes

con síndrome de Down hoy en día claman desde sus intereses personales su deseo de hacer parte de los diferentes entornos sociales y culturales que existen y están a su alcance. Su participación no solamente ocurre en los trabajos formales, sino que también aparece en actividades propias de la construcción de una sociedad diferente y de una comunidad de sentido, así es posible encontrar centros artísticos, deportivos y culturales alrededor del mundo que cuentan con personas con discapacidad dentro de sus participantes (FEDAR, 2018).

La participación de las y los jóvenes en contextos sociales resulta tener un significado importante en sus vidas y refleja un sentido de pertenencia con lo que realizan y enaltecen aspectos positivos de sí. Una experiencia singular que involucra a jóvenes como seres trabajadores se relaciona con una invitación por parte de la Maestría en discapacidad e inclusión social. Se convocó a un grupo de jóvenes panelistas para compartir sus experiencias en el trabajo asalariado en una sesión de la clase Teoría y contexto³⁷; asistieron 1 mujer y 2 hombres. Compartieron experiencias tanto laborales como personales frente a lo que es su vida y el tránsito por los diferentes escenarios recorridos.

La invitación suscitó toda una fase de preparación y la oportunidad de compartir su *senti-pensar* acerca de la vida cotidiana, aclarando dudas y resolviendo inquietudes puntuales por parte de estudiantes de la XII cohorte de la maestría. Además de ser un panel, fue un espacio para conversar e intercambiar ideas, resolver inquietudes y mostrar que más que la titularidad de un derecho, el acceso al trabajo asalariado por parte de jóvenes con síndrome de Down en empresas del sector servicios es una opción para formar parte de la sociedad de consumo, en la que se tiene en cuenta su opinión, decisión y participación. La experiencia de ocupar de manera transitoria este espacio educativo, cultural, político y social generó una serie de emociones, inquietudes e ilusiones; ahora desean tener un lugar menos efímero y una presencia de manera más activa en estos contextos académicos.

5.5 aSERcamientos desde la emocionalidad

A partir de los escritos de Sara Ahmed³⁸, se menciona la emoción como una impresión proveniente de un signo que puede estar basada en prácticas culturales y sociales y que deja

³⁷ Maestría en Discapacidad e inclusión social, asignatura Electiva Teoría y contexto, módulo Inclusión laboral, dirigida por la docente Diana Milena Rodríguez Cely, 8 de noviembre de 2019.

³⁸ Sara Ahmed en su libro “la política cultural de las emociones”, aborda la temática de las emociones desde una perspectiva conjunta de las diferentes ciencias sociales y humanas.

huella en quien la experimenta. Al hacer referencia al término impresión, Sara Ahmed dice:

Una impresión puede ser un efecto en los sentimientos del sujeto (“ella nos dejó impresionados”). Puede ser una creencia (“tener la impresión”). Puede ser una imitación o una imagen (“crear una impresión”). O puede ser una marca en la superficie (“dejar una impresión”). (Ahmed, 2015, p. 27)

Es importante tener este punto de referencia para identificar como la emoción basada en la impresión a partir de la relación con el entorno, puede variar esta emocionalidad referida por los lugares que se habitan.

Si bien la interpretación de los pensamientos, sentimientos y emociones desencadenadas por el involucramiento de los dos grupos de jóvenes en el estudio requiere de apoyo de la investigadora para ejemplificar el sentimiento percibido, los resultados consignados en este texto constituyen la expresión manifiesta de cada joven participante. Las jóvenes mujeres estuvieron dispuestas a compartir sus emociones mediante los encuentros creativos, las conversaciones SERcanas, y los mapeos; las diferentes maneras de estar presentes en cada actividad planteada, han quedado plasmadas con toda su expresividad en el proceso investigativo. Los jóvenes hombres mostraron menos disposición y menos SERcanía en este plano de la emocionalidad pero compartieron desde su SER y con decisión las actividades propuestas.

Por consiguiente, a partir de los mapas de relieve de experiencias, ha sido posible optar por su clasificación en lugares de opresión, lugares de controversia, lugares neutros y lugares de alivio. Al establecer un orden de importancia tanto para las mujeres como para los hombres se encuentra que este estado de alivio es el que mayor significado tiene en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres, y lo han manifestado como integrantes del grupo de personas que vive el trabajo.

El grupo de mujeres no considera la casa propia como lugar de opresión o controversia, reflejando una mayor satisfacción y un grado de bienestar emocional en estos lugares. El grupo de hombres contempla la casa propia de manera equitativa como lugar de controversia, alivio y neutro; además, la controversia es reflejada por uno de los participantes, quien lo relaciona con emociones que le generan “estrés” debido a las dinámicas originadas por la exigencia orientada por el éxito en todo lo que implica la participación social del joven.

En el lugar de trabajo la perspectiva entre los grupos cambia si bien no se considera la opresión como una opción para ninguno de los grupos. El grupo de mujeres da mayor

significado al trabajo como un lugar neutro y de alivio; esto se genera a partir de la experiencia de una joven que identifica algunos momentos en los que “le da pereza” y siente “cansancio”, por tanto, no cumple con las funciones y entra en conflicto con quienes demandan la presencia de resultados. El grupo de hombres califica el espacio de trabajo como un lugar de alivio, también entra en la connotación de lugar neutro.

En el espacio público se recorren lugares con muchos matices neutros. La diferencia entre los grupos radica en que para el grupo de mujeres, si bien se refiere miedo e inseguridad, también se resalta la libertad y la alegría, mientras que entre el grupo de hombres se prioriza el espacio público calificado como un lugar de tranquilidad aunque los jóvenes no descartan el temor de que algo pueda pasar, debido a lo que conocen a partir del relato de las experiencias de otros jóvenes.

Ambos grupos de jóvenes partieron de sus propios recuerdos e hicieron memoria mientras realizaban los mapas de relieve. En todo caso, las distintas dinámicas vividas durante el proceso investigativo dejaron aflorar con mayor frecuencia las emociones de tristeza y felicidad, angustia y tranquilidad de acuerdo con esos distintos lugares que se acaban de señalar.

5.5.1 Los lugares de la tristeza.

Ante todo, la tristeza surge en lugares asociados a la opresión. Al mencionar las emociones desatadas por sus recorridos en el espacio público, las jóvenes suelen asociarlo a eventos puntuales que provocan tristeza como la visita a un cementerio o al recordar a un ser querido. Los jóvenes hacen referencia con cierta tristeza al aglutinamiento de gente en un centro comercial o un parque, incluso al requerimiento de algo indispensable, por ejemplo el internet en un espacio de difícil acceso a otros medios. En un menor grado se encuentran los espacios en familia donde la referencia a la tristeza está alrededor de los conflictos familiares.

5.5.2 Los lugares de la felicidad.

Esta emoción queda asociada a lugares de alivio; de esta manera, el lugar de trabajo y la casa propia son los espacios donde las jóvenes y los jóvenes refieren un mayor alivio. En algunos casos, mujeres y hombres manifiestan que el compartir con otras personas en un espacio de trabajo y el sentir la aprobación y el compañerismo son importantes para generar felicidad; en otros, el hogar y el compartir en familia tienen mayor importancia. Los viajes de vacaciones e ir

a restaurantes o a pasear fuera de la ciudad, son los referentes destacados en las actividades propuestas. El grupo de mujeres refiere sentir como lugares de alivio el espacio público, la casa y el trabajo, en este orden. Para el grupo de hombres, el trabajo tiene mayor alivio seguido por casa y espacio público.

5.5.3 Los lugares de la angustia.

En los lugares de controversia surge la angustia, pero ¿cuáles esos lugares? El espacio público resulta ser el lugar donde se genera mayor controversia y mayor angustia por lo menos para el 50% del grupo: el aeropuerto, el cine, el zoológico y el tráfico en la calle. Este último lugar es señalado por los accidentes de carros. No obstante, una respuesta hace referencia a la angustia en el trabajo básicamente por la tensión que se genera en este espacio, y otra hace mención a la angustia que se pueda presentar cuando no se siente bien de salud. En dos casos, no se tiene claro un lugar ni una emoción dando origen a la respuesta de un “no sé” categórico. Entre el grupo de mujeres solo una de ellas identifica que el trabajo se convierte en un lugar de controversia, mientras que para el grupo de hombres la controversia es propia de la casa propia.

5.5.4 Los lugares de la tranquilidad.

Los espacios públicos donde comparten con la familia o con las amistades son calificados como neutros por ambos grupos de jóvenes, sintiendo tranquilidad en las estancias fuera del país o de la ciudad con su familia o compartiendo con amigos un cine o una salida al centro comercial. Solo uno de los jóvenes hace referencia a la casa propia como un lugar neutro porque es el espacio donde se puede relajar y lo asocia más al descanso. La referencia para el grupo de mujeres se da más en torno a la casa y al trabajo en primer lugar y luego al espacio público. Para el grupo de hombres, el espacio público tiene mayor preferencia seguido de la casa y el trabajo en igualdad de condiciones.

5.6 Sentir-pensar el perteneSER

Lo más relevante para la comunidad de sentido vinculada a un entorno laboral ha sido el re-encuentro de cada joven con la percepción íntima de sus vivencias y la expresión de su sentir-pensar sin interferencias o intermediaciones que puedan generar alguna influencia en sus

interacciones. Es aquí en estas circunstancias donde surge su *SER* único y su ser trabajador como expresión de una serie de relaciones laborales que buscan un lugar de alivio para compartir sus experiencias en la academia.

Aunque estos seres continúan sin tener reconocimiento social, ya que se les limita su existencia a la denominación de incluidos, por lo pronto el hallazgo más sentido es la emergencia de un *SER* que vive *el trabajo* con intensidad y sinceridad pero que no vive *del trabajo*. Esta situación surge más por influencia de los modelos instituidos o de los medios publicitarios o de la ideología normalizante que por una serie de necesidades propias. En síntesis, dado su estatus familiar, estos grupos de mujeres y de hombres que trabajan lo hacen para sentirse parte de una sociedad de consumo y porque sus familias ocupan un lugar privilegiado en la vida económica del país.

Las tipificaciones permiten identificar aspectos de la vida cotidiana alrededor de los ejes de referencia de tiempo, espacio y lenguaje, pero, a partir de la hermenéutica, y retomando los conceptos del análisis cultural hermenéutico analógico-icónico, planteados por Jorge Enrique González Rojas, se contemplan categorías básicas interconectadas entre sí, que constituyen el *SER* a partir de la cultura. Estas categorías son: a) subjetividad, b) corporeidad, c) lingüicidad, d) temporalidad-historicidad, e) esteticidad y, f) eticidad (Gráfico 23).

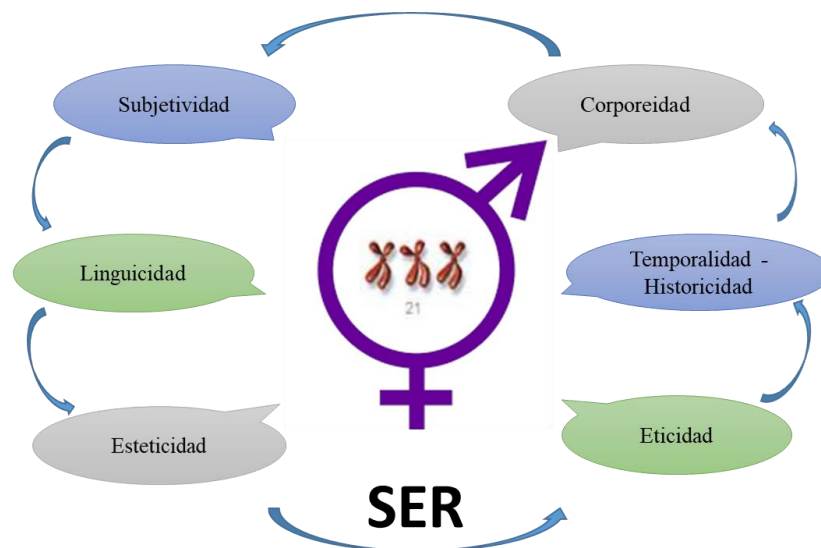


Gráfico 23: Elementos básicos que constituyen la subjetividad del *SER*

Fuente: Elaboración a partir de Análisis cultural hermenéutico, 2016

La representación gráfica permite establecer relaciones que “nos acercan a un conocimiento abstracto de gran profundidad respecto a la forma primaria como aparece un producto cultural” (González Rojas, p.162). La cultura ha sido y será determinante en la construcción del *SER*; la influencia de cada categoría tiene unas particularidades que permiten la interpretación del conjunto de relaciones requeridas para vivir el reconocimiento en el espacio de trabajo y como integrantes del grupo de personas que vive el trabajo.

El aspecto psicológico y el aspecto social son los componentes básicos de la estructuración de la subjetividad. Cada uno de los participantes tiene ideas, sentimientos, emociones y pensamientos diferentes a los otros frente a un mismo planteamiento, lo que referiría un componente pragmático. El entorno y la cultura han influenciado directamente la construcción de los ideales que tienen frente a los espacios que transitan y ambos permiten estructurar la percepción que tienen sobre sí mismos. Elementos como la personalidad, el comportamiento, la comunicación en cuanto a la expresividad son aspectos que marcan a cada ser humano como único e independiente y generan una estructura mental de lo que en sí mismos y para sí mismos.

La subjetividad se va dando a partir del “conocimiento de sí mismo, en la etapa neonatal el ser humano va formando su yo” (González Rojas, 2016, p.81). Una niña o un niño que desde su nacimiento recibe aceptación por parte de sus madres, padres y familiares, a través de caricias, expresiones de afecto, palabras cariñosas, contacto físico *SER*cano, vive experiencias de subjetivación y se ubica a sí mismo con respecto al mundo que empieza a habitar. Debido a la particularidad del neonato con síndrome de Down, la bebita o el bebito pueden recibir información menos asertiva de su entorno, su madre, su padre o su familia que, aunque manifiestan su afecto, se centran más en el procesamiento de sus emociones y en asimilar lo inesperado. Esa primera reacción *SER*cana deja huella en la imagen que la niña o el niño empieza a formar de sí misma o de sí mismo, y esta mismidad se llena de prejuicios y constructos sociales desfavorables nutridos o modificados a lo largo de la vida.

Los mapas reflejan el pensamiento único de cada uno de los participantes independientemente de su género. En sus cimas y valles se percibe la diferencia entre jóvenes sobre todo en lo relacionado con la percepción de los espacios y con el lugar que ocupan en ellos. Desde su propia perspectiva, cada joven refleja la manera en que habita el mundo social, interactúa con la cultura y se va ganando su lugar en el mercado laboral para *SER* parte de la sociedad de consumo.

El cuerpo es un campo de expresión que comunica. El *SER* trabajador en su condición de *SER* humano es un *SER* social, un *SER* corporal, un *SER* cultural. La postura, la manera de comunicar, el tono de voz, la intención, la entonación, el contacto visual y el contenido del mensaje que transmite reflejan aspectos de su persona y estos se pueden conjugar para comprenderlos mediante el análisis cultural hermenéutico analógico-icónico del cuerpo.

La disposición de realizar la actividad se ve reflejada en su postura; el tono de voz alto y el contacto visual denotan atención e interés, entre otros. Para la sociedad, la particularidad en la corporeidad de este grupo de jóvenes está dada en los rasgos físicos que presentan: ojos rasgados, cavidad oral más pequeña, puente nasal reducido, hipotonía que es visible en el cuerpo frente a la estabilidad, la movilidad y los desplazamientos, manipulación de herramientas, entre otros. Son estereotipos que hacen desaparecer al cuerpo-signo y esto conlleva el incremento de la estigmatización y el condicionamiento de su ser por el peso de un concepto médico neoeugenésico antes que por su *SER* que está habitando el mundo común. Esa misma construcción social, actúa a manera de espejo, reflejando la percepción de sí mismo a partir del otro que le niega su existencia.

Para el grupo de participantes, la corporeidad está más en la representación de su apariencia personal, en el sentirse atractivos y similares a sus colegas, a sus parientes o a sus pares, incluso a las personas que admiran en el entorno social porque atraen su atención. El estilo y porte de las prendas de vestir es un aspecto importante, principalmente en el grupo de mujeres. En el grupo de hombres el cuerpo y su aspecto personal generaron mayor controversia ya que resaltaron las diferencias físicas que los caracterizan, principalmente las que están reflejadas en el rostro.

La lingüicidad es una categoría que hace referencia a la expresión lingüística y no lingüística del ser humano, dice González Rojas (2016). Se puede expresar lo que pienso, lo que entiendo, lo que opino con respecto a una situación puntual o frente a lo que tiene que ver con mi entorno o con mis colegas de trabajo. Lo que comento acerca de mi cotidianidad refleja parte de mi cultura y de lo que soy. Lo que recibo de otros en la apreciación de sus palabras y expresiones y lo que interpreto de sus intervenciones en la interacción cotidiana, generan en mí una serie de pensamientos y emociones que alimentan mi psique y mi respuesta social.

Sin embargo, para las y los jóvenes muchas veces esa lectura e interpretación del entorno está influenciada por el medio familiar, social y cultural que habitan las mujeres y hombres con síndrome de Down; de esta manera, la oportunidad de plantear una opinión

propia respecto se convierte en un acto de ventriloquía, en el sentido denunciado por Maldonado (2017, p.142). Durante las conversaciones y la realización de mapas fue recurrente la expresión “mis papas me dicen...”. Se trata de una expresión aprendida que surge como respuesta a la situación sugerida. Casi con la misma frecuencia aparece una manera de afrontar situaciones novedosas que exigen compartir su opinión, esta vez se trata de un silencio como una expresión sincera pero que deja una huella imborrable en la memoria y en el cuerpo.

Las relaciones familiares constituyen un punto importante para la reflexión de lo vivido por cada *SER* en su deseo de perteneSER al grupo de personas que viven el trabajo y del trabajo en términos de la temporalidad. Las personas con discapacidad en su mayoría tienen una estrecha relación familiar y una dependencia real o creada desde su primera infancia que pueden limitar la configuración de su *SER* social. Los demás entornos sociales, en los que se generan otras experiencias, nutren las cuestiones semánticas y pragmáticas del *SER*.

El tiempo de vida transcurrido está influenciado por la época, las tradiciones y las costumbres, la información circundante, la moda, los medios de comunicación y la publicidad. Las tradiciones tienen un significado importante en esta categoría, un ejemplo de ello está ligado a la identidad religiosa. Para la mayoría de jóvenes participantes, la experiencia de un culto ocurre más por la tradición de la familia que por una elección propia. Solo una de las mujeres participantes se reconoce como miembro de una comunidad religiosa, sin embargo, lo es más por imposición que por libre decisión.

Al hablar de esteticidad, surgen un cúmulo de posibilidades que abarcan a la imagen o a la representación de lo bello, lo estético y lo agradable del cuerpo, junto con lo que proyecta aceptación e influencia cultural a través de los medios de comunicación que se inclinan por “las consideraciones que nos permiten mostrar la presencia constante de esta dimensión en la existencia humana” (González Rojas, 2016, p.94).

Las jóvenes mujeres y los jóvenes hombres también siguen algunos elementos característicos de un “ídolo”, transforman su realidad y ocupan nuevos imaginarios con prendas de vestir, corte de cabello, maquillaje, gestualidad. Además así lo manifiestan al asumir una identidad, al sentirse bien o al parecerse a su personaje favorito, tal como lo han compartido las mujeres y los hombres de menor edad.

Para el grupo de hombres, la referencia está en sus padres, o hermanos, en sus compañeros de trabajo del mismo género, principalmente aquellos que admiran, o en lo que

impone la moda a través de los medios de comunicación. Para el grupo de mujeres por el contrario, resaltar la apariencia física de las figuras familiares representativas (madre, tías, hermanas, etc.), o tener presente a las compañeras de trabajo no tiene la misma importancia, como sí lo tiene la referencia que se da a través de los medios de comunicación. Estar a la moda es usar o actuar como lo hacen las mujeres famosas, deseadas y admiradas perceptibles a través de los medios de comunicación (actrices, cantantes, modelos, etc.).

La eticidad remite a la concepción de lo que debe ser una vida buena, además de acompañar “al ideal de vida de cualquier comunidad de sentido” (González Rojas, 2016, p.99), también revela los valores infundidos en la familia. En la vida cotidiana de estos grupos de jóvenes ha aparecido la justicia frente a las acciones y la concepción de lo bueno y lo malo. Los y las jóvenes en su actuar demuestran los valores inculcados en casa a partir de las creencias religiosas del bien y el mal, lo correcto e incorrecto, lo adecuado e inadecuado.

Pero el estado de la ética no solamente corresponde a lo personal, también involucra lo ético político macrosocial, es decir, en instituciones justas y la defensa de los derechos humanos a través de la normatividad que, en este caso, cubre a las personas con discapacidad. Para el grupo de mujeres y hombres, la influencia del medio frente a la normalidad del curso de la existencia y lo que debe ser adecuado en cada etapa a lo largo de la vida, implica recorrer diferentes entornos y vivir diversos procesos, muchas veces por costumbre más que por decisión propia. El trabajar es una actividad que socialmente asumen los adultos que ya están en edad de hacerlo, así que, la aspiración o el deseo de tener un trabajo se da bajo la influencia del mundo adulto y de la sociedad de consumo.

5.7 PerteneSER en tiempos de pandemia...

Ir a trabajar, conservar la rutina cotidiana de entrar a la empresa, mantener la disponibilidad para cumplir los asuntos laborales cotidianos tuvo un giro inesperado por la situación sanitaria y la declaración de la pandemia originada por el Coronavirus (COVID-19). Este desencadenante, tuvo sus inicios en diciembre de 2019 en China y luego de una propagación por Asia y Europa, llega al continente americano. En Colombia, a partir del mes de marzo de 2020, se estableció un plan de contingencia que lleva al gobierno a tomar como política un aislamiento social preventivo y una cuarentena obligatoria temporal en sus inicios pero, por el aumento de casos y

el giro hacia la complejidad de contagio el riesgo fue en aumento y, el aislamiento social preventivo y la cuarentena se fueron prolongando en el tiempo.

Tras el resguardo en casa, vino el cese de actividad laboral para la totalidad de integrantes del grupo de seres trabajadores que, asumieron la temporalidad como pasajera y momentánea pero que junto con las prórrogas dieron paso a interrogantes como ¿Cuándo volveré a trabajar?, envueltos en la incertidumbre, el temor al contagio, el terror ante una situación apocalíptica que como lo refiere Pablo Vommaro³⁹ fue uno de los dos afrontamientos asumidos por las personas en general, siendo el otro el escepticismo, lo cual no se da en este caso.

En su mismo artículo, Pablo Vommaro menciona qué: “Las políticas implementadas ante la expansión del virus bloquean el funcionamiento abstracto de la economía; pero lo hacen porque sustraen de ella los cuerpos”, al llevar a las personas a quedarse en sus casas distanciadas y aisladas. La situación de aislamiento preventivo y la cuarentena prolongada en el tiempo, permitieron establecer nuevas dinámicas de funcionamiento para el seguimiento de las actividades laborales, surgiendo el teletrabajo por medio del uso de plataformas virtuales.

Para la población en general, se vio la necesidad de asumir el teletrabajo desde la seguridad de sus casas, lo cual sirvió entre otras cosas, para identificar desigualdades sociales y laborales y para cuestionarse si todas las personas que trabajan por un salario pueden teletrabajar. Ante este cuestionamiento la respuesta no es alentadora ya que en gran medida dependen del tipo de actividad y las condiciones de trabajo y hábitat, como es el caso de las mujeres y hombres con síndrome de Down donde, en consecuencia, se generó no solamente un cese temporal en las actividades sino que ha originado una suspensión en la formalidad del trabajo.

La pandemia se ha convertido en una pandemia con rasgos de clase, género y raza (Vommaro, 2020, p.181), ya que los grupos menos favorecidos son quienes mayor dificultad por sobrevivir tienen, las mujeres llevan una sobrecarga en el hogar por su desempeño como trabajadora, madre, cuidadora y responsable de los quehaceres de la casa y, en algunos casos que crecen todos los días, la violencia intrafamiliar, el abuso y la precariedad conllevan a una crisis psicológica, social y emocional profunda que afecta a mujeres, niñas y niños, personas mayores y personas con discapacidad.

³⁹ Profesor e investigador de la Universidad de Buenos Aires y el CONICET, director de investigación de CLACSO, en su artículo Tiempos de pandemia: desafíos, dilemas y perspectivas, Revista Foro N 100 de junio de 2020.

La pandemia también hizo visible el trabajo doméstico y de cuidado, como lo ha documentado Alejandra Ciriza, (2020, p.3). Para el grupo de mujeres y hombres, el confinamiento produjo un acercamiento a los quehaceres domésticos que si bien es necesario conocerlos como parte del proceso de autonomía e independencia, no son la actividad principal a la cual estaban acostumbrados en la cotidianidad.

Aunque la población con síndrome de Down no se encuentra dentro de la restricción por edad (personas mayores de 60 años), sí se considera población vulnerable por estar o ser más propensa a tener algunas enfermedades de tipo cardiovascular, respiratorio e inmunológico⁴⁰. La decisión de retornar a las actividades presenciales en sus puestos de trabajo no está en unas únicas manos; en realidad es una opción que implica acuerdos.

Por un lado, las empresas lo consideran poco factible por presentar una mayor vulnerabilidad y no solamente por la permanencia fuera de casa, sino también por la exposición en espacios de tránsito y en medios de transporte público; y, por otro lado, a las familias las invade un terror apocalíptico por considerarlo un riesgo sustancial para la vida individual.

La opinión de las jóvenes y de los jóvenes tiene su fundamento a partir de la lectura del entorno. Para quienes han tenido a lo largo de su vida episodios de salud complejos es más fácil aceptar su condición de vulnerabilidad, mientras que entre quienes no han vivido estas situaciones ha aparecido la idea de incredulidad ante los acontecimientos, pero aun así lo asumen por la influencia del entorno y el modelamiento de la norma social. Lo cierto es que, de momento, los lugares de trabajo esperan por jóvenes ausentes siempre y cuando la crisis financiera no de otro rumbo a las organizaciones, el de la quiebra, el del cierre o el de la reestructuración de los puestos de trabajo.

La situación de encierro a la cual se vio obligada la población en general, tiene efectos importantes no solamente en la participación social y en la cotidianidad del ser sino que sus implicaciones llegan a ir más allá del confinamiento de los cuerpos, implica el confinamiento de las mentes y como bien puede interpretarse a partir del manifiesto del grupo de trabajo de estudios críticos en discapacidad de la CLACSO:

La discapacidad como experiencia encarnada en sujetos concretos implica lecturas políticas en clave interseccional que posibiliten comprender su complejidad y

⁴⁰ Tomado de la guía breve sobre cuestiones laborales de personas con síndrome de Down durante la crisis del COVID-19, del 3 de julio de 2020. <https://www.sindromedown.net/>.

atender el cuidado de la vida, reconociendo las opresiones que operan y circulan en contextos de encierro obligatorio o confinamiento. (2020, p.2)

De momento, la situación laboral del grupo de participantes y de la población con discapacidad en general, vive una transformación inesperada. Lo cierto es que tanto para las mujeres como para los hombres, el anhelo es retomar la cotidianidad de sus rutinas pero son conscientes de que su *perteneSER* al trabajo ha de esperar, mientras tanto, el uso de las herramientas ofimáticas está siendo un reto, y su implementación en las demás actividades contempladas dentro de su cotidianidad siguen su curso a través del ciberespacio, con los ajustes posibles y los recursos propios.

Algo cierto es que la situación conlleva al análisis de varios aspectos como el valor trabajo, el valor afecto, las subjetividades como productoras de valor y el capitalismo semiótico (Vommaro, 2020, p.181); a pesar de los beneficios que pueda tener el teletrabajo y la muy segura fuerza que a partir de esta crisis genere para su continuidad por lo menos parcial, la presencialidad del trabajo en vivo va a persistir en algunos sectores de la economía. No es posible eliminarla. De momento, solo resta esperar una nueva situación ya no mediada por la adversidad, sino establecida sentipensando desde y por la diversidad de seres trabajadores.

Para concluir y proponer...

Conocer al otro como un *SER* que no solamente ocupa un lugar en el trabajo sino un lugar en el mundo, debería ser un propósito de todos aquellos que de una u otra forma han tenido lugar en la cotidianidad de las mujeres y los hombres en mención. El ser humano es único desde la individualidad de su *SER*, pero también es el resultado de la influencia del entorno en el que nace, crece y se desarrolla; la familia inmediata y la familia extensa otorgan un historial de gran influencia, pero los entornos educativos y las instituciones de tránsito en general ejercen un impacto y contribuyen en la transformación del *SER* a lo largo de su vida convirtiéndose en parte de su cotidianidad. El conocer los orígenes de su *SER*, el camino transitado y su lugar de enunciación, permite tener mayor conciencia de su participación social. Muchas de las mujeres y hombres jóvenes no han tenido una visión semejante de su existencia y este sería un aspecto que debe ser fortalecido desde el núcleo familiar y la enseñanza básica en general fomentando el autoconocimiento y la autogestión.

El antecedente social y cultural marca una trayectoria y muestra una manera de ver el mundo cotidiano bajo unos parámetros establecido. Dar un giro a la cultura desde una perspectiva crítica no es algo inmediato, pero involucrar a las personas protagonistas y mostrarles que tienen voz y participación es un paso para que resuene en los entornos donde su presencia es cotidiana. La transformación cultural requiere de personas que apuesten por ello, la sociedad en general debe sumarse a esta transformación; por lo pronto, el cambio debe iniciar por los actores cercanos a la población con síndrome de Down, como son la familia y las instituciones que presten servicios educativos y de salud, ya que, la influencia del modelo cultural, interfiere en la formación del ser, de lo que hace y como se percibe frente a sí mismo y frente a la sociedad.

Orientar a las familias bajo un cambio de paradigmas de funcionamiento social, donde la participación es de y para todas y todos y donde el desvanecimiento de barreras se minimice de manera gradual, sería una de las estrategias para implementar en el abordaje de los cambios de estructura a partir información referida con diferentes metodologías. Es necesario

que las familias se apropien del conocimiento de los derechos que incluyen a las personas con discapacidad, para así mismo exigirlos y replicarlos en una sociedad en ocasiones ajena de sus responsabilidades.

Las tensiones generadas por las dinámicas del trabajo de las mujeres y hombres jóvenes participantes, trascienden las esferas de la empresa y requiere un trabajo que contribuya en la transformación cultural, permitiendo cada vez una mayor participación en el ejercicio pleno de derechos que trascienda los formalismos y beneficios de la responsabilidad social empresarial, rescatando las subjetividades y favoreciendo el acercamiento de los integrantes de cada organización.

Los entornos laborales y los seres trabajadores en general, requieren ser educados en el reconocimiento de la otredad a partir de la mismidad, esto es reconocer en el otro al ser humano diverso como ser, erradicando juicios capacitistas y eliminando prejuicios que no permiten ver más allá de lo que se acepta como realidad. Educar a los entornos frente a la interacción con la otredad, es un continuo que se debe implementar, replanteando las dinámicas y contribuyendo así al cambio de percepciones. El sector empresarial cada vez muestra mayor interés por la vinculación de personas en condición de discapacidad, en ocasiones por los beneficios tributarios que genera y otras por la oportunidad de participación generada y el compromiso frente a la responsabilidad social empresarial (RSE). Las oportunidades de participación establecidas en la norma deben estar dentro de los términos que invitan a una participación plena e integral. Sin embargo, la invitación es más dada a que se de cumplimiento a los aspectos contemplados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, generando así mayores oportunidades laborales y una participación activa dentro de las organizaciones, lo cual contribuye al cambio cultural dentro del sector empresarial y visibilizan a las personas como seres trabajadores que construyen sociedad a partir de los cambios generados en su entorno inmediato.

La mujeres y hombres jóvenes con síndrome de Down tienen mucho que compartir respecto a su vida y la percepción que de ella tienen; escucharlos y darles un espacio para expresarlo, promueve sus derechos y les refuerza su identidad social. Escucharlos y dar un espacio de participación y expresión es permitirles ejercer su ciudadanía; la falta de oportunidades de expresión, generan una barrera en el reconocimiento de sus subjetividades y en la manera de habitar el mundo, restringiendo su participación voluntaria, concertada y espontánea. La constante sumisión frente a sus actos y el direccionamiento externo, genera un

velo en la posibilidad de cuestionarse y moldearse de acuerdo a sus intereses. Es latente la necesidad de implementar mayores espacios donde los seres trabajadores puedan compartir sus experiencias, el ser escuchados y dar su opinión, su sentir y su pensar, generando una mayor autodeterminación y promoviendo el pensamiento crítico, la participación y el derecho de expresar su *SER* sin intermediarios.

La participación de las personas con síndrome de Down en nuevas metodologías de investigación, les da lugar y reconocimiento en los espacios de tránsito y contribuye al cambio de paradigmas y estereotipos socialmente establecidos en el transcurso de la historia. Reconocer a las personas como seres que aportan en la construcción social, es un aspecto que debe formar parte de la transformación integral. Las personas con síndrome de Down desarrollan un sentido de pertenencia y una conexión con sus lugares de trabajo y su vida laboral, reflejado en las conversaciones y el compromiso adquirido de manera encarnada al sentir su trabajo como una forma de *SER* en el mundo.

La investigación contemplada desde lo social, requieren de una flexibilidad en su aplicación. La evolución constante de los métodos, permite una mayor facilidad para los investigadores, como lo presentado en los Mapas de Relieve de la experienciación, que se encuentran en línea, ofreciendo una mayor accesibilidad para quienes los deseen implementar; su estructura establece unos parámetros que dan orden, permiten una selección de términos y arrojan la información de manera precisa, sin embargo, el lenguaje que se emplea requiere de ajustes para su comprensión.

La invitación está en continuar desarrollando investigaciones relacionadas con la población joven con discapacidad intelectual en sus ocupaciones a partir de métodos más cercanos a las ciencias humanas analizando así la integralidad del *SER*.

Promover el liderazgo y la participación activa de las personas con síndrome de Down en los programas de capacitación, formación, socialización e investigación, da reconocimiento y contribuye al cambio cultural y social de un mundo en constante transformación. La participación ciudadana, es dada a partir del reconocimiento de los derechos, no obstante, es imperativo buscar que este aspecto sea fortalecido, llevándolo a una mayor participación activa en diferentes instancias donde la expresión y la toma de decisiones tenga mayor oportunidad de Ser.

Reflexiones y lecciones aprendidas...

Los procesos varios de las mujeres y hombre jóvenes y adultos con síndrome de Down, no tienen siempre las mismas bases e ideologías del entorno que ocupan a lo largo de su vida y en la cotidianidad; los cimientos familiares y la mirada capacitista que prima sobre la sociedad en general, marca el parámetro de participación en los diferentes escenarios, resaltando y exigiendo la individualidad frente al funcionamiento, es decir, no hay un compromiso social de participación conjunta o un aprendizaje comunitario, y como lo refiere Jhonatthan Maldonado, la mirada está puesta en quienes puedan competir, logren ser eficientes y eficaces en su actuar (Maldonado Ramírez, 2020, pág. 47), eso implica que la mirada social desde los diferentes lugares desea cuerpos rentables y autosuficientes (Maldonado Ramírez, 2020, pág. 50).

Llevar la mirada desde otro punto en el que, el logro y reconocimiento de las personas con síndrome de Down, en algún escenario en el que se destaquen a nivel educativo, político, artístico, laboral, etc., no debe ser necesariamente un estímulo de inspiración, muchos de los lugares que ocupan son alcanzados por las oportunidades que les permiten sobresalir, y que se relacionan con la clase social, el origen étnico, la edad, el género. Sin embargo, estas participaciones destacadas no siempre están relatadas bajo la voz de sus autores, es común ver que la narrativa está dada por otros en lo que Jhonatthan Maldonado refiere como ventriloquía. Además, la manera en que esta información es interpretada por el común, tiene lugar en la misma expresión y emoción con la que se presenta en los medios, buscando generar emociones y sentimientos inspiradores en los que la superación realza la ventaja sobre el otro.

Ahora bien, la participación en los entornos laborales, si bien está enmarcada como una oportunidad de estar en los espacios de trabajo, también es precarizada en el sentido que la persona debe asumir un papel capacitista en el que la meritocracia esté presente. La presunta normalización a partir de una estructura como lo es la inclusión laboral, lleva a los jóvenes a implementar elementos como las hojas de vida, que reflejan la historia de lo que representan socialmente y da cuenta de los alcances vividos en

términos educativos y frente a sus experiencias de tránsito, sin embargo, requieren de un ejercicio interpretativo que de cuenta del nivel al que puedan llegar para pertenecer al mundo laboral. Las ilustraciones, reflejan parte de su sentir y pensar en la vida cotidiana.

Estas hojas de vida, se hacen un elemento indispensable al momento de aspirar a un trabajo, sin embargo, bien valdría analizar la validez de su contenido y el significado que pueda tener al momento de conseguir un empleo. Formar parte del mundo del trabajo y de las prácticas cotidianas en un lugar específico es el ideal de muchos jóvenes que pretenden entrar en la adultez bajo la idealización de pertenecer a una empresa, siguiendo un continuo de prejuicios y normas culturales donde la finalidad es habitar un lugar de prestigio o la tenencia de un cargo.

Esto me lleva a pensar que los jóvenes con síndrome de Down son constantemente precarizados, no por las fallas reiterativas frente a la autogestión creativa y la automotivación individual⁴¹, sino por la falta de oportunidades para caer en esas fallas, es decir, la dinámica de trabajo es tan estructurada frente a lo que deben hacer, que la amplitud hacia los ajustes, cambios y/o comportamientos fuera del rango, no es tomada dentro de los términos de autogestión a partir de la automotivación, sino como un acto de insurgencia y desobediencia. El sustento de esta estructura está dado a partir de bases teóricas que realzan la facilidad en la ejecución a partir de la mecanización de tareas.

Por otra parte, la parcialidad en el vínculo laboral, conlleva a la excepcionalidad en la norma dictada por las condiciones y particularidades del sujeto trabajador. Los espacios de tiempo parcial, la ausencia justificada, la excepción a la norma, y otros aspectos poco convencionales y recurrentes en un empleado, forman parte del continuo de posibilidades admitidas en el trabajo de las personas con síndrome de Down. Las empresas acogen esta dinámica en favor del joven, sin embargo, la imagen que se refleja de ello, se ciñe a los constructos sociales y culturales formados históricamente.

A pesar de que en los tiempos actuales la población joven en general presenta una Alta Rotación⁴², no es el caso del grupo de adultos participantes de esta investigación, ya que la permanencia en sus lugares de trabajo ha perdurado a través del tiempo. Se pueden generar una serie de especulaciones al respecto, sin embargo, existe una constante que en su mayoría

⁴¹ Dentro del texto de Martín de Mauro Rucovsky titulado: Rotar en la precariedad o sobre el trabajo de los jóvenes (2019), es asumido como una falla reiterativa en lo jóvenes precarizados.

⁴² Término asumido por Laura Meradi en su libro: *Alta rotación. El trabajo precario de los jóvenes* (2009) y retomado en el texto de Martín de Mauro Rucovsky titulado: Rotar en la precariedad o sobre el trabajo de los jóvenes (2019).

puede estar ligada a: la condición, la clase de vínculo presentado con los entornos y a la clase social. La actividad realizada durante este tiempo se mantiene y la llamada temporalidad progresiva que se da en los entornos de trabajo de las personas jóvenes, no tiene lugar, pues la permanencia y la rutina, han estado presentes a lo largo de cada experiencia en el trabajo.

Es importante tener en cuenta estos aspectos al momento de hablar de productividad laboral, ya que si bien los oficios desempeñados no son altamente demandantes, si tiene una exigencia en términos de tiempo y cumplimiento. Cada mujer y hombre identifica en su rol la importancia que, para sí mismo tiene su ejercicio, que puede no estar representado en la ejecución como tal, sino en la participación social y la connotación e imagen familiar y cultural que puedan tener de ellos y a partir de allí, ellos de sí mismos. Los ambientes de trabajo resultan ser laxos cuando de exigencia se trata, el derecho a la participación, a la educación y al empleo, tiene sus excepciones justificadas en variables. Mientras que un grupo de trabajo debe reunirse con cierta periodicidad, asistir a capacitaciones, cumplir con unos horarios y dinámicas, integrar comités, etc.; las mujeres y los hombres con síndrome de Down que ocupan los mismos escenarios no siempre tiene la misma participación ya sea por voluntad propia o simplemente no son convocados. Esto conlleva a pensar en la manera en que se habita, se ocupa y se participa en el escenario del mercado laboral, la dualidad del ser o no ser trabajador.

Una de las características de este grupo poblacional fue la edad de ingreso al mercado laboral; esto para hacer referencia al término joven vs adulto, donde el término adulto tiene una mayor relación frente a la temática, y una representación directa con la productividad laboral, reflejando una mayor responsabilidad en lo que a posición económica y social representa. Al hacer referencia al término "joven", se estaría hablando de edades que abarcan desde el final de la adolescencia y hasta los 23 a 25 años. Al hacer una relación entre los términos y el grupo de referencia en la investigación, puedo decir que, el nivel de productividad laboral frente a aspectos como: la jornada de trabajo, la responsabilidad propia, el auto mantenimiento e independencia, característicos de un adulto trabajador no logran alcanzar la integralidad del término, es decir, estas responsabilidades no son asumidas por el grupo en cuestión.

Otro aspecto que podría estar condicionando el término joven sobre adulto, sería la lectura de su corporalidad ya que en la mayoría de los casos, no refleja su edad cronológica, es decir, la apariencia física permite poner en duda la edad. Este no debería ser un aspecto definitivo pero si se percibe en los entornos laborales y sociales de participación. Se

comprende el peso de la impronta social y cultural, sin embargo, este no puede ser un motivo para permanecer en una eterna juventud, el progreso en la participación, el cambio de paradigmas y los mismos protagonistas demostrarán que es necesario dar un paso adelante en la referencia conceptual, contribuyendo así al cambio de la historia.

El ingreso al trabajo, en este grupo de mujeres y hombres, estuvo mediado por la disposición de las empresas para proveer espacios de participación a cada uno. Es verdad que de manera regular, la oferta y la demanda de empleos no es proporcional y la oportunidad laboral para este grupo no estuvo cerca de la situación laboral refleja en el país. Aunque el número de vacantes era único en cada entorno, el proceso de selección se dio con un grupo reducido, aunque en algunos casos, se contó con la facilidad de acceso directo para uno o varios. Este aspecto está ligado con el estrato social y el poder económico de las familias, pues las afinidades pueden estar directamente relacionadas con los entornos inmediatos o bastante cercanos a la experiencia directa de contar con una persona con discapacidad al interior de su hogar.

El nivel de desempeño y la manera de presentarse en los lugares, refiere algunos aspectos que pretenden normalizar la generalidad de lo esperado por los empleadores, sin embargo, las entrevistas son acompañadas por un mediador que adicionalmente ofrece información acerca de las particularidades de la condición, principalmente frente a los aprendizajes y la interacción. Esta medida si bien está dada para facilitar los procesos, y dar un parte de tranquilidad y comodidad a los empleadores, pone en duda la impronta que puedan llevarse las organizaciones frente a la persona que aspira a formar parte de ellas, el acompañamiento, independientemente de su finalidad, denota una necesidad de apoyo que tal vez podría omitirse. Sin embargo, es importante ir generando de manera gradual cambios culturales que, de momento, se dan a partir de una mayor presencia de las personas con síndrome de Down en los entornos laborales.

Interpelar el enfoque de inclusión laboral y plantear nuevas estrategias anticapacitistas es algo que se debe seguir trabajando para dar un giro a la historia de las personas que desean pertenecer a este mundo en igualdad de condiciones.

Bibliografía

Abramo, L., Cecchini, S., & Morales, B. (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe, Libros de la CEPAL, N° 155. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Ahmed, S. (2015). La política cultural de las emociones. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad* (25), 387 - 403.

Ambesi, L. J. (2019). Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona. *Estudios Socio-Jurídicos*, 245-266.

Anzola Morales, O. L. (2012). La producción de subjetividades en el mundo del trabajo. *XVII Congreso internacional de contaduría, administración e informática* (págs. 1-17). Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Asociación Española de empleo. El empleo con apoyo. Obtenido de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>.

Ávila Penagos, R. (2007). *La Formación de Subjetividades. Un escenario de luchas culturales*. Bogotá, Colombia: Antropos.

Bejarano Peña, L. A. (s.f.). *Inclusión laboral en población con diversidad funcional cognitiva, una capacidad que podemos desarrollar*. Logroño: Universidad de la Rioja.

Beuchot, M. (2015). Teoría semiótica. México: UNAM.

Bialakowsky, A., & Hermo, J. P. (Mayo-Agosto de 2015). Repensar la sociología del trabajo desde el Sur Global. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* (224), 45-70.

Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá, Colombia: Ediciones Uniandes.

Botero Vivas, M. C. (2016). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Brah, A. (2011). Cartografías de la diáspora. Identidades en cuestión. Madrid: Traficantes de Sueños.

Castellanos Muñoz, A., & Quintana, P. (Julio de 2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación*.

Ciriza, A. (11 de julio de 2020). Cuidar, cocinar, limpiar. Transitar hacia la muerte en tiempos de COVID 19, www.sinpermiso.info. Obtenido de URL de origen (Obtenido en 14/07/2020 - 03:36).

CLACSO (2020). Crisis de la discapacidad desde el sur global. Presentación. Seminario 2052. Seminarios virtuales. <https://www.clacso.org/crisis-de-la-discapacidad-desde-el-sur-global/>

CLACSO. (1 de Abril de 2020). Comunicado del Grupo de Trabajo «Estudios críticos en discapacidad», manifestando su preocupación por la situación de las personas con discapacidad en el contexto de la pandemia Covid-19. México.

De Mauro Rucovsky, M. (2019). Rotar en la precariedad o sobre el trabajo de los jóvenes. *A Contra corriente*, 16(3), 139-160.

DOWNEATE (2015). <https://www.youtube.com/c/Downeate/feed>. Argentina.

Erazo Caicedo, E. D. (2011). *Las mediaciones tecnológicas en los procesos de subjetivación juvenil*. Ibagué, Colombia: Universidad del Tolima.

FEDAR (2018). Fundación para la Estimulación en el Desarrollo y las Artes.

Disponible en: <https://fedar.org/nosotros/>

Fernández Moreno, C. A., & Acosta, M. A. (Diciembre de 2014). De la opresión al reconocimiento: reflexiones desde la discapacidad. *Revista chilena de terapia ocupacional*, 14 (2), 97-106.

Fundación Saldarriaga Concha. (Mayo de 2018). <https://saldarriagaconcha.org>.

Garavito Escobar, D. M. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Giddens, A. (2001). *Sociología* (Cuarta ed.). Madrid, España: Alianza.

González Rojas, J. E. (2016). *Análisis cultural hermenéutico*. Buenos Aires, Argentina: Círculo hermenéutico.

González Rojas, J. E. (2019). *Mundo de la Vida Cotidiana*. Bogotá, Colombia.

Guerrero Prieto, A. O., & Manosalva Rincón, P. A. (2010). *Responsabilidad social organizacional. Caso de la población en condición de discapacidad en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Heller, A. (1977). *Sociología de la Vida Cotidiana*. Barcelona: Ediciones 62.

Heller, A. (1985). *Historia y Vida Cotidiana*. Grijalbo.

Hermoso, V. (Enero a Junio de 2014). La sociología de la vida cotidiana en Agnes

Heller. *ARJÉ Revista de posgrado FACE-UC*, 8(14), 305-321.

Hernández Pinzón, D. (2009). *Construcción de subjetividades e identidades a partir de historias de vida y narrativas visuales*. Buenaventura, Colombia: Universidad del Pacífico.

LEGIS. (Enero de 2019). *Cartilla Laboral 2019*. Bogotá, Colombia.

Lotman, I. (2000). *La semiósfera*. Madrid: Cátedra.

Maldonado Ramírez, J. (Enero-junio de 2020). Sentir la discapacidad en tiempos neoliberales: optimismo cruel y fracaso. *Nómadas* (52), 44-59.

Maldonado Ramírez, J. (julio - diciembre de 2017). ¿Quién habla por? La semiótica de representación en la ventriloquia capacitista. *Graffylia* (25).

Manzo Ortiz, F.E. y Caicedo Domínguez, K. J. (en prensa). *Habitando en el pueblo Fedar: cogniciones diversas a la luz de sensibilidades otras*. En, Munevar, D.I. *Tramando coaliciones anticapacitistas*. Centro editorial. Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Martínez Sánchez, A. P. (2018). *Experiencias vitales comunes por situaciones de enfermedad crónica: narraciones de niñas, niños, mujeres y hombres jóvenes o mayores...* Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Ministerio de Salud. (Junio de 2017).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/ride/de/ps/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>.

MINTRABAJO. (31 de julio de 2009). <http://www.mintrabajo.gov.co>.

Munevar, D. (julio - diciembre de 2013). Distanciamientos epistémicos dentro de los estudios sobre discapacidades humanas. *Universitas Humanística* (76), 299-324.

Muñoz Aguirre, N. A. (octubre-diciembre de 2011). El estudio exploratorio. Mi aproximación al mundo de la investigación cualitativa. *Investigación y Educación en Enfermería*, 29(3), 492 - 499.

Muñoz González, G. (Diciembre de 2007). ¿Identidades o subjetividades en construcción? *Revista de Ciencias Humanas* (37), 69-90.

Naciones Unidas. (2012). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Bogotá: Fundación Saldarriaga Concha.

Negro, V. (Mayo- Agosto de 2014). Cartografías de la diáspora: identidades en cuestión. *Revista de Estudios Sociales* (49), 223-225.

OIT, O. I. (2018). www.ilo.org. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo.

Otero Caicedo, L., & Fernández Moreno, A. (2017). Ser en el arte: Caminos de reconocimiento. *Arte terapia*, 25-42.

Pacto de productividad. (2018). Promoviendo la inclusión laboral de personas con discapacidad. Bogotá: Puntoaparte Ltda.

Paz Calderón, Y., Suárez Zozaya, M. H., & Campos Ríos, G. (2016). El papel del trabajo en la construcción del sujeto joven. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* (14), 1303-1311.

Ricoeur, P. (1997). Hermenéutica y Semiótica. *Cuaderno gris N° 2*, 91-103.

Rodó de Zárate, M. (Mayo de 2015). El acceso de la juventud al espacio público en Manresa. Una aproximación desde las geografías feministas de la interseccionalidad. *Scripta Nova*, XIII.

Rodó de Zárate, M. (2014). Interseccionalidad y malestares por opresión a través de los Mapas de Relieves de la Experiencia.

Rodó de Zarate, M. (2014). *Metodologías feministas para el análisis de la experiencia del espacio desde una perspectiva interseccional*. Obtenido de www.uibcongres.org/imgdb/archivo_dpo13323.doc.

Rubio Ortega, C., & Sanz Valer, P. (septiembre de 2011). *Reflexiones acerca de hacer, ser y llegar a ser (Traducción)*. Obtenido de www.revistatog.com.

Ruíz Hernández, J. D. (2016). *¿Por siempre niños? Corporalidad y discapacidad cognitiva. Una aproximación sociológica al cuerpo discapacitado*. Bogotá: Universidad El Rosario.

Ruíz Rodríguez, E. (septiembre de 2004). Programa de educación emocional para niños y jóvenes con síndrome de Down. *Buenas prácticas. Revista de síndrome de Down* 21, 84-93.

Ruiz Velasco, M. E. (1992). Subjetividad y trabajo en el mundo actual. *Subjetividad y procesos sociales en el mundo actual*, (págs. 37-51). México.

Ruíz Velasco, M. E. (1992). Subjetividad y trabajo en el mundo actual. *Tramas*, 37-51.

Saldarriaga Concha, F. (Octubre de 2018). saldarriagaconcha.org.

Scott, J. (2001). Experiencia. *La ventana*(13), 42-73.

Scribano, A. (2016). *Investigación social basada en la creatividad / expresividad*. Buenos Aires, Argentina: Estudios sociológicos editora.

Scribano, A. (2016). *Investigación social basada en la Creatividad/Expresividad*. Buenos Aires, Argentina: Estudios sociológicos.

Sierra, M. (2014). *El lugar del juego en la vida cotidiana de niñas, niños y jóvenes con dis-capacidad*. Bogotá.

Terol Rojo, G. (2013). Lecturas de la crítica foucaultiana a la subjetivación. *Thémata. Revista de Filosofía* (47), 273-300.

Tuan, Y. F. (2007). *Topofilia*. España: Melusina.

Uribe Fernández, M. L. (enero-junio de 2014). La vida cotidiana como espacio de construcción social. *Procesos Históricos* (25) ,100-113.

Valencia, L. (2014). Breve historia de las personas con discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos. 1-27.

Vedeler, J. S., & Anvik, C. H. (Febrero de 2020). Flexibility and visibility. An examination of the narratives of Norwegian people with disabilities about working part-time. *ALTER, European Journal of Disability Research*, 14, 1-12.

Vignale, S. (2014). Foucault, actitud crítica y subjetivación. *Cuadernos de filosofía*, 5-17.

Vommaro, P. (Junio de 2020). Tiempos de pandemia: desafíos, dilemas y perspectivas. *Foro* (100), 178-190.