

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**SEDE QUITO**

**CARRERA:**

**ANTROPOLOGÍA APLICADA**

**Trabajo de titulación previa a la obtención del título de:**

**LICENCIADA EN ANTROPOLOGÍA APLICADA**

**TEMA:**

**APORTES ANTROPOLÓGICOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS  
PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES**

**AUTORA:**

**IRIS DE LAS MERCEDES PICO ARREGUI**

**DIRECTOR:**

**LUIS ALBERTO HERRERA MONTERO**

**Quito, diciembre del 2014**

**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL  
TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, autorizo a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además, declaro que los conceptos, análisis desarrollados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de la autora.

Quito, diciembre del 2014

-----

**Iris de las Mercedes Pico Arregui**

CI: 1711168136

## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo a mis hijos Arien y Teo, símbolos de ternura paciencia y constancia.

## RESUMEN

El presente trabajo tiene una visualización histórica de la discapacidad en la sociedad y sus diferentes concepciones, en la que nos damos cuenta del proceso social desde la absoluta discriminación, hasta el reconocimiento personal de la necesidad de tener voz propia para reclamar sus derechos de seres humanos, lejos de la concepción de enfermedad que hasta el siglo anterior se manejaba.

Hay un acercamiento hacia la realidad del trabajo a nivel global en el que se evidencia las dificultades para conseguir empleo, dada la tecnologización de la mano de obra, por lo cual el empleo seguro es una necesidad urgente para la realidad económica de nuestros pueblos. Se evidencia que la inclusión laboral es una propuesta viable para mejorar las condiciones de vida, pero el dar trabajo no se resume a conseguir la remuneración mensual, sino al reconocimiento de la capacidad que les hace parte de la sociedad y su productividad. Condición que aún no es reconocida, sobre todo en los casos de discapacidad intelectual y sensorial.

Existe un capítulo que explica las leyes ecuatorianas que amparan a las personas con necesidades especiales para que puedan conseguir empleo formal. Encontramos los estudios de caso en tres empresas de Quito que evidencian la exclusión de ciertos tipos de discapacidad y la dificultad de entender e interrelacionarse con ellos y ellas dentro de un espacio de trabajo.

Finalmente el aporte desde la mirada antropológica para evidenciar la problemática social, nos acerca a las visiones culturales que poseen las personas, que hace difícil la convivencia con ciertos tipos de discapacidad, ya que permanece la visión de enfermedad, la proliferación de cuerpo perfecto, el racismo excluyente de la intelectualidad.

## **ABSTRACT**

This work has a historical view of disability in society and their different conceptions, which we realize the social process from the absolute discrimination.

The people recognition of the need to have a voice to claim their human rights, they found one away from the conception of disease that until last century was handled.

There is an approach to the reality of work globally in which the barriers to employment is evident, given the technological transformation of labor, whereby the safe operation is an urgent need for the economic reality of our peoples. There is evidence that labor inclusion is a viable approach to improving living conditions, but the work is not summed to get the monthly payment, but the recognition of the ability that makes them part of society and productivity. Especially the condition that is not yet recognized, in cases of intellectual and sensory disabilities.

There is a chapter that explains the Ecuadorian laws that protect people with special needs so they can get formal employment.

We found the case studies in three companies Quito evidencing the exclusion of certain types of disability and difficulty to understand and interact with them and them within a workspace.

Finally the contribution from the anthropological look for evidence of social problem, brings us to the cultural visions that people have, which makes it difficult to live with certain types of disabilities, and that remains the vision of disease.

The people think around of body perfect, because look this global reality, than they excluded, exist racism of the intelligence.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1 .....	7
LA DISCAPACIDAD.....	7
1.1. Discapacidad y procesos históricos.....	8
1.2. Teorías de la discapacidad .....	20
1.2.1. Concepción biologista .....	20
1.2.2. Concepción funcionalista .....	23
1.2.3. Concepciones contemporáneas.....	25
1.2.4. Concepciones femeninas .....	30
CAPÍTULO 2 .....	37
TRABAJO Y DISCAPACIDAD .....	37
2.1. Trabajo sociedad de riesgo y discapacidad .....	37
2.2. Trabajo y exclusión de la discapacidad.....	49
CAPÍTULO 3 .....	61
ECUADOR Y LA DISCAPACIDAD .....	61
3.1. Legislación ecuatoriana.....	62
3.2. Discapacidad y estructuras jurídico políticas.....	65
3.3. La discapacidad en el Ecuador y sus datos en cifras.....	68
CAPÍTULO 4 .....	75
ESTUDIOS DE CASO .....	75
4.1. Hotel Hilton Colón.....	79
4.1.1. Tejido social de hotel .....	80
4.1.2. En la lavandería: .....	81
4.1.3. En limpieza.....	86
4.1.4. Lavado de platos (stewart).....	90
4.1.5. Panadería .....	92
4.1.6. Área administrativa .....	93
4.2. La Universidad Politécnica Salesiana de Quito .....	94
4.2.1. Tejido social de la Universidad Salesiana de Quito.....	95

4.2.2.	Las áreas laborales.....	97
4.2.3.	La Tiflobiblioteca (biblioteca para no videntes) .....	97
4.2.4.	Mantenimiento.....	100
4.2.5.	Limpieza.....	103
4.2.6.	Departamento de psicología .....	104
4.2.7.	Campus sur .....	106
4.3.	Ministerio de relaciones laborales .....	109
4.3.1.	Tejido social .....	109
4.3.2.	Área de grupos prioritarios.....	110
4.3.3.	Área de recursos humanos.....	114
4.3.4.	Las ferias laborales .....	116
	CAPÍTULO 5 .....	118
	APORTES ANTROPOLÓGICOS Y ANÁLISIS.....	118
5.1.	Hotel Colón .....	118
5.2.	Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito .....	118
5.3.	Ministerio de Relaciones Laborales .....	121
5.4.	Aportes antropológicos .....	122
5.5.	Conclusiones .....	128
	LISTA DE REFERENCIAS .....	129

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personas con discapacidad registradas en el CONADIS .....	70
Tabla 2. Personas con discapacidad que tienen trabajo por provincias.....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de empresas que capacitaron a personas con discapacidad .....	73
Figura 2 Organigrama institucional UPS .....	96
Figura 3 Organigrama institucional UPS.....	97

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis es una investigación, que ayuda a la transformación de los patrones culturales que generan exclusión para las personas con discapacidad en su medio laboral.

A través de mi primera profesión “Terapeuta Ocupacional”, una de las ciencias médicas dedicada a la inserción e independencia de las personas con necesidades especiales, conocí diferentes tipos de discapacidad y aprendí a mirarlos, como seres humanos, más allá del panorama médico, descubrí la preocupación de muchos padres por el futuro de sus hijos, cuando ellos llegaran al “límite” de sus aprendizajes académicos.

Me pregunté: ¿qué enfrentarán estos jóvenes en un lugar de trabajo? ¿Su condición les permitirá realmente formar parte de una empresa? ¿Cuál es el camino para la sociedad al enfrentarse a un colectivo que toma fuerza en su identidad, pero que a la vez ha sido excluido por años dada su discapacidad? frente a un mundo globalizado donde la economía de mercado te marca la tendencia laboral, ¿Qué oportunidades reales enfrentan las personas con discapacidad? ¿Qué trato social se entreteje en nuestro contexto social frente a esta realidad de inserción? ¿La lástima es la que rige percepción social, o son concebidos como iguales en el entorno?

La coyuntura nacional y el anuncio de la obligación de las empresas de contar con el 4% de personas con discapacidad dentro de su nómina laboral, abrieron aún más mis expectativas; frente a esta realidad. Cerca de este momento se abre los concursos de investigación 2012 en Universidad Politécnica Salesiana, y a punto de terminar mi carrera en Antropología Aplicada, descubro que este es un buen tema de investigación, que puede unir mi experiencia con las discapacidades hacia lo social, porque la teoría y el análisis de esta realidad me permitirá establecer herramientas para conducir mi trabajo, además justificar y salir del paradigma médico en que por años se ha encerrado a este grupo excluido, que históricamente ha sobrevivido, incluso a exterminios, bajo la premisa de " errores naturales que no pueden coexistir", " o al de seres que necesitan reclusión y lástima social".

Así es como fueron tomando forma dos preguntas teóricas importantes para esta investigación: ¿Cuál sería el aporte de la antropología aplicada en el tema específico de la inserción laboral? ¿La inserción laboral que se está dando elimina la exclusión y favorece la producción? Es importante conocer que la inclusión laboral de las personas con necesidades especiales se enmarca dentro de realidad mundial, donde históricamente el mercado global no los ha incluido en su lógica de productividad. En el que hay una selección rigurosa para los empleos, en cuanto a edad, a preparación, a estética física, con el fin de lograr sus metas o productos finales.

El sistema occidental siempre ha visibilizado a estas personas como víctimas, recluyéndolas, apartándolas, o transformándolas en sujetos de caridad.

En esta tesis entenderemos a la discapacidad como una limitación física, sensorial, o mental, que no impide la capacidad para desenvolverse laboralmente, que no son sujetos de lástima, que tienen su propia visión del mundo y una forma particular de comunicarse con su alrededor.

Nuestro país ha dado un gran impulso a los derechos humanos de las personas con discapacidad, a través de leyes y acciones concretas. Como está inscrito en el Decreto Presidencial número 338 de mayo 2007 por Rafael Correa, en el que se establece como Política de Estado la prevención y atención integral de las personas con necesidades especiales; así como también establece el organismo encargado de ejecutar esta política: La Vicepresidencia de la República y la participación de algunas instituciones como: CONADIS, SECAP, MINISTERIO DE TRABAJO, CNCF. Más adelante en la Constitución Ecuatoriana del 2008, en Montecristi se mencionan artículos muy importantes que permiten realizar políticas públicas a favor de la inclusión de las personas con necesidades en todos los campos.

En el mismo año a través del Reglamento de la ley reformativa de las discapacidades dice claramente:

El Ecuador ha incorporado y modificado las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención. Paulatinamente se han concretado acciones orientadas a equiparar oportunidades, para las personas con discapacidad procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos (CONADIS, 2013).

Además, promueve la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con necesidades especiales. La Ley de Régimen Tributario Interno en el artículo 10 señala que: “para determinar la base imponible sujeta al impuesto a la renta se aplicarán las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al IESS, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional” (LRT, 2013).

El reconocernos como pueblo multicultural y pluriétnico ha sido un camino largo, un proceso social que todavía no ha terminado, y es en este momento en el que hay una conciencia colectiva de percibir a las personas con discapacidad como un grupo social incluido en la economía del Estado, con voz y formas diferentes. Pero el proceso inclusivo laboral es todavía un reto por superar, además la inclusión no es solamente un contrato de trabajo, es ampliar la construcción social desde el aparato productivo.

Según el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades) en Ecuador existen 325.138 personas con discapacidad. En Pichincha existen 45.755 de las cuales 10.861 personas están trabajando, 4079 por cuenta propia, 4416 en sector privado, 2005 en el sector público, 307 en quehaceres domésticos.

Este organismo ha creado un servicio a través del FENEDIF para la inclusión laboral llamado: SIL (Servicios de Integración Laboral) que brinda asesoramiento a las empresas y capacitación para las mismas, que evalúa el perfil de las personas con necesidades especiales que quieran ingresar a trabajar.

Estos datos nos permiten tener un panorama de la realidad en la que nos encontramos y saber que el sector privado es el que contrata un mayor número de personas con discapacidad, pero hay un porcentaje alto que aún no está vinculada en un trabajo

formal. Mientras esta investigación se realiza se experimentan cambios en las políticas públicas, que amplían el panorama de la inserción laboral, como por ejemplo entra en acción el Ministerio de Relaciones Laborales, a través del área de Grupos Prioritarios para ayudar en la colocación de personas con discapacidad dentro de las empresas y ayudar a la red "socio empleo" promoviendo la capacitación orientación a las empresas, y el plan "sustituto", en el que los familiares de las personas con más del 75% de discapacidad, pueden ser contratadas dentro del 4% que exige la ley.

Los objetivos que plantearé en esta investigación será comprender a la discapacidad como identidad frente al mundo social y las relaciones para admitir o no a una persona en un medio laboral. Encontrar las relaciones excluyentes hacia las personas con necesidades especiales en su trabajo. Determinar las relaciones de poder que podrían afectar la inclusión, comprender las adaptaciones que han usado dentro de su medio laboral, como se comunican con sus compañeros a través de sus límites corporales.

La presente investigación nos mostrará la inclusión de las personas con discapacidad desde su perspectiva interna en sus áreas operativas, tomando como muestra tres empresas, dos privadas y una pública en Quito. Nos vamos a referir al grupo humano con el que trabajaremos como personas con necesidades especiales, engloba tanto la capacidad, como la necesidad que se evidencia en cada caso de inclusión, así también llamamos regulares a las personas que no evidencian estas necesidades, y son sus compañeros de trabajo.

Para involucrarse dentro del aparato institucional- empresarial privado o público, fue necesario utilizar diferentes autorizaciones, ya que el tema es controversial, no todos los equipos de recursos humanos tienen la capacitación necesaria, para recibir a las personas con discapacidad dentro de su línea laboral.

El Hotel Colón fue la primera empresa en abrir las puertas a esta controversial investigación, cuenta con 30 años de experiencia en el proceso de inclusión de personas con discapacidad. La Universidad Salesiana sede Quito quiso tener otra mirada desde la perspectiva de contratantes hacia sus empleados. Sin embargo su mayor fuerte es producir profesionales con necesidades especiales.

Para la investigación en empresas públicas el reto fue mucho más difícil, porque se cuestiona la propuesta de Estado; sin embargo el Ministerio de Relaciones Laborales en el área de atención a grupos prioritarios nos permitió tener una visión de lo que puede ocurrir en una empresa pública.

Es importante destacar en esta introducción los parámetros teóricos que iluminaron esta investigación. Ulrich Beck nos permite entender la relación global que tiene el trabajo y la sociedad en riesgo, esto nos permitirá entender el panorama al que se enfrenta el empleado o desempleado con discapacidad. Pierre Bourdieu nos ayuda a comprender los comportamientos sociales excluyentes, dominantes dentro del trabajo y fuera de él. Mientras que Michel Foucault nos habla de la microfísica del poder, desde el sometimiento a las reglas de una empresa, el sometimiento corporal, para una función productiva que finalmente establece relaciones entre jefes y subordinados (Foucault, 1979, pág.50).

No quise dejar fuera la visión femenina a través de Mary Douglas (1973) una de las pioneras en la antropología del cuerpo. Ella destaca la importancia cultural y simbólica para las sociedades en relación con la corporalidad y la constitución de la sociedad humana, para esta autora el cuerpo cumple la función de reconciliar al individuo con la sociedad, evitando la manipulación de la imagen corporal; esto nos permitirá entender la percepción cultural en el microcosmos interno de una empresa o institución frente al compañero con discapacidad.

En cuanto a la metodología empleada para la recolección de datos de las personas con discapacidad, se ha trabajado desde la percepción de las capacidades “remanentes” de cada individuo para comunicarse, así como de testimonios de personajes aledaños, o familiares. Además la observación de campo facilitó el análisis de los casos presentados.

En el primer capítulo encontramos un acercamiento histórico de la visión social acerca de la discapacidad, las tesis y concepciones teóricas al respecto; hasta los parámetros internacionales de la concepción actual.

En el capítulo segundo abordaremos el tema del trabajo desde la realidad general hasta el contexto nacional. En el capítulo tres nos enfocaremos a los estudios de caso que son las cuatro empresas e instituciones en que se realizó la investigación, cada una nos aportará elementos para entender la realidad del trabajo de los empleados con discapacidad.

En el capítulo cuarto analizamos la metodología y las estrategias que usamos para conseguir nuestros fines; las dificultades que tuvimos durante la investigación, y los aportes metodológicos con los que podremos contribuir. Las conclusiones nos permitirán consolidar la visión antropológica para el tema de la discapacidad, abordada desde una perspectiva social, no médica, ni psicológica, englobada más bien dentro de un fenómeno cambiante, pero aún excluyente, dentro de una perspectiva productiva y laboral en nuestra sociedad.

## CAPÍTULO 1

### LA DISCAPACIDAD

En este capítulo nos adentramos de a poco en el tema de la discapacidad, notaremos como ha sido la evolución desde el paradigma biologista- médico, hasta el entendimiento social de considerar a este grupo con identidad propia, más allá de la concepción psicológica y política que se le pueda dar.

Para esto nos sirve un recorrido por la historia y sus concepciones teóricas, empezando por el darwinismo social y la antropología cultural, que abrazan la idea de la supervivencia y la selección de las especies, en este contexto las personas con discapacidad son eliminadas del mundo social, vistos como una amenaza a la civilización occidental.

Evans Pritchard hablará de la concepción de las discapacidades como castigo divino o producto de la brujería parte de las creencias religiosas de la edad media. En la posguerra la percepción de la discapacidad como una enfermedad tomó gran impulso, cuyo entendimiento biologista- médico se expande a través de la asistencia médica y pública. Para la época moderna, teóricos como Oliver, Ponty, Mary Douglas dirán que la discapacidad es un producto de la limitación social y la visión que tiene la misma sobre lo que significa la capacidad, inteligencia, y el cuerpo.

En el postmodernismo queda a un lado la visión médica de la discapacidad, se fomenta las características sociales de integración e inclusión; pero aún no son considerados sujetos con identidad propia; hasta que surge el movimiento independiente liderado por jóvenes con discapacidad, y científicos sociales con necesidades especiales, quienes fortalecen la idea de identidad propia. Finalmente pasaremos a la descripción de como se está construyendo la identidad de la persona con discapacidad en nuestro Estado, y su relación con la Antropología.

## 1.1 Discapacidad y procesos históricos

Los arqueólogos han documentado la aparición de individuos que serían considerados, como personas con discapacidad en la época del Neandertal, existen dos esqueletos, que padecían artritis y uno de ellos tenía un brazo amputado. Así constatamos que la insuficiencia corporal es tan antigua como el cuerpo (Oliver, 1989, pág.33), (Aramayo, 2001, pág.12).

A medida que se suceden los estudios, los antropólogos culturales determinan que en la época antigua se mata a los niños con insuficiencias, ya que no pueden sobrevivir, como ocurrió entre los espartanos, quienes los arrojaban desde el monte "Taigano", ya que en su sociedad no podían sobrevivir. La tendencia en las antiguas culturas primitivas era no dejar sobrevivir a las personas con algún déficit, era normal el infanticidio cuando se observaban anomalías en los niños y niñas. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad: se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas (Ferraro, 2001, pág.21).

Esta tendencia fue generalizada, tanto en Grecia, como en Roma, en algunas partes de la India y en África. Los griegos tenían como ícono la forma física e intelectual estilizada lo bello e impecable, así quienes poseían un defecto fuera de este parámetro, tenían el último peldaño en su estructura social, considerada como civilización. Barnes recurre a la mitología para explicar este fenómeno, en donde un dios con defecto físico Hefestos, se casa con Afrodita porque ella siente compasión por su situación, ya que tenía una deformidad, Zeus decretó su ausencia en el Olimpo, donde no tenía cabida alguien como él.

Sin embargo entre las culturas primigenias como Egipto hace dos mil quinientos años existe representaciones, de lo avanzada que estaba la medicina egipcia. En una momia se conserva una férula ingeniosa para una fractura de miembro inferior. En la representación de una de sus deidades más importantes, Horus, es un niño débil en brazos de su madre Isis, denotándonos de esta forma que la percepción acerca de la debilidad corporal no era impedimento para esta sociedad.

Para los hebreos los defectos físicos eran una marca del pecado, un castigo divino, las ofensas heredadas de sus padres a sus hijos, tal como nos revela las escrituras sagradas.

Dios habla a Arón y dice: ninguno de tus descendientes que tenga defecto se acercará a ofrecer ofrendas a su Dios (Levítico 21, 17-23).

En el Nuevo Testamento cuando Jesús cura a un paralítico dice:

Qué es más fácil decir: tus pecados te son perdonados, o toma tu camilla, levántate y anda (Lc. 5, 17-25).

Frente a un ciego de nacimiento le preguntan:

¿Quién tiene la culpa él o sus padres? y responde Jesús: esto no es por haber pecado él o sus padres, es para que Dios obre él (Jn 9, 1-4).

Mientras en la cuna de la civilización occidental las personas con discapacidad eran excluidas, se tiene registros que la percepción en Mesoamérica, es distinta quienes tenían discapacidad eran considerados divinidades, ellos eran sujetos de todo tipo de privilegios y cultos, tenían misiones divinas. Esto se evidenció entre la cultura Azteca con un dios viejo “Hueheteolt” que tenía joroba (Inzúa, 2001, pág.22).

En esta misma época en Grecia, las personas con discapacidad se volvieron parte del espectáculo, y se les sometió a comercio; es en Roma donde se inicia el ejercicio de la mendicidad como oficio y donde nace la costumbre, tan extendida después, de aumentar las deformidades deliberadamente, con el fin de que al ser mayor la compasión fuesen también mayores las limosnas. Esto originó el comercio de niños deformes o deformados a voluntad con distintos tipos de mutilaciones.

En Roma a su vez se tiene registros del primer hospital de asistencia a las personas con discapacidad, precisamente como contracorriente de aquellos que comerciaban con las deficiencias humanas. Ellos desarrollaron la hidroterapia y el mantenimiento físico.

En la edad media por el año 476, todavía la sociedad no tenía responsabilidad sobre las personas con discapacidad. La iglesia de esa época, proclama una encíclica: "El Malleus Maleficarum de 1487", en donde se creía que los niños con insuficiencia eran producto de la brujería y hechicería de sus madres, o que habían sido suplantados por obra de "Satanás" a los niños "verdaderos".

Un gran doctor de la Iglesia, San Agustín, proclamó: "Las personas que tienen insuficiencia corporal o mental son un castigo divino por la caída de Adán y otros pecados", Mientras que Lutero, veía al diablo en los niños con discapacidad, y recomendaba que se los matara (Aramayo, 2009, pág.23). La Iglesia mantenía su autoridad en la difusión y perpetuación del miedo al demonio y la influencia diabólica.

Evans Pritchard, en su obra sustenta que no eran raras las creencias medievales acerca de las discapacidades asociadas al castigo divino o producto de la brujería. Él utilizó los estudios de los Azande, cuyo objetivo primordial era demostrar que las ideas sobre brujería, servían para explicar desgracias que resultaban difícilmente explicables de otra forma; por eso la brujería era una forma razonable de explicar las cosas y contribuyó a formar el mundo moral de ese tiempo.

El argumento funcionalista, señala que las acusaciones de brujería eran un modo de expresar y descargar tensiones dentro de una estructura social particular. Sin embargo cuando el cristianismo evoluciona a concepciones más humanas, mejoró un poco la situación de las personas con discapacidad y existieron cofradías para asistir a ciegos, paralíticos o leprosos, como una justificación a un problema social.

Para tiempos del Renacimiento, que comenzó en 1453 entre los siglos XV y XVI se destaca el darwinismo social y el movimiento eugenésico, que son estructuras científicas del momento, proclaman que cualquier disfunción es una amenaza para la sociedad occidental. En la Revolución francesa se produce la ruptura con la tradición y el oscurantismo de la Edad Media, existen cambios de actitud frente a la discapacidad, se incrementa la responsabilidad hacia ellos.

En la legislación inglesa se proclama una ley denominada: "Poor Laws", para tratar con los "pobres impotentes", Las Poor Laws fueron un sistema de ayuda a los pobres en Inglaterra y Gales, se ratifica esta ley en el reinado de Isabel I en 1834, la cual modificó significativamente la vida de las personas con discapacidad, ya que tenían el derecho de amparo.

En España la Reina Isabel crea el primer hospital de prótesis para soldados, la Burguesía Capitalista de Europa saca de las calles a los discapacitados y crea instituciones para atender niños ciegos, sordos o con retraso mental, durante los siglos XVII y XVIII, la sociedad consideraba a quien tenía una discapacidad psíquica como una persona trastornada, que debía ser internada en orfanatos, manicomios, y no tenían un tipo de atención específica, la denominación que recibían era de "imbéciles", "dementes", "débiles mentales", "locos o locas".

Mientras esto ocurre con las personas de límite mental, la investigación sobre la educación de las personas sordas empieza a desarrollarse en Europa, siendo pioneros Gran Bretaña, Holanda, Alemania e Italia, pero es en Francia que comienza la enseñanza para estas personas, tiene una fuerte base y apoyo en la lengua de signos consiguiéndose unos niveles educativos muy considerables y a personas capaces de realizar múltiples tareas entre ellas la educación de sus semejantes. En esta época aparecen los Montepíos Laborales, que dan paso finalmente a las modernas asociaciones obreras sindicales, en donde las personas con discapacidad aportan su ayuda en forma de enseñanza e instrucción profesional de niños y adolescentes (Hernández Gómez, 2001, pág.5).

Los asilos pasan a manos del Estado, surgen hospitales reales y se van creando las condiciones, para que con la llegada de la Ilustración, se les asigne un nuevo puesto a los pobres y a los "inútiles" (como también han sido llamadas las personas con discapacidad), dentro de las filas industriales (Hernández Gómez, 2001, pág. 6).

En la época Moderna por toda Europa, se van extendiendo dos aspectos médicos fundamentales para beneficio de las personas con dificultades motrices, como son la Cirugía ortopédica, impulsada sobre todo por el francés Ambrosio Paré, y la confección de prótesis y aparatos ortopédicos, muy desarrollada en Alemania. Aparecen nombres precursores en el campo de la rehabilitación, Itard sienta las bases de una pedagogía médica, posteriormente, Esquirol inicia científicamente el estudio de la discapacidad mental (Ferraro, P, 2001, pág.10).

En este Siglo XVIII aparecen grandes personalidades como: Voltaire, Roseau, Lacker que influyen para un cambio de actitud hacia las personas con discapacidad, la base de su pensamiento es llevar a los hombres de su época a examinar la vida y el mundo como base de la experiencia humana. La época de la ilustración que fue un movimiento cultural e intelectual europeo a finales de este siglo y en algunos países se prolongó hasta principios del Siglo XIX, su finalidad principal era disipar las tinieblas de la humanidad, estos pensadores estaban decididos a combatir la ignorancia y la superstición.

A finales del siglo XVIII y principios del XIX, se inicia la institucionalización, de modo específico, de quienes tienen discapacidad psíquica; esto se debió a la idea de que había que proteger a las personas “normales” de las no “normales”. A la par se crean varias instituciones para otros tipos de discapacidad, en Suiza se crea una institución dedicada al cuidado de todas las personas que tienen malformaciones. En 1786 se funda una escuela para ciegos. La sociedad reconoce su responsabilidad y hace asistencia social organizada, acepta universalmente que la persona con discapacidad necesita ayuda, es decir, trabajo e instrucción profesional y no limosnas.

La Edad Moderna y Revolución Industrial es un período histórico que está comprendido, entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del siglo XIX en Gran Bretaña y el resto de Europa Continental, existen transformaciones socioeconómicas y tecnológicas, se pasa del trabajo manual a la industria y manufactura, se expande el comercio y hay nuevas formas de transportación, nace socialmente la concepción del proletariado y se manifiesta con rigor las clases sociales. En este contexto la Revolución

Industrial permitió que las personas con discapacidad fueran vistas como responsabilidad pública (Hernández Gómez, 2001, pág.8), pero alejadas totalmente de la industria, del mundo laboral, porque no seguían el ritmo nuevo del trabajo.

La velocidad del trabajo industrial, la obligada disciplina, la sujeción a un horario y las reglas de producción: todo ello supuso un cambio muy desfavorable para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que antes los métodos de trabajo eran más lentos y más ajustados a cada uno en los que se habían integrado las personas discapacitadas (Rayan y Thomas, 1980, pág.20).

En este siglo se inicia el estudio de las causas de la discapacidad, eran ciudadanos con pleno derecho como perspectiva social. Los avances científicos en este campo continuaron sus progresos, así surge el primer alfabeto manual para sordos. Esquirol médico francés habló de la diferencia mental, como una situación caracterizada por el desarrollo defectuoso de las facultades intelectuales; y procuró y mejor tratamiento para los enfermos mentales; sin embargo la investigación se realiza bajo un enfoque clínico y psicométrico, utilizando métodos experimentales, como consecuencia del predominio de una visión científica positivista. Fruto de este siglo es Beethoven quien representa un genio de todos los tiempos, pues a pesar de que empezó a perder su audición muy joven y posteriormente quedó completamente sordo, realizó grandes composiciones que le consagraron en la eternidad.

En Múnich se crea el Instituto Técnico Industrial que es la primera institución de la que se tiene referencia; tuvo como criterio el desenvolvimiento económico de las personas discapacitadas. En Montpellier (Francia) se crea un hospital con terrenos y jardines con ambiente adecuado para el cuidado de los pacientes. El Canciller Alemán Bismarck hizo crear la primera ley de los accidentados de la industria, la cual sirvió de marco a leyes posteriores aprobadas en otros países (Hernández, 2001, pág.12).

Sin embargo mientras existen adelantos para las personas cuyas necesidades son motrices, como el uso de prótesis y férulas, su aceptación social era mínima y la situación de las personas con discapacidad intelectual, continua siendo una amenaza

para la familia y la sociedad, hasta que en 1881, en Leipzig, aparece la primera escuela pública destinada a la enseñanza de deficientes mentales (Ferraro, 2001).

En la edad Contemporánea las personas con discapacidad se transforman en objeto médico, pero tienen una oportunidad en las concepciones pedagógicas a través del método Montessori, creada por una doctora que se dedicó al trabajo de la enseñanza con los niños considerados "problema" y con alguna deficiencia mental; a partir de allí se abre nuevas posibilidades para la educación de los niños y jóvenes con necesidades especiales. La fisioterapia y terapia ocupacional tiene avances importantísimos como especialidad médica para la atención oportuna de aquellos que han quedado con secuelas graves en su organismo y psicología, después de la primera y segunda guerra mundial.

Se inicia también las concepciones teóricas en donde la opresión cultural de las personas con discapacidad parten del mito de la perfección corporal o intelectual; esta importancia y este deseo social de la cuna occidental, hace que, la evolución de la percepción de las personas con discapacidad, vayan desde la dependencia y el sometimiento, al paradigma de la rehabilitación, se centra en la atención de los profesionales de la salud; esta actitud deidifica a los especialistas en rehabilitación y la Psicología, que giran en torno al mundo de la discapacidad (Aramayo, 2009).

Los grandes cambios sociales, culturales y científicos ocurridos desde este siglo han puesto en cuestión muchas de las concepciones científicas en general y sobre la discapacidad en particular, que han motivado la aparición de nuevos enfoques en la concepción de lo que es la discapacidad y consiguientemente, en las prácticas profesionales de investigación. Para el constructivismo que surge en el siglo XX, una corriente que abarcó la psicología, la matemática, la filosofía, la pedagogía, y el arte, pone de relieve el aprendizaje social y cognoscitivo no a través de una herencia genética, sino que los seres humanos son constructores de su realidad por medio de los significados y el sentido que den a las cosas a través de la recepción de la experiencias.

A la cabeza de esta forma de concebir el mundo están Piaget, y Vygotski, quienes a través de estas teorías constructivistas permitieron plantearse nuevas cuestiones alrededor de la discapacidad, que ya no solamente pueden estar enfocadas desde la corporalidad de las personas con alguna deficiencia, cuando más allá de explicar porqué y de qué manera se construye el cuerpo, asume dicho supuesto como algo auto-explicado y se dedica simplemente a describirlo (Barton, 2000, pág.40).

Aparecen y se consolidan instituciones organismos mundiales, que permiten consolidar los derechos; en La ONU (Organización de las Naciones Unidas) aparecida al final de la segunda guerra mundial el 24 de octubre 1945, aceptan la responsabilidad social de las personas con discapacidad y en 1946 se establece un programa de servicios consultivos de asistencia social y base jurídica para este grupo. En 1948 se realiza la Declaración Universal de los Derechos Humanos como justicia universal e interinstitucional para todas las personas. Dentro de este marco cuando se establecen los derechos universales, se realiza una proclamación a favor de los derechos de los “impedidos”, término que poco a poco fue transformándose, hasta concluir en personas con discapacidad. A partir de la ONU, se desarrollan organismos paralelos como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) OMS (Organización Mundial de la Salud), FAO (Organización para la alimentación y la agricultura). Cada uno de estos organismos fue consolidando la participación e inclusión de las personas con discapacidad.

Para Barnes las respuestas sociales frente a las personas con discapacidad, no son universales, pero siempre han existido prejuicios culturales al respecto. El mismo autor propone que los orígenes de la opresión de las personas con discapacidad en la sociedad occidental, parten de la visión materialista; mientras que la teoría de Finkelstein, afirma que la incapacidad es producto del desarrollo de la sociedad industrial occidental. Para entender esto es necesario saber que el materialismo así como el constructivismo es una corriente filosófica enfocada en las ciencias sociales como aquella que busca las causas de los procesos históricos y el cambio cultural social, a consecuencia de causas materiales, así los fenómenos sociales están determinados por factores materiales.

En este sentido Vic Finkelstein (1980) hace una interpretación crítica materialista de la historia, divide la historia en tres fases. La primera corresponde al periodo feudal europeo, en que las personas con limitaciones participaban en el modo de producción rural sin problemas, pero al imponerse la industrialización, en el siglo XIX, las personas con limitaciones fueron excluidas, porque eran incapaces de adaptarse al ritmo laboral de las fábricas; así fueron apartadas de la actividad económica y social general, consideradas enfermas por lo tanto recluidas en instituciones de carácter sanitario.

La segunda fase es el surgimiento de un sistema de producción capitalista, unido al auge de la medicina de tipo hospitalario, es lo que motivó la consideración de estas personas como grupo subvalorado, atribuyéndoles los rasgos de tragedia personal, pasividad y dependencia. La tercera fase, acaba de empezar y supondrá el final de la opresión de las personas con discapacidad, gracias al desarrollo, el uso de la tecnología y el trabajo conjunto de las personas en la misma condición y de otras que se solidarizan con ellas (López María, 2000, pág. 3).

Dentro de esta visión materialista encontramos eruditos que alzan su propia voz, desde la discapacidad, por ejemplo Hunt en 1966 dice “que debido a que son consideradas personas desventuradas inútiles, oprimidas y enfermas, representan un desafío directo a los valores sociales comúnmente aceptados”, dice y sostiene que desde la visión materialista son desventurados porque no pueden disfrutar de los beneficios materiales y sociales de la sociedad, y porque no pueden contribuir con el bien económico de la comunidad al no desempeñar un trabajo, de este modo están por debajo incluso de los negros y otros grupos en condición de exclusión. Para este autor las personas con discapacidad se enfrentan a un prejuicio más acentuado de discriminación y opresión, incluso dentro de los trabajos que podrían tener, en los restaurantes, o en las relaciones conyugales; es decir ellos además de no ser “capaces”, son catalogados como enfermos que sufren dolor, y representan todo aquello que teme el mundo “normal”, en esto radica las ideas materialistas desde la percepción cultural en este sentido.

En la perspectiva femenina en 1960 la contribución materialista de la discriminación de la discapacidad, olvida las experiencias individuales de las personas, se plantea que no están discapacitadas simplemente por la discriminación material, sino también por el prejuicio, que no es interpersonal, sino que está atravesado por una representación cultural, por ejemplo al objetivar a las personas con discapacidad como los “ otros”, prueba evidente de las limitaciones del cuerpo. Beauvoir feminista toma a Mary Douglas, antropóloga que pone de manifiesto los miedos que tiene la sociedad hacia lo desconocido (Barton, 2000). En esta década diversas disciplinas coinciden en preguntarse por el cuerpo, que implica ir más allá de sus referentes físicos, de manera que a la aparente naturalidad del cuerpo subyace la construcción social del mismo (Ramos, 2010, pág. 25).

Hasta entonces el problema radica en si tiene o no destrezas y su deficiencia, por lo tanto su solución está en la intervención del equipo rehabilitador. No se considera que pudieran convertirse en un grupo con su propia identidad, independencia, y autonomía. En los años 70 y 80 frente al paradigma de dependencia y asistencialismo de las personas con discapacidad, en los Estados Unidos, surge el movimiento de vida independiente que demostró que la vida institucionalizada a la que se asignaba a las personas con discapacidad podía ser rota por ellos mismos.

Por otro lado la educación inicia un proceso llamado la integración que significaba estar presente en el mundo de los “normales”, pero no incluido, la pedagogía terapéutica manifiesta la atención a las necesidades educativas especiales, se pasó de una educación especial restringida y segregada a una educación integrada (Aramayo, 2009) .

Para los sociólogos estadounidenses la relación entre insuficiencia y discapacidad, está concebida desde la dependencia hacia los profesionales de la rehabilitación; frente a esta postura surge una generación que desemboca en un fuerte movimiento de las personas con alguna discapacidad, los mismos que quieren tener independencia del área médica (Movement for Independent Living), llegan a la conclusión que hay factores actitudinales y ambientales que son los que les impiden esta independencia, así Deborah A. Stone en 1984 desarrolla la idea que las sociedades funcionan mediante un complejo

sistema de distribución, de bienes cuyo principio es el trabajo, pero ya que no todos son capaces de trabajar, o no quieren hacerlo, se desarrolla un segundo sistema basado en las percepciones de necesidad, las mismas que surgen desde las consideraciones médicas y políticas. Esto refuerza su idea de estar fuera

Por eso se construyó la identidad de discapacidad desde la poca capacidad para realizar algo, y se explica también la acumulación del poder del gremio médico, Albrecht habla del “negocio de la discapacidad” en donde demuestra cómo el tipo de sociedad en la que viven las personas crea unas formas determinadas de incapacidad, dice como el modo de producción está organizado, que causa condiciones determinadas, y que hace que se incremente la industria de servicios humanos, sin contar con los implementos tecnológicos para la “recuperación”, así como también hay una politización de estos movimientos que se han convertido en mercancía, y se han transformado en iniciativa comercial.

Para el postmodernismo lo importante es la integración, pero el concepto de inclusión, llegará más tarde, si embargo de esta intención social, las personas con discapacidad se fueron convirtiendo en un problema frente a las nuevas exigencias del mercado global, ya que no podían adaptarse a las necesidades laborales, y al mercado de trabajo, entran en un estado de transición, en donde la percepción social varía de acuerdo a la discapacidad, se establece nuevos paradigmas. Las teorías a partir de 1990 cambian el rumbo de la mirada médica y se traslada a la reconceptualización desde la opresión social, y la discriminación institucional que está relacionada con el capitalismo salvaje, en donde la construcción social de las discapacidades parten del funcionalismo estructural, en donde todos los elementos de la estructura social, son interdependientes entre sí, la variación de un elemento, provoca la variación de los demás elementos, además según este enfoque los sistemas que pueden provocar esta alteración están en la división social del trabajo y los parámetros conductuales que establece esa sociedad.

Marx y Engels, (1970) en su teoría del trabajo, sugiere que muchas insuficiencias provienen de las fuerzas económicas y sociales producidas por el capitalismo, debido a los cambios en la naturaleza del trabajo, y las necesidades del mercado (Marx, 1913); sin

embargo ambas teorías terminan en la exclusión y la opresión. Las razones capitalistas para que se dé la exclusión deberían haber cambiado su modelo frente a la tecnologización actual, pero no es así, o Talvés estamos frente a otro fenómeno, que si bien pudiera acercar a las personas con alguna limitación a la inclusión social, también pueden ser factores de riesgo para muchos obreros, que ya no son útiles para el mercado, porque la producción es reemplazada por máquinas, entonces la incapacidad se agranda porque las tecnologías nos sobrepasan, y si antes eran relegados por no poder seguir el ritmo del trabajo, el trabajo tecnológico está guiado por pocos.

Sin embargo la percepción de enfermedad se mantiene, y son objeto de sensibilizaciones desde la compasión, pese a que los modelos sociales a partir del colectivo constituido por ellos mismos, luchan continuamente por incluirse y darse a respetar, mostrando su valía y capacidad más allá de la concepción corporal. En un espacio lleno de globalidad, en donde los modelos anoréxicas, y la perfección sigue siendo un ícono de la perfección, el confort y bienestar hay una contraposición al modelo médico- biológico, y más cercano al modelo social, en donde las características del individuo que tiene discapacidad tiene relevancia de acuerdo a la respuesta que puede dar en su medio social y laboral (INFOCAI, 2005, pág. 2).

El estado de investigación sobre la discapacidad, no debe estar focalizada en las personas que tienen alguna insuficiencia, sino en la capacitación de la sociedad, no se trata de educar a las personas con discapacidad para la integración, sino de combatir el minusvalismo institucional, y sus relaciones (Morris J. , 1992) En muchos países europeos, y en Estados Unidos revierte la desintegración de las personas como producto de la excesiva institucionalización, y se habla del término inclusión. Surge el movimiento de los jóvenes con discapacidad " Movement for independent living" que proclaman la independencia de las personas con necesidades especiales.

Ya amparados por algunas de estas teorías, en el siglo XX a nivel internacional se decreta en 1976 el año internacional de las personas con discapacidad, entre 1983 y 1993 hubo varios programas mundiales para las acciones en favor de las discapacidades, y en 1984 la UNESCO aceptó la lengua de señas para la educación de

las personas sordas. Finalmente para el siglo XXI la ONU aprobó el tratado que se denominó " Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" (2006), que protege y refuerza los derechos e igualdad de oportunidades para los más 650 millones de personas a nivel mundial.

Se promueve a las tecnologías de apoyo entre las que están los accesos públicos y controles del medioambiente para su desenvolvimiento, teclados, botones, controles que permiten incrementar o mantener las capacidades funcionales, Las concepciones actuales no conciben al cuerpo, como algo pre- social, la deficiencia es entendida como algo sometido a la influencia de factores sociales, como un fenómeno relacional, así como también la presencia de una deficiencia, no implica enfermedad.

Se encuentran formas pertinentes para solventar las necesidades educativas que se requieran. Se pasó de una educación especial restringida y segregada a la evolución de programas específicos para cada tipo de deficiencia, y se establecen concepciones curriculares (Marinez Pérez, 2006).

## **1.2 Teorías de la discapacidad**

Después de haber hecho un recorrido histórico, las concepciones teóricas irán desde la concepción biologista organicista, hasta la concepción contemporánea de la discapacidad como un factor social, en donde la percepción corporal tiene otro componente en las relaciones para lograr su inclusión.

### **1.2.1 Concepción biologista**

La clave para entender esta concepción es: la discapacidad está asociada a una disfunción médica, a la que hay que tratar, y explorar genéticamente para evitar su propagación. La insuficiencia vista como castigo, en donde la corporalidad es parte de la concepción que está asociada al comportamiento moral, al pecado, tiene sus orígenes en la cultura griega, a través de su mitología, favorecida luego por la iglesia de la edad

media, en donde las personas con insuficiencia eran la prueba viviente de la existencia de Satanás y de su poder sobre los hombres. Esta concepción que se tuvo frente a las personas con discapacidad, considerados como minusválidos y deficientes, duró muchísimo tiempo, cuyas principales consecuencias, fueron la exclusión, el infanticidio, el comercio, el espectáculo, y la reclusión en sanatorios.

El darwinismo social y el movimiento eugenésico, proclaman que cualquier disfunción es una amenaza para la sociedad occidental; esta tesis sostiene que las sociedades donde la supervivencia económica es precaria, se elimina a los individuos considerados débiles (Abrecht, 1850). Esta teoría social tenía su base en la teoría de evolución de Charles Darwin y la supervivencia del más apto, como mecanismo de evolución social, que se creía podía ser usado para entender la sociedad humana, insistiendo en la competición y las clases raciales, la eugenesia es un método de "depuración".

Por eso en este campo no había cabida para las personas con algún problema físico o mental. Más tarde acorde con la corriente filosófica del materialismo que busca las causas de los procesos históricos y determina que las causas de los fenómenos sociales están determinadas por factores materiales, no religiosos, o supersticiosos. El individuo que no es perfecto según esta concepción, ya no es producto de la brujería; pero desde esta perspectiva se sostiene que el individuo debe ser "perfecto" corporalmente e intelectualmente.

En esta concepción biologicista u organicista se considera como apropiada la ciencia natural para explicar los problemas, la investigación se realiza bajo un enfoque clínico y psicométrico, utilizando métodos experimentales, como consecuencia del predominio de una visión científica positivista (López González, 2006).

Para construir conocimiento se aplica la lógica inductiva y la epistemología empirista: en base a la observación de datos aislados, extraídos de su contexto (la mayor parte de las veces se provocan situaciones artificiales, "de laboratorio", para controlar las variables con el máximo rigor). Se considera fundamental la categorización, la correspondencia de los datos sobre cada tipo de hándicap (Robert Bogdan: 1989), de manera que el conocimiento científico obtenido responda a las cuestiones ya referidas:

confirmar o clarificar las causas del déficit, los síntomas característicos de cada tipo y las formas específicas de tratamiento. Es decir se pasa a mirar al individuo con discapacidad como una "enfermedad" lista para ser estudiada y "corregida".

Conviene realizar algunas puntualizaciones sobre este modelo de discapacidad. Como se ha dicho, los valores e interpretaciones médicas han contribuido históricamente a destacar los déficits del individuo y considerarlos como causa inevitable de la discapacidad. Las condiciones y las relaciones sociales que se producen en estos encuentros, reduce su identidad a los aspectos deficitarios individuales (López González, 2006), destacan la pérdida de la capacidad contribuyen al modelo de dependencia de otras personas e inutilidad, indican una carencia de valor, por eso han sido llamados; inválidos, tullidos, tarados, impedidos, retrasados, que denotan visiones biologists, de sanidad.

Aquí es importante volver a lo que Aramayo, destaca en su percepción histórica de las discapacidades, quien sostiene que desde las facultades de medicina y psicología con sus interpretaciones médicas han contribuido a mirar las necesidades corporales y mentales de este grupo humano, como incapaces de sostenerse socialmente. Para esta concepción la discapacidad se define como un problema del individuo que se origina en su deficiencia y falta de destrezas, entonces la solución está en la intervención profesional de los especialistas del equipo rehabilitador (Aramayo, 2009).

En este contexto, si las discapacidades estaban percibidas desde el parámetro biomédico, donde la percepción social es de anormalidad o enfermedad, entonces su realidad está encadenada a una clasificación y jerarquía social, que resulta en una exclusión, que necesita de cuidados institucionales, conveniente al sistema capitalista, que todo recluye y separa. Sin embargo cuando se pasa a una sociedad postindustrial, se dirige las concepciones sociales hacia la integración de las personas con discapacidad, la visión médica recibe cada vez más rechazo y los programas sociológicos se acercan más a la integración (Barton, 1998).

Esta concepción teórica ha marcado la relación social que mantienen hasta hoy, las personas con discapacidad, existe la percepción individual y colectiva de asociarlos a la

enfermedad; si bien es cierto que muchos de sus problemas limitantes para la motricidad requieren de cirugías, o la utilización de aparatos ortopédicos, lo que debe variar es la concepción de capacidad, e incapacidad. Es decir la "fragilidad corporal" es un límite para la concepción global occidental, que asocia la capacidad a la perfección corporal, o aquella en la que se asocia capacidad con belleza; a pesar que luego evolucionan las teorías acerca de la percepción de la discapacidad; hoy la importancia y el deseo de un cuerpo perfecto son endémicos en la cultura occidental, por ejemplo cuando se realiza el aborto selectivo, la indagación genética, o las extensas cirugías estéticas.

Un ejemplo de la concepción biológica es el caso, de una empleada del Municipio cuyas funciones son liderar uno de los centros de atención comunitaria. Ella siente temor que sus compañeros perciban la discapacidad que se le va agravando con el tiempo, (sordera) debido a un tumor y problema del oído medio, por esto ha desarrollado la habilidad de leer los labios, ya que a pesar de usar audífono interno en la zona coclear, le falla este sentido, además tiene continuamente vértigo, que le impide los desplazamientos prolongados.

Este temor parte de la concepción que puedan tener hacia ella, y que esto le impida seguir gerenciando sus actividades laborales. Evidentemente esta discapacidad adquirida está asociada a una enfermedad, pero el punto de partida es que la capacidad no debe estar asociada a la salud o a la enfermedad, sino a aquellas actividades que pueden realizarse con la experiencia que se adquiere.

### **1.2.2 Concepción funcionalista**

La clave para entender la discapacidad dentro del funcionalismo, es el tratamiento de las personas, desde la rehabilitación médica, y que se concibe el déficit como una patología individual. A nivel social son percibidos como una responsabilidad sometida a una mejora funcional para la misma, el funcionalismo como corriente teórica, propone que las sociedades son mecanismos propios capaces de regular conflictos, así como normas que determinen el código de conducta de los individuos. El sistema social se organiza de acuerdo a su adaptación al medio ambiente, y a la conservación del modelo social, y la integración de las clases sociales.

A través del funcionalismo se entiende a la discapacidad, dentro de la estructura social y de un sistema de relaciones interactivas que se van modificando, en la que se establecen parámetros culturales de percepción hacia los otros; claro esto en los albores del siglo XX, todo sistema debe ser capaz de abordar situaciones extremas, adaptarse a su entorno y el entorno a sus necesidades (Barton, 2000, pág. 40).

La discapacidad debe entenderse como algo esencial, inherente al individuo, cuya marginación social es reforzada por las etiquetas negativas, que unas personas aplican a otras (López María, 2001).

Para estos años, los autores perciben que la falencia no parte de las personas con alguna discapacidad, sino de la sociedad que no encuentra como relacionarse con la misma, por esto surge la discriminación, la exclusión, y la vulnerabilidad de estos ciudadanos, que muchas veces intentando acomodarse a este patrón terminan en la mendicidad, intentan llegar a la gente desde la compasión; rezagos de la edad media. Las teorías sociales avanzan en relación al cuerpo, y a la integración de la discapacidad, en la que se fue descubriendo que es un producto de la sociedad occidental capitalizada.

Marx parecía tener claro, según Barton que el sistema de producción desempeñaba un papel fundamental, ya que utilizaba la mano de obra individualizada en fábricas, en este contexto las personas con insuficiencias estaban en gran desventaja, para él se convirtieron en parte de la población Lumpen, que era considerada un problema social para el estado capitalista, cuya respuesta a los problemas sociales era el internamiento. (Barton, 1998). Para Finkelstein, la discapacidad implica una tragedia personal, pasividad y dependencia, la comunidad dispersa a las personas con insuficiencias, fueron apartadas de sus orígenes sociales y reunidos en un grupo subvalorado debido al surgimiento de una industria a gran escala, con líneas de producción dirigidas a normas capacitadas por medicina con base hospitalaria (Barton, 2000, pág.41).

Woolf Wolfensberger (1989), promotor del movimiento de normalización de servicios en Europa, aporta también una visión crítica del tema, sosteniendo que la construcción social de la discapacidad y la dependencia es una “función latente”, pero esencial, del crecimiento de las “industrias de servicios humanos”. Todas las agencias e instituciones

manifiestan sus objetivos y funciones explícitas (recuperación, educación, reinserción) en los países desarrollados.

Las industrias de servicios humanos cobran cada vez mayor importancia y están interesadas en crear y mantener grandes cantidades de personas devaluadas y dependientes, con el fin de asegurar el trabajo propio (López González, 2006).

En esta misma línea se sitúan los análisis críticos de otros autores americanos como Gary Albrecht (1992), Michael Bury (2001), Gerben DeJong e Ian Basnett (2001), quienes consideran que la discapacidad está producida por “el negocio de la discapacidad”, en el que se incluyen no sólo los servicios oficiales, sino también las iniciativas particulares, incluso las emprendidas por las propias personas con discapacidad; pues la discapacidad y la rehabilitación se han convertido en mercancía y en objeto de interés comercial (López, 2000).

La diferencia entre la concepción biologista y funcionalista es muy pequeña, de tal modo que fue difícil separarlas, ya que en el camino histórico, nos damos cuenta como la percepción social, está influenciada, por los dogmas occidentales de perfección, y utilitarismo para el sistema capitalista.

Lo lamentable es que estos rezagos del siglo 20 en el presente siglo, se mantienen, tal es así que para obtener el carnet del CONADIS las personas con alguna discapacidad, tienen que pasar por la evaluación médica en el Hospital Estatal Eugenio Espejo, luego de esto les colocan un porcentaje de incapacidad, y en base a este porcentaje, pueden o no conseguir trabajo, pueden o no tener el Bono Joaquín Gallegos Lara, que es el que sirve para que se mantengan con su familia, ya que no puede ser insertado socialmente, ni laboralmente.

### **1.2.3 Concepciones contemporáneas**

La clave para la concepción contemporánea, es que la discapacidad se concibe como una patología social, y no solo como una deficiencia médica, se pone énfasis en las relaciones de inclusión, y la nueva forma de percibir la corporalidad, así como la independencia de estas personas. Dentro de este grupo contemporáneo, están las concepciones teóricas del grupo de autores, que al ser personas con discapacidad emiten

criterios sobre sí mismos y la percepción social que ellos tienen, enfocados en la exclusión, pero también en la necesidad de independencia como otro grupo social. Entre estos autores están Paúl Hunt, que considera que las personas con discapacidad, representan un desafío directo a los valores sociales, ya que al ser consideradas inútiles, diferentes, oprimidas, enfermas, con desventura, incapaces de disfrutar los beneficios materiales y sociales de la sociedad moderna, se enfrentan no solamente al prejuicio, discriminación, opresión, y al dolor de aquello que más teme el "mundo normal", la tragedia, la pérdida.

Uno de los movimientos, que surgió en Estados Unidos es el "Movement for independent living" en favor de la vida independiente, que llevaron a cabo, lo que Oliver llamaría, el modelo social de la discapacidad; así los factores actitudinales y ambientales son importantes, tanto como la valoración de la insuficiencia (Barton, 2000, págs.40-95). Los sociólogos estadounidenses, preocupados por la identidad, hacen una relación entre insuficiencia y discapacidad, siendo críticos con el proceso de estigmatización y construcción social de la dependencia de los profesionales de la rehabilitación. Goffman (1968) y Scott (1970) cuestionaron que los problemas de la discapacidad, solo fueran problemas médicos individuales, con Oliver (1983) se dice que los factores actitudinales y ambientales de la sociedad son importantes al rato de valorar la insuficiencia (Barton, 2000, pág. 45).

Según Oliver, todas las personas con discapacidad experimentan su condición como una limitación social, sea que estas insuficiencias se produzcan como consecuencias de los entornos físicos, arquitectónicos, o también a consecuencia de las ideas sobre inteligencia, y competencia social. El poder que ostentan grupos significativos para definir la identidad de otros, determina la visión que la sociedad tiene acerca de la discapacidad. Este mismo autor coloca a las personas en una categoría social y política, que lucha por la posibilidad de elegir y tener derechos (Oliver, 1989), por lo cual la discapacidad surge del fracaso de un entorno social estructurado.

Las teorías acerca del cuerpo también ayudan a entender que la percepción de normalidad y anormalidad es un concepto social, las ciencias como antropología

sociología y filosofía se proponen el estudio del cuerpo como parte de la estructura social, en donde se demuestra a través de investigaciones, encuentros y publicaciones la percepción de "normalidad" o "anormalidad" como adquirida" y no innata (Barton, 2000).

De acuerdo a Merleau-Ponty hay dos visiones que nos permiten abordar la percepción del cuerpo; una es la interacción del cuerpo frente a otros y la otra es de las disposiciones corporales. La primera habla del lenguaje corporal frente a la presencia de dos o más personas en donde se manifiesta espontáneamente o también en forma intencional, posturas o lenguajes simbólicos, que siempre dicen algo frente a esta correlación. Las disposiciones corporales tienen una estructura social en el que interviene no solo las posturas subjetivas que uno puede adquirir, sino también son parte de un proceso histórico, que se modifican, estas posturas varían en espacio y tiempo.

El cuerpo deja su pódium en el lugar biológico y se relaciona con la condición existencial – social que le rodea (Ponty, 1945). Si enlazamos, a Pierre Bourdieu, él señala que la ilusión de la comprensión inmediata de la realidad tiene su base en la forma en que socialmente se han constituido los esquemas de percepción, clasificación y apreciación de las personas, esto, es sus disposiciones sociales.

Lleva la discusión hasta el ámbito mismo de la acción social, cuando señala que la comprensión inmediata del mundo está dada en la predisposición del agente que comprende, porque desde su nacimiento ha estado expuesto al mundo social (Bourdieu, 1999). Por esto es que para los padres es muy duro el choque emocional que sufren, cuando los doctores, dictaminan que su hijo (a) será un niño con discapacidad, o aquellas personas que sufrieron alguna limitación motriz por un accidente, ya que socialmente la percepción de familia perfecta e hijos perfectos, nos invade por todos los medios de comunicación, y la disposición social de disfrute y consumo no está diseñada para cuerpos "imperfectos".

Para Pierre Bourdieu en su libro: "Estrategias de la reproducción social" una clase desposeída de poder, define su propia identidad, pero no puede decirse que son lo que son, pues el término más usual para designarlos, puede funcionar en su propia

percepción, como una injuria. Esto quiere decir que la representación dominante, está presente en el seno mismo del discurso dominado, en la lengua misma con la cual se habla y se piensa, esto nos ayudará a entender que los hechos sociales son relaciones que se establecen a partir de un “Habitus”. El “habitus” entendido como una costumbre, una disposición durable incorporada, en los individuos o grupos de individuos, que constituye un principio generador de toda práctica social, así, el humano, puede entenderse como un sistema de disposiciones adquiridas permanentes y transferibles, que generan, clasifican acciones, percepciones, sentimientos, y pensamientos en los agentes sociales de una cierta manera (Bourdieu, 1986).

Al ser un crítico de los modelos hegemónicos y de dominación pone en evidencia un modelo social que tiene mecanismos ocultos que pueden favorecer a la exclusión, de las personas con discapacidad. Para Bourdieu la sociedad se regula a través de tres conceptos: El habitus del que ya hemos hablado, el *campus* que es el lugar donde se estructuran luchas por la obtención de beneficios materiales y simbólicos dentro de diferentes espacios sociales. El capital simbólico: Se da naturalmente y tiene que ver con la acumulación, y puede ser capital social, capital cultural, y capital económico. Para el autor mantener una estructura en los microcosmos sociales es a través de una relación de fuerzas, entre los agentes o las instituciones en el que intervienen, la distribución del capital que ha sido acumulado durante luchas anteriores y que orienta estrategias ulteriores (Bourdieu, 1990).

A la vez que Bourdieu nos explica la relación social a través de sus postulados, el cuerpo se va entendiendo en un orden de disposiciones, en el confluyen las teorías de Ponty, que se enlaza con las posteriores de Bourdieu, en el que, claramente, el cuerpo no es un objeto simplemente físico, es aquel que nos sirve para interpretar el mundo y le damos un significado, la percepción es una experiencia corporal significativa. También coincide en que no es fácil desprenderse de las condiciones sociales específicas y que forman parte de una memoria colectiva, “La memoria de una comunidad reside no solamente en las tradiciones orales o escritas, también se tejen lo efímero de los gestos eficaces” (Le Bretón, 2002). Explora la corporeidad como un elemento social que se manifiesta a través de símbolos y significaciones que se

materializan a través de prácticas sociales. "No solo es colocar al cuerpo como un eje epistemológico de lo social sino es una representación simbólica y entidad capaz de materializar las prácticas sociales" (Bourdieu & Wacquant, 1992).

Si bien es cierto, que en la memoria colectiva, la discapacidad está sujeta a lástima, por no tener la corporalidad occidental determinada como un parámetro de medición para todos y todas, otros autores atribuyen esta percepción social, a las características comerciales y productivas de la industria. Para Gary Albrecht en 1992 y también para Wolfensberger, la discapacidad está producida por un "negocio de la discapacidad", en oposición a la condición médica, examinan que los modos de producción causan las condiciones biofísicas determinadas que influyen en la interpretaciones sociales de insuficiencia, y dado el crecimiento de la industrias de servicios humanos, así como la politización de la discapacidad, se han convertido en mercancía y se ha transformado en iniciativa comercial. Por ejemplo en nuestro caso puntual de país, muchas organizaciones en forma de ONG se dedican al servicio de taller protegido, y formación laboral de los jóvenes con discapacidad, pero cuando logran empleo, ellos deben dar un porcentaje a la ONG que les consiguió el empleo por un tiempo.

Wolfensberger y Albrecht, aceptan que factores como el origen étnico, el sexo y la edad, acentúan la exclusión de la discapacidad y la dependencia que descansa sobre el capitalismo occidental, la libre empresa competitiva y el consumismo; concluyen que la "discapacidad" como problema social es el resultado inevitable de la evolución de la sociedad industrial. Lo importante de concebir estos parámetros sociales, causantes de la exclusión es que de uno u otro modo, existen todavía barreras que impiden la verdadera inclusión.

Las concepciones de estos autores, también nos sirven para entender el proceso de institucionalización, que se volvió mercado, pero también, son rezagos de la concepción funcionalista, de dar y adquirir una función dentro de la sociedad, al promover el trabajo, o los deportes como medios de inversión social, para justificar gasto público, o inversión extranjera, como labor social a los considerados "pobrecitos".

Como Estado también se ha querido incluir a las personas con discapacidad en el aparato productivo, y así acentuar su capacidad de independencia, pero esta " inclusión" forzada, no ha destruido la visión de compasión que ellos y ellas perciben dentro de un puesto de trabajo, de la que han aprendido a lucrar, y sacar ventaja; es decir en nuestro país, aún desde las mismas esferas de discapacidad la sensación de víctimas, de comerciar con sus inhabilidades son un medio de obtener ganancias o ventajas; hay que agregar la concepción de mendicidad que persiste como alternativa de obtener dinero y pocos son los que incurren en resolver esta condición.

#### **1.2.4 Concepciones femeninas identidad de sí mismos: Susan Peters, Mary Douglas**

Susan Peters, una socióloga que quedó con una discapacidad luego de un accidente, aborda el tema de la identidad personal de esta manera: "Sentí la necesidad de redefinirme como individuo y de validar mi biografía personal en una búsqueda de identidad propia que es más compleja, y está más asentada en el sentido de la propia imagen física y psicológica, que en la identidad política".

Peters sostienen que desde la época Victoriana la sociedad occidental han presentado imágenes veladas de personas con insuficiencias que dan una imagen de personas impotentes, inútiles, indeseables, dignas de lástima, carentes de plenitud corporal. Añade que son víctimas de las ideas sociales erróneas y de su propia incapacidad de rechazar y trascender al prejuicio de los demás (Barton, 1998). En esta entrevista corroboramos, está exclusión que se mantiene en nuestra realidad social, basada en la apariencia física.

Recuerdo que en una ocasión cuando yo buscaba trabajo de chofer; yo sé conducir muy bien, tengo la licencia. Me miraron y por mi apariencia no me dejaron intentar demostrarles que puedo con esta actividad. (R. L. sufrió quemaduras en la mitad de su cuerpo y tiene la mano izquierda en pinza de cangrejo), (López, 2013).

Los símbolos culturales que se han manejado en la sociedad a través de dar el status de víctimas a las personas con discapacidad en muchos casos dificulta el desarrollo de una identidad personal positiva, los paradigmas básicos están relacionados con los parámetros médicos, esta construcción social, hace que se vea al "otro" como sujeto dependiente, pasivo y no constructivo (Peters, 1998). La meta es, una pedagogía de la discapacidad que cumpla dos objetivos: primero unir el pensamiento y la acción, la razón y la emoción, el yo y el otro, enseñando a las personas a traspasar las fronteras de lo personal y lo político que habitan en ellas mismas y en las comunidades en las que interactúan, pretendo conseguir una unión dinámica de la identidad personal y política que se sustentan en el valor del amor propio.

Esta pedagogía debe dar poder a los propios "discapacitados" para que se conviertan en defensores políticos, mediante el desarrollo de una identidad propia positiva, se basa en el individuo y parte de las ideas feministas y postmodernista de otros teóricos, el objetivo es liberar a los jóvenes con discapacidad de la opresión que puede ser autoimpuesta, por actitudes de autolimitación, y por creencias culturales acerca de la discapacidad.

Los símbolos culturales que encuentra Susan Peters, están apoyados por la comunidad médica, a través de metáforas de lucha, por ejemplo, lucha con el cáncer, lucha contra el sida, etc., en que se considera que las "curas", son defensas e intervenciones decididas, contra el otro, considerando a las personas con discapacidad como su enemigo, estas acciones médicas, adquieren la forma de un ritual en la erradicación de la "enfermedad-discapacidad".

Otro ejemplo de símbolo cultural es el de victimizar a las personas con discapacidad, es en esa especie de rituales al estilo de programas de televisión benéficos interminables para recaudar fondos para personas con insuficiencias. Para Peters este estado de víctimas dificulta el desarrollo de una identidad personal positiva que es necesaria para vencer la opresión política. Según esta autora el movimiento en favor de los derechos de los discapacitados ha colaborado sin darse cuenta en estas actuaciones rituales en EEUU y en otros países por su dependencia de las leyes, que destacan la identidad política de

los discapacitados como una clase minoritaria de ciudadanos oprimidos, a expensas de una identidad personal como individuos de valor.

Para Peters se produjo un leve cambio desde las ideas de víctima u objeto para dar paso a la de sujeto, que aunque seguía situado en las zonas de la interacción construidas socialmente. La teoría del etiquetado, la teoría del control social, la sociología médica y el estudio de la desviación, siguen aferrados a los paradigmas básicos inherentes a las descripciones de personas enferma (Parson, 1977). El constructivismo social y el interaccionismo simbólico han aportado a la sociología ideas vívidas sobre el lugar del otro en la sociedad. Sin embargo, la identidad fisiológica, la personalidad, y el potencial transformador de los individuos dentro de ese lugar no han sido objeto de estudio.

A través de estos símbolos y rituales sociales las personas con insuficiencias asimilan estas imágenes veladas, que ofrece la sociedad y la academia, ella dice que si se acepta la idea de que son el "otro", siguen buscando la forma de conseguir que se les acepte en la sociedad en "general", sobre todo mediante estrategias políticas y obligaciones legales, al mismo tiempo que negamos nuestras identidades personales y múltiples. Para ella la lucha por la identidad propia debe incorporar un nuevo examen teórico de construcción social, ya que el discurso sociológico ha sido inventado en gran medida por los otros.

Aquellos de nosotros, los discapacitados, que sabemos lo que significa ser discapacitado, en el sentido más elemental de la palabras, por nuestra lucha diaria con la movilidad, las diferencias físicas y los retos intelectuales, debemos proponer una conciencia de la discapacidad que de origen a un discurso creativo en la academia, analizando las fronteras culturales por ejemplo entre la educación especial y la general, también mediante la contradicciones que crean los paradigmas de la discapacidad (Peters, 1998).

Ella propone una lucha por la liberación en la que debe surgir la etnofilosofía de la discapacidad, que tiene dos características, la primera es una ruptura con la ideología del otro inherente a la sociología tradicional, y segundo un renovado planteamiento de quien

es el discapacitado, como se describe así mismo. Las teorías feministas son una buena fuente para ayudar a la elaboración teórica de la identidad, por el estudio de la imágenes del yo y del cuerpo, pero también en estas teorías feministas existe una crítica formal que es antagónica, con el reconocimiento del sentimiento y la emoción; para las feministas conocerse a uno mismo significa la búsqueda del amor por uno mismo, pero esta búsqueda les resulta difícil a las personas con insuficiencias, porque no pueden amarse ni valorarse, si aceptan las imágenes veladas que se reflejan en el espejo de la sociedad.

Para Andrea Dworkin en 1981 insiste en que toda lucha por la dignidad y la autodeterminación se fundamenta en la lucha por el control real del propio cuerpo, en especial el control sobre el acceso físico al propio cuerpo. Aunque se refiere específicamente a las mujeres, sus palabras tienen una especial relevancia para quienes son diferentes en lo que se refiere a la movilidad y cuya lucha por el control y acceso a sus cuerpos es constante, y con frecuencia supone vencer el dolor. En su crítica dice que los sociólogos tratan al cuerpo como un texto o un operador social, pero las feministas sostienen que es en las profundidades del cuerpo orgánico donde se alimentan las interacciones sociales.

Para Mary Douglas (1973) una de las pioneras en la antropología del cuerpo, destaca la importancia cultural y simbólica para las sociedades en relación con la corporalidad, y la constitución de la sociedad humana, ella nos habla de dos cuerpos el físico y el social como el cuerpo es un medio de expresión altamente restringido puesto que está muy mediatizado por la cultura y expresa la presión social que tiene que soportar. Para esta autora el cuerpo cumple la función de reconciliar al individuo con la sociedad, y esta ejerce una manipulación de la imagen del cuerpo.

Dice que la idea de sociedad es una imagen poderosa, tiene potencia y derecho propio, para controlar o para excitar a los hombres o mujeres a la acción. Esta imagen tiene fronteras externas, márgenes, y estructura interna, que sirven como símbolos de la sociedad. Y los rituales públicos sirven como expresión de las preocupaciones públicas,

pero cuando estos rituales públicos se representan en el cuerpo humano se consideran expresivos de las preocupaciones personales y privadas (Douglas, 2007).

Al seguir esta línea, nos damos cuenta que las marchas de las personas con discapacidad en todo el país impulsadas a través de la Misión Solidaria Manuela Espejo, constituyen un ritual público, en donde no solamente se quiere sensibilizar, sino que se usa simbólicamente la corporalidad para mostrar la validez de sus derechos, de su presencia social, de su capacidad para insertarse en un medio donde estaban fuera del margen; y esto va fortaleciendo una idea en la sociedad.

Ninguna experiencia es demasiado insignificante para que no llegue a tener un rito y adquiera un significado sublime. Mientras más personal y más íntima es la fuente del simbolismo ritual, más rico es su mensaje (Douglas, 2007).

Para nuestro colectivo social un símbolo personal develado e íntimo, del que fue Vicepresidente (Dr. Lenin Moreno) en silla de ruedas, constituye un significado sublime, y también de poder en palabras de Douglas, al mostrar su capacidad a través de su discapacidad, provocando un cambio mental. Si antes la búsqueda o reencuentro con la identidad propia, frente a la discapacidad no tenía relación con la identidad política, ahora tienen vinculación la una con la otra, al entrar en el ejercicio del poder. "La sociedad ejerce sus propias restricciones sobre la percepción y por lo tanto sobre la posibilidad de elección del individuo" (Douglas, 1978, págs. 25-40). Esta teoría permite entender como los sistemas simbólicos que existen en nuestra realidad nos marcan una visión determinada y además codificada de percibir la limitación corporal de las personas.

Cada sistema simbólico tiene sus propios estímulos pre-codificados, así como respuestas a esos estímulos, respuestas que afectan al conocimiento que cada persona tiene de su cuerpo. Cada sistema simbólico limita también el número de respuestas del individuo, frente a las imágenes corporales (Mary Douglas, 1988).

Para Douglas el cuerpo social condiciona el modo en que percibimos el cuerpo físico, la experiencia física del cuerpo, está modificada siempre por las categorías sociales, a través de las cuales lo conocemos, y permite mantener una visión de la sociedad. Existe pues un continuo intercambio entre los dos tipos de experiencias de modo que cada uno de ellos viene a reforzar la categoría del otro; como resultado de esta interacción, el cuerpo en sí constituye un medio de expresión sujeto a muchas limitaciones.

El símbolo adquiere sentido únicamente en relación a otros símbolos, es imposible la existencia de un esquema de símbolos interculturales. Primero, porque todo sistema simbólico se desarrolla de forma autónoma y de acuerdo con sus propias normas; segundo, porque los condicionamientos culturales ahondan las diferencias entre ellos, y tercero, porque las estructuras sociales añaden un elemento más de diversificación. El cuerpo es el mismo, lo que varía son las opiniones respecto a este (Mary Douglas, 1988).

Ella establece reglas para expresión corporal: La primera es que el estilo apropiado a un determinado mensaje coordina todos los canales a través de los cuales este se transmite, la segunda regla es que el cuerpo en cuanto a medio de expresión está constreñido por las exigencias del sistema social. Esta segunda norma expresa una tercera, que a un control social fuerte corresponde un control corporal igualmente estricto, y la cuarta regla es que cuanto mayor sea la presión por parte del sistema social mayor es la tendencia a descorporeizar las formas de expresión.

Labor fundamental a la hora de intentar comprender los sistemas de símbolos naturales será, pues, averiguar qué condiciones sociales constituyen el prototipo de las distintas actitudes respecto al cuerpo humano, hasta qué punto éste supone un medio adecuado para representar a la divinidad y cuáles son los límites dentro de los que puede utilizarse el desprecio por los procesos orgánicos como lenguaje de distanciamiento social. Precisamente este enfoque de la identidad relacionada con la imagen física y psicológica, es la que ha determinado en esta investigación, la relación con el mundo social y laboral que esta alrededor de la llamada inclusión:

Inicialmente entré a trabajar como mensajero[.] En un momento, me comunicaron que no podía seguir laborando como mensajero, por mi condición física, tengo secuela de polio; ellos necesitaban para sus actividades una moto; él consideró que fue una situación de tómalo o déjalo; pensaron que no podía trasladarme en este vehículo. Pero conseguí realizar mis labores de mensajero a pie en bus, hasta que logre usar la moto.

Considera que el montar bicicleta fue clave en su vida, y que su madre estuvo tras esta experiencia; fue ella quien le enseñó a pedalear y mantener el equilibrio, él insistía en que no podía, ella le insistía en que sí iba a poder. No sólo le enseñó a montar la bicicleta, también le enseñó a jugar fútbol, estas dos actividades le permitieron tener una mejor actitud en la vida y a interrelacionarse (Guerra, 2013).

La percepción corporal de un estado provoca la sensación de impotencia y de inhabilidad para una circunstancia; en ocasiones se da por hecho que una u otra habilidad no se podrá realizar, se elimina la posibilidad de experimentar, para las personas que quieren incluirse en un determinado trabajo. En esta entrevista se refleja la percepción social hacia la capacidad o incapacidad para realizar una actividad definida dentro de un trabajo y la ventaja o desventaja de identificarse como persona con discapacidad; menciono la palabra “ventaja” ya que en nuestro país desde el año 2012 a través de políticas públicas claras (Ley Orgánica de Discapacidad) se exige que del total de empleados de una empresa o institución, el 4% debe ser personal con discapacidad.

## CAPÍTULO 2

### TRABAJO Y DISCAPACIDAD

En este capítulo, abordaremos el tema del trabajo, una breve recopilación histórica, para comprender el engranaje social, que nos permite ubicarnos en el contexto de nuestra realidad. También analizaremos como la sociedad de mercado influye o no en la inclusión laboral de las personas. Así como las aproximaciones teóricas que explican este fenómeno.

Los autores que se proponen en este capítulo, nos ayudarán a aclarar el panorama desde fuera hacia dentro, en relación con el mundo, y en el microcosmos que se desarrolla al interior de un trabajo. Tenemos a Marx y su teoría del capital, Ulrich Beck, y la sociedad de riesgo, que nos visualizan el entorno social, tomamos a Foucault con su microfísica del poder, para orientarnos las estructuras de poder dentro de la empresa o institución de trabajo, Bourdieu nos hará un acercamiento de la persona y la relación con su empleador, los vínculos fuertes que establecen entre ellos, y la relación de trabajo- salario; lo que nos ayuda a explicar los comportamientos de la persona con discapacidad en la empresa. También encontraremos artículos de nuestra Constitución y de la Ley Orgánica de Discapacidades, para corroborar la visión de Estado frente a las personas con discapacidad y su derecho al trabajo.

#### **2.1 Trabajo sociedad de riesgo y discapacidad**

El trabajo es la capacidad que tiene el ser humano para transformar su entorno, que nos distingue de la especie animal, nos permite realizar maravillosas creaciones, y a través del esfuerzo humano, es un factor importante de la producción, junto con la tierra y el capital.

El trabajo pasó a tener una retribución salarial en el siglo XIX, donde también se dará forma importante a teorías en relación a la fuerza laboral, la redistribución monetaria, y a la distribución del trabajo, que establecerá una teoría social importante; ya que el

trabajo remunerado pasa a ser la base de la economía de nuestros pueblos; así encontramos el trabajo asalariado, el trabajo autónomo productivo, (el de los comerciantes) el trabajo informal de supervivencia, el de servidumbre; y aquel que está relacionado con la construcción y uso de herramientas; por lo tanto con la técnica y la tecnología.

Las personas con discapacidad están dentro de todas estas formas de trabajo, pero para la presente investigación nos centraremos en el trabajo asalariado, que se oferta a través del mercado de trabajo, en empresas o instituciones. Es imprescindible mencionar a Karl Marx, Adam Smith quienes nos dan una visión de la conformación del mundo económico, según Adam Smith: «Por lo general, el trabajador de la manufactura añade, al valor de los materiales sobre los que trabaja, el de su propio mantenimiento y el beneficio de su patrono».

Traducido en términos marxistas, eso significa que el obrero reproduce en el transcurso de su trabajo el valor de una parte del capital constante (es decir, los medios de producción -la cantidad de materias primas, de energía, la fracción del valor del equipo técnico utilizado, etc.- que entran en la producción de una mercadería determinada) al que se agrega el capital variable correspondiente a su salario y el beneficio de su patrono, que Marx denominó la plusvalía.

Karl Marx y Adam Smith, en épocas diferentes, consideraron que el patrono no produce valor, cuando, por el contrario, es el obrero el que lo produce (Tussaint, 2010).

Los salarios corrientes del trabajo dependen del contrato establecido entre dos partes cuyos intereses no son, en modo alguno, idénticos. Los trabajadores desean obtener lo máximo posible, los patronos dar lo mínimo. Los primeros se unen para elevarlos, los segundos para rebajarlos. El interés de la clase, la que vive de los salarios, está tan vinculado con el interés general de la sociedad como el de la primera clase [...] Sin embargo, aun cuando el interés del trabajador está íntimamente vinculado al de la sociedad, es incapaz de comprender ese interés o de relacionarlo con el propio.

Su condición no le deja tiempo suficiente para recibir la información necesaria, y su educación y sus hábitos son tales que le incapacitan para opinar, aun en el caso de estar totalmente informado. Por ello, en las cuestiones públicas su opinión no se escucha ni considera, excepto en las ocasiones en que los patronos fomentan, apoyan o promueven sus reclamaciones, no por defender los intereses del trabajador, sino los suyos propios (Tussaint, 2010).

Según Tussaint: una de las diferencias fundamentales entre Adam Smith y Karl Marx es que el primero, si bien era consciente de la explotación del obrero por el patrono, apoyaba a los patronos, mientras que el segundo estaba por la emancipación de los obreros. La lógica del capital en una empresa es producir en abundancia para obtener ganancias netas, para lo cual es necesario contratar personal, capaz de llenar estas expectativas, de allí la selección por fuerza, por conocimientos, por presencia, por experiencia.

Según Marx “el capital no sólo pone la demanda de obreros sino que también consigue, mediante este ejercicio, incrementar su oferta, y de esta manera aumenta la competencia entre los trabajadores”. Esta es la lógica con que se ha manejado la producción de las empresas; sin embargo al momento de exigir que se llene con el 4 % o 5% de personal con discapacidad se está desequilibrando la oferta y la demanda de empleo; la competencia entre los trabajadores que luchan contra el desempleo tiene un nuevo factor que sortear.

La sobrepoblación obrera tiene tres formas de existencia principales: la fluctuante, la latente y estancada, la fluctuante es típicamente de la industria que hace que el obrero de la edad mediana, se convierta en desgastado y caduco, que deba ser reemplazado por personal más joven, la latente, es aquella que trabaja dentro de los parámetros de edad y producción, y la estancada, son aquellos que esperan la jubilación. Junto a estas tres capas de personal obrero se encuentra el “sedimento” que forman los pobres o esfera del pauperismo compuesto por tres categorías: los que pueden trabajar todavía, los incapacitados, y los huérfanos.

Con el incremento de la riqueza capitalista aumenta no solo la proporción del proletariado que integra el ejército laboral de reserva y el pauperismo, sino la miseria de estas capas: esta es la “ley general absoluta” de la acumulación capitalista. Es la acumulación de miseria que acompaña la riqueza, que es independiente de que el salario sea alto o bajo (Marx, 1895).

Bajo esta premisa que nos plantea Marx sobre la población obrera generadora de la producción, se rompe un paradigma pero también se generan nuevos cuestionamientos, ya que las personas consideradas el “sedimento” ( lo que queda abajo) “incapacitadas” según la lógica del mercado, ahora son parte económicamente activa en la producción, con mayor y menor rendimiento, según sea el caso y la habilidad; por ejemplo las personas sordas producen mejor en una fábrica donde el ruido era el principal impedimento, pero también son parte económicamente activa en el consumo de esta producción. La pregunta es: ¿esto ha favorecido o disminuido la pobreza?

Desde 1989 el mundo entró en un proceso mundial de mercado, que ha revolucionado la forma de pensar de actuar y sentir de la población, que trajo grandes consecuencias. La globalización en sí misma es un proceso continuo y dinámico, que desafía las leyes de los países en su forma de regular el funcionamiento de empresas y el comportamiento económico de los individuos a nivel internacional que, si bien pueden dar trabajo a la mano de obra desocupada o ser los contratados, también pueden beneficiarse de irregularidades y debilidades subsistentes en un determinado país. Es fácil para estas empresas simplemente trasladar sus centros de producción a lugares en los cuales se les dé el máximo de facilidades (Velásquez, 2005).

Ulrich Beck nos dirá que este proceso continuo y dinámico nos agobia de tal manera, no solo en el comportamiento económico de las empresas, sino en la vida misma, incluso el acto de respirar, está vinculado a las transnacionales:

La vida propia depende, así por completo de las instituciones. En lugar de tradiciones vinculantes, las directrices institucionales aparecen en escena para organizar nuestra propia vida. Las personas luchan por vivir sus propias vidas en un mundo que cada vez se les escapa más

palmariamente, si bien está interconectado o enredado de manera irrevocable y global. Incluso la acción más natural de todas, el inhalar aire limpio presupone en última instancia una revolución en un orden mundial industrial. En la era global, la vida propia de uno ya no es sedentaria ni está vinculada a un lugar particular, Es una vida viajera, tanto literal como metafóricamente, un vida nómada, una vida que discurre a bordo e automóviles, aviones y trenes, en el teléfono e en internet, una vida transnacional que atraviesa fronteras (Beck, 2002).

Parte de este proceso tecnológico y mercantil, nos lleva a una vida en desasosiego, pero también cada vez más interconectada, no solo por los medios de transporte, sino por el internet, que ha supuesto cambios también en la cultura de las personas con discapacidad; por ejemplo los no videntes, han dejado de usar el sistema braille para su comunicación, está considerado antiguo, el aprendizaje de braille a los niños y jóvenes se realiza por cultura general. El sistema más usado para los no videntes es el Jaws, cuyo modelo está basado en el lenguaje sonoro de las imágenes y palabras de la computadora, con la cual pueden ser partícipes de la información en red.

Yo, uso el braille en determinados momentos y las personas no vienen a la biblioteca por libros en braille, llegan a la tiflobiblioteca, por que les pasé el sistema libre de “*jaws*” a su sistema de almacenamiento, y así usar el internet (Trabajador no vidente), (Castañeda, 2013).

Como notamos en esta entrevista el usar el programa Jaws constituye una herramienta novedosa, que forma parte de una potencialidad laboral para el no- vidente. Sin embargo, a pesar de que existan nuevas potencialidades que le permitirían adquirir un empleo a las personas con discapacidad, están avocados al cruel sistema globalizante que los llevan al desempleo.

Estamos al principio de una fase de desarrollo en la que la productividad del capital está aumentando sin necesidad de la mano de obra. Según las estadísticas en los últimos quince años, los ingresos de trabajadores, han aumentado en términos reales en 2% mientras que los ingresos del capital han aumentado en un 59% (Kommission für

Sukunftsfragen - Comisión para asuntos del futuro 1996). Esto quiere indicar que la tecnología reemplaza la fuerza laboral.

Cada vez hay más grupos en la sociedad que se ven, al menos temporalmente afectados por la pobreza y el desempleo. Los núcleos industriales de Occidente están asistiendo a la emergencia de un nuevo y cada vez mayor lumpen proletariado, formado por los excluidos. La exclusión es el término sociológico que mejor designa la trampa de la pobreza escondida en el corazón de la sociedad moderna: sin hogar no hay trabajo, sin trabajo no hay hogar, sin trabajo ni hogar, ni democracia (Beck, 2002).

Ahora los pocos empleos existentes que requieren una preparación intelectual, tienen alta competencia, en donde las personas con discapacidad motriz, pueden potenciar su intelecto como herramienta dentro del mundo globalizado, pero aquellos que no tienen esta cualidad, están avocados, al "maquillaje" de inclusión laboral, con la esperanza de ser contratados, aún cuando sea para llenar la nómina; mientras que el desempleo de las personas sin discapacidad crece cada vez.

El panorama mundial que nos presenta (Beck, 2010) nos habla de una creciente exclusión y aumento de pobreza entre las personas, sin embargo al momento de incluir a las personas que antes eran consideradas imposibilitadas de trabajar, es la novedad opuesta al sistema globalizante, una leve iniciativa casi como experimento social; que permite a los "excluidos" sostener una familia, o bien retribuir de algún modo los cuidados prodigados por la madre o persona responsable de ellos y ellas.

En esta investigación se encontró más de 5 casos, en que las personas con discapacidad son jefes de familia y están felices de poder contribuir a su hogar, más allá de sus necesidades especiales.

Beck también menciona que es muy difícil organizar un movimiento político alrededor de las personas que integran el grupo de empobrecidos, porque se ven solos frente a la imposibilidad de enfrentar deudas, pero en el caso de esta investigación crece la necesidad de agruparse alrededor de la identificación de personas con discapacidad, ya que están respaldados por una acción estatal definida.

Antes no existía tal agrupación, definida en un conglomerado reconocido, eran asociacionismos de acuerdo a la deficiencia, así la Federación nacional de Sordos, la Federación de no videntes, etc. Ahora forman un frente común como miembros de una población definida con derechos y deberes (CONADIS, 2013).

Sin embargo existen aquellos y aquellas que no quieren identificarse con el grupo, porque temen perder las oportunidades logradas hasta este momento; por ejemplo los docentes que tienen una discapacidad, pero que su potencialidad intelectual les ha llevado a cargos importantes.

El “lumpen- proletariado” que menciona Beck tiene una oportunidad, para integrarse al cuerpo laboral, pero no gracias al sistema mercantil de la globalización, más bien a la tendencia contraria que ha asumido el Estado. Pero esto no garantiza que las condiciones laborales de las personas con discapacidad, estén excluidas de la injusticia o explotación, por ejemplo, trabajar más de las horas que podría hacerlo dada su condición física, o exigir horas extras, por la imposibilidad de protestar conscientemente.

En el libro “Un nuevo mundo feliz, Beck dice que: en el antiguo proyecto de posibilidades de trabajo remunerado ofrecían al ser humano las posibilidades de llenar sus necesidades vitales, por sí mismos, también de participar en la vida política y social; este tipo de trabajo, está en riesgo de terminar. Ya que persiste la inseguridad sistemática en el empleo y la proliferación del subempleo, supone un gravísimo riesgo de marginalización de buena parte de la población y hasta pone en peligro la subsistencia de la democracia liberal tal y como la conocíamos (García Bilbao, 2012).

Al presentar de frente, un modelo visual no acostumbrado, de una persona que físicamente no es lo que espera, e intelectualmente puede resultar hasta incomprensible, dentro de una empresa, hace que caigan los parámetros globalizadores que nos marcan un destino, y nos permiten ir formando un modelo propio de economía basada no el “Yo” y en la imagen transnacional que se debe transmitir, pero la pregunta es: ¿están dispuestas las empresas a este modelo propio de visión? O persiste el temor de disminuir su mercado si muestran el rostro humano de la contratación.

En la presente investigación se muestra los dos lados al iniciar una contratación leve, sin “mayores” problemas de discapacidad, por cumplir y llenar un porcentaje, otras en cambio se muestran convencidas de esta alternativa, pero cuidan la “estética visual” frente al cliente.

Para el Sociólogo Alemán Ulrich Beck en 1980, hemos pasado de la sociedad industrial ampliamente analizadas por Smith, Marx, a una sociedad de riesgo, que se dio por la confrontación entre la modernidad (globalización) y el sistema político no regulado. Además estos riesgos de la población económicamente activa no son previsibles o detenidos por cada estado o Nación, sino que es un fenómeno mundial, vinculado estrechamente entre todas las naciones; por ejemplo a partir de los atentados del 11 de septiembre del 2001 contra el Centro Mundial de Comercio (*World Trade Center*) de Nueva York y el Pentágono, transmitidos en vivo y en directo por las cadenas globales de televisión a toda la Humanidad, se instaura una lucha contra el terrorismo internacional, se restringe los derechos humanos para obtener seguridad; en este momento la prioridad no es el mercado; de hecho las arcas fiscales de EEUU están colapsadas.

La lucha protagonizada por el pueblo Chileno, cuya última jornada fue el 27 de Junio 2013, mientras se realiza la presente tesis, en la que se reunió a más de 100.000 manifestantes apoyados por varias organizaciones, en donde reclaman una solución para una educación gratuita y a favor de toda la población, nos dice que el sistema no abastece estos derechos importantes para la Nación.

La reciente protesta masiva en el Brasil el 11 de Julio del 2013 a puertas de la realización del mundial en la que el pueblo se avocó a las calles, por mejoras laborales, se declaró decreto nacional de luchas. Todos estos acontecimientos mundiales y globales denotan la sociedad de riesgo que nos plantea Ulrich Beck, en las que notamos que la crisis económica es generalizada y los presupuestos no están orientados hacia la inversión social, pero ahora el pueblo cada vez más consciente eleva su voz, y es en este contexto que Ecuador ha mostrado un modelo económico diferente.

La reelección del Presidente Rafael Correa no necesitó segunda vuelta, porque el pueblo siente las mejoras en el campo social, en especial en el campo de las discapacidades, sin embargo la represión de libertad de expresión y las políticas a favor de la minería, la acumulación de poder en manos de un solo movimiento, están acumulando, divergencias peligrosamente inestables (Pico, 2012). La pregunta que surge hoy es ¿cuál es el precio que tendremos que pagar los ecuatorianos, por esta inversión social? ¿Nuestras arcas fiscales también están al borde? ¿Por esto la necesidad de explotar un campo petrolero conocido como Yasuní ITT?, las políticas laborales están orientadas al trabajo y no al trabajador, aún cuando tengamos innovaciones respecto al tema que tratamos en esta investigación, vemos como se orienta a los jóvenes profesionales a la tecnificación y no a la opción libre y voluntaria de su especialización, se promueve el ingreso de profesionales extranjeros. ¿Si para nosotros ya es difícil adaptarnos a una persona con necesidades especiales cómo hacemos doble inclusión laboral y cultural con la presencia extranjera?

Hay que aclarar que para Beck la sociedad de riesgo implica asumir responsablemente las probabilidades del devenir, esto es ir entendiendo que dada la importancia que se ha dado hacia el mercado global, sin importar el costo del trabajo de los seres humanos y el costo ecológico, nos hemos embarcado, en riesgos potencialmente destructivos para nuestra humanidad, empezando por la seguridad alimentaria.

Esto se hace relevante entre quienes adoptan las decisiones y quienes tienen que sufrir las consecuencias de las decisiones de otros, aquí entran las cuestiones de objetividad y subjetividad, racionalidad e irracionalidad y una de las formas que la sociedad puede intervenir para disminuir el riesgo es a través la importancia cultural del valor universal de la supervivencia (Beck, 1980).

Es importante esta lectura del presente, para enmarcar el peldaño social al que se ven sometidas las personas con discapacidad al momento de adquirir un empleo o buscarlo. Según la OIT, pese a los importantes logros en el últimos años para las personas con discapacidad, estas siguen siendo objeto de discriminación y todavía tropiezan con algunos obstáculos que impiden la plena participación en la vida social, económica,

política y cultural, de 750 millones de personas, que están en probabilidades de trabajar, están desempleados o ganan menos, pueden también tener un empleo, pero tienen poca perspectiva de promoción dentro del mismo, en especial si son mujeres. Son muchos los que se desempeñan en la economía informal, todavía carecen de servicios de protección, viven en la exclusión y dependencia (OIT, 2008).

En las estadísticas de la OIT del 2007, el 40% de las personas con discapacidad en Europa hasta el 2003 tenían empleo, el 52% de personas en edad laboral en la Unión Europea es inactivo, los hombres tienen doble probabilidad de trabajo, mientras que las mujeres con necesidades especiales son doblemente discriminadas, las tasas de desempleo varían de acuerdo con el tipo de discapacidad, la más alta tasa de desempleo es la de las personas con límite mental.

En América Latina y el Caribe, con una población aproximada de 570 millones, tiene en su seno un amplio porcentaje de discapacidad; las estadísticas socio-demográficas distan de ofrecer datos fiables de la totalidad, debido a una falta de criterios homogéneos para su medición en la región. Asimismo, cada país ofrece estadísticas que abordan la problemática de forma distinta, con políticas divergentes de acuerdo a sus propias visiones (Gamboa, 2012, pág. 18).

La perspectiva para América Latina señala que puede convertirse en un problema de salud, debido al incremento de su prevalencia, según la OIT. Esto nos indica el nivel cultural de la sociedad acerca de la discapacidad, que está vista desde la concepción biológica a través de la salud o enfermedad. La problemática que pretenden resolver los gobiernos de la región, se agrava no solo ante el incremento de la vejez, sino también ante las actitudes culturales arraigadas en la población, como la discriminación y el rechazo (Gamboa, 2012). A pesar de que las leyes han sido modificadas en el sentido y dirección correctas, la persistencia de la pobreza en relación con la discapacidad no ha logrado detenerse.

Las acciones aun distan de ofrecer oportunidades en América Latina, y los retos de sus gobiernos son amplios. La discapacidad y la pobreza se convierte en un círculo vicioso que parte de la limitación a la educación y el empleo incluyente (Gamboa, 2012). Sin embargo "La evolución de los principales indicadores para el mundo del trabajo en 2012 y el primer semestre de 2013 muestran que América Latina y el Caribe en general, están haciendo bien" (OIT, 2012). Esto ocurre en un contexto regional de crecimiento económico de media y baja inflación, con reducción de la pobreza y disminución de la desigualdad, indicadores positivos, a pesar de la inestable situación internacional y la recesión en Europa. Esta bonanza relativa que se ha reflejado en los promedios estadísticos, no debe ocultar la situación crítica o muy vulnerable de quince millones de personas (OIT, 2012).

Pese a que estamos en proceso de aceptación al "otro" en su diferencia y la valoración de nuestras propias virtudes culturales y el desarrollo del mercado, vemos la contradicción existente en el ámbito social que nos desenvolvemos; por un lado la exigencia de aceptar laboralmente a las personas con discapacidad, y la inclusión educativa de todos los niños con necesidades especiales, por otro lado no hay suficiente capacitación a las empresas para los diferentes casos de inclusión laboral, y la preparación del personal para tratar con compañeros con límite mental o sensorial, en las escuelas no existe profesores capacitados para las diferentes necesidades especiales, ni existe un currículum educativo adaptado para ellos y ellas.

La inclusión que se vive dentro de nuestro país es un motor fundamental de respuesta y estrategia para las empresas comprometidas, pero no representa un cambio en el \*mercado a nivel productivo, tampoco ha incidido en los porcentajes del desempleo, empleo, o subempleo. Al "humanizar" las empresas, en parte como obligación para la contratación de personal con discapacidad, mirando estos personajes como aumento productivo en mano de obra barata, fortalecemos el sistema global y mercantil, pero también puede disminuir su capital, porque dependerá de los objetivos con que mire el empresario y que requiere para sus fines.

Por ejemplo, si un empresario tiene como empleados un buen número de personas que no hablan, ni escuchan, y el producto del trabajo de estas personas, fuese el esperado con un alto porcentaje de perfección y rentabilidad, ya que no establecen contacto social con los compañeros “regulares”, esto intensifica la concentración, menos distracción y menos oposición, los ruidos estridentes de la fábrica que pueden ser causa de la afectación en la salud ocupacional de los empleados regulares, ya no es un problema. El capital puede disminuir ya que el empresario tendría que asegurar su bienestar y salud física, contratar a un traductor de señas, e implementar la capacitación especial para lograr el producto indicado.

El “beneficio” de contratar a personas con discapacidad intelectual, como se ha observado en esta investigación es de tener un empleado puntual, secuencial, y en serie. Pero la desventaja para estas personas es la poca organización que tendrán para reclamar sus derechos, que no siempre serán percibidos por ellos mismos, pero esta desventaja para el empleado es una “ventaja” para el empleador. De igual manera como en el caso anterior los empresarios tendrán que invertir en capacitación y orientación psicológica- social, que ayude al equilibrio de su empresa.

Regresando a Ulrich Beck el riesgo social puede disminuir si se valora el sentido universal de supervivencia, cuando forman parte del aparato productivo y del mercado, personas con discapacidad orientadas no tanto a la economía cuanto a la reducción de la pobreza. Para Beck es de suma importancia la regulación del poder porque a través de él la sociedad y el mercado tienen organismos de control que pueden determinar o indeterminar una incertidumbre.

Nuestro Estado se ha arriesgado a través de los mecanismos de control a superar las barreras del mercado obligando a contratar el 4 y 5% de personas con discapacidad, evidentemente es un porcentaje que no prevé desequilibrio, sin embargo el costo de mantenimiento de este porcentaje si lo es.

A nivel mundial este fenómeno de inclusión no es un porcentaje que pueda variar o influir en la sociedad de riesgo que plantea Ulrich Beck, pero es un modelo que provee de un estilo humanista a las concepciones laborales. En esta posición podemos deducir

que la toma de decisiones que haga uno u otro modelo de estado, en este caso el Ecuador puede reproducir otros efectos iguales en naciones vecinas, pero aún no hemos evaluado en que afecta que el 4 o 5% de contratación de las personas con discapacidad en el aparato productivo, pero sí un nuevo modelo de entender una sociedad más visible con las necesidades de los demás, centrado en la solidaridad y el encuentro con otra identidad a partir de la ausencia o presencia de una capacidad.

Al respecto Beck nos dirá cuan imperceptibles y perceptibles a largo plazo en forma global son los cambios en la estructura íntima de la sociedad.

Los riesgos son reales y están constituidos por la percepción y construcción social, su realidad se deriva de los ``impactos`` arraigados en las actuales rutinas de producción e investigación industrial y científica. Para resumir, el impacto, sólo se hace perceptible como sintomático después de que se materializa en un fenómeno cultural visible en algún tiempo y en algún lugar (Beck, 1980).

La inclusión laboral de las personas con necesidades especiales se enmarca dentro de realidad mundial, donde históricamente el mercado global no los ha incluido en su lógica de productividad. En el que hay una selección rigurosa para los empleos, en cuanto a edad, a preparación, a estética física, con el fin de lograr sus metas o productos finales.

## **2.2 Trabajo y exclusión de la discapacidad**

Haremos un análisis dentro de la empresa, como se presenta esta inclusión, de acuerdo con la visión, y misión de las mismas.

Las organizaciones productivas como las empresas, y dentro de ellas las Instituciones que generan servicios, se deben entender como un sistema social, cuyo objeto central son las relaciones sociales. Es decir una sociedad en pequeño, que tiene su propia

idiosincrasia, a la que podemos analizar con las mismas herramientas de la sociedad global.

La antropología es la ciencia del ser humano, caracterizada por intentar realizar afirmaciones que sean universalmente válidas para toda la especie humana y para todas las dimensiones biológicas, culturales y sociales de la humanidad, incluyendo la relación trabajo- sociedad.

En el campo de la organización existen antropólogos que estudian la cultura de empresa, la relación entre el ser humano y los procesos organizativos, la relación hombre / máquina (Gómez González, 2010).

La intervención del antropólogo empresarial, se vincula a los recursos humanos ya que se ocupa de las modificaciones culturales hacia dentro, en una de sus fases más importantes, según Babor, el aporte es entender la lógica del otro, un antropólogo no trata de cambiar las cosas, sino de entender porqué suceden; después, la empresa puede usar esa información.

Se mira a las corporaciones como comunidades tribales, que necesitan construir una identidad a partir de su mito competitivo, sus ritos de inducción y el liderazgo de sus héroes (Sánchez, 2000). En este caso, se tratará de entender la lógica de la inclusión del "otro" con discapacidad, y lo que sucede con ellos dentro del seno mismo de su labor cotidiana, y como se reconstituye la identidad de una empresa o institución con la presencia de estos personajes en su entorno.

Para entender las relaciones de Poder Michel Foucault nos aporta su conocimiento, en relación de la persona frente a sus jefes, mientras que Bourdieu nos ayudará a entender los hechos sociales a partir del "habitus" y las relaciones que hacen que una persona se sienta atada a ese trabajo. Nos hablará de la microfísica del poder, desde el sometimiento a las reglas de una empresa, del sometimiento corporal, para una función productiva que finalmente establece relaciones entre jefes y subalternos (Foucault, 1979).

Para esta investigación es necesaria esta teoría ya que nos permitirá adentrarnos en estas relaciones y entender los conflictos de la inclusión en un oficio operativo entre compañeros jefes y subjefes. “Cada institución tiene técnicas minuciosas que definen cierto modo de adscripción política y desarrollada del cuerpo, una microfísica del poder” (Foucault, 2002).

Al ejercer esta relación de dominación y poder dentro de la empresa también se van creando estratificaciones sociales que provocan una reacción- acción en las personas.

Los espacios funcionales y jerárquicos instauran relaciones operatorias que garantizan obediencia del individuo, pero también la economía del tiempo y de los gestos, plantea que las reglas y disciplina en una institución laboral se convierten en una fórmula de dominación, en la que el cuerpo es sometido y “capacitado” para ejercer una función (Foucault, 2002).

Según Foucault, la relación de poder no solo está estratificada desde el jefe hasta el subalterno, hay que comprender los mecanismos que ejercen un dominio sobre el “otro” (a) en su propio contexto social y corporal. “Es dócil un cuerpo que puede ser sometido, que puede ser utilizado, transformado y perfeccionado. El cuerpo como objeto y blanco de poder, al que se manipula, al que se da forma, al que se educa, obedece, y se vuelve hábil, “con capacidad”.

“El perfeccionamiento del cuerpo en una actividad disciplinada dentro de una institución hace que se transforme en un poder y este poder en una capacidad” (Foucault, 2002). En esta investigación, precisamente esta condición es la más buscada dentro de las empresas para las personas con discapacidad, de acuerdo a esto les contratan, es decir, aquellos que son capaces de someterse a las reglas y el dominio de su cuerpo bajo las reglas empresariales (Anexo#1: video capacidad).

Uno de los mecanismos para dominar y ejercer poder es a través de la vigilancia:

... A cada individuo su lugar..., se trata de establecer la presencia y las ausencias de saber dónde y cómo encontrar individuos, de instaurar comunicaciones útiles y de interrumpir las que no son. La disciplina

organiza un espacio analítico, lugares determinados para responder a la necesidad de vigilar, las relaciones interpersonales dentro de un ambiente que está vigilado, o supervisado tiene una connotación de poder, que implica una actuación política, en la que el cuerpo está visto como fuerza útil para la economía capitalista, que exige una modalidad disciplinaria (Foucault, 1979) y (Foucault, 2002).

Adquirir una forma de trabajo bajo las reglas en un espacio determinado con un supervisor pendiente de las mismas, genera una relación de tensión pero también de agrupación y consolidación entre los trabajadores, por eso el poder que se ejerce desde la necesidad de trabajar y aceptar las reglas; que implica tiempo- dinero aparentemente constituyen sumisión frente al poder, en el que el cuerpo va modificando costumbres y establece una forma de relación personal hacia el otro u otra que vigila o que está en la misma situación.

En este contexto la relación de sumisión al jefe es un modo de supervivencia laboral, también la adquisición de una capacidad. La relación del jefe hacia la persona con necesidades especiales, es conveniente ya que es prototipo de un cuerpo dócil en palabras de Foucault (1979) completamente adiestrable y bajo el poder que genera la empresa.

Bourdieu, nos hablará del racismo de la inteligencia para entender la exclusión en los parámetros de trabajo.

El racismo de la inteligencia, es un racismo de clase dominante que se distingue por una multitud de propiedades de lo que se designa habitualmente como racismo, es decir, el racismo pequeño burgués, que constituye el objetivo central de la mayoría de las críticas clásicas del racismo... cuya reproducción depende, en parte, de la transmisión del capital cultural, capital heredado que tiene la propiedad de ser un capital incorporado, y, por tanto aparentemente natural, innato. El racismo de la inteligencia es lo que utilizan los dominantes con el fin de producir una justificación del orden social que dominan (Bourdieu, 2008).

Históricamente la obtención del empleo, está relacionada con las capacidades mentales de la persona, tal como expresa Bourdieu es parte de la lógica de la clase dominante, que permitirá también mantener esta ligadura laboral a través de convenios, que más adelante veremos cómo las personas con discapacidad se sienten con la obligación de mantener y aceptar el empleo tal como se lo ofrecen.

Por ejemplo en este testimonio nos damos cuenta que el empleado con necesidades especiales es perfecto para el trabajo según su jefe inmediato, porque se ajusta perfectamente a las reglas, es adiestrable en cuerpo y actitud.

... Nosotros estamos contentos con Rómulo en el trabajo, es puntual, llega antes que todos, se queda horas extras y no se queja de nada, cumple con lo que se le pide...

... no les damos el dinero directamente, debe existir alguien quien lo administre en estos casos. .... (Lavandería, 2013).

El dinero que gano me deposita en una cuenta, que mi mamá me ayuda a distribuir en mis gastos... (Cruz, 2013)

En los siguientes testimonios notamos como el empleado se siente en la obligación de mantener y aceptar el empleo tal como se le ofrecen, porque su carnet del CONADIS determina que tiene limite mental.

.. Yo quisiera estar en otra área, pero dicen que tengo que estar en el área para la que me contrataron, sino me votan porque no hay otra área para mí, está bien, entro más tarde y cuando no hay muchos platos por lavar salgo pronto... (Chango, 2013)

En una entrevista de trabajo:

- A aquí dice que tiene limitación mental, ¿qué tiene usted?
- Cuando era chiquita me caí de cabeza y a veces tengo convulsiones

- Nosotros le ofrecemos el empleo de camarera, pero tiene turnos rotativos, entra a las seis de la mañana y sale a la una de la tarde, otro mes le toca a la una y sale a las ocho de la noche.

- ¿No podría dejarme en el turno de la tarde, porque tengo dos hijos, que enviar a la escuela?

- No, esas son las reglas

- ¿Cuándo puedo tener una respuesta?

- nosotros le llamamos (Pico, 2014)

Todo racismo de la inteligencia es una característica de un clase dominante cuyo poder se basa en parte en la posesión de títulos, que como los títulos escolares, se consideran garantía de inteligencia y que han suplantado en muchas sociedades, incluso para el acceso a las posiciones de poder económico, representan los antiguos títulos, tales como los títulos de propiedad o los títulos nobiliarios (Bourdieu, 2008).

Mientras la sociedad valora y perfecciona a los posibles trabajadores, jefes y subjefes basados en el “racismo de la inteligencia”, las personas con discapacidad tratan de encontrar una forma digna de ganarse la vida, asisten a cursos manuales, u ocupaciones que le permitan acoplarse a una nueva forma de vida.

Para Bourdieu la sociedad está basada en una discriminación a base de la inteligencia, es decir, basada en lo que mide el sistema escolar con el nombre de inteligencia. La inteligencia es lo que miden los testes de ingreso, es decir, lo que mide el sistema escolar. Racismo propio de las élites vinculadas a la elección escolar, propia de una clase dominante que obtiene su legitimidad de los clasamientos escolares.

Esto nos lleva a la formación y exclusión que se da desde las aulas escolares, en donde la nota refleja el sentido de la inteligencia, así entendemos el primer límite que tienen que sortear las personas que requieren ser incluidas en una labor, el certificado de aptitud para realizar una u otra actividad.

Lo que los gerentes de recursos humanos buscan en las personas con discapacidad es el menor límite posible, y de preferencia que sea motriz, donde las funciones intelectuales estén preservadas y que sean capaces de adiestrar sus cuerpos a las reglas de la empresa, y obviamente lo suficiente para no protestar, y ser dócil a los mandatos de la jerarquía.

Por ejemplo en este testimonio notamos como al momento de postularse para un empleo, son cuestionados y poco escuchados en cuanto a sus requerimientos personales. La siguiente entrevista es a una mujer joven con limitación auditiva, y de lenguaje quien necesitó un traductor para su interpretación.

Traductor: - Ella dice que quiere postular para ayudante de contabilidad

- Pregúntele ¿qué experiencia tiene?

Traductor: - Ella ha manejado computador, y ha ayudado en la clasificación de medicamentos.

- ¿Cómo nos podemos comunicar con ella?

Traductor: - Por medio de mensajes escritos..

- ¡haber!

Traductor: - Mire para ellos es más fácil leer que escribir, porque al no hablar, es difícil completar oraciones, pero si puede hacer un trabajo de computador contable con guía.

- Dígale que podemos ofrecerle el empleo de limpieza

Traductor: - ella dice que no quisiera trabajar en limpieza, sino para ayudante de contabilidad.

- Nosotros le llamaremos... (Pico, 2014).

En el caso de que las personas no estén dentro de este parámetro la relación se dificulta al momento de entrar en una empresa, ya que la exclusión se da por esta discriminación que Bourdieu llama el racismo de la inteligencia, sujeta a los títulos, y capacitaciones, que mira a los individuos con discapacidad en situación de inferioridad, o lástima. ¿Pero cómo hacen los jefes para mantener al personal con discapacidad que le conviene? Para Bourdieu la respuesta está en el capital simbólico, es ese capital negado, reconocido como legítimo, es decir, desconocido como capital, y más en sentido de gratitud, suscitado por los favores; es así uno de los fundamentos de ese reconocimiento que constituye sin duda, con el capital religioso, la única forma posible de acumulación cuando el capital económico no es reconocido.

Por ejemplo: establece vínculos profundos con la persona, que se manifiesta en trabajar hombro con hombro, o el préstamo de dinero en una necesidad, o generar el sentido de gratitud frente a la aceptación de su límite.

Para Bourdieu, este capital simbólico pasa de la gratitud, a la relación de producción, esto es, tú me das tu trabajo, te “mantengo” como fuerza laboral, lo que te genera una ganancia (sueldo), y tú me agradeces por reconocerte y mantenerte en este trabajo con tu discapacidad; es por esto que muchas personas en este estudio procuran mantener su trabajo, con el salario ofrecido, en otros casos solo tienen el sentido de gratitud hacia lo que llamaríamos la ocupación útil, ya que la ganancia de su esfuerzo laboral pasa directamente a través de una cuenta, que pertenece a un familiar apoderado, quien será el beneficiario y distribuidor del capital ganado.

...mi mamá es la que recibe el sueldo en su cuenta en el banco, ella me compra, lo que le digo que necesito, o me da algún gustito, lo demás para la casa (Rojas, 2013).

..Ahora a los 50 años yo administro mi dinero, pero todo doy a mi casa, mi mamá me acompaña a comprar algo que quiero (Cruz, 2013).

...Cuando cojo el sueldo, mis amigos del trabajo quieren que les invite unas cervecitas... (Piarpuezán, 2013).

...Nosotros nos aseguramos de depositar los sueldos en una cuenta bancaria, los apoderados son los que distribuyen en la mayoría de los casos (Zuárez, 2013).

Bourdieu continuará hablándonos del capital simbólico como fuente generadora que sostiene a una red, no solo empresarial, sino social, familiar, donde el hijo con discapacidad es una “entrada” de capital económico para el hogar, en ocasiones es él que lleva la jefatura de su propio hogar, y esto hace que el vínculo con el empresario sea estrecho, y esté sujeto a una deuda de honor, ya que le permitió o le admitió en su empresa con la limitación que posee. Más allá de la fuerza de trabajo, el capital simbólico aporta todo aquello que se constituye una red de aliados, y de relaciones a los que uno sostiene, a través del conjunto de los compromisos y deudas de honor, es decir los derechos y los deberes están acumulados. El capital simbólico y capital económico están mezclados en la exhibición de fuerza material, que aporta los beneficios materiales, dentro de una institución o empresa (Bourdieu, 2007). Por ejemplo:

Yo tengo mi esposa, y dos entenados, le acepté así, con dos hijos, porque ella me quiso como soy, por eso le llevé a vivir conmigo, ahora que tengo mi hijo, él nació bien, no es como yo, por eso necesito trabajar de lo que sea, para mantener mi hogar,... no me gusta el trabajo en “Stewart”, ojalá me dieran otro puesto, pero necesito trabajar (Tiene dificultades en la pronunciación, y en el carnet consta con limitación mental), (Chango, 2013).

Desde que nos sucedió el accidente nos propusimos con mi esposa salir adelante, ahora nuestra hija ya está terminando la universidad (López C. , 2013).

El capital simbólico es un crédito, pero en el sentido más amplio del término, una acreditación, que le da al grupo garantías materiales y simbólicas, se puede ver que la exhibición del capital simbólico es uno de los mecanismos que hacen que el capital vaya al capital. La defensa del capital simbólico, la conservación o aumento del capital

simbólico del grupo obedecen a intereses muy vitales, allí se encuentra el principio de las inversiones y de las sobreinversiones de manera continua, por efecto de la competencia y de escasez así creadas (Bourdieu, 2007).

Pero no solamente el capital simbólico es lo que mantiene unida a la persona con discapacidad en su trabajo, y que logra además una inclusión de doble vía (Caamaño, 2013), es el vínculo social, que le permite acumular un capital social, que le asegura un rol en su comunidad. Para Bourdieu el capital social está representado en las relaciones sociales que un individuo puede usar, para obtener recursos, de los sujetos con los cuales se relaciona.

El capital social tiene dos elementos: la relación social que le permite estar conectado a la persona o grupo de personas, y las ventajas de los recursos, que aumentan dada la construcción que hace en grupo (Ayala, 2000). Esta, es precisamente, la diferencia entre una persona con discapacidad que trabaja en el comercio informal e independiente, y la mendicidad que algunos optan como forma de vida.

Al estar vinculados a una empresa o institución, a estas personas no solo les permite tener un salario, que asegura su estabilidad básica, el cuidado seguro de su salud, sino que se vincula a un grupo social, del cual puede tener recursos. ¿Cuáles son los recursos que puede obtener? Principalmente para una persona con discapacidad, es la obtención del sentimiento de utilidad, y luego al estar relacionado- conectado con las reglas y construcción interna de cada empresa, es parte de un todo productivo que logra un fin social, un servicio.

Por ejemplo en el caso del Hotel, el fin social que consiguen es el confort para los habitantes de ese espacio, la mantención del status de “Hilton”, la imagen del país, frente al extranjero. Por eso las personas incluidas en este trabajo, siguen normas estrictas de presentación, normas establecidas de limpieza.

En el caso de la UPS todos están encaminados a ejercer un servicio de calidad donde se promueva la educación del estudiante, quien arregla las bancas y el escritorio, quien hace la limpieza, quien distribuye los objetos de ludo-terapia. En el caso del Ministerio

de Relaciones Laborales, todos encaminados a demostrar la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad.

De esta forma la persona insertada en el medio empresarial e institucional no solamente adquiere un patrón económico de estabilidad, sino que hace parte de un conglomerado que transforma el aparato productivo, lo intuye, más que ser consciente de ello. Sin embargo para Coleman, el capital social no radica en las relaciones sociales, que pudiera encontrar en la inclusión con sus compañeros, sino en la estructura de la red, en la cual los individuos están insertos. La forma de capital social está constituida por el establecimiento de obligaciones y expectativas, de reciprocidad, y en normas y sanciones que garantizan su cumplimiento. Al pertenecer a una micro- sociedad empresarial y estar bajo normas, obligaciones, sanciones, no solamente les permite estar en contacto con un grupo y beneficiarse de él, en el sentido que propone Bourdieu, sino que las personas funcionan coordinadamente para lograr un objetivo, (limpieza, mantenimiento, educación) y entran en el parámetro social “normal” del que una vez fueron excluidos por tener una discapacidad. Esto se ve reflejado por ejemplo, en el ritual de timbrado de tarjetas a la entrada y salida del trabajo, usar el uniforme o traje exigido en la empresa, cuestiones de simple entendimiento que le vinculan al ritmo social de todos.

Para Bourdieu y Coleman los países que entienden al capital social como un alto grado de participación de los empleados y que generan confianza en los mismos, obtienen mejores resultados y ventajas económicas, que aquellos que no entienden a sus empleados como un capital social, sino únicamente como fuerza productiva (Bourdieu, 1986), ( Coleman, 1990), ( Ayala, 2000).

Lo interesante de estos autores es que consideran al Capital social como un bien público y comunitario, que no es propiedad de nadie, pero si es un atributo que contribuye al desarrollo económico y beneficio del grupo.

Frente a estas teorías, no es forzado entender que las personas con discapacidad entran a formar parte de los actores sociales que conforman este valioso capital social, y que

además sus compañeros aprenden a relacionarse con los mismos para lograr un mismo fin, en esto se nota la creatividad que puede existir, para lograr los beneficios mutuos.

Por ejemplo, Jhoana es ayudante de pastelería en el Hotel Colón no escucha, y tampoco habla, pero sus compañeros se han habituado a sus señas y han aprendido de ellas, así como a concretar sus mensajes a través de un solo símbolo que les permita avanzar rápido en la labor, experimentan los sentidos para probar y comprobar que el producto está en su punto exacto, y así los sentidos más que las normas trazan el convivir diario con su compañera con discapacidad.

## CAPÍTULO 3

### ECUADOR Y LA DISCAPACIDAD

En este capítulo encontraremos, el proceso de visibilización de las personas con discapacidad, en los organismos internacionales, hasta nuestro país con todo el proceso que se ha ido generando, con cifras y estructuras jurídico políticas, que nos permite tener una visión, situación panorámica de la discapacidad en nuestro país. Las personas con discapacidad han ido pasando de minusvalía total, a capacidades potenciales desde su propia condición. Para entender mejor este proceso es importante comenzar desde los conceptos; ya que la semiología nos dice que; un concepto es una representación mental, de algo comprendido, conocido, como el resultado de un proceso de reflexión. (Gómez Tagle Erick, 2001).

Así una: “Una minusvalía es la situación de desventaja de un individuo determinado a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que sería normal en su caso, en función de la edad, sexo, o factores sociales y culturales” (OMS, 1980).

Como se nota en el concepto compartido socialmente, hacia los años 80, las personas con discapacidad eran vistas, en función del cumplimiento de un rol, dentro de un parámetro considerado normal. Ahora 33 años después, en la primera década del siglo 21, el término minusválido ya no se emplea (CONADIS, 2012), ya que tiene una connotación de valor hacia el individuo en tanto y cuanto produce y desempeña el rol que le dice la sociedad. Al igual que en otros países, como España a partir del siglo 20, hay una contraposición al modelo médico- biológico, y más cercano al modelo social, en donde las características del individuo que tiene discapacidad tiene relevancia de acuerdo a la respuesta que puede dar en su medio social y laboral (INFOCAI, 2005). Es por esto que una persona puede estar en condición de minusvalía, pero puede superarla al momento que adquiere una habilidad necesaria para insertarse.

También existen aquellos (as) que pueden mantenerse en condición de minusvalía, por la desatención social, familiar, o porque las características físicas, psicológicas o sensoriales son combinadas o en altos porcentajes; por ejemplo alguien que no tenga visión y la audición sea deficiente, o tenga una limitación motriz y una sensorial. “La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto- entorno social” (INFOCAI, 2005)

Para establecer el paso de minusvalía a potencialidades nos valdremos de la definición del diccionario; se usa el término potencialidad como adjetivo de fuerza o poder del que se dispone para lograr un fin. En conceptos más psicológicos las potencialidades por definición son las características personales o materiales que en caso de ser fortalecidas contribuirán a un devenir del sujeto más provechoso.

En esa medida son particulares a cada ser humano. Tienen que ver principalmente con posibilidades para el desarrollo de habilidades o la adquisición de recursos. Lo que permite a cada ser a desarrollarse y utilizar sus potencialidades es el empeño y el entusiasmo y energía que lo distingue, una fuerza interna, que cada ser humano posee lo que hace posible que cada individuo ponga empeño en cada meta luche y lo cumpla (Dictionary Elemental, 2005)

### **3.1 Legislación ecuatoriana**

En nuestro país tanto en la legislación como en las Instituciones Públicas, las personas con discapacidad, tienen un proceso de calificación y acreditación que incluyen su tipo de discapacidad, el nivel, y el porcentaje.

La ley orgánica de discapacidades el 11 de Septiembre del 2012, en los artículos 8 y9 en la aprobación que se llevó a cabo en la Asamblea Nacional, se establece que hay un sistema nacional para la calificación de la discapacidad, a través de una autoridad sanitaria, y el CONADIS a la

vez tendrá un seguimiento y vigilancia de esta calificación (CONADIS, 2012)

Procedimiento de acreditación, en el artículo 11 dice: Una vez realizada la calificación de las personas con discapacidad y el correspondiente registro por parte de la unidad competente del Sistema Nacional de Salud, la autoridad sanitaria deberá remitir inmediatamente dicha información al Registro Civil, Identificación y Cedulación, para que se incluya en la cédula de ciudadanía la condición de discapacidad, su tipo, nivel y porcentaje (Ley Orgánica, 2012).

Si la situación de minusvalía es una situación de desventaja que impide que cumpla un rol social, la legislación ecuatoriana facilita la inserción laboral, tomando en cuenta sus potencialidades.

Derecho al trabajo, el artículo 45 dice: las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado (Ley Orgánica, 2012).

Claramente se establece en este artículo el concepto “condición discapacitante” lo que significa que no se refiere a una totalidad o a la valoración de la persona. Además con esa condición tiene derecho a un trabajo, con su respectiva readaptación profesional, y facilitación de su desempeño dentro de la misma.

Políticas laborales, en el artículo 46 dice: el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con

discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género (Ley Orgánica, 2012).

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades. Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad (Ley Orgánica, 2012).

Como se nota en estos artículos se toma en cuenta las potencialidades que pudieran tener las personas con discapacidad, cuando dice: “Que se asigne el trabajo de acuerdo a sus capacidades” esto habla de una nueva visión social frente a la minusvalía incapacitante de otros años. Esta percepción se da a nivel mundial, en España se refieren al colectivo de personas con discapacidad, que engloba en este término cualquier tipo de discapacidad, pero que tienen potenciadas otras capacidades, pudiendo llegar a primar éstas últimas sobre las primeras (INFOCAI:2005).

En EEUU la percepción social acerca de las personas con discapacidad habla del beneficio y el aporte de los mismos a las áreas productivas, menciona claramente las potencialidades y aptitudes que ellos tienen.

La Ley para Personas con Discapacidades permitirá que la sociedad se beneficie con las destrezas y aptitudes de las personas con discapacidades, nos permitirá generar ganancias gracias al aumento de su poder adquisitivo y su capacidad de emplearlo, y permitirá que todos los estadounidenses tengan vidas más activas y productivas (Americans with Disabilities Act, 2000)

Si, en las legislaciones de nuestros países se denota la percepción social acerca de las personas con discapacidad, deberíamos suponer que la inserción e inclusión también lo es. Pero esto no es una realidad, en las entrevistas de trabajo que pudimos captar con la cámara se hacían estas preguntas y se escoge la discapacidad menor, para ingresar en la nómina de empleados.

-¿Usted cuánto porcentaje tiene de discapacidad?... Puede permanecer parado.. Por cuánto tiempo?...

- no, señorita, yo no puedo permanecer parado por mucho tiempo..

- Usted cree que puede cumplir con el puesto de recepción?...

- sí, señorita, yo no soy ciego veo con el otro ojo, como usted ve, allí en la hoja está mi experiencia....

En una entrevista de trabajo a una persona con límite auditivo y de habla, los empleadores dijeron:

-No nos sirve, no sabríamos como comunicarnos

(Pico, 2014)

“No hay individuos discapacitados, sino personas con déficit que tienen otras potencialidades que pueden ser, si son convenientemente tratadas, superiores a la media» (INFOCAI, 2005)

### **3.2 Discapacidad y estructuras jurídico políticas**

Nuestro país ha dado un gran impulso a los derechos humanos de las personas con discapacidad, a través de leyes y acciones concretas. Como está inscrito en el Decreto Presidencial número 338 de mayo 2007 por Rafael Correa, en el que se establece como Política de Estado la prevención y atención integral de las personas con necesidades especiales; así como también establece el organismo encargado de ejecutar

esta política: La Vicepresidencia de la República y la participación de algunas instituciones como: CONADIS, SECAP, MINISTERIO DE TRABAJO, CNCF.

Más adelante en la Constitución Ecuatoriana del 2008, en Montecristi se mencionan artículos muy importantes que permiten realizar políticas públicas a favor de la inclusión de las personas con necesidades en todos los campos. En el mismo año a través del Reglamento de la ley reformativa de las discapacidades dice claramente: El Ecuador ha incorporado y modificado las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención.

Paulatinamente se han concretado acciones orientadas a equiparar oportunidades, para las personas con discapacidad procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos. Además, promueve la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con necesidades especiales. Tanto el Estado como los empleadores deberán implementar servicios sociales y de ayuda para facilitar su actividad.

La Ley de Régimen Tributario Interno en el artículo 10 señala que: “Para determinar la base imponible sujeta al impuesto a la renta se aplicarán las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al IESS, por pagos a las personas con discapacidad o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional” (LRTI, 2010). Estas políticas públicas nos permiten mirarnos como sociedad y abrir nuevos caminos de encuentro, establecer relaciones distintas en el ámbito del trabajo.

El reconocernos como pueblo multicultural y pluriétnico ha sido un camino largo, un proceso social que todavía no ha terminado, y es en este momento en el que hay una conciencia colectiva de percibir a las personas con discapacidad como un grupo social incluido en la economía del Estado, con voz y formas diferentes. Pero el proceso inclusivo laboral es todavía un reto por superar, además la inclusión no es solamente un contrato de trabajo, es ampliar la construcción social desde el aparato productivo.

De acuerdo a lo observado lo que está ocurriendo es que quienes tapaban un problema físico leve, hoy les sirve para entrar en el 5% o 4% obligatorio de contratación, en otros casos son obligados a desnudar aquella falencia física para justificar el porcentaje que necesita una empresa, de este modo no se abren las puertas totalmente, para emplear a las personas con discapacidad, ni se está ayudando a disminuir los estándares de pobreza o desempleo. En esta lógica, el ingreso a la nómina de empleados, trastoca lo concebido idealmente para las empresas y sus ganancias, es así que los jefes subalternos prefieren cierto tipo de discapacidad, que interrumpa mínimamente la labor desempeñada por el personal “ausente de discapacidad”; por ejemplo prefieren aquellos con un problema motriz o físico mínimo, como luxación de cadera, sección de un miembro, artritis, deformidad, etc.

En donde su desempeño sea el mismo que los otros empleados. En esta composición estructural de los empleados incluso aquellas personas que no se consideraban con discapacidad han resuelto sacar el carnet del CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades) adquiriendo así una nueva identidad.

Esto nos revela que se "maquilla" la exclusión y que existe la preocupación por el nivel de producción y competencia frente a otras empresas; ya que tener personal con discapacidad implica atención diferente, vigilancia detallada, así como sensibilidad para los y las compañeras que integran el equipo laboral. La Integración Laboral e inclusión recae sobre el área de recursos humanos, quienes se esmeran por mantener el equilibrio entre todos los empleados; pero no es suficiente. La respuesta por parte de los organismos estatales quienes sugieren el acompañamiento a las empresas para una verdadera inclusión (SIL) no alcanza a cubrir las necesidades de la demanda.

En otros casos, la sensibilización y el acompañamiento es por cortos períodos. Sin embargo a pesar de que se maquilla la exclusión hoy tener una limitación corporal, en nuestro país es una oportunidad para insertarse laboralmente y tener ciertos beneficios. Laboralmente tener una discapacidad marcaba una imagen física que se debía “esconder” para obtener un trabajo; hoy de esta manera se rompe el paradigma médico de “personas enfermas que necesitan atención y que están fuera de la concepción

productiva laboral”, pero la inclusión social, está lejos todavía de darse en el inconsciente colectivo.

La percepción social no ha roto del todo, este antiguo paradigma de mirar a las personas con discapacidades como minusválidas y prejuiciar la capacidad o incapacidad para una actividad productiva. Según la Misión solidaria Manuela Espejo hasta Enero del 2013, 40.020 personas con discapacidad están insertadas laboralmente, y una de las políticas públicas para lograr esto fue la inspección de 3750 empresas para denotar el cumplimiento de la ley.

Como notamos en esta investigación la construcción de la identidad se va dando desde lo colectivo hacia lo individual a través del momento histórico público que vivimos como Nación. Mirarse a sí mismos y que el mundo vea a las personas con discapacidad como víctimas, y sujetos dependientes o pasivos, está quedando atrás, pero es un cambio que durará algún tiempo.

### **3.3 La discapacidad en el Ecuador y sus datos en cifras**

Según el CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades) en Ecuador existen 325.138, personas con discapacidad. En Pichincha existen 45.755 de las cuales 10.861 personas están trabajando, 4079 por cuenta propia, 4416 en sector privado, 2005 en el sector público, 307 en que haceres domésticos. Este organismo ha creado un servicio para la inclusión laboral: SIL (Servicios de Integración Laboral) que brinda asesoramiento a las empresas y capacitación para las mismas, que evalúa el perfil de las personas con necesidades especiales que quieran ingresar a trabajar.

El sector privado es el que contrata un mayor número de personas con discapacidad, pero hay un porcentaje alto que aún no está vinculada en un trabajo formal. Durante el año que ha llevado esta investigación han cambiado algunas políticas como por ejemplo; el Ministerio de Relaciones Laborales se encarga de todo el aparato de direccionamiento a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través de un organismo llamado atención a grupos “prioritarios”, quien propone charlas orienta

colabora y trabaja junto al CONADIS en la promoción de trabajo para las personas con necesidades especiales. Controla a las empresas en el cumplimiento de la contratación a estas personas, el desempeño dentro de la misma, este Ministerio a la vez trabaja con la Secretaría ahora “Programa Manuela Espejo” para favorecer las políticas públicas a favor de la discapacidad.

Con datos del CONADIS, sabemos que quienes incluyen mayoritariamente en su equipo de trabajo al grupo de personas con discapacidad son las empresas privadas. (CONADIS, 2012).

**Tabla 1**

**Personas con discapacidad registradas en el CONADIS en dos provincias importantes**

<u>PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS EN EL CONADIS</u>	
PICHINCHA	51665
GUAYAS	80698

Nota: Discapacidad. Fuente: CONADIS, por P. Iris, 2014.

**Tabla2**

**Personas con discapacidad tipo de trabajo en dos provincias**

<b>TIPO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS EN DOS PROVINCIAS</b>						
PROVINCIA	TRABAJO POR CUENTA PROPIA	SECTOR PRIVADO	SECTOR PUBLICO	QQ.DD	OTROS	TOTAL
PICHINCHA	4442	5282	2432	347	92	12595
GUAYAS	4655	4592	1212	356	61	10876

Nota: Personas discapacidad. Fuente: CONADIS, por I. Pico, 2014.

Como se nota en las tablas, pese a que la mayor población con discapacidad está en Guayaquil, las personas trabajando son menos, el sector privado de esta provincia hasta la fecha de publicación de la tabla, contrata menos, pero el comercio informal es mayor. Las personas con discapacidad que encontraremos tienen límites sensoriales, motrices, intelectuales. Ecuador es quizá el país latinoamericano que más avances ha alcanzado particularmente en los últimos tres años. El Estado ha abandonado el paternalismo al que se había acostumbrado y, de a poco ha empezado a cumplir con su rol como ente regulador y formulador de políticas públicas – por lo menos esa ha sido la intención-. No obstante, las medidas adoptadas son aún inciertas, debido a que, el período de tiempo que llevan ejecución es de apenas 3 años, por lo que, es improbable que se pueda realizar una adecuada evaluación de sus efectos en tan corto plazo.

A pesar de esto, lo relevante de la situación ha sido la erradicación de la "invisibilidad" a la que fueron sometidos tiempo atrás y el empeño gubernamental por dotarles de lo

indispensable para hacerlos productivos y competitivos en el mercado laboral tanto público como privado (Narváez, 2008).

Ya antes hemos mencionado todas las políticas públicas emprendidas para este sector, pero ahora señalaremos estas que competen al ámbito laboral, en la que se destaca la implementación del programa gubernamental "Ecuador sin Barreras", cuya misión fundamentalmente se centra en la inclusión social de las personas con discapacidad, el control del cumplimiento de los derechos de éstas personas en la sociedad y generar las herramientas necesarias para mejorar su condición de vida.

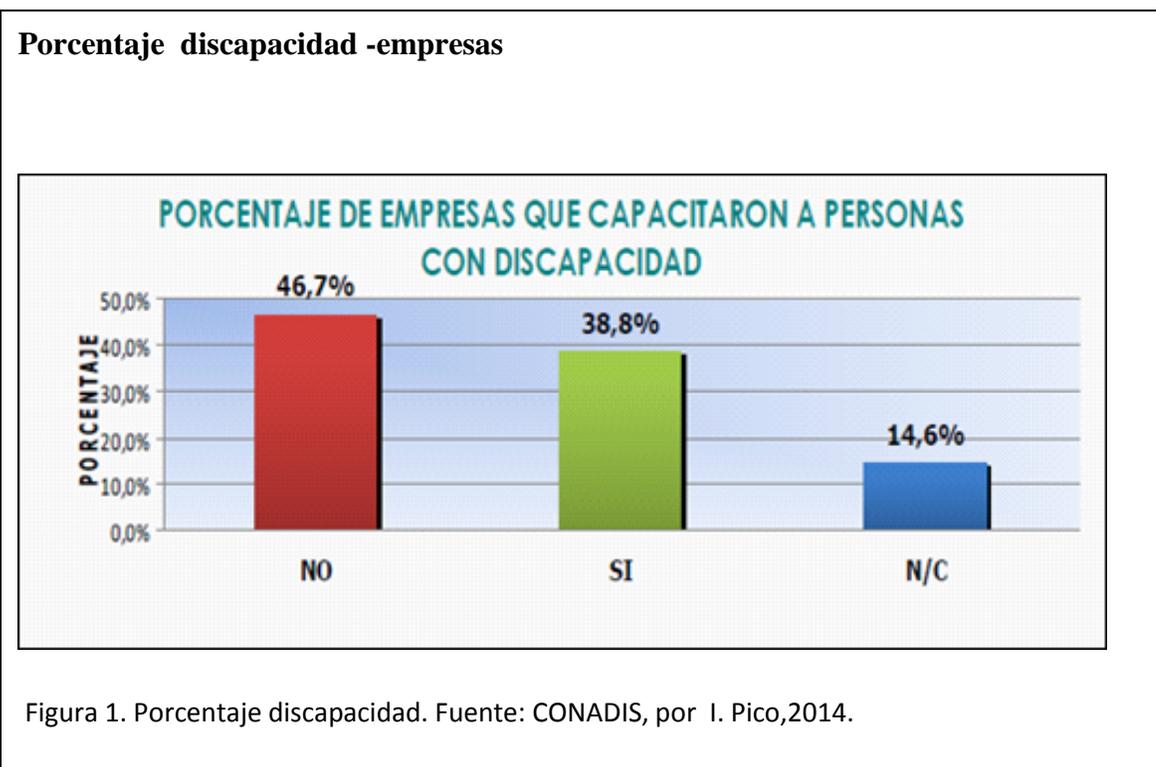
El programa consta de 8 ejes fundamentales, cinco de ellos directamente relacionados con la inclusión de estas personas al mercado laboral. Entre las políticas y normas puntuales una de las más importantes es que es un requisito indispensable de capital físico de una empresa, el que se invierta en la instalación de fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, diseñados en base a medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, además de otras disposiciones legales y reglamentarias particulares, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad, así como las facilidades que deben dárseles para el correcto desempeño.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor.

Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país. Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las

adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

La principal finalidad se encuentra encaminada a fortalecer a las Federaciones Nacionales de y para Personas con Discapacidad y de la Red de Organizaciones No Gubernamentales, para elevar su nivel de participación en la solución de problemas de las personas con discapacidad del país (Narváez, 2008)



Esta figura nos revela que es novedoso que se preocupen de la capacitación de los miembros incluidos laboralmente. Sin embargo en esta investigación en la muestra que se tomo de tres empresas, solo una se preocupó de realizar accesos en sus instalaciones, y una sola se preocupó de capacitar a un solo empleado para que funcione de mejor manera en su empleo.

La inclusión laboral de las personas con necesidades especiales se enmarca dentro de realidad mundial, donde históricamente el mercado global no los ha incluido en su

lógica de productividad. En el que hay una selección rigurosa para los empleos, en cuanto a edad, a preparación, a estética física, con el fin de lograr sus metas o productos finales. El sistema occidental siempre ha visibilizado a estas personas como víctimas, recluyéndolas, apartándolas, o transformándolas en sujetos de caridad.

Nuestro país ha dado un gran impulso a los derechos humanos de las personas con discapacidad, a través de leyes y acciones concretas, desde el año 2007 al 2013, una serie de reglamentos amparan y promueven en todos los campos a las personas con discapacidad.

Escogimos Quito, porque es el centro gubernamental donde se decretan leyes y es la segunda ciudad con mayor población de nuestro país, con 2 239191 habitantes (2010, INEC). Y de acuerdo con los datos del CONADIS, las personas con discapacidad registradas son cincuenta y un mil seiscientos sesenta y cinco en la provincia de Pichincha a la cual pertenece nuestra ciudad.

En la presente investigación tenemos una empresa y una institución privada: El Hotel Hilton Colón de Quito, y La Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito. Así como una empresa pública: Zona Centro del Municipio de Quito, Ministerio de Relaciones Laborales- Atención a Grupos prioritarios. Encontramos ciertas dificultades para lograr el permiso de una investigación de este tipo, dentro de las empresas o Instituciones, ya que existe el temor de una sanción, o inspección laboral; por lo que se requirió de mucha paciencia, y abundantes solicitudes a los diferentes estratos de poder de una Institución o empresa; de igual forma la explicación oral y pautas definidas de lo que se quiere hacer en ceno del trabajo operativo en que se encuentran integradas las personas con discapacidad.

La técnica de observación participante fue la más apropiada para estos casos, pero eso requería de la absoluta comprensión de los jefes y subjefes para poder llevarla a cabo. En muchos casos nos cerraron la puerta porque no tenían cubierto el 4% de personas con discapacidad incluidas en su empresa, en otros porque no existía la seguridad de estar haciendo lo correcto, y cada tres meses o cuatro tenían que reemplazar las personas con discapacidad que estaban trabajando.

En el caso de las Instituciones Públicas la burocracia y el papeleo demoraron la investigación, y en otros simplemente nos dijeron que no, luego de muchas solicitudes, como en la Vice presidencia de la República. Esto nos revela que al interior mismo de donde surgen las leyes, aún no se está listo para la inclusión con todo lo que esto representa. Meterse dentro del mundo laboral como observador es difícil, ya que se relaciona con el corazón mismo de la productividad y el prestigio que mantiene dicha empresa para reafirmar su razón de ser.

## CAPÍTULO 4

### ESTUDIOS DE CASO

Encontraremos un breve resumen de la situación laboral de las personas con discapacidad en las dos provincias más importantes del país. Luego presentaremos la estrategia metodológica que utilizamos, con un abordaje de las dificultades que se encontraron para ingresar en el sistema Institucional y Empresarial.

Para el análisis de los diferentes estudios de caso presentaremos la ubicación geográfica de la empresa, la visión y misión, el tejido social que hay dentro de la misma y la descripción de la situación de la persona con respecto a la inclusión laboral.

La primera empresa es el Hotel Hilton Colón con su propio modelo de inclusión laboral, que instintivamente ha llevado hace treinta años, describiremos seis casos en cinco áreas de trabajo.

La Universidad Politécnica Salesiana, nos muestra su visión de empresa incluyente, que tiene patrones y reglas claras para aquellos que ingresan a su nómina laboral, pero que tiene mayor experiencia y éxito en la formación de profesionales con discapacidad, listos para integrarse socialmente en el mundo productivo; describiremos 6 casos en diferentes ambientes laborales.

Finalmente presentamos a una Institución Pública, El Ministerio de Relaciones Laborales, a través del departamento de atención a grupos prioritarios, que nos mostrará en su diario vivir un modelo público de inclusión laboral; en el que describiremos tres casos representativos en dos ambientes laborales.

El mejor camino para estudiar y analizar la realidad social, que proponemos en esta investigación, es un método cualitativo, a través de la etnografía, en donde los métodos que ocuparemos serán la observación participativa, entrevistas y trabajo de campo. Para mejor recopilación de la información utilizaremos diario de campo, fotos, videos, documental. Esta investigación es un estudio: exploratorio, descriptivo, y analítico. Es exploratorio porque nos lleva a explorar realidades no topadas habitualmente por la

Antropología, se describirá los procesos de relación excluyente o incluyente, finalmente con todos los datos obtenidos realizaremos un análisis de la inclusión laboral. Las fases de la investigación son: revisión bibliográfica, trabajo de campo-observación participante, etnografía visual, análisis de la información, redacción de Tesis. Es importante detenernos un instante en la forma en que vamos a utilizar los instrumentos y técnicas para recoger la información, ya que la población a la que nos dirigimos, es diversa y posee discapacidad.

Para utilizar los métodos narrativos y entrevistas personales, acogeremos la propuesta de Tim Booth quien nos propone observaciones específicas, para extraer historias de vida de personas con dificultad de comunicación por sus limitaciones mentales. Tomaré en cuenta también la perspectiva que tiene Renato Rosaldo sobre la etnografía, cuando dice: que la forma de hacer etnografía actualmente no puede ver los procesos históricos, y tiene dificultad para identificar las perspectivas y posiciones sociales, para él es imprescindible la narrativa y la intervención de la subjetividad durante el trabajo de campo, ya que esto nos habla de un proceso social, en el que estamos inmersos.

En la Entrevista a personas con discapacidad “En general, nuestros informadores tendían más a responder las preguntas con una sola palabra, una frase corta o una frase suelta” (Tim Booth, 1996). Para él su propuesta es utilizar un vocabulario más instrumental que expresivo, una orientación hacia el presente, por la memoria a corto plazo, un marco de referencia más concreto que abstracto, un modo de expresión más literal que figurativo, centrarse en las personas y las cosas, más que en los sentimientos o emociones, y observar las respuestas desde sus gestos corporales. Para las personas con discapacidad auditiva en las entrevistas personales, fue necesario, investigar el lenguaje de señas básico, que nos permitió obtener datos precisos, así como la participación de algún intérprete, la escritura también es un factor importante al momento de transmitir información específica como edad, dirección, etc.

El caso más difícil fue, de una trabajadora, joven, con discapacidad auditiva, pero nunca fue alfabetizada con señas universales, y su visión periférica, iba disminuyendo poco a poco, aprendió a identificar las vocales y a escribir su nombre, su lenguaje oral

es pobre, y expresa su sentir a gritos. En este caso de alta complejidad utilicé gráficos y vocalicé lo mejor que pude palabras simples en mi boca, a cercana distancia, para preguntar, e indagar al personal aledaño sobre la forma de comunicarse con ella, para que realice su trabajo. Ellos y ellas me indicaron que actuando con el ejemplo de una actividad, Natalia comprendía muy bien lo que debe realizar. En los casos de personas con discapacidad visual, las entrevistas no necesitaron de ninguna estrategia especial, pero en la observación participante, nos vimos en la necesidad de aprender, la información básica del sistema Jaws que usan los no videntes, y les permite tener acceso a todo el mundo informático y les permite comunicarse a través de este sistema. El braille, ha dejado su vigencia para el entorno de las personas con discapacidad visual, pasando a ser un elemento de "cultura general" más que de utilidad.

Para Cristian psicólogo clínico, no vidente: el braille es obsoleto, porque no existe suficientes libros traducidos al español y en este lenguaje, y de haberlos, por el tamaño de las letras (símbolos) necesitan ser de un centímetro, y las páginas se hacen interminables, y el libro pesado para llevar, con el Jaws podemos mirar películas, y escribir en la redes sociales. La única utilidad es alguna información corta, como el piso de un edificio, o la entrada de lugar con su nombre (Castañeda, 2013).

En los casos de discapacidad física, no surgió ningún problema al momento de la entrevista, salvo la susceptibilidad con referencia a su corporalidad, suelen ocultar el miembro afectado o amputado, o les es difícil referirse a ello con naturalidad, tienen dos posturas, ignorar la limitación, y maximizar sus potencialidades intelectuales, evitando pedir ayuda para los desplazamientos o acciones con ese miembro, y la otra postura es hablar de lo que le sucedió libremente, empoderando su propio organismo a la corporalidad actual.

En la observación Participante que se define como la práctica que consiste en vivir entre la gente que uno estudia, llegar a conocerlos, a conocer su lenguaje y sus formas de vida, a través de una intensa y continua interacción con ellos en su vida diaria: esto significa que el etnógrafo conversa con la gente, trabaja con ellos asiste a sus funciones sociales y

rituales, visita sus casas y les invita a la suya, es decir está presente en tantas situaciones como sea posible, aprendiendo a conocerles en tantos ambientes y desde tantas facetas como pueda” (Barreman, 1968) Esta observación aguda en el medio laboral nos permitirá encontrar lenguajes corporales, estados de ánimo, relaciones de poder y entender la dinámica de la empresa, que ayudara a nuestros objetivos.

En la Etnografía visual: Registro audio- visuales como la fotografía y el video en esta investigación serán de mucha utilidad para registrar con otro tipo de lenguaje aquello que no nos pueden comunicar las personas con necesidades especiales. Registraremos el mayor número posible de fotografías con descripciones de momentos y de posturas de las personas con discapacidad en su medio laboral.

Otra forma de exploración metodológica para obtener información será el gráfico de sus sensaciones y relaciones en el medio laboral. Si podemos lograr una etnografía a través de un medio visual lograremos describir las actitudes y las relaciones que se establecen en esta inclusión.

Sergio Varela (2009) un sociólogo que realiza un doctorado en Antropología hizo un estudio fotográfico laboral desde la perspectiva de Bourdieu, con fotos de autores anónimos que nos hablan no solo de la percepción objetiva del que la tomó sino de las materializaciones individuales en prácticas colectivas.

La presente investigación nos mostrará la inclusión desde su perspectiva interna, en sus áreas operativas, tomando como muestra tres empresas, dos privadas y una pública en Quito.

- El Hotel Hilton Colón de Quito
- La Universidad Politécnica Salesiana
- El Ministerio de Relaciones Laborales

Los objetivos que tendremos en la investigación dentro de la Empresa y que promocionamos son: optimizar las relaciones inclusivas de las personas con discapacidad en su medio laboral, contribuir al medio empresarial para mejorar y

continuar con los procesos de inclusión, identificar y valorar las potencialidades de las personas con discapacidad, para que se desarrollen en su medio, identificar las necesidades físicas, laborales en esta empresa. De esta manera la Empresa o Institución se ve beneficiada de este proceso, que no es de una sola vía, sino de dos partes, que implica mirarse a dentro desde fuera, generar cambios positivos que le permitan crecer. Los objetivos para nuestra investigación son:

Analizar el tejido social que existe dentro de la empresa y encontrar las relaciones excluyentes o incluyentes hacia las personas con discapacidad en su trabajo y determinar las relaciones de poder que podrían afectar la inclusión de las personas con discapacidad. Comprender las adaptaciones que han usado las personas con necesidades especiales para incluirse dentro de su medio laboral y comunicarse con sus compañeros a través de sus límites corporales. Determinar la capacidad de la empresa para incluir a sus empleados con discapacidad, comprender la lógica empresarial para admitir o no, a una persona en un medio laboral y si favorece esto a la producción.

#### **4.1 Hotel Hilton Colón**

Para esta empresa la inclusión Laboral es desde hace 30 años, no es novedad las políticas públicas alrededor de este tema.

Está ubicado en la Avenida Amazonas y Patria, este es uno de los mejores hoteles que dispone la ciudad, y está acreditado como una empresa ejemplo de inclusión laboral, lleva treinta años en este proceso. Son 19 personas con discapacidad que están distribuidas en los diferentes equipos laborales, en especial en el operativo y en el equipo de oficina, mantienen horarios rotativos y no intensos. Existen personas con diferentes tipo de discapacidad entre ellas: auditiva, visual, limitación mental, y física.

#### **4.1.1 Tejido social de hotel**

Para esta empresa es importante: La atención al cliente, la confortabilidad, la oferta de servicios debe ser impecable, inmediata y suficiente. Es un hotel que mantiene con orgullo su estatus de "Hilton" de cinco estrellas. Por esta razón las personas con discapacidad están ubicadas en las áreas operativas o administrativas y no en las del servicio al cliente. Cada área operativa o administrativa está dirigida por un director, que ubica las necesidades que tiene, en cuanto a materia prima, y también a personal.

Los problemas que pudiera presentar cada trabajador son remitidos a Recursos Humanos cuya directora es Carmen Cepeda, quien contrata, soluciona problemas, y organiza horarios. Nos focalizaremos en 5 áreas de trabajo, tres operativas y una administrativa. En el área de lavandería están dos personas con discapacidad una con límite auditivo, y otra con límite motriz- intelectual. En el área de limpieza tenemos una persona con problema neurológico, otra con límite visual y auditivo. En el área de Stewart (lavado de platos) existe una persona con límite oral- intelectual. En el área administrativa tenemos dos personas con límite auditivo. En panadería tenemos dos personas una con discapacidad auditiva, la otra con discapacidad mental.

El poder está sustentado a través de los subjefes de área, y los coordinadores del lugar, es una población sujeta a reglas estrictas y forzadas horas de trabajo, donde los permisos son restringidos, y que tiene un esfuerzo corporal continuo, las ausencias son esporádicas, y los cambios rotativos son anhelados.

Las personas sin discapacidad, ejercen el dominio de las actividades, pero también ayudan a sus compañeros, motivados por la compasión, pero no socializan en espacios lúdicos, salvo algunas excepciones.

Cada jefe e área tiene potestad de querer o no querer personal con discapacidad, esto dependerá de la capacidad de negociación de la jefa de Recursos Humanos, además son los que establecen los requerimientos materiales y físicos para los empleados a su cargo.

#### **4.1.2 En la lavandería:**

Es necesario en este análisis conocer que Rómulo Cruz empleado antiguo, que trabaja en la sección de lavandería, tiene el 86% de discapacidad, tiene parálisis cerebral que es una afectación orgánica del área motriz del cerebro, ocasionada por agentes externos al momento de nacer, que tiene que ver con la falta de oxígeno, lo que ocasiona, que el sistema músculo esquelético tenga afectación sobre los movimientos.

Es así que Rómulo ha perfeccionado los movimientos gruesos del cuerpo, pero no los de la zona orofaríngea, por eso tiene dificultad para hablar, Rómulo mantiene las funciones intelectivas, pero es difícil expresarlas y darlas a conocer. Por este motivo sus relaciones sociales, son mínimas con sus compañeros, y las funciones que desempeña son las aprendidas a través de la práctica cotidiana.

La otra persona con discapacidad incluida es: Juan Pablo Piarpuezan, tiene el 50% de discapacidad auditiva, su forma de hablar es con frases cortas, no muy elaboradas; sus relaciones sociales son más favorables que las de su compañero, pero está sujeto afectivamente a sus amistades.

Esta sección está compuesta de 5 máquinas industriales para lavar ropa, dos rodillos eléctricos cuya longitud es de metro y medio para planchar sábanas, cortinas, manteles, hay 4 tablas de planchado a mano, tres planchas industriales a vapor, dos mesas grandes de doblado de ropa, una piedra de lavado a mano, y una de lavado en seco. En la lavandería el jefe se muestra comprensivo hacia los límites de sus dos empleados, pero tiene una visión en palabras de Foucault de connotación de poder, que implica una actuación política, en la que el cuerpo está visto como fuerza útil para la economía capitalista, que exige una modalidad disciplinaria (Foucault, 1979). En este contexto la relación de sumisión al jefe es un modo de supervivencia laboral, y es un prototipo de cuerpo dócil, completamente adiestrable bajo el poder. Para entender esto un extracto de la entrevista:

-¿qué me puede decir de Rómulo y Juan Pablo como empleados de la lavandería?

- Son muy buenos, cumplen todas las reglas disciplinadamente, más Rómulo que Juan Pablo. Rómulo llega antes de la hora al trabajo y se queda trabajando más horas extras cuando le pido, nunca pone objeción... (Cruz, 2013).

La visión del jefe es: “son buenos trabajadores, porque son dóciles al ejercicio del poder” (Jefe de lavandería, 2013), y además porque al parecer no tendrían percepción de justicia e injusticia al excederse en las horas extras, por tanto ni se plantearían la idea de cobrar más por eso.

En mi percepción personal, Rómulo; al tener una secuela de parálisis cerebral, donde sus funciones intelectivas no están afectadas, pese a que el carnet del CONADIS lo dice, su postura frente al trabajo es de cumplir responsablemente la actividad encomendada, pero al aceptar las horas extras es un modo de adaptación para su supervivencia laboral, en el que se juega su "capacidad" versus su "discapacidad" para ejercer ese puesto; por esa misma razón se muestra colaborador hasta en lo más ínfimo, mostrando de esta manera una gran calidad humana, y de adaptación a su medio social en la lavandería

De regreso Foucault nos dice que: Adquirir una forma de trabajo bajo las reglas en un espacio determinado con un supervisor pendiente de las mismas, genera una relación de tensión pero también de agrupación y consolidación entre los trabajadores, por eso el poder que se ejerce desde la necesidad de trabajar y aceptar las reglas que implica tiempo- dinero constituye una sumisión frente al poder, en el que el cuerpo va modificando costumbres y establece formas de relación personal hacia el otro u otra que vigila o que está en la misma situación ( Foucault, 1979).

Extracto de entrevista:

-¿cómo son las reglas de trabajo aquí?

-cada uno tiene una tarea, si no acaba, nos quedamos hasta terminar y esa hora no es pagada (Esto me comenta, en el momento que estaban en un ajetreo laboral en el área de planchado) (Piarpuezán, 2013).

En el siguiente extracto vemos como se dan las relaciones entre compañeros:

Eran las cinco y media de la tarde..., Rómulo se preocupaba de servirles un vaso de agua a sus compañeras mujeres, camina rápidamente hasta la piedra de lavar, donde restriega los cuellos de las camisas.

Una compañera dice: - Rómulo, siempre está haciendo algo, su función es complementar las actividades de los demás, porque siempre le dejan trabajo que hacer, pero él encuentra tiempo para darnos agua o frutas, ese detalle hace porque quiere (Pico, 2013).

En mi percepción Rómulo, encontró la forma de incluirse al mundo laboral de sus compañeros, a través de la cordialidad sin palabras, más bien en la ejecución del servicio, notaremos, que las mujeres de esta área, miran y sienten la necesidad de la presencia de él, por qué completa sus actividades, ya que no opone resistencia al trabajo.

Estamos frente a lo que Bourdieu dice acerca del capital social; “El capital social está representado en las relaciones sociales que un individuo puede usar, para obtener recursos, de los sujetos con los cuales se relaciona. El capital social tiene dos elementos: la relación social que le permite estar conectado a la persona o grupo de personas, y las ventajas de los recursos, que aumentan dada la construcción que hace en grupo” (Bourdieu, 2007).

Sin embargo esta forma de adaptarse al medio laboral, empieza y termina allí, dentro del área, ya que al momento de socializar en el almuerzo, o al final del día, a la salida, regresa a su soledad (Diario de campo 1, 2013)

Hago unas preguntas a la amiga que me refieren es más cercana para él:

- Adriana, me cuentan que usted es la mejor amiga de Rómulo, ¿qué me puede decir de él en el trabajo?

- Rómulo es mi mejor amigo, antes el almorzaba solito, no le esperaban, pero yo me siento muy bien con él, es sincero, y muy sencillo, es colaborador al máximo, por eso cuando le querían cambiar de sección, nosotras fuimos a Recursos Humanos, para que no se vaya, aquí, él es bien importante (Arboleda,2013).

Hago esfuerzo por sintetizar mi pregunta a Rómulo, para que él pueda entender lo que quiero saber...

- ¿por qué Adriana es tu amiga?

- me responde, Adriana, es bonita, buena conmigo (Cruz, 2013).

En el análisis de este caso notamos como la inclusión de Rómulo hace 20 años en este espacio de trabajo, no ha modificado sus relaciones sociales con el personal, apenas cuenta con una amiga que lleva 5 años en este lugar. Es considerado un buen empleado porque cumple sistemáticamente las responsabilidades que le son asignadas, sin lugar a protesta.

Juan Pablo tiene limitación auditiva, pero no es un problema para su desempeño laboral, pero, podría agravarse la pérdida de oído, a causa del ruido de las máquinas, el mismo que está dentro del límite permitido, pero como notamos a continuación en la siguiente entrevista, no es lo ideal para Juan Pablo quien tiene miedo de decirlo, porque le reubicarían en otra sección que no le gustaría.

Después de una pequeña pausa en la labor del trabajo, noto que sus compañeros en el otro extremo, golpean la máquina, porque no escucha Juan Pablo quien al sentir la vibración regresa a ver y le hacen señas para que la apague el aparato y no siga rodando ( Pico, 2013)

- ¿por qué no usas los audífonos para escuchar mejor?

- el ruido que hacen estas máquinas me provoca interferencia en el aparato, y me molesta.

- Le pregunto dibujando bien las palabras en mi boca tratando de no usar artículos: ¿por qué no avisas a tu jefe?

- No quiero cambiar de sección,

La información completa su compañero Freddy: -él no quiere decir nada, para que no le cambien a lavar los platos (Piarpuezán, 2013).

Para Coleman, el capital social no radica en las relaciones sociales, que pudiera encontrar en la inclusión con sus compañeros, sino en la estructura de la red, en la cual los individuos están insertos. La forma de capital social está constituida por el establecimiento de obligaciones y expectativas, de reciprocidad, y en normas y sanciones que garantizan su cumplimiento (Ayala, 2000; Coleman, 1990).

Para una persona con discapacidad la obtención de un mejor "estatus" dentro de su trabajo es importante porque obtiene mayor sentimiento de utilidad (capacidad), y en el caso de este joven, otra oportunidad para avanzar y mejorar. En la entrevista personal que hago a Juan Pablo dice:

- ¿qué quieres hacer en tu vida?

- quiero saber computación trabajar en oficina, no en platos.

- ¿por qué?

-¡Ya estuve en Stewart, no me gusta! (Chango, 2013).

A diferencia del caso anterior en donde la socialización fuera del área laboral, era escasa, en el caso de Juan Pablo, en lugar de existir exclusión, había inclusión social, porque se coloca el audífono y puede sostener una charla con sus compañeros; sin embargo de acuerdo a los testimonios existe un interés en esta relación inclusiva:

- ¿qué haces con tu sueldo?

- vamos con amigos del trabajo a tomar cerveza, ¡yo pago! (Piarpuezán, 2013).

No puedo seguir indagando, no logro que me comprenda la pregunta, trato de obtener información a través de algún compañero, pero no logro respuestas verdaderas. Concluyo, que si puede existir esta manipulación social, la medida y el porcentaje de cuanto se gasta en esto, probablemente varía (Diario de campo 1, 2013).

En el análisis de este caso; Juan Pablo es mucho más joven y su permanencia en el trabajo es de tres años, su limitación le obliga a encontrar formas de adaptación en su comunicación social que le llevan a entender no solo gestos corporales, y lectura de labios sino que desarrolla su percepción- atención en el uso de máquinas; pero depende de los y las otras para seguir instrucciones, a diferencia del anterior empleado, él necesita del acompañamiento de otros que le ayuden con el ritmo de trabajo, tiene un miedo evidente del cambio de funciones; es decir no tiene una especialización operativa, pueden ubicarle según los requerimientos de la empresa, sin tomar en cuenta los deseos de este empleado, él pone en riesgo su salud sensorial por mantener un puesto.

#### **4.1.3 En limpieza**

Aquí encontramos a Natalia Paz, una jovencita que tiene el 60% de discapacidad, su límite es auditivo, gutural, y el 20% de incapacidad visual en su ojo derecho, estamos frente a un caso de discapacidad sensorial doble, ella no se alfabetizó, y se comunica a través de sonidos guturales elevados.

La otra persona en esta área es Vicente Basurto, tiene limitación neurológica, esto quiere decir que posee un problema a nivel del Sistema Nervioso Central, epilepsia; este trastorno requiere medicación para ser controlado, con cada episodio se altera la conducta y la fisiología de la persona, su carácter suele ser irritable.

La jefa de esta sección, acepta a las personas con discapacidad, pero se queja que a ella le mandan todas las personas de inclusión.

- ¿qué dificultades ha tenido dentro de su área, con respecto a Natalia y Vicente?

- Un compañero, se enamoró de una muchacha con límite mental, quien se embarazó, y trajo muchos problemas dentro de la empresa, pero salieron adelante, sin embargo ella decidió a partir de entonces, cuidar con celo a las jovencitas con discapacidad, y tener cuidado de contratarlas (Lucía, 2013).

En el caso particular de Natalia que tiene doble discapacidad, tiene una tutora que cuida de ella dentro del trabajo, realiza sus funciones no en equipo, porque su limitación no se lo permite, limpia los baños y las oficinas. Ella es joven y se comunica a través de pequeñas notas, con letras grandes, mensajes cortos y concretos.

Cuando inicia sus labores, llega donde su tutora (Sub jefa de limpieza) quien le explica a través de notas su trabajo del día; su tutora es madre de un joven con discapacidad auditiva, por lo que le entiende bien, y trata de alfabetizarle con el lenguaje de señas a Natalia.

Una de las principales dificultades que tiene Natalia para integrarse socialmente en el equipo y con las personas son los sonidos guturales que emite al tratar de hacerlo, ya que grita y esto molesta a los demás.

En el análisis de este caso notamos la vulnerabilidad, tanto para sí misma, como para la empresa; ya que es mujer joven bonita que no escucha, no habla y tiene dificultades en la visión, el peligro inminente que existe de acuerdo a la experiencia de la jefa es el

abuso sexual del cual puede ser objeto. La estrategia que ha usado la empresa, es correcta, colocarle una tutora que disminuya este riesgo; sin embargo se pone en cuestionamiento el derecho humano de relacionarse afectivamente con una posible pareja, que obviamente es una regla dentro de la empresa para todos y todas, pero en este caso particular adquiere un sentido complejo.

El sentido de discapacidad se extiende hasta ser seres imposibilitados de decidir sobre sus propios cuerpos y emociones, se favorece la inclusión laboral, pero con la condición de dominar (cuidar) los posibles embarazos o enamoramientos, sino pierden su plaza de trabajo, estamos frente a un problema de inclusión condicionada, Michel Foucault plantea que en una institución laboral las reglas y disciplina se convierten en fórmula de dominación, en la que el cuerpo es sometido y “capacitado” para ejercer una función. (Foucault, 2002).

Para Natalia y su familia, es pertinente, adecuada la relación con su tutora dentro del trabajo, pero en sus relaciones de inclusión laboral existe cierto descontento con los demás empleados de limpieza, porque gana lo mismo, hace menos, y es “sobreprotegida” y no establece una relación social con los y las compañeras de trabajo.

La relación de poder no solo está estratificada desde el jefe hasta el subalterno, hay que comprender los mecanismos que ejercen un dominio sobre el “otro” (a) en su propio contexto social y corporal. “Es dócil un cuerpo que puede ser sometido que puede ser utilizado, transformado y perfeccionado”.

- Al mantener una conversación informal, mientras se colabora con el trabajo, pregunta mi compañero.
- ¿existen parejas?
- él dijo: es prohibido, si nos encuentran somos despedidos
- cualquier relación, se puede dar afuera (Pico,2013).

La pregunta surgió de manera informal, y con una persona sin discapacidad, pero ilustra lo antes comentado, las reglas de una empresa, para sus empleados van de acuerdo con los intereses de producción que ejercen el poder y el dominio sobre el "otro" incluso en sus emociones, pero sabemos, que las personas sin limitaciones mentales o sensoriales pueden encontrar la forma de dar paso a las formas emocionales, que son parte de su madurez, sin embargo este no es el caso de las personas con discapacidad cuya sexualidad y emocionalidad sigue en cuestionamiento moral - social, al considerarlos en extremo vulnerables, para ellos y para la sociedad.

El caso de Vicente, con problemas neurológicos, es un caso que ilustra muy bien las dificultades que presenta este colectivo (personas con discapacidad neurológica-psicológica) para sostener un trabajo en empresas privadas. Vicente no duró mucho tiempo contratado, ya que su problema principal es de adaptación de las reglas de una empresa a lo que Foucault dice: "Cada institución tiene técnicas minuciosas que definen cierto modo de adscripción política y desarrollada del cuerpo, una microfísica del poder", al ejercer esta relación de dominación y poder también se van creando estratificaciones sociales dentro de una empresa, que provocan una reacción- acción en las personas. "Los espacios funcionales y jerárquicos instauran relaciones operatorias que garantizan obediencia del individuo, pero también la economía del tiempo y de los gestos" (Foucault, 2002).

Al presentar irritabilidad, las rivalidades de poder que existen entre compañeros, no serían un obstáculo mayor, para las personas sin esta discapacidad, que desarrollan estrategias y alternativas para enfrentar el poder, pero sí, son un gran limitante para esta discapacidad neurológica, que no es visibilizada físicamente, por lo que al relacionarse con sus compañeros o jefes, son considerados faltos de disciplina y problemáticos. En este caso el departamento de psicología laboral debería desarrollar estrategias de inclusión tolerante, y mejores alternativas dentro del trabajo que le permitan mantener el equilibrio, es decir puestos de poco estrés, y más individuales.

#### **4.1.4 Lavado de platos (Stewart)**

En esta sección encontramos a Andrés de acuerdo al carnet del CONADIS tiene el 40% de discapacidad intelectual, pero cuando se realiza la entrevista y acompañamiento en sus actividades laborales, se percibe, su capacidad de resolución de conflictos, su empeño en el trabajo. Tiene dificultad orofaríngea, por lo que su forma de hablar es atropellada casi incomprensible, no se expresa en frases largas, pero encuentra el modo de explicar su vida, y sus aspiraciones.

- Andrés ¿cómo llegó a trabajar aquí?...

- Mi esposa me acompañó a dejar mi carpeta al hotel, luego me llamaron.

-¿Tiene hijos? Si, de 5 años, pero no es como yo, él es inteligente, cuenta mi mamá que cuando nací me caí a la vereda, y por eso soy así, no fui a la escuela, pero eso, no le va a pasar a mi hijo, por eso trabajo duro.

- A veces mi esposa me habla si no llevo el sueldo... a ella le conocí, cuando le mandaron sacando de la casa, yo le brindé unas salchi papas, y la llevé a mi casa, y allí se quedó....

- ¿Qué me cuenta de su trabajo en el hotel?

- Aquí tengo que lavar los platos, pasarlos por la máquina, ordenar

- Entró a las once del día, es movido a la hora de comer y merendar

- al final de todos almuerzo yo... lo que ha quedado de comida.

- ¿Cómo te sientes aquí?

- Bien, tengo trabajo, quisiera hacer otra cosa, manejar la computadora, pero los jefes no me dan otra oportunidad, dicen que si quiero trabajar, es en esto.

- ¿Cómo te tratan tus compañeros?
- Con uno me llevo bien, los otros se burlaban de mi, remedando mi forma de hablar, hasta que tuve que parales.. (Chango, 2013).

En este testimonio se nota como dentro de la empresa, no les interesa que la persona con discapacidad pueda desarrollar alguna potencialidad, sino completar una vacante operativa, de donde no se puede salir, además que la percepción que tienen de él los compañeros, es que no tiene el "suficiente nivel intelectual" para cambiar de función, o quejarse por las burlas. Estamos frente a lo que Bourdieu, dirá del racismo de la inteligencia para entender la exclusión en los parámetros de trabajo.

El racismo de la inteligencia es un racismo de clase dominante, en donde no perteneces a su hábitat cultural mientras no posees la "inteligencia" formada a través de los estudios clásicos de escuela, colegio, universidad, es decir existe exclusión social y en especial laboral, de acuerdo a la "formación intelectual que tienes" (Bourdieu, 1989).

Por esta razón en este y otros testimonios, encontraremos que solo necesitan e involucran a las personas con discapacidad en los empleos, siempre y cuando tengan el mínimo de discapacidad, y tengan alguna formación.

Otro análisis que puede partir de este mismo testimonio, y de la observación del trabajo de esta persona, a la que casi, le han relegado a comer solo, al final de su limpieza, que casi nadie sabe su historia familiar. Es dominando por la esposa que le exige dinero para la casa, sino, no le deja entrar, mantiene dos entenados y su hijo. La "virtud" de tener el carnet del CONADIS, le permite tener un empleo seguro, pero no le satisface como ser humano, en el que su inteligencia no es medible de acuerdo a los parámetros sociales, sino a la capacidad de resolver su propia vida. Para él tener un trabajo de "Lavaplatos" le ha conferido su pasaporte a tener un hogar, ha soñar con el futuro de su hijo, pero a mantener la sumisión social, laboral y familiar.

Se juega la inclusión frente al “habitus” entendido como una costumbre, una disposición durable incorporada, en los individuos o grupos de individuos, que constituye un principio generador de toda práctica social, así el hombre puede entenderse como un sistema de disposiciones adquiridas permanentes y transferibles, que generan clasifican acciones, percepciones, sentimientos, y pensamientos en los agentes sociales de una u otra manera (Bourdieu, 1986).

#### **4.1.5 Panadería**

En esta sección está Jhoana, una mujer con discapacidad auditiva del 70%, que no tiene lenguaje expresivo, pero domina el lenguaje de señas, tiene mucha sensibilidad, y habilidad para realizar pastelería. En esta sección notamos que hay buena inclusión e inserción, porque para Jhoana es un placer su trabajo, los compañeros, se han adaptado a ella y su lenguaje de señas, tal como advertimos en la siguiente entrevista.

- ¿Cómo es su trabajo con Jhoana? Bien, ella nos ha enseñado algunas señas en su lenguaje, nos entiende bien, y es muy colaboradora.

- ¿Cómo te sientes Jhoana en tu trabajo? bien, antes no sabía nada, aprendí poco a poco

- ¿Te entienden tus compañeros?

- Si

- ¿Quién maneja el dinero que ganas?

-yo, también le doy a mi mamá, vivo con mis padres (Fernández, 2014).

Para lograr esta entrevista utilicé el lenguaje en señas, pero también notas, ya que ella si puede escribir, sin embargo el diálogo es corto y conciso, no se puede establecer largas ideas, ni respuestas más profundas.

En el análisis de este caso podemos notar que Jhoana disfruta de su trabajo, sus perspectivas personales compaginan con la labor que realiza. En esta sección se han adaptado al lenguaje corporal y de señas que ella ha sabido incorporar en el día a día. Es la única mujer en un medio masculino, pero a diferencia de Natalia, no necesita de tutora para realizar contacto social y desempeño laboral, aprender a realizar postres y mantener las reglas laborales le permite sentirse útil dentro del trabajo y fuera de él.

#### **4.1.6 Área administrativa**

En el área administrativa, está Catalina una persona con discapacidad auditiva del 80%, quien es experta en lenguaje de señas, lleva un año en auditoría, su trabajo consiste en ingresar todos los datos de las facturas del Hotel, clasificarlos, ordenarlos. Su historia es significativa, ya que, llegó, a este lugar sin poseer mayores conocimientos contables, pero con gran capacidad, llegó al puesto en auditoría un lugar de alta complejidad, donde se necesita atención y cuidado con cada factura.

Ella tiene conocimientos en secundaria, y realiza muchas labores manuales, sus compañeros de sección la ayudaron desde un inicio, cuentan que... ella al comienzo, se ponía a llorar, porque no lograba hacer bien el ingreso de facturas, ella quería desistir, pero sus compañeros le ayudaron a animarse, aprendieron algunas señas, para comunicarse, además de usar gestos corporales, siempre tiene una buena dotación de papelitos cortados para "hablar". Ellos comentan que incluso, les aconseja a través de los papeles.

En el análisis de este caso notamos que Catalina, si experimentó la promoción de puesto de acuerdo a sus potencialidades, y también sus compañeros fueron apoyo para perfeccionar el ingreso de facturas al ordenador, el nivel de inclusión social es distinto que en los 5 casos anteriores, ya que aquí ella establece un nivel de amistad con sus compañeros sin discapacidad a quienes aconseja a través de notas escritas. Es posible que los distintos trabajadores del Hotel Colón estratificados por áreas, así como por nivel de instrucción influyan en la sensibilidad hacia los compañeros con discapacidad.

De los 6 casos de inclusión laboral que presentamos, uno tiene una verdadera inclusión social (Catalina), tres se realizan laboralmente de acuerdo a sus potencialidades y afinidades, ( Catalina Jhoana Rómulo) Todos se sienten contentos de trabajar, tres quisieran ser tomados en cuenta para desarrollar otras potencialidades, un solo caso ha recibido adaptación laboral para su necesidad sensorial ( Natalia ); considerándose que la tutora es una adaptación, los demás han encontrado estrategias de comunicación.

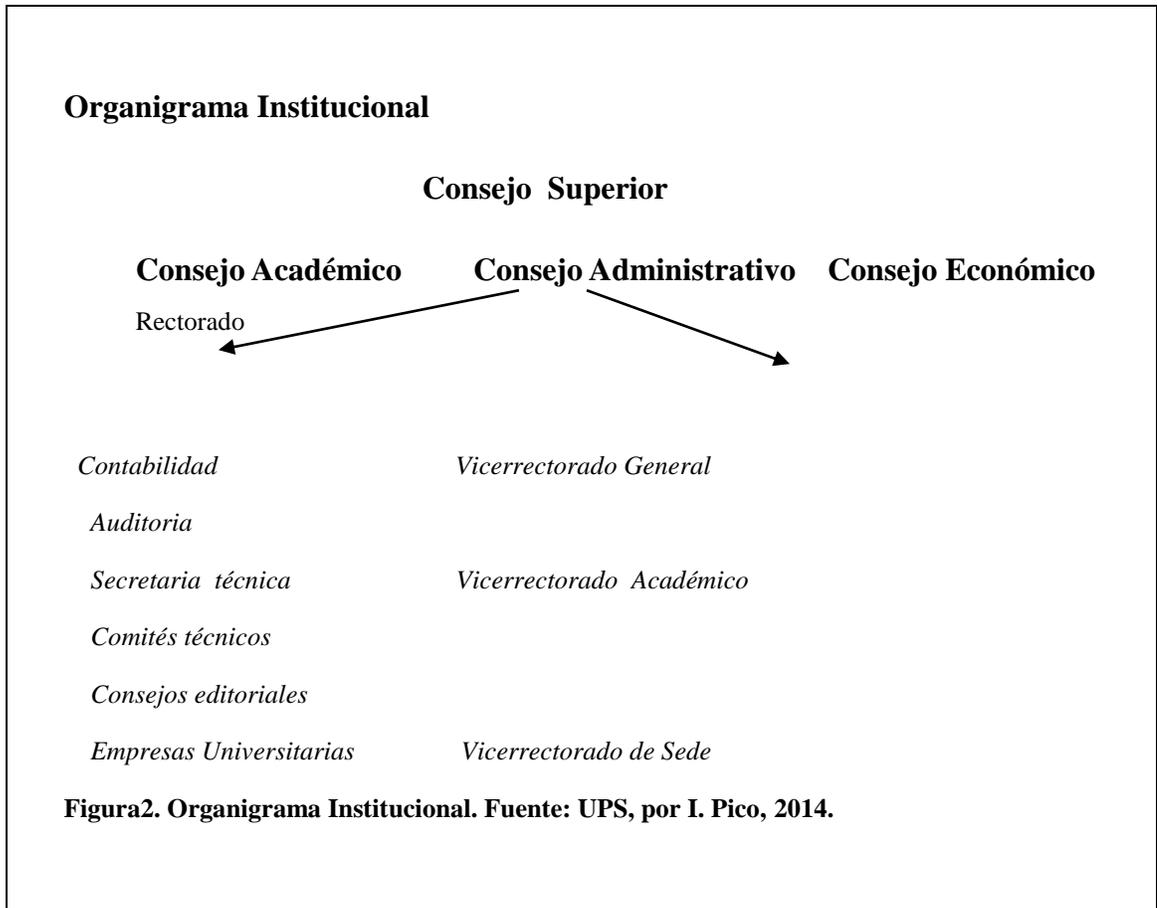
#### **4.2 La Universidad Politécnica Salesiana de Quito**

Para esta institución educativa la inclusión laboral no es novedad, pero su fuerte es la formación académica de personas con discapacidad.

La Universidad Politécnica Salesiana sede Quito se encuentra ubicada en tres sectores importantes de la ciudad: al norte en la ciudadela Kenedy calle Rafael Bustamente, en la doce de Octubre y Wilson (Campus el Girón), al Sur entre Rumichaca y Morán Valverde. La actividad que desarrolla es la educación superior, la investigación, desarrollo comunitario. Oferta 16 carreras en la Sede Quito distribuidas en los tres campus, desde hace 20 años trabaja por la inclusión educativa, genera profesionales que tienen alguna discapacidad. Alberga 800 empleados y existen 30 personas incluidas que tienen necesidades especiales reconocidas por el CONADIS (Departamento de Recursos Humanos, 2013)

#### 4.2.1 Tejido social de la Universidad Politécnica Salesiana

La Universidad está dirigida por el Consejo Superior, que tiene cuatro ramas para la ejecución de sus decisiones, estas son el Consejo Administrativo Económico el Consejo Académico, y El Rectorado.



### Áreas laborales

Dirección técnica	Finanzas
Secretarías	Administración
Desarrollo Humano	Mantenimiento
Bienestar Estudiantil	Infraestructura
Trabajo social GTH	Recepción
Comunicación	Vinculación con la Soc.
Pastoral	Mensajería
Biblioteca	Guardianía
Cultura	Jardinería

**Figura 3. Organigrama Institucional. Fuente: UPS, por I. Pico, 2014.**

Esta institución tiene que organizar a 800 empleados y muchos estudiantes, por esta razón en su pirámide de direccionamiento, están a la cabeza consejos que se encargan de las decisiones más importantes y delegan a las direcciones las decisiones inmediatas particulares que se puedan presentar entre los empleados con y sin discapacidad.

(Vásquez, 2013).

La trabajadora social y la jefa de recursos humanos se encargan de la selección del personal con discapacidad que ingresa a la nómina, y depende del área donde se desenvuelvan para la solución de sus problemas; por ejemplo: si una persona con discapacidad del área de mantenimiento tuviera un problema, se dirige a su jefe inmediato (el director técnico de mantenimiento), este puede solucionar el caso, cambiando de lugar de asistencia, o remitir el caso a Recursos Humanos, o Psicología.

Si la persona con discapacidad es un docente, este se dirige al director de carrera, de campus, o Recursos Humanos dependiendo de su demanda (Zuárez, 2013)

#### **4.2.2 Las áreas laborales**

Existen personas incluidas en casi todas las áreas laborales, pero en especial en mantenimiento, hay un número considerable de profesores con limitaciones motrices, que aportan a la institución en todos los sentidos.

En el área de limpieza pondremos como estudio de caso a una persona, que tiene límite mental, en el área de mantenimiento, presentaremos a un hombre con límite motriz debido a una quemadura de más del 45% , lo que le dejó como secuela dedos en pinza, y piel sobre estirada en el rostro y la otra mano.

La tiflobiblioteca (biblioteca para no videntes) nos ofrece dos casos muy interesantes para esta investigación, dos profesionales no videntes formados en la misma universidad, que se abren campo laboral en el manejo de este tipo de biblioteca especializado, y ofrecen sus servicios para los pobladores con esta discapacidad. En el departamento de atención psicológica existe el caso de una persona, cuadripléjica que ejerce como psicólogo, formado en el mismo recinto. Finalmente el caso de un profesor con límite motriz que ejerce de docente y está a cargo de la dirección de una carrera. Hay muchos casos en esta sede, pero nos focalizaremos en estos casos.

#### **4.2.3 La Tiflobiblioteca (biblioteca para no videntes)**

La Tiflobiblioteca, está ubicada en el campus el Girón de la UPS, es una de las dos que existe en la ciudad, está adaptada para los no videntes, y atendida por profesionales que tienen esta discapacidad. Uno de ellos se graduó de psicólogo en esta universidad, es especialista en música, y canto, da terapias musicales, y sabe manejar los sistemas jaws, y braille, atiende la Tiflobiblioteca, capacita a otros no videntes en estos sistemas. La otra persona no vidente que también trabaja en esta biblioteca, es graduado de Comunicación Social, le gusta locutar, y tiene un programa de radio abierto por Internet,

sabe utilizar los dos sistemas mencionados, y también capacita a los usuarios que llegan al servicio.

Al conversar con el director de la Biblioteca de la UPS (Universidad Salesiana), nos cuenta que él tuvo un primer acercamiento, en su anterior trabajo, donde adaptaron grabadoras que podían usar las personas no videntes para obtener información, cuando llegó aquí hizo posible la formación de la tiflobiblioteca, y capacitó a los dos profesionales que atienden allí. Estamos frente a un proceso de inclusión laboral y formación; esto quiere decir que la Institución generó la capacitación para este personal, a diferencia de otras empresas que incluyen pero no se preocupan de formar o capacitar al personal con y sin discapacidad (Pico, 2013).

Sin embargo dentro de las relaciones socio- laborales que enfrentan Cristian y Mauricio, incurren en ciertas faltas o descuidos que excluyen a los mismos en actividades lúdicas o deportivas. Por ejemplo:

-Se olvidaron de invitarnos al fútbol en la semana deportiva, es porque piensan que nosotros no podemos jugar, o tiene miedo que les hagamos perder... (Suarez, 2013).

De todas las discapacidades, el ser no vidente, o de baja visión (poca visión), es la más complicada para la inserción laboral dentro de una empresa. Según el Dr. Jacobus, quien fundó la Federación Nacional de Ciegos (NFB), "La ceguera no es la falta de visión. El verdadero problema es la incomprensión y la falta de información que existe. Si una persona ciega tiene la formación adecuada y la oportunidad, la ceguera es sólo una molestia física." ( Jacobus, 2000).

Para Mary Douglas desde 1970, hace un diagnóstico social en el que el cuerpo y sus imágenes sociales determinaban restricciones, y estimulaban percepciones que determinan ciertos comportamientos entre los individuos que lo rodean. "El cuerpo es un medio de expresión altamente restringido puesto que está muy mediatizado por la cultura y expresa la presión social que tiene que soportar, cumple la función de

reconciliar al individuo con su sociedad por la manipulación de la imagen del cuerpo, pero la sociedad tiene sus propias restricciones sobre la percepción y por lo tanto sobre la posibilidad de elección del individuo, también cada sistema simbólico tiene sus propios estímulos pre codificados, así como las respuestas a esos estímulos” ( Mary Douglas, 1970).

Es por esto que una de la razones para la invisibilización en las actividades lúdicas o laborales, marca la percepción que se tiene acerca de imposibilidad de ejecutar acciones y compartirlas con los otros, sin embargo hay formas de incluir deportivamente a las personas no videntes, como el uso de pelotas de fútbol con cascabeles dentro.

Otra de las dificultades es la transmisión de mensajes de oficina a oficina.

- Nos envían mensajes o memos institucionales copiados gráficamente, y eso no podemos leer, entonces no nos enteramos de los comunicados, tuve un problema, cuando me dijeron que no asistí a una reunión importante, yo les dije, no me he enterado, y es que el comunicado no lee el sistema jaws, aun que ya me he quejado, continúan a olvidarse que existimos no videntes (Suarez, 2013).

Todo individuo vidente constituye una forma de poder para los compañeros no videntes, en su trabajo.

Los estudiantes no consideran a las personas invidentes que llegan a la tiflobiblioteca, y menos a nosotros, colocan cosas debajo de los lectores de huellas, o maletas en el piso, falta sensibilización para todos en la universidad, ya que usamos el bastón para trasladarnos, si el guardia no nos ayuda a cruzar la calle, pasan por nuestro lado, y no nos ayudan, hay guardias que ya nos conocen, y en seguida colaboran, pero los que recién llegan se olvidan (Castañeda, 2013); (Suarez, 2013).

Para comprender las adaptaciones que han usado dentro de su desempeño laboral estas personas no videntes, están el hacerse acompañar de diferentes lazarillos, que pasan desde sus parejas, familiares, o pedir ayuda a estudiantes, ya que el medio de transporte

que usan en el caso de CC es la ecovía que ellos ubican por tiempo y saben la parada a donde se bajan, colocar un timbre en la puerta de la tiflobiblioteca, para identificar que alguien entra al lugar, otra forma a través de su celular se comunican entre sí, para pasarse textos que son traducidos al lector de páginas web, de manera que acuden muchos usuarios, para "ver películas" como ellos dicen, se les ayuda a seleccionar y se reúnen por grupos para oír la descripción de la película.

Ciertamente su "capacidad" para incluirse en un medio laboral pasa por seguir reglas y normas, en donde su cuerpo es perfeccionado a través de actividades simples y repetitivas.

El perfeccionamiento del cuerpo en una actividad disciplinada dentro de una institución hace que se transforme en un poder y este poder en una capacidad (Foucault, 1982). Al respecto la Universidad en este caso particular, se ha preocupado de hacer talleres de sensibilización para no videntes, a los estudiantes, el camino es largo y debe ser persistente.

En el análisis de estos casos, diremos que ellos están capacitados para trabajar en una tiflobiblioteca, y esto se convierte en una potencialidad nueva, que les servirá el día que quieran separarse de la institución. Su inclusión social pasa por los problemas cotidianos de un lugar de trabajo, establecen con facilidad vínculos de amistad, además forman grupo, ya que son dos en el área. Lo discutible es su salario, que es el mínimo básico, cuando ellos son profesionales graduados, así como los obstáculos físicos que tienen que sortear.

#### **4.2.4 Mantenimiento**

RL es una persona muy creativa, su límite es motriz sufrió quemaduras, en un 40 %, su función es la de ayudar en el área de mantenimiento, cambiar, cuidar los pupitres y diversas actividades encomendadas, su experiencia ha sido en hojalatería, hacer vallas metálicas.

He sufrido discriminación para encontrar trabajo, en una empresa no me dieron la oportunidad de probar mis habilidades como chofer, aún cuando tenía mi licencia profesional, mi apariencia física contó al momento de darme empleo (López R. , 2013)

Para Mary Douglas, la simbología social de cómo debe funcionar un cuerpo determina las actitudes hacia él. Entonces el símbolo de la presencia física aceptable, y que no de miedo o espanto a otros, no puede pasar por un rostro con secuelas de quemaduras, la presentación impecable es el modo social, de conducirse para seleccionar un empleado dentro de la empresa.

El sistema orgánico ofrece una analogía con el sistema social, el cual, en igualdad de condiciones, se comprende y utiliza de modo semejante en todo el mundo.

El cuerpo humano es capaz de ofrecer un sistema natural de símbolos, pero el problema radica para nosotros en definir los elementos de la dimensión social que se reflejan en los diversos puntos de vista acerca de cómo debe funcionar el cuerpo o acerca de qué actitud adoptar con respecto a los productos residuales del cuerpo humano. Creo que el cuerpo no precipita un sistema natural de símbolos, sino que conforma una base de simbolización semejante para todas las culturas. El cuerpo es el mismo, lo que varía son las opiniones respecto a este (Douglas: 1982).

Hasta hace poco, me relegaron a la terraza, aquí trabajo cuidando y manteniendo en buen estado los pupitres de la universidad, pero los compañeros, no les gusta entablar amistad conmigo, parece que me quitarán este espacio... (López R. , 2013).

Mientras realizo la entrevista, me doy cuenta que mi personaje al haber sufrido el accidente desde pequeño, tiene superado sus obstáculos físicos referentes a su apariencia; sin embargo la lucha cotidiana por ser aceptado se mantiene en todos los campos, tiene su propio criterio frente a la realidad de las personas con discapacidad, además en pocas ocasiones ha podido vincularse a una empresa o institución debido a

que debe demostrar su capacidad motriz y habilidad en los miembros superiores (Pico, 2013).

Llegué aquí, cuando repartía correspondencia, y luego me avisaron que estaban seleccionando personal con discapacidad, presenté mi carpeta, y aquí estoy, para eso tuve que sacar mi carnet del CONADIS, antes me revelaba para sacar este carnet, pero ahora me sirve... (Pico, 2013).

Cada institución tiene técnicas minuciosas que definen cierto modelo de adscripción política y detallada del cuerpo, una nueva microfísica del poder, los espacios funcionales y jerárquicos instauran relaciones operatorias que garantizan obediencia del individuo, pero también la economía del tiempo y de los gestos. Las relaciones interpersonales dentro de un ambiente que está vigilado, o supervisado tiene una connotación de poder, que implica una actuación política, en la que el cuerpo está visto como fuerza útil para la economía capitalista, que exige una modalidad disciplinaria (Foucault, 1982).

Adquirir una forma de trabajo bajo las reglas en un espacio determinado con un supervisor pendiente de las mismas, genera una relación de tensión pero también de agrupación y consolidación entre los trabajadores. Por eso el poder se ejerce desde la necesidad de trabajar y aceptar las reglas que implica tiempo- dinero, esto constituye sumisión frente al poder, en el que el cuerpo va modificando costumbres y establece una forma de relación personal hacia el otro u otra que vigila o que está en la misma situación (Foucault, 1982)

Lo que no dice Foucault es que la diferencia entre cada institución se establece formas disciplinarias con funciones propias para el poder. El trabajador siempre tendrá la opción de renunciar o establecer acciones políticas con sus compañeros en forma velada o manifiesta, cuyos riesgos son variados, pero existe siempre la posibilidad de renunciar; aún cuando tenga que buscar otras fuentes de empleo.

A la fecha de escribir esta tesis, mi entrevistado, fue cambiado de lugar, labora dentro

de la misma área, pero lo hace independientemente de sus compañeros, realiza diferentes actividades que tienen que ver con el traslado de cosas y material de la institución. En el análisis de este caso, notamos que le ha sido difícil la inclusión social con sus compañeros, la misma que no tiene que ver con su discapacidad.

La ubicación de sus potencialidades al servicio del área de mantenimiento varían de acuerdo a las necesidades de la institución, pero su habilidad en hojalatería y rótulos, tendrá que dejarla como opción personal. Adquirir patrones de comportamiento y reglas son parte de la inclusión laboral; que tendrá que asumir si quiere permanecer en su trabajo. La lucha con la percepción física de los demás frente a sí mismo, es parte de la sociedad que aún persiste en los modelos de belleza y capacidad de occidente.

#### **4.2.5 Limpieza**

En esta área encontramos 4 personas que tienen alguna discapacidad, pero nos detendremos en un caso particular, ya que tiene límite mental, con algunos componentes psicológicos. Es otra de las discapacidades que encuentran poca aceptación en el mundo laboral, ya que requiere de acompañamiento específico de Recursos Humanos.

Mi entrevistada tiene la función de limpiar los patios y las gradas del edificio del bloque B del campus el Girón, luego la cambiaron a la limpieza del bloque A.

Aquí entré recién nomás, pero mi compañera anda diciendo mentiras de mí, dice que solo me paso conversando con los señores guardias, y por eso me llaman la atención y quieren botarme del puesto (Pico, 2013).

Cuando indago con algunas autoridades del personal, me comunican que ya han tenido muchos problemas con NG, dicen: "nunca está conforme con nada, pelea con cada compañera que le toca, y solo tiene afinidad con las personas del sexo masculino, por eso le pasamos al área de psicología, para ver si, así deja de meterse en problemas, no queremos mandarle, pero tampoco podemos estar de conflicto en conflicto" (Mora, 2013)

Aquí estoy mejor, sino esas compañeras, siempre me metían en problemas, aquí nadie me molesta (González, Abril 2013).

Ella posee su carnet del CONADIS en donde se establece, su porcentaje de limitación a nivel mental, 30%, tiene un hijo mayor de edad, es madre soltera, y no recibió formación secundaria, solo primaria, desde jovencita se dio cuenta que algo sucedía consigo misma, pero no es consciente del límite que posee, ella ha tratado de surgir en el medio social, a través de sus potencialidades físicas, como la ejecución de actividades de limpieza, y de realizar estrategias de unión con el sexo opuesto.

Me cuenta de su pareja, que le ha convencido de compartir gastos, pero ella sugiere que se guarda algo de su sueldo, para que él no disponga de este dinero, su hijo le ayuda en este empeño. Los casos de discapacidad en que límite mental es un factor limitante, tienen estos problemas con la administración de las ganancias, que pueden obtener de un trabajo, donde los contratan para llenar vacantes, relacionadas con el 4%, por eso es importante el seguimiento de Recursos Humanos por parte de la Trabajadora Social (Pico, 2013)

En el análisis de este caso, la dificultad de inclusión social es evidente, por su contexto emocional psicológico, la adaptación que realiza Recursos Humanos es buscar un lugar más apacible y con menos personal para evitar roces de enfrentamiento, este cambio hasta la fecha ha dado buenos resultados. La actividad laboral de limpieza es ejecutada conforme a lo establecido.

#### **4.2.6 Departamento de Psicología**

En este departamento se encuentra un profesional graduado de la Universidad Politécnica Salesiana de Psicólogo, que por un accidente a los quince años, quedó cuadripléjico, realiza atenciones terapéuticas en el Centro Psicológico “Pde. Emilio Gambirasio” y también en la Fundación Taporí.

– ¿Cómo te va en tu desempeño como psicólogo?

– Me va bien, me gusta hacer terapia

- ¿te preguntan tus pacientes por tu capacidad?

- ¿Qué haces al respecto?

Les cuento, lo que sí, puedo hacer y en qué necesito ayuda. A través de mucho tiempo fui superando mis propios complejos, frente a mi situación, y esto me permite ahora tener seguridad en mi mismo, de hecho, recién dejé el nido, y estoy viviendo independiente cerca del trabajo, vengo en la silla de ruedas eléctrica que me proporcionó el gobierno. Es definitivamente un reto el vivir independiente (Álvarez, 2013).

El caso de P.A es singular porque, la percepción social frente al cuerpo en palabras de (Mary Douglas, 1970) puede generar rechazo, como se dio en los dos casos anteriores; en donde el no ser vidente, o tener una imagen "no" agradable fue un limitante para conseguir empleo formal. En este caso, aquellos que buscan estabilidad emocional, recurren a este psicólogo, porque sienten que la experiencia de vida de este personaje, les ayudará a superar sus propias limitaciones.

Trabajo mejor con niños, por ejemplo en un caso, la niña no se abría con nadie, y sabíamos que algo pasaba en su vida, fue difícil romper sus barreras, pero logré con el tiempo que ella pudiera superar lo que guardaba celosamente en su alma (Álvarez, 2013).

Para Mary Douglas, y Ponty la corporalidad son símbolos sociales que expresan la realidad social, pueden ser signos de salud y de prosperidad, pueden provocar reacciones de temor o rechazo a lo que el ser humano teme; el dolor (Douglas, 1970; Ponty, 1945; 1964) hay inherencia de la consciencia y del cuerpo, la percepción corporal reconoce la intencionalidad de la consciencia. Por eso, probablemente los niños perciben la intencionalidad de este psicólogo, y no reparan en su forma corporal con limitaciones.

Para adaptarse a su trabajo, los directivos de la Universidad hicieron una rampa para que pueda circular la silla de ruedas hasta los consultorios. Sin embargo las relaciones sociales con sus compañeros dependerán de la cercanía o lejanía física de la persona, ya que el traslado siempre será una condición. De esta manera observo como P.A. arma estrategias y amistades cercanas a su lugar de trabajo, que tienen negocios en la vereda, por ejemplo los vendedores de dulces, o la señora del kiosco, ubicada en la vereda. No es extraño encontrar a P.A. conversando con el dulcero, a la hora del almuerzo, y pedirle ayuda para bajar la silla hasta el consultorio, o para tomar el taxi.

En el análisis de este caso vemos como P.A. es producto de la formación profesional de la Universidad Politécnica Salesiana, y también ha promovido su inserción laboral en el campo psicológico, esta Institución ha realizado adaptaciones físicas en su entorno inmediato de trabajo. La inclusión social parte de la espontaneidad personal de P.A. en la que desmitifica el patrón de percepción social de “pobre o inválido”, que nos hablaba Bourdieu en su libro las estrategias de la reproducción social.

La reproducción social tiene su base en la forma en que socialmente se han constituido los esquemas de percepción, clasificación y apreciación de las personas, a los que han clasificado en un disposición dominante o dominado (Bourdieu, 1999).

La estrategia social de P.A se acerca a la noción de Susan Peters: “Sentí la necesidad de redefinirme como individuo y de validar mi biografía personal en búsqueda de identidad propia, y está más asentada en el sentido de la propia imagen física y psicológica que en la identidad política” (Peters, 1995).

#### **4.2.7 Campus sur**

Aquí el caso de F.J. es un caso significativo para entender el poder de adaptación al medio laboral de una persona con límite físico, pero con preparación académica. Tiene un cargo importante como director de carrera y además es profesor de algunos cursos. En sus largos años de trayectoria, nunca se consideró a sí mismo una persona con

discapacidad. Saca el carnet que lo identifica como tal, por los beneficios de transporte que esto representa, así como los salvoconductos que pueden ayudarle en el traslado.

F. J. tiene una luxación de cadera, con artrosis limitante de rodilla, eso implica que no puede doblar la rodilla derecha, su caminar es dificultoso, aunque tiene posibilidades económicas, no puede conducir un auto, su medio de traslación es a través del bus. Mientras realizo la entrevista, F.J. se siente interrogado e impresionado que haya llegado hasta nosotros la nómina de empleados de la Universidad y que él conste o forme parte del personal con discapacidad, por esta razón inicia su diálogo mostrándonos, todos sus logros académicos, y cargos de alta responsabilidad, y poco a poco nos revela que a través de su vida, esta es la manera que encontró para adaptarse dentro de la sociedad, demostrar su vasta capacidad intelectual, que supera cualquier límite.

Yo a la Universidad a las seis y media en punto, salgo de mi casa a las cinco de la mañana, como verán no puedo usar la pierna, por eso no uso auto propio, mi traslado es en bus, por eso los estudiantes no tienen pretexto, de llegar tarde, porque yo doy el ejemplo (Jurado, 2013).

Observo que tiene que subir muchas gradas, para dar su cátedra, y no opuso ninguna objeción, acostumbrado a relacionarse consigo mismo y su dolencia, sus actividades, son intensas y de buen desempeño, no ha tenido mayores dificultades en relacionarse con sus compañeros de trabajo, o con los estudiantes ( Pico, 2013).

Aquí cabe la explicación de Bourdieu acerca de la exclusión a base del racismo intelectual, en una sociedad que permite y promulga la validez de una persona por los títulos que tiene y la formación académica, es lógico que una forma de supervivencia y de acoplamiento social es a través de esta intelectualidad, que en el caso de las personas con discapacidad motriz, son herramientas muy útiles para incluirse, formar parte del poder, y no ser parte de la exclusión.

Lo que sí puede darse es que los "dominados" se conviertan en "dominantes" a través del mismo principio de la inteligencia, y se perpetúe la exclusión de quienes además de

poseer una discapacidad, no han tenido la posibilidad de desarrollarse intelectualmente como el mundo occidental lo plantea.

Todo racismo de la inteligencia es una característica de una clase dominante cuyo poder se basa en parte en la posesión de títulos, que como los títulos escolares, se consideran garantía de inteligencia y que han suplantado en muchas sociedades, incluso para el acceso a las posiciones de poder económico, iguales a los antiguos títulos, tales como los títulos de propiedad o los títulos nobiliarios, dominan una sociedad basada en una discriminación a base de la inteligencia, es decir, basada en lo que mide el sistema escolar con el nombre de inteligencia. El racismo de la inteligencia es un racismo de de clase dominante que se distingue por una multitud de propiedades de lo que se designa habitualmente como racismo, es decir, el racismo pequeño burgués, que constituye el objetivo central de la mayoría de las críticas clásicas del racismo... cuya reproducción depende, en parte, de las trasmisión del capital cultural, capital heredado que tiene la propiedad de ser un capital incorporado, y, por tanto aparentemente natural, innato. El racismo de la inteligencia es lo que utilizan los dominantes con el fin de producir una justificación del orden social que dominan (Bourdieu, 2008).

En el análisis de este caso vemos que F.J. Es un docente altamente calificado, que no ha tenido dificultad para su inserción laboral, para construir y re-construir sus aspiraciones. La inclusión social dentro de su área es óptima; sin embargo en la narración de su historia de vida ha pasado por la exclusión física de la reproducción social de considerar a la persona con discapacidad como menos válido.

### **4.3 Ministerio de Relaciones Laborales**

Esta Institución Pública tiene dos cedes, pero para esta investigación tomaremos en cuenta aquella que está ubicada en la calle República de Salvador y Suiza, un edificio inteligente que posee una estructura física amigable para las personas con discapacidad.

La misión y visión del Ministerio es ejercer la rectoría de las políticas laborales, fomentar vinculación entre oferta y demanda laboral, proteger los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora, y ser el ente rector de la administración del desarrollo institucional, de la gestión del talento humano y de las remuneraciones del Sector Público.

Entre las acciones más importantes que ha ejercido esta institución, está el convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado. A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional, adicionalmente se brinda en forma gratuita servicios de Asesoría y Capacitación.

Existen muchas áreas y oficinas, en el Ministerio de Relaciones Laborales; para esta investigación tomaremos las áreas de: Recursos Humanos, Archivo, Información y Atención a Grupos Prioritarios, Existen 7 personas incluidas laboralmente, en estas áreas, dos con discapacidad visual, uno con discapacidad auditiva, dos con discapacidad intelectual, y dos con discapacidad física.

#### **4.3.1 Tejido social**

Es una Institución pública en la que el poder superior viene del Ministro al que le sigue su consejo, Directores de Cedes, Directores de áreas. El orden de intervención es mediante oficios, quien regula las asistencias, inasistencias, permisos y contrataciones es

Recursos Humanos, se encargan de ubicar a las personas con discapacidad en los puestos más accesibles de acuerdo a sus necesidades.

Si existe algún problema acuden a este departamento, pero cada área tiene un jefe inmediato que resuelve las dificultades y provee de las adaptaciones que necesite su personal.

Sólo en el área de Atención a grupos prioritarios, se han notado adaptaciones concretas para sus empleados con discapacidad.

El área de Atención de Grupos Prioritarios se encarga de facilitar los procesos de empleo de los grupos más vulnerables de la sociedad, entre ellos las personas con discapacidad, ayudan con la dirección y orientación de sus historias de vida, así como de vincularlos a empresas amigables, también promocionan y realizan el seguimiento del “plan sustituto” que consiste en que un familiar de hasta tercer grado de consanguinidad puede reemplazar la plaza del 4% en una empresa, si su familiar tiene más del 75% de discapacidad.

El área de Archivo se encarga de recopilar datos y oficios de las personas que acuden a los servicios del Ministerio de Relaciones Laborales.

#### **4.3.2 Área de grupos prioritarios**

En esta área encontramos a B.R una joven con baja visión, formada y capacitada en Comunicación Social en la UDLA, en su curriculum también consta su formación en un programa de entrenamiento para independencia de no videntes en EEUU.

B.R. Dentro de esta área forma parte del equipo de sensibilización a las empresas, para una inclusión laboral amigable, proporciona charlas de motivación, y realiza las actividades de oficina que requiere informes y seguimientos de datos. En la entrevista a continuación notaremos como B.R. habla de su inserción laboral:

- ¿Cómo te sientes en tu trabajo?
- Al principio no sabía de qué manera reaccionarían mis compañeros, y si podría trabajar en el computador.
- Ellos me dijeron: ¿qué necesitas para realizar tu trabajo?..

- Yo respondí, letras grandes, y transformar la pantalla del computador.
- Hicieron ese trabajo de ajuste a mis necesidades.
- La pantalla tiene letras grandes y fosforescentes, así yo puedo hacer el seguimiento (Rodríguez, 2014).

El problema con las personas de baja visión, es que no son del todo ciegos, no perciben las profundidades, es difícil conseguir empleo para los no videntes, que desarrollan el sentido táctil, y auditivo, mucho más para las personas de baja visión. Como se nota en la siguiente afirmación.

Para las personas de baja visión es casi imposible conseguir trabajo, necesitamos determinar el material que nos ayude en el trabajo, por ejemplo las letras grandes y en relieve de una nota o de un libro (Rodríguez, 2014).

Para analizar la dinámica social es necesario comprender el campo, como el lugar en el cual se juegan las posiciones relativas que ocupan los distintos grupos o clases y las relaciones que entre los mismos se establecen y, al mismo tiempo, comprender las formas de conformación de la subjetividad, es decir, la constitución del habitus.

Una primera aproximación a este concepto nos permite definirlo como un conjunto de disposiciones duraderas que determinan nuestra forma de actuar, sentir o pensar. Los sistemas simbólicos, instrumentos de conocimiento y comunicación, sólo pueden ejercer un poder estructurador en tanto que son estructurados. El poder simbólico es un poder de construcción de la realidad que aspira a establecer un orden, el sentido inmediato del mundo, en especial del mundo social (Bourdieu, 2008).

En este caso en particular el sistema simbólico de asociar a una persona con baja visión, con no vidente, marca una estructura que es la construcción de la realidad, por esto ni siquiera se plantea las soluciones gráficas para este tipo de personas; es así que las empresas no se acercan a las necesidades del empleado, es más bien al revés, los empleados se adaptan a los “habitus” de las empresas. Es totalmente nuevo que hayan preguntado que necesitas para trabajar y se proporcione las herramientas adecuadas para este proceso.

Para B.R. fue todo un reto iniciar su trabajo dentro de esta área, pero recibió el apoyo de sus compañeros; como notamos en la siguiente afirmación:

Fui creciendo, ya que perdí el miedo de hablar en público y enfrentarme socialmente a mi baja visión, aprendí a pedir ayuda cuando lo necesito (Rodríguez, 2014).

Para B.R. estudiar y graduarse en Comunicación Social, fue un logro importante, redactar su tesis con letras grandes y de relieve también. Su Director le sugirió que se preparara para realizar actividades de tipo social y no escrita, pero su sueño es escribir. Al estar dentro de la oficina de Atención a Grupos prioritarios le permite vencer los sistemas simbólicos sociales, y arriesgarse a cumplir sus propios sueños; ella va experimentando sus propias potencialidades, por ejemplo; sería impensable que alguien con esta discapacidad pueda dirigirse al público y motivar las charlas.

Es sumamente interesante la experiencia de B.R. de perder el miedo a pedir ayuda, y como esto desmitifica la imagen de víctimas que se tiene de las personas con discapacidad, es más bien una oportunidad de entender socialmente la capacidad de independencia que puede tener una persona, en la que nos involucra como sociedad.

B.R. Ha ayudado a sus compañeros de trabajo a encontrar formas de adaptación laboral, para poderse comunicar con ella, por ejemplo; si desean dejarle una nota, con una información, lo harán con marcador grueso en rojo o en negro y de tamaño grande, las letras ( Pico, 2013).

La adaptación más importante dentro de la empresa para su funcionamiento es la adecuación de la computadora, con fondo negro y letras fosforescentes, y se está realizando el pedido de un parlante que pueda explicar mediante la voz en que piso se encuentran, en el uso de ascensor.

En el análisis de este caso podemos ver una adecuada inserción laboral, y buen apoyo de parte de sus jefes y coordinadores para que cumpla las funciones determinadas. La inclusión social es óptima, y se han realizado las adaptaciones necesarias para su trabajo en el computador; Sin embargo en el edificio todavía faltan adaptaciones para personas de baja visión.

J. M. Es otro personaje, joven, que labora en esta misma área, no escucha, pero tiene carisma para expresarse y entender lo que dice la otra persona. Ayuda a las personas con

discapacidad a encontrar empleos, a través del registro en el sistema y en la aplicación del programa, para familiares sustitutos. Esta dentro del equipo para la sensibilidad de las empresas y la organización de las ferias del trabajo que organiza el CONADIS.

Tiene mucha habilidad con la computadora, y puede ejercer sus responsabilidades con creatividad y bastante aplicación social, podría existir un problema de poder o autoridad entre sus compañeros, ya que él por la discapacidad auditiva, se mueve solo, casi sin instrucciones, y esto es tomado como falta de trabajo en equipo, en ciertas ocasiones (Pico, 2013).

Podemos describir que en la entrevista de este caso, no hizo falta el lenguaje de señas, fue necesario hablar de frente, fijando la mirada y delineando los labios, ya que J. M es muy observador y la comunicación es establecida de este modo entre las otras personas de la oficina; pero el inconveniente es que no se pueden concretar muchas ideas de abstracción u opinión con él, es más fácil ideas concretas y demostraciones. También pudimos utilizar la forma escrita. Vemos así una muestra:

¿Cómo entraste a trabajar en el Ministerio de Relaciones Laborales?

Estudí en la UTE electrónica, pero no acabé tengo hasta tercer año de universidad,

- Ingresé mi hoja de vida, y aquí estoy.

- ¿Cómo te sientes aquí?

- Bien

- ¿Por qué?

- no contesta

- ¿Cómo te llevas con tus amigos de oficina?

- Bien

- ¿Qué haces?

-explica todo lo que hace con ejemplos, me muestra en el computador (Moreno, 2014).

En el análisis de este caso notamos como J.M. pudo insertarse laboralmente en una institución aún cuando sus estudios están encaminados hacia la tecnología, pero su capacidad comunicativa y experiencia en el manejo del computador, le ha permitido crecer dentro de su trabajo, ampliar sus horizontes, y servir a diferentes usuarios con discapacidad.

Con respecto a la inserción social con el equipo de compañeros, encontramos alguna dificultad por que al no escuchar, es más fácil organizarse solo, pero establece vínculos sociales por ejemplo a través del deporte, o en opiniones en las que puede mirar los labios y entender los comentarios.

La institución que acoge a este empleado no ha realizado mayores adaptaciones, porque no requiere este caso. En este lugar existe delegación de responsabilidades y distribución de las mismas de acuerdo a las potencialidades encontradas en J. M.

### **4.3.3 Área de recursos humanos**

Aquí encontramos a una persona con síndrome Down, trabaja hace tres años, en las oficinas de Recursos Humanos, realiza la clasificación de documentos, y saca copias. Anteriormente estuvo integrado a otro trabajo en otra empresa, en donde marcaba precios.

La remuneración es a través de un cheque que recibe su representante, quien a su vez mira las necesidades de J. J. y provee lo que necesita.

Usa el autobús del Ministerio de Relaciones Laborales para trasladarse a su sitio de trabajo.

J.J.V. No se puede comunicar con soltura, debido a su lenguaje limitado, tanto de fondo como de forma. En las observaciones de campo, me doy cuenta que es aceptado en su forma particular de comunicarse (Valencia, 2013)

Un compañero le ayuda y dirige mientras realiza su trabajo, que no está exento de errores, sin embargo se siente motivado de estar en una oficina, refiere que le gusta mucho. La actividad es constante, repetitiva, y clasificatoria durante las ocho horas del día, por esto también se le asigna el trabajo de sacar copias.

Es importante que en el medio de trabajo alguien supervise y acompañe las actividades, ya que en este tipo de discapacidad la potencialidad más importante es la constancia, y el seguimiento en serie, de actividades repetitivas; por esto es de fácil ejecución para alguien con síndrome Down, pero puede correrse el riesgo de equivocarse en pasar un dato importante.

J.J.V. Constituye un ejemplo claro del sometimiento del cuerpo en palabras de Michel Foucault (2002):

El cuerpo puede ser sometido como objeto y blanco de poder, al que se manipula, se da forma, se educa a obedecer, que responde y se vuelve hábil. Este es un cuerpo dócil, que puede ser sometido que puede ser utilizado, transformado y perfeccionado (Foucault, 2002)

Es decir en el contexto de inclusión laboral, por esta razón podrían volverse deseables laboralmente este tipo de discapacidades, ya que son fáciles de “manipular”, porque son educables de acuerdo a las normas y reglas establecidas en la empresa, y son pocos los casos de reclamo de derechos. Esta situación que es una ventaja, también es una vulnerabilidad.

### 4.3.3 Las ferias laborales

Estas ferias son un espacio coordinado con el CONADIS y el Ministerio de Relaciones Laborales, se realizan una vez por semana; donde los representantes de empresas buscan un determinado perfil de discapacidad para contratarlos.

La Feria convoca a las personas inscritas en el CONADIS, se propone una charla de sensibilización y aprendizaje para estas personas, se les da instrucciones acerca de la vestimenta y el aseo al momento de presentarse a una entrevista, como presentar la hoja de vida, y otras reglas de comportamiento para lograr conseguir un empleo. Luego en orden de llamado, se enfrentan a los representantes de empleadores de las distintas empresas que quieren contratar personal con discapacidad.

De acuerdo a lo observado la mayoría de empresas, busca límites motrices insignificantes, que no impliquen complicación cuidado o mantenimiento, ellos son los primeros en ser contratados, pese a que se esfuerza el equipo por sensibilizar al mundo de la industria frente a cada tipo de discapacidad, ellos no miran está condición, buscan mano de obra barata. Por ejemplo:

Una empleadora de un hotel no dejó desarrollar la idea a una chica con discapacidad auditiva, quien requería de un intérprete para su entrevista de trabajo, la representante de la empresa hotelera, supuso que la comunicación laboral con la muchacha sería imposible, le pide que escriba algo en un papel, ignorando que la escritura es difícil para las personas que no oyen ni hablan, así como el uso de artículos.

La joven por muchas señas se esmeraba en explicar que ella no quería hacer limpieza, sino que estaba capacitada para llevar contabilidad; la traductora ponía su esfuerzo en ayudar a la muchacha, pero el resultado fue inútil, la empleadora no le quiso dar la oportunidad de demostrar su habilidad con los números (Pico C. , 2014)

En la observación de esta feria laboral, muchas personas con discapacidad asistían cada semana, tras la esperanza de ubicarse laboralmente, los rostros se repetían una y otra

vez, y en cada intento de conseguir empleo, se sentía un desaliento en el ambiente, pese a su juventud, y su propio lenguaje las personas con discapacidad auditiva, son las que tienen mayor dificultad para encontrar trabajo, la mayoría de empresarios prefiere no lidiar con esta discapacidad.

En menor porcentaje, pero también es difícil su contratación son aquellos con límite de tipo psicológico o neurológico. Las personas con discapacidad visual estuvieron ausentes en estas semanas de observación; esto quiere decir que el rango de contratación para las mismas es escaso o inexistente (Pico C. , 2014).

Michel Foucault plantea que las reglas y disciplina en una institución laboral se convierten en una fórmula de dominación, en la que el cuerpo es sometido y “capacitado” para ejercer una función (Foucault, 2002). La relación de poder no solo está estratificada desde el jefe hasta el subalterno, hay que comprender los mecanismos que ejercen un dominio sobre el “otro” (a) en su propio contexto social y corporal. Por esta razón se busca corporalidades que se sometan a las reglas y se puedan dominar dentro del contexto de una determinada industria, empresa, o institución.

En el análisis de estas ferias laborales, podemos destacar que es un gran esfuerzo por parte del Ministerio de Relaciones Laborales y el CONADIS, acercarse al mundo empresarial y motivar la contratación de personas con discapacidad. De las treinta o cuarenta personas que llegan con su curriculum, saldrán 5 o 10 personas que intentarán incluirse laboralmente. Las empresas sensibilizadas también serán entre 5 y 10 que intentarán adaptarse a esta realidad, que regresarán por más empleados.

Pese a los intentos de sensibilizar una realidad, el empresario dista de comprometerse con la discapacidad, a menos que favorezca su producción y los intereses corporativos.

## CAPÍTULO 5

### APORTES ANTROPOLÓGICOS Y ANÁLISIS

#### 5.1 Hotel Colón

Luego de realizar el análisis del tejido social, dentro de esta empresa, vemos que a través de 30 años de inclusión laboral con las personas de discapacidad, esta institución ha encontrado formas de adaptación, tanto en las formas de comunicación como en las formas de cumplir con la labor encomendada. Hay que destacar que es una de las empresas que admite personas con límite mental y con discapacidad auditiva, condición de apertura que no es frecuente en las empresas.

A pesar de los problemas que pudieran surgir con cada caso especial, la administradora de recursos humanos lo ha solucionado; pese a esta buena disposición de la empresa y el personal administrativo, los subjefes no entienden la inclusión como un camino regular de trabajo, sino como una carga, con la que tendrán que lidiar en su departamento, que podría retrasar sus resultados.

De acuerdo a las entrevistas realizadas en los diferentes departamentos, los subjefes requieren conocer las nuevas leyes y reformas en el código del trabajo con respecto a las personas con discapacidad, los beneficios y cargas horarias. Los compañeros necesitan saber acerca de los tipos de discapacidad, los límites y las potencialidades.

Al Hotel todavía le falta infraestructura amigable para el uso de las personas con discapacidad, rampas, escritura braille; así como niveles de capacitación en lenguaje de señas ya que tienen 5 personas con límite de comunicación dentro de sus trabajadores.

#### 5.2 Universidad Politécnica Salesiana Quito

Esta Institución educativa, cuya visión y misión es la formación de profesionales humanos y capaces de desempeñarse en carreras productivas, también se acoge al pedido nacional de inclusión laboral del 4%, al igual que en los otros sitios

investigados. Incurrir en el ensayo- acierto- error de la experiencia cotidiana, de albergar diferentes tipos de discapacidades en su seno productivo, es así que lo destacable de la UPS es que a la vez que forma, también genera fuentes de trabajo para las personas con discapacidad dentro de la institución.

Existe la voluntad humana para mejorar los errores que pudieran darse en el camino, una prueba de ello son los cursos de sensibilización hacia los estudiantes, pero es muy importante esta misma sensibilización al interior mismo de los compañeros laborales, en donde, hay esta limitación social que forma parte de los instrumentos de dominación social, la división del trabajo en clases sociales, que permiten ejercer funciones de dominación hacia el otro u otra, por eso se genera al interior de los trabajos operativos una exclusión propia, de acuerdo a las actividades que cada cual desempeña (Bourdieu, 2011).

Fruto de esta investigación en la universidad se motivó a una reunión de personal con discapacidad, para encontrar y escucharse en sus propias necesidades, la misma quedó a cargo de un empleado con límite motriz del área pastoral, quien será el portavoz dentro de la institución.

Existen tres tipos de inclusión laboral en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito. El primer tipo son los profesionales formados en el mismo campus, el segundo son los contratados para ejercer actividades manuales y el tercero son los profesionales que ejercen docencia. Evidentemente en el primer caso tienen otra relación de poder y ejercicio, por su formación académica y por los puestos que están ubicados de atención a usuarios.

En el segundo caso está el personal, que posee el mínimo de discapacidad, que puede ser removido constantemente de sus funciones, cuyo ejercicio de poder está subordinado a los jefes y a los compañeros sin discapacidad, tiene menor remuneración que el primer grupo y menos ventajas ( Pico, 2013).

Esto no sucede en los casos de docentes con discapacidad, cuyo ejercicio del poder está en relación directa con la jefatura académica, su remuneración está de acuerdo a su

experiencia y titulación. Por tanto este grupo no se considera a sí mismo como personal incluido, sino como personal académico acreditado por sus méritos; sin embargo consta en la nómina laboral dentro de la ley del 4%.

Los resultados de la encuesta que se hizo entre los compañeros, del área operativa y de mantenimiento arrojaron que al 72% le resulta difícil relacionarse con las personas que tienen discapacidad dentro de su trabajo (Pico, 2013), esto nos dice claramente que dentro del personal es necesaria una intervención más eficaz para la sensibilidad, hacia los compañeros con una limitación.

En cuanto a las adaptaciones físicas de esta Sede diremos que:

En la Tiflobiblioteca.- Se necesita mayor literatura en braille español para los usuarios. El personal no vidente necesita que los comunicados dirigidos hacia ellos sean accesibles, o en jaws, Se necesita renovar los letreros braille de toda la universidad.

Campus el Girón.- Son necesarias rampas de acceso para silla de ruedas, en la entrada de la 12 de octubre, y entrada del bloque B, un ascensor para los pisos de los bloques A y B, alfombras con sonido para que las personas no videntes sepan cuando están al borde de la entrada o salida en especial cuando les toca cruzar la calle para cambiar de bloque dentro del mismo campus.

Campus Sur.- Restablecer el funcionamiento del ascensor, rampas de acceso, nominación braille, y alfombras con sonido.

Adaptaciones Laborales.- Es necesario un departamento de Trabajo Social que ayude a Recursos Humanos para disminuir los problemas que pueden tener empleados con límite mental o problemas neurológicos. Es urgente implementar un área de cuidado físico o de rehabilitación, ya que la mayoría de personas contratadas tienen problemas de tipo motriz. Hasta el momento de realizar esta tesis, se han producido cambios físicos importantes para mejorar la inclusión tanto de estudiantes, como de profesionales, como la presencia de rampas en el bloque A.

### **5.3 Ministerio de relaciones laborales**

Las personas que están incluidas laboralmente en estas instalaciones, tienen procesos diferentes de adaptación, respecto a sus redes sociales, o al medio ambiente de su trabajo.

En el área de Atención a Grupos Prioritarios, el director tiene un acercamiento hacia las necesidades de sus empleados con discapacidad, y soluciona sus espacios, para que puedan desenvolverse con soltura, proporciona oportunidades de crecimiento para los y las mismas, generando un espacio de trabajo amigable para las discapacidades. Las personas sin discapacidad se adaptan a las necesidades de sus compañeros.

A diferencia de otras áreas por ejemplo; en Recursos Humanos, Archivo y Recepción la modalidad no es la misma. Las personas con discapacidad tienen que adaptarse al medio y a sus compañeros; las personas sin discapacidad dedican un pequeño tiempo para relacionarse con ellos, son pocos los que se preocupan de tener contacto social cada cual se dedica a sus funciones, y no siempre se promueven los talentos o potencialidades que tiene el empleado con incluido; por ejemplo:

El no tiene visión en el ojo derecho producto de la toxoplasmosis, él tiene poco porcentaje de discapacidad, pero posee una potencialidad, muy poco conocida por sus compañeros de trabajo; él sabe el lenguaje de señas para comunicarse con personas con discapacidad auditiva, y esta potencialidad no es utilizada en su trabajo (Torres, 2013).

Su ambiente de trabajo genera un espacio de reproducción de una misma actividad, que limita su crecimiento personal, es decir son actividades en serie. Prueba de ello es también el caso de E. S un empleado que tenía como profesión ingeniero de sistemas, y luego de un accidente perdió masa encefálica, y su proceso de memoria se ve afectada en tiempo y espacio, no se olvidó de ciertas habilidades como el uso básico del computador, pero nadie conocía que la motricidad de su mano derecha se está afectando cada vez más, en ocasiones al ingresar datos se le “entume” su extremidad. E.S no informa el caso por miedo a perder el empleo que le queda. Esto nos da una medida, de

la necesidad de un departamento de Trabajo Social que de seguimiento a los casos de empleados con discapacidad y sus propias necesidades físicas, o psicológicas en especial si son post- traumáticas.

Sabemos por Bourdieu que para toda empresa los instrumentos de dominación parten de la división del trabajo en clases sociales, aquellos que direccionan las actividades a sus subalternos, y que poseen la “supremacía ideológica e intelectual”, y por supuesto para mantener el poder dentro de la empresa o institución, no se favorecerá el desarrollo de otras potencialidades o habilidades, a menos que sean para servir a la producción de resultados de la Institución; por eso se limita en lugar de favorecer talentos en las personas con discapacidad, nadie puede dominar, sin un dominado.

Este análisis fue al interior del mundo laboral que se vive, de aquellos que promulgan la defensa de los derechos del trabajador, así como las fuentes de trabajo. Dentro de las propuestas que realiza el Ministerio falta más sensibilización a los dueños de empresas grandes y pequeñas, Se debe promover las pasantías y generación de experiencia en las industrias, para que la exclusión laboral disminuya y se promueva el trabajo en igualdad de condiciones para todos y todas.

#### **5.4 Aportes antropológicos**

La Antropología es la ciencia que nos permite entender al ser humano en su contexto de vida, comprender la cultura desde la visión y percepción, de los actores comunitarios dentro de su realidad.

La realidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, que se ha constatado en esta investigación es que son excluidas y catalogadas de acuerdo a un porcentaje corporal que indicará el nivel de aceptación dentro de una empresa o institución. Este porcentaje determina la posibilidad o la imposibilidad de conseguir trabajo.

Otro matiz de la realidad laboral, es que ellos y ellas tienen que sortear muchas dificultades de comunicación para conseguir una relación social aceptable con sus compañeros cuando ya se han insertado en un trabajo, en general son aislados.

La autoridad y el poder dentro del trabajo en la mayoría de los casos está a cargo de las personas sin discapacidad, que desconocen los matices de la limitación funcional, corporal, sensorial o mental que tienen los empleados, por lo tanto las necesidades de esta población se invisibilizan, tanto en estructura física de los edificios o espacios de trabajo, así como otras adaptaciones sensoriales, manuales, motrices o sociales que ellos y ellas puedan tener.

La relación de las personas con discapacidad frente al poder y estructura de una institución, es de sumisión, aceptación de reglas, poco diálogo, poca confrontación en temas de injusticia o justicia. El empleo es percibido como un regalo hacia ellos y ellas, no como un derecho. Hay que puntualizar la diferencia con las personas de discapacidad motriz que tienen conocimiento de sus derechos y deberes frente a la sociedad.

La realidad es que esta población constituye mano de obra barata, no muy apetecida pero necesaria para cubrir porcentajes impuestos por la ley.

La visión y la percepción de los actores con discapacidad dentro de sus puestos de trabajo, están resumidas en esta realidad cuyo sustento son los testimonios, y estudios de caso presentados en esta investigación, además de la observación participante interactiva que se realizó dentro de cada empresa; ya que en muchos casos la expresión de sus ideas no se materializan en palabras sino en acciones concretas en su espacio, y en los testimonios de terceros que permiten visualizar una realidad.

Una de las cualidades de la Antropología es documentar teóricamente, lo visualizado en el campo. Y a lo largo de todo este trabajo investigativo los autores escogidos nos dan un sustento para determinar las formas de exclusión relacionadas con el cuerpo y la percepción social hacia las personas con discapacidad. Así tenemos:

- La teoría del racismo intelectual (Bourdieu, 2011) mediante esta teoría Bourdieu sostiene que la nueva forma de clasificar socialmente a las personas y de excluirlas es la discriminación de acuerdo al títulos universitarios obtenidos, que invisibilizar otras potencialidades y capacidades de las personas que tienen una discapacidad.
- Los sustentos teóricos de (Mary Douglas, 1973) en relación con el escrúpulo y miedo social a enfrentarse con lo “impuro”, lo “enfermo” e imperfecto del cuerpo del otro u otra; y como la sociedad tiene su propia forma de reaccionar frente a estos estímulos.

Cada sistema simbólico tiene sus propios estímulos pre-codificados, así como respuestas a esos estímulos, respuestas que afectan al conocimiento que cada persona tiene de su cuerpo. Cada sistema simbólico limita también el número de respuestas del individuo, frente a las imágenes corporales. El símbolo adquiere sentido únicamente en relación a otros símbolos, es imposible la existencia de un esquema de símbolos interculturales (Mary Douglas, 1973).

Esto nos permite entender porqué en muchos casos es difícil la aceptación social de los compañeros incluidos.

- Los razonamientos teóricos de Susan Peters cuando habla de la identidad de la persona con discapacidad sin intermediarios, la necesidad de tener voz propia.

Un ejemplo de símbolo cultural es el de victimizar a las personas con discapacidad, es en esa especie de rituales al estilo de programas de televisión benéficos interminables para recaudar fondos para personas con insuficiencias. Este estado de víctimas dificulta el desarrollo de una identidad personal positiva que es necesaria para vencer la opresión política (Peters, 1995).

Según esta autora el movimiento en favor de los derechos de las personas con discapacidad ha colaborado sin darse cuenta en estas actuaciones rituales en EEUU y en otros países por su dependencia de las leyes, que destacan la

identidad política de los “discapacitados” como una clase minoritaria de ciudadanos oprimidos, a expensas de una identidad personal como individuos de valor (Peters, 1995).

- Otro aporte importante es el de Michel Foucault cuando nos revela las formas de dominación dentro del empleo, y como se convierten en cuerpos dóciles al poder y a la estructura a la que están sometidos; para él son todas las personas, pero la figura teórica empata muy bien con la realidad de las personas con discapacidad, ayudándonos a comprender la facilidad de amoldamiento institucional.

Los espacios funcionales y jerárquicos instauran relaciones operatorias que garantizan obediencia del individuo, pero también la economía del tiempo y de los gestos, plantea que las reglas y disciplina en una institución laboral se convierten en una fórmula de dominación, en la que el cuerpo es sometido y “capacitado” para ejercer una función

(Foucault, 2002).

- Todos los aportes teóricos anteriores ayudan a comprender la vida y sus relaciones laborales dentro de la empresa; finalmente el aporte teórico que puede interesar a para la contratación de las personas con discapacidad, viene dado desde el trabajo de Ulrich Beck, que nos presentan el panorama a nivel mundial como desalentador, pero pienso que el cambiar los estereotipos de contratación puede ser una respuesta para mejorar la crisis de pobreza y desempleo existentes. Occidente no necesita mano de obra, pero América Latina puede mejorar su productividad potenciando las habilidades de los individuos considerados “remanentes”.

Según las estadísticas en los últimos quince años, los ingresos del trabajo han aumentado en términos reales en 2% mientras que los ingresos del capital han aumentado en un 59% (Kommission für Zukunftsfragen (Comisión para asuntos del futuro) 1996, y esto no es más que el principio de una fase de desarrollo en la que la productividad del capital está aumentando sin necesidad de la mano de obra. Cada vez hay más grupos en la

sociedad que se ven, al menos temporalmente afectados por la pobreza y el desempleo. Los núcleos industriales de Occidente están asistiendo a la emergencia de un nuevo y cada vez mayor lumpen proletariado, formado por los excluidos. La exclusión es el término sociológico que mejor designa la trampa de la pobreza escondida en el corazón de la sociedad moderna: sin hogar no hay trabajo, sin trabajo no hay hogar, sin trabajo ni hogar, no hay democracia (Beck, 2002).

Serían muchas páginas las que abarcarían cada una de las experiencias, que escuché, vi, y sentí; pero mencioné las suficientes para entender el tejido social y cultural que puede ayudar en este largo camino de inclusión laboral, frente a la globalidad que nos lleva hacia la “perfección social”, que nos induce a más tecnologías, y a invisibilizar al menos “apto”. Las respuestas teóricas no van de la mano con la productividad que solicita la empresa actualmente; sin embargo el corazón de la especie humana va luchando por redefinirse consciente e inconscientemente.

Las personas con discapacidad se visibilizan así mismos con una identidad social con voz propia, lejos absolutamente de la concepción médico biológica de defecto físico, congénito, o mental, que necesita tratamiento, o hacinamiento institucional, se reivindica su identidad desde la capacidad de ofrecer al mundo social en el que vive una forma de supervivencia que inspira admiración. Su presencia en el mundo laboral dice: “estoy soy, esto ofrezco, y estas herramientas necesito”.

Los conceptos de Mary Douglas de enfrentarse al miedo social del “contagio”, determina la exclusión de muchas personas; ya que subsiste este miedo dentro del medio que nos rodea, por consiguiente en el microcosmos laboral, la poca socialización hacia los compañeros y compañeras va de la mano con este temor inconsciente, que se traduce en pena y en ignorar la presencia de él o la compañera con discapacidad.

La ventaja de poder dominar y “adiestrar” a un individuo para fines productivos de una empresa es demasiado tentador, como para ser omitido en este análisis; la discapacidad, lo vuelve el empleado estrella porque cumple a la perfección la tarea encomendada y es aquí donde la teoría de Bourdieu nos ilumina para entender la manera de ejercer el dominio sobre este tipo de empleados, que se sienten de alguna manera agradecidos por

la oportunidad que se les da al trabajar, y esto implica un lazo de fidelidad, hacia la empresa.

La exclusión parte desde las concepciones sociales, no habituadas a mirar a las personas con discapacidad desde la naturalización de ser vistos como imposibilitados de realizarse en el plano laboral.

La exclusión parte también de las estrategias del poder, para mantener su estatus clasista en donde existe el dueño de la empresa y aquellos obreros quienes sirven en tanto aumente el capital cultural y productivo. Esta exclusión no mira a la persona con discapacidad desde sus potencialidades, y su capacidad de ejercer sus derechos, continua siendo un parámetro médico biológico que se ha metido a través de las leyes en medio de la industria, para lograr una concepción moderna progresista de Estado.

Las ferias laborales son un buen intento de mejorar el desempleo a nivel de discapacidades, pero refuerza la dominación estructural del capitalismo globalizado que busca la perfección y el condicionamiento a un esquema laboral de 8 horas diarias, salario mínimo, esfuerzo total, que no requiera necesidades médicas de atención, que además tenga algunos títulos de capacitación, que no tenga cargas familiares y que posea juventud.

Cuando hablamos de discapacidades, nos metemos en un mundo amplio de posibilidades e imposibilidades, y pese a los esfuerzos por incluir laboralmente a las personas, las empresas no están dispuestas a acercarse a las necesidades de sus empleados para mejorar su hábitat de trabajo, o utilizar herramientas que le permitan desarrollarse dentro de la misma.

En cuanto a la metodología para tomar datos y entrevistas a personas con discapacidad sensorial o límite mental, diremos que la etnografía nos habla de enfocarnos en el presente y usar lenguaje sencillo (Barton, 1991) puedo añadir que es de suma importancia el análisis previo de las capacidades comunicativas de la persona, con un sencillo cuestionario anterior a las preguntas que nos competen. En casos de deficiencia auditiva utilizar calificación de una acción por cualidades distribuidos por ítems, ya que ellos no

usan frases largas y complicadas, aprender signos básicos del lenguaje de señas para temas que competen a la investigación. Otro método de obtención de información entre las personas con deficiencia auditiva y vocal, ha sido dramatizar lo que sucede en su trabajo.

## **5.5 Conclusión**

El presente trabajo ha sido enriquecido por las experiencias de cada una de las personas con quienes compartí un momento de sus vida dentro de la lucha diaria, por llevar el sustento a sus hogares, su capacidad para adaptarse al mundo complejo de las reglas de una institución o empresa, para saltar el obstáculo de su limitación sensorial, física, o mental que les regaló la vida. El valioso accionar de sus corazones demuestra la grandiosidad del ser humano de sobrevivir frente a la adversidad.

¡Gracias a todos ellos por abrirme un espacio en su cotidianidad!

## LISTA DE REFERENCIAS

- Alba, Alonso. (2004). *Discapacidad y mercado de trabajo, obra social*. España: Atrios.
- Altamirano, Soledad. (Junio-2011). *Historia de la Discapacidad*. Revista Alteridad. Año6.Nº2. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- Aramayo, M. (2009). *La Discapacidad construcción de un modelo teórico venezolano*. Facultad de Medicina de Caracas. Venezuela: Fondo de la Facultad.
- Aronowitz, S., Giroux, H. (1991). *Post Modern Education: Politics,cultura, and Social Criticism*. Minnesota, EEUU: University.
- Bonnewitz, (2003). *La Sociología de Pierre Bourdieu*. Argentina, Buenos Aires: Nueva Visión
- Barton, L., (1998). *Discapacidad y sociedad*. España: Morata.
- Barnes, Colin, (2005). *The Social Model of Disability Europe an Majority world*. Estados Unidos: Mercer.
- Barnes, C. (1991). *Disabled people in Britain and Discrimination. A case for Anti-discrimination legislation*. Londres: Ed. Hurst& Company.
- Barreiro, Ana. (2004). *La construcción social del cuerpo en las sociedades contemporáneas*. España: Dpto. de Sociología de Ciencias políticas y Sociología.
- Barreman, (1968). *Etnography: Introducción to cultural Anthropology*. Boston, EEUU: Mercer.
- Berthelot, J.M.(1991). *Sociological discourse and the body*. Londres: Sage Publications.
- Bourdieu, Pierre. (1979). *L'habitus et l'espace desstyles de vie*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, Pierre. (1986). *The Forms of capital, of theory an Research of Sociology of Education*. New York: Mercer.

- Bourdieu, Pierre. (1986). *Habitus, code et codification*. Revista A.R.SS, N° 64. Paris: Taurus.
- Bourdieu, Pierre. (1991). *Análisis sociológico de la corporeidad*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, Pierre. (1997). *Capital Cultural: Escuela y espacio social*, compilación y traducción: Isabel Jiménez. España: Ed. Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre. (1999). *Meditaciones Pascalinas*. Barcelona: Siglo XXI.
- Booth, Tim, & Booth, Wendy. (1996). *Sounds of silence: Narrative research with inarticulate subjects*. Revista Disability y Society, Vol. 11, N°1. EEUU: R.D.S
- Brusillovsky, Berta. (2003). *Derecho a la calidad de vida para la diversidad entorno, arquitectura, accesibilidad, seguridad*. NNUU: Filer.
- CONADIS. (2010). *Desarrollo social Inclusivo*. Recuperado 8 de Septiembre 2013, de CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES: <http://www.conadis.gob.ec>.
- Córdova Mendoza, Paul. (2008). *La Discapacidad desde el análisis de la exclusión social*. Panamá: Univ. de Panamá.
- Douglas, Mary. (1971). *De la Souvillure-Essori sur la notion de pollution et de tobou*, Madrid: Traducción Taurus.
- Douglas, Mary (1988). *Símbolos Naturales: Exploraciones en Cosmología*. Madrid: Alianza
- Douglas, Mary. (1973). *Pureza y Peligro: Un análisis de conceptos, y contaminación*, España: Siglo 21.
- Eroles, Carlos, & Ferreres Carlos. (2005). *La discapacidad una cuestión de Derecho humanos*. Buenos Aires: Espacio.
- Fernández, J. (2005). *La Noción de Violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación científica*. Argentina: Ariel.

- Foucault, Michel. (1979). *Vigilar y Castigar: nacimiento de la prisión*. España: Taurus.
- Foucault, Michel. (1984). *Como se ejerce el poder*. París: Gallimard.
- Foucault, Michel. (2002). *Vigilar y Castigar: nacimiento de la prisión*. Traducción Aurelio Garzón. Argentina: siglo XXI.
- Fernández, Juan Manuel. (2005). *La Noción de violencia simbólica en la obra de Bourdieu: Aproximación crítica*. Revista Cuadernos de trabajo social, V.18, N°3. Madrid.
- Facultad de Medicina Colombia. (2008). *Modelo Conceptual de Discapacidad e Inclusión Social*. Colombia: Univ. Colombia.
- Gómez, Valeria. (2013). *Antecedentes sobre la Discapacidad*. Quito- Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana
- Guerrero, Diego. (2010). *Resumen Completo del Capital de Marx*. Barcelona: Siglo XXI.
- Insúa Canales, Víctor. (2001). *Conciencia Histórica y la Discapacidad*. Revista Trabajo Social, N°3. España: Nueva Época.
- Jociles, María Isabel. (1999). *Las Técnicas de investigación en Antropología. Mirada antropológica y proceso etnográfico*. Revista Gazeta Antropológica, N° 15, Art. 01, Madrid.
- López González, María. (2006). *Modelos Teóricos para la investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de una experiencia personal*. Revista Docencia e Investigación N°6. España.
- Mantilla, Sebastián. (2012). *Rafael Correa Balance de la Revolución Ciudadana*. Quito Ecuador: Planeta.
- Martinez, Ana Teresa. (2007). *Pierre Bourdieu: razones y lecciones de una práctica sociológica*. Buenos Aires: Manantial.

- Martínez Pérez, José. (2006). *Hacia una nueva percepción social de las personas con discapacidad*. España: Siglo XXI.
- Mallinaci, Fortunato. (1999). *Hacia un modelo social universal de Pierre Bourdieu*. Argentina: Ariel.
- Mendoza, Paul Antonio. (2008). *La discapacidad desde el análisis de la exclusión social*. Panamá: Universidad de Panamá.
- Moreno, Lennin. (2012). *Cinco años de la Revolución de la Discapacidad*. Ecuador: Planeta.
- Morris, J. (July-1992). *Tyrannies of Perfection*. Revista New Internationalist, N° 233. EEUU.
- Morris, Jenny. (1992). *Personal and Political: a feminist perspective on researching physical disability* in Disability. Revista Handicap and Society, Vol. 7. No. 2. Págs. 157-166. EEUU.
- Oliver. (1989). *Disability and Dependency: A creation of Industrial societies en Barton*, Estados Unidos: Ed. Disability Societies laws.
- Oliver. (1990). *The Politics, of Disablement*. EEUU: Macmillan.
- Oliver, (1991). *Sociología de la Discapacidad*. España: Siglo XXI.
- Peters, Susan.(1995). *Special education and the Altereagle problem*. EEUU: Columbia.
- Ponty, Merleau. (1964). *Le visible et l'invisible (Lo visible y lo invisible)*. Paris: Gallimard.
- Ponty, Merleau.(1945). *Fenomenología de la percepción*. Paris: Gallimard.
- República del Ecuador. (2008). Constitución de la República.
- Roca, Jordi. (1998). *Antropología Industrial y de la empresa*. Barcelona-España: Ariel.
- Shuterland, A. T. (1981). *Stereotypes of Disability*. London: Souvenir Press.

Sánchez Barrera, Oscar. (2011). *El cuerpo en Marx, Bourdieu, Foucault*. Revista Ciencias Sociales, Universidad Iberoamericana, N°4, Vol.12. México.

Torres Ávila, Soledad. (2008). *Las discapacidades como diferencia*. Quito: Editado por el Ministerio de Inclusión económica.

Universidad de Colombia. (2008). *Discapacidad e inclusión social reflexiones*. Colombia: Ed. Facultad de Medicina.

Ulrich, Beck. (2001). *La Individualización*. Barcelona: Paidós.

Ulrich, Beck. (2002). *La Sociedad del Riesgo Global*. España: Siglo XXI.

Varela Hernández, Sergio. (2009). *Evidencias fotográficas de la teoría de Bourdieu en el plano social*. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana, Año III, No 7 junio. México.

Verdugo, Alonso. (2003). *Innovación y Cambio sobre las personas con discapacidad*., España: Amaru.

Wilks, Ariel. (2004). *Apuntes sobre la Noción Estratégica de Bourdieu*. Revista Argentina de Sociología, Noviembre-Diciembre, Vol. 2 N°003. Argentina.

Zicari, Adrian. (2006). *Responsabilidad Social Empresarial*, Revista INVENIO, Año 9 N°17, Noviembre. Argentina.

