



Universidad de San Carlos de Guatemala
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Maestría en Análisis Social de la Discapacidad

INVESTIGACIÓN:

ANÁLISIS DE LOS FACTORES SOCIALES: EDUCACIÓN, GÉNERO, POBREZA E IDIOSINCRASIA FAMILIAR QUE INCIDIERON EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE 18 A 40 AÑOS DEL PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA FUNDACIÓN MARGARITA TEJADA DEL AÑO 2018 AL 2020.

PROPUESTA SUSTANTIVA:

“PROYECTO FEG (FAMILIA, EDUCACIÓN Y GÉNERO), PARA UNA MAYOR PARTICIPACIÓN LABORAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Jennifer Gabriela Jiménez Chiguichón

Guatemala de la Asunción, septiembre 2023

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de de León

Secretaria

M.A Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

Representantes de los Profesores

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

Representantes Estudiantiles

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Mario Colli Alonso

Docentes titulares

Cc. Archivo

CODIPs. 1557-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

09 de septiembre de 2023

Licenciado (a)

Jennifer Gabriela Jiménez Chiguichón

Presente

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto QUINCUAGÉSIMO TERCERO (53°)** del **Acta CUARENTA Y SEIS - DOS MIL VEINTITRÉS (46-2023)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de septiembre de 2023, que copiado literalmente dice:

“QUINCUAGÉSIMO TERCERO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **“Investigación: Análisis de los factores sociales: educación, género, pobreza e idiosincrasia familiar que incidieron en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual de 18 a 40 años del programa de inclusión laboral de la Fundación Margarita Tejada del año 2018 al 2020. Propuesta sustantiva: “FEG (familia, educación y género), para una mayor participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual”.**” de la Maestría en Análisis Social de la Discapacidad, realizado por :

Jennifer Gabriela Jiménez Chiguichón

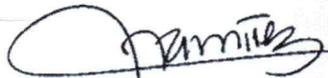
Registro Académico: 201217033

CUI: 2452680650101

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Análisis Social de la Discapacidad 2° cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal de León
SECRETARIA DE ESCUELA II

/Verna



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 206
postgrado@psicousac.edu.gt

D.E.P.Ps 308-2023

Guatemala 29 de agosto de 2023

**Autorización para impresión proyecto de investigación.
Maestría en Análisis Social de la Discapacidad**

Licenciada (o)

Jennifer Gabriela Jiménez Chiguichón

Maestrante

Licenciada (o) Jiménez Chiguichón:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto SEXTO del ACTA No. CADEP-Ps-12-2023 de fecha nueve de agosto del dos mil veintitrés: El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó a la Maestra Gabriela Alvarez para que presente el informe de la maestra María Argentina Figueroa López quien supervisó los trabajos de graduación como Revisora de Investigación, de los maestrantes de la Maestría en Análisis Social de la discapacidad 2da cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** Autorizar la impresión del trabajo final de graduación con el título **"Investigación: Análisis de los factores sociales: educación, género, pobreza e idiosincrasia familiar que incidieron en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual de 18 a 40 años del programa de inclusión laboral de la Fundación Margarita Tejada del año 2018 al 2020. Propuesta sustantiva: "FEG (familia, educación y género), para una mayor participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual"**.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.Sc. Mariano González
Director en funciones

**Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas**





Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt

Guatemala, 21 de abril de 2022

Maestro
Ronald Solís Zea
Director Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación de la estudiante Jennifer Gabriela Jiménez Chiguichón con registro académico 201217033, previo a optar al grado de Maestra en Análisis social de la discapacidad, ya que he revisado la propuesta sustantiva con su respectiva fundamentación de investigación que ha realizado. La investigación se titula: Análisis de los factores sociales: educación, género, pobreza e idiosincrasia familiar que incidieron en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual de 18 a 40 años del programa de inclusión laboral de la Fundación Margarita Tejada del año 2018 al 2020. La propuesta sustantiva que he aprobado lleva por título: "FEG (familia, educación y género), para una mayor participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual".

Atentamente,

M.A. María Argentina Figueroa López
Revisora externa
Colegiado No. 22120

Jennifer Gabriela Jiménez Chigüichón

Licenciada en Psicología

Colegiada 14,644

Contenido	
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 1	7
GENERALIDADES.....	7
1.1. Área y línea de investigación.....	7
1.2 Planteamiento del problema	8
1.3 Justificación	10
1.4. Alcances y Limitaciones	12
1.5 Objetivos de la investigación	13
1.6 Definición de unidades de análisis.	14
CAPÍTULO 2	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1 Discapacidad.....	17
2.2 Modelos explicativos de la discapacidad.....	17
2.3 Empleo y mujeres con discapacidad intelectual	19
2.3.1 Contexto laboral	23
2.4 Factores sociales y la inclusión laboral	26
2.5. Marco Jurídico y Marco Político.....	41
2.6 Las Organizaciones Prestadoras de Servicios (OPS)	42
CAPÍTULO 3	45
MARCO METODOLÓGICO	45
3.1 Diseño de la investigación:.....	45

3.2 Sujetos	46
3.3 Instrumentos.....	48
Instrumento 3	50
3.4 Procedimiento de la investigación	51
CAPITULO 4	53
RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO	53
4.1 Instrumento utilizado y modalidad de aplicación	53
4.2 Códigos asignados para análisis de entrevistas.....	54
4.2.1 Educación (E).....	54
4.2.2 Pobreza (P)	54
4.2.3 Familia (F)	54
4.2.4 Género(G)	54
4.2.5 Derechos Humanos.....	54
4.2.6 Interseccionalidad.....	54
4.2.7 Organizaciones Prestadoras de Servicios.....	60
4.3 Análisis de instrumentos.....	60
CAPÍTULO 5	69
5.1 Conclusiones.....	69
5.2 Recomendaciones	70
CAPÍTULO 6	73
6. PROPUESTA	73
“Proyecto FEG (familia, educación y género), para una mayor participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual”.	73

6.1 MAPEO DE ACTORES	74
6.2 ANÁLISIS DE ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	77
6.3 ANÁLISIS CONTEXTUAL Y DIAGNÓSTICO	78
6.4 ANÁLISIS DE ÁRBOL DE OBJETIVOS	81
6.5 ANÁLISIS DE OPCIONES	82
6.6 ANÁLISIS CONCEPTUAL.....	86
6.7 MARCO LÓGICO	88
6.8 PRESUPUESTO	94
6.9 CRONOGRAMA.....	99
6.10 EVALUACIÓN DEL PROYECTO	102
REFERENCIAS.....	106
ANEXOS	115
Entrevista Abierta.....	115
para preparadoras laborales	115
Entrevista Abierta.....	119
Para padres/madres de familia	119
Entrevista Abierta.....	120
Para empleadores.....	120
Índice de tablas	
Tabla 1: Unidades de análisis de la investigación	14
Tabla 2: Definición preguntas del instrumento 1 con categorías de la investigación..	49

Tabla 3: Definición preguntas del instrumento 2 con categorías de la investigación..	50
Tabla 4: Definición preguntas del instrumento 3 con categorías de la investigación..	50
Tabla 5: Códigos asignados para análisis de entrevistas realizadas	54
Tabla 6:Definición de opción 1 para la propuesta.....	83
Tabla 7:Definición de opción 2 para la propuesta.....	83
Tabla 8:Definición de opción 3 para la propuesta.....	84
Tabla 9:Definición de alternativas del proyecto	84
Tabla 10:Descripción del Marco Lógico.....	88
Tabla 11:Descripción del Presupuesto	94
Tabla 12:Descripción del cronograma del proyecto	99
Tabla 13:Descripción de la evaluación del proyecto	102

INTRODUCCIÓN

Visibilizar la situación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual fue uno de los principales motivos para realizar esta investigación, pues se conoce que este grupo de personas ha vivido y continua viviendo situaciones desiguales en ambientes de trabajo y por consiguiente de desarrollo social, donde el género y la discapacidad juegan un rol que excluye, margina y discrimina.

Como primer momento, la investigación se centró en analizar los factores sociales; educación, género, pobreza e idiosincracia familiar.-para fines de esta investigación-, que han incidido en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual de 18 a 40 años del año 2018-2020. Teniendo como parte de los objetivos identificar aquellos tres factores sociales más relevantes que envuelven el éxito o el fracaso laboral de las mujeres con discapacidad. Pues no se pretende evidenciar unicamente la manera en que los factores benefician el proceso de encontrar y permanecer en un trabajo, sino además, como alguno de ellos podría perjudicar que dicho proceso vital para el ser humano, pueda considerarse un camino cuesta arriba, en donde alcanzarlo es casi imposible.

Y para mermar la exclusión que han vivido las mujeres con discapacidad intelectual es importante visibilizar las distintas formas y escenarios donde han experimentado violación a sus derechos, pues como bien lo menciona (Prieto de la Rosa, 2013) sucede una combinación entre las barreras sociales, la discapacidad y el género que reproduce la discriminación real hacia las mujeres con discapacidad. Por lo tanto, conocer y comprender como estos factores sociales están propiciando o limitando la oportunidad de inclusión laboral, permitirá dar solución a dicha problemática.

Para dar respuesta a las preguntas de investigación, se desarrollaron tres instrumentos- dirigidos a padres y madres de familia, preparadoras laborales y empresas que hacen inclusión laboral- dichos instrumentos fueron creados en base a los factores sociales mencionados anteriormente. Pues era necesario determinar aquellos tres factores sociales que inciden en los procesos de inclusión laboral de este

colectivo, con la finalidad de crear una ruta de abordaje pertinente y coherente en base a las necesidades de los actores principales que son las mujeres con discapacidad intelectual. De tal cuenta que las brechas de la desigualdad vayan evaporándose dentro de la sociedad y que, en cambio, la idea de la inclusión laboral lleve inmersa la igualdad de condiciones.

Como bien se sabe, son muchas las aristas que giran en torno al desarrollo social y laboral de las mujeres con discapacidad, por lo tanto, se desarrolla un proyecto en el cual se pueda reconocer aquellas situaciones sociales que están íntimamente relacionadas con el tema laboral del colectivo y así generar cambios desde el acceso, la permanencia y la salida de una mujer con discapacidad en un trabajo. Pues alcanzar la igualdad para todas y todos, conlleva la búsqueda e implementación de diversas estrategias que permitan reconocer las múltiples y frecuentes formas de discriminación y segregación.

Así alcanzar la verdadera igualdad y no discriminación que merecen todas las mujeres con discapacidad en el país, logrando la incorporación de ellas a diversos escenarios sociales de forma autónoma, independiente y segura.

A manera de conclusión y para fines descriptivos de la investigación se debe mencionar que en el capítulo 1, se encuentra la línea de investigación, el planteamiento del problema, la justificación, los alcances, los objetivos y la definición de categorías. En el capítulo 2, se encuentra toda la fundamentación teórica que sirve de respaldo para esta investigación. En el capítulo 3, que es el marco metodológico se encuentra descrito el diseño de investigación, los sujetos, los instrumentos, el procedimiento y la metodología de análisis de información. En el capítulo 4, los resultados del trabajo de campo y en el capítulo 5 las conclusiones y recomendaciones de la información obtenida en todo el proceso de investigación. Siendo detallado por último el capítulo 6, el cual presenta la propuesta que es la formulación de un proyecto dirigido a mejorar la condición laboral de las mujeres con discapacidad intelectual.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES

1.1. Área y línea de investigación

El presente trabajo se ubica en el área de la Psicología del Trabajo, y si bien es cierto, esta disciplina es la encargada de estudiar el comportamiento de las personas en los ambientes laborales. Dentro de esta investigación la psicología del trabajo se rige a conocer la situación laboral de las personas, al conocimiento y reconocimiento de todas las personas desde su individualidad y al respeto de los derechos de todas las personas con y sin discapacidad en los ambientes laborales.

En las líneas de investigación que el departamento de Postgrado desarrolla, el presente trabajo se ubica en trabajo de mujeres y trabajo de personas con discapacidad, en donde la importancia de desarrollar investigación sobre dichas temáticas es innegable, pues aún existen situaciones de desventaja laboral y económica que afectan en gran manera el desarrollo de las mujeres con discapacidad en el país. Pues como bien se sabe, son las mujeres con discapacidad las que encuentran múltiples barreras para poder encontrar un trabajo y permanecer en el, pues no se trata únicamente de trabajar, sino hacerlo en un ambiente donde se respeta a las personas, sin discriminación por género, por discapacidad o ambas situaciones.

Son además las familias de las mujeres con discapacidad las que viven de la mano de ellas la desigualdad de oportunidades laborales. Relegándolas entonces a trabajos poco remunerados, informales y que vulneran la dignidad humana de las mujeres con discapacidad. Provocando el incremento de situaciones de pobreza en las familias y por ende en las comunidades de estos grupos.

1.2 Planteamiento del problema

El recorrido histórico de la discapacidad está marcado por la escasa participación e injerencia de las personas involucradas en la temática y como bien lo menciona (Palacios, 2008) a limitaciones de la sociedad para prestar los servicios y la aseguanza sobre las necesidades de las personas con discapacidad dentro de la organización del Estado. El Modelo Social de la Discapacidad pretende que se reconsideren las maneras en que se ha visualizado a este grupo de personas, dignificando a todos y todas. Ante esto, resulta pertinente analizar aquellos factores sociales que están incidiendo en la participación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual, de tal cuenta que se logre visibilizar aquellos tres más influyentes que permiten a personas de este colectivo conseguir un empleo.

Ante lo anterior es importante reconocer que el empleo es la vía por la cual las mujeres con discapacidad pueden alcanzar la autonomía e independencia, ser miembros activos en la sociedad, brindar apoyo a sus familias y alcanzar la igualdad. Sin embargo, muchas mujeres continúan realizando trabajos domésticos, de cuidado infantil, manufactura, etc. Con salarios poco remunerados y en el peor de los casos, sin remuneración económica. Según el (Banco Mundial, 2019), son las acciones de discriminación las que provocan poca participación de las mujeres con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, violentando el derecho al trabajo.

Cuando se logre el reconocimiento de los grupos de personas más vulnerables, se estará provocando un cambio social que va a permitir que todos y todas las personas puedan desenvolverse en igualdad de condiciones. En este caso son las mujeres con discapacidad intelectual las que experimentaran la inclusión social y laboral sin discriminación. Alcanzando la independencia económica que tanto han esperado ellas y sus familias.

Frente a ello (Carrasco, 2017) hace mención que la poca participación laboral de mujeres con discapacidad está relacionada con bajo nivel de educación y la

pobreza. Por otro lado, (De Pablos Escobar, 2004) indica que la familia, la educación y la salud, pueden también influir en la manera en que las mujeres con discapacidad están accediendo y permaneciendo en el terreno laboral. El (PNUD, 2019) indica al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que, en el 2018, cuando convoca a la Primera Edición de “Reconocimiento a Empresas Inclusivas” debió incentivar a que todos estos procesos que promueven la empleabilidad para Guatemala estén siempre guiados y fortalecidos por una perspectiva de interseccionalidad que brinde igualdad de oportunidades para mujeres y hombres con discapacidad, tanto en áreas rurales y urbanas.

Ante esta situación (Álvarez & Vargas, 2018) mencionan las preocupaciones del Comité de Expertos de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Guatemala, donde mencionan la falta de empleo efectivo para las personas con discapacidad, el poco seguimiento a las cuotas laborales y a las medidas afirmativas para la aceleración de quienes tienen mayores barreras, en este caso las mujeres y personas indígenas en comunidades rurales.

Por lo anterior, es necesario mencionar a (Naciones Unidas , 2018) con la Observación General no. 6 del Comité de Expertos para comprender que el acceso al trabajo puede sustentarse desde la no discriminación a ajustes razonables, que son parte esencial del accionar en el empleo de las personas con discapacidad intelectual. Pues muchas de ellas, necesitarán alguno o varios ajustes, incluso desde el momento de la selección hasta su incorporación y permanencia dentro de las empresas para poder ejecutar con éxito sus atribuciones.

Por todo lo anterior es importante indicar que investigación se realizará en la Fundación Margarita Tejada para Personas con Síndrome de Down, en el Programa de Inclusión Laboral tomando como referencia a las preparadoras laborales, padres y madres de familia de alumnas que están incluidas en el programa y que se encuentran en el margen de 18 a 40 años y las empresas que participan en la inclusión laboral.

El estudio pretende documentar bajo estrategias metodológicas el proceso de inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual del año 2018 al 2020. Intentando encontrar a través de diversos procesos de indagación documental,

aquellos factores sociales que intervienen y se relacionan de forma cercana con las mujeres con discapacidad intelectual, la idiosincrasia familiar, la institución y las empresas que se suman a la inclusión laboral para el acceso a plazas laborales formales.

Ante la problemática planteada anteriormente, surgen las siguientes preguntas de investigación

- ¿Qué factores sociales influyen en la participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual del Programa de Inclusión Laboral?
- ¿Cómo se ha ejecutado el proceso de inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual del Programa de Inclusión Laboral?
- ¿Cómo es el contexto laboral actual de las mujeres con discapacidad intelectual del programa de Inclusión Laboral?
- ¿Cuáles son los tres factores sociales más influyentes en la participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual del Programa de Inclusión Laboral?

1.3 Justificación

La realización de esta investigación es necesaria debido a que:

Las mujeres con discapacidad intelectual han sido y continúan siendo invisibles dentro de la sociedad, pues no existe una organización y en especial de mujeres con discapacidad intelectual que se representen a sí mismas. Por el contrario, son las familias las que figuran y luchan por generar cambios en la inclusión de ellas a la sociedad. Es ahí donde los prejuicios y los estigmas hacia este grupo de personas se han formado y fortalecido; la manera en que acceden a ambientes laborales lleva implícito el asistencialismo, la sobreprotección e inoperancia. Es imperante entonces analizar aquellos factores sociales que inciden o perjudican en el proceso de inclusión laboral en las mujeres con discapacidad intelectual. Debido a que la exclusión de ellas

al ambiente laboral tiene causas diversas, en donde su escaso desarrollo primordialmente afecta la manera en que la sociedad las percibe como entes activos y productivos, capaces de desempeñar de manera efectiva sus atribuciones.

Ante esto el Comité de Expertos de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante El Comité) (Naciones Unidas, 2016) hizo a Guatemala una serie de recomendaciones sobre el incremento de plazas laborales con un enfoque de interseccionalidad, donde puedan incluirse a las mujeres con discapacidad de áreas rurales y urbanas. Y porque dentro de la ENDIS II no existe un reconocimiento a la condición de discapacidad intelectual de manera específica, agregando además qué, en ella se plasma que el nivel educativo es determinante para que una mujer con discapacidad pueda acceder a un empleo formal, en donde los factores sociales forman parte crucial en desarrollo laboral de mujeres con discapacidad intelectual.

Es de carácter urgente analizar los factores sociales que están incidiendo en la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual para la creación un proyecto donde se puedan formar y fortalecer alianzas con las mujeres con discapacidad, OPS (organizaciones prestadoras de servicio), familias de personas con discapacidad y empresas inclusivas con la finalidad de mejorar la calidad de vida de este colectivo y sus familias. Y qué través de dicho proyecto se haga un llamado al Estado para que tome la responsabilidad de velar por el respeto a los derechos de las personas con discapacidad. Propiciando empleos dignos y bien remunerados, que velen por la igualdad de derechos y la no discriminación.

Y porque además la importancia de la participación laboral de las mujeres con discapacidad se puede justificar desde aspectos éticos, políticos y jurídicos que permitan la inclusión sin daño al ambiente laboral de este grupo de personas bajo un enfoque de derechos, de género e interseccionalidad. Así mismo porque este colectivo merece las mismas oportunidades de desarrollo que las otras personas de la sociedad. Necesitan y merecen alcanzar la autonomía y la independencia personal y económica. Y porque pueden ser agentes de cambio en sus familias y comunidades.

1.4. Alcances y Limitaciones

La presente investigación se realizará bajo un enfoque cualitativo, su alcance es descriptivo y se trabajará bajo un diseño fenomenológico. Dentro de las limitaciones existentes está la escasa oportunidad de realizar la recolección de información de forma presencial debido a la situación sanitaria por Covid-19, mucha de esta información se deberá recolectar a través de conexiones vía internet, llamadas vía telefónica y conversaciones vía correo electrónico.

Hay una dificultad presente que es número reducido de mujeres con discapacidad intelectual incluidas en trabajos formales, pues debido a la situación sanitaria algunas de ellas fueron despedidas y otras se encuentran suspendidas de sus labores. Además, que existen pocas empresas inclusivas con apertura a brindar información sobre su experiencia con la inclusión y sus políticas de contratación, conseguir un espacio para el traslado de información sobre el reclutamiento y condiciones laborales, es complejo. La mayor parte de empresas no cuentan con un área específica de atención a la discapacidad, por lo tanto, tienen múltiples actividades que realizar y agendar para atender a una entrevista puede ser complicado o llevar más tiempo del establecido.

Por otro lado, existe apertura por parte de la Fundación Margarita Tejada, sus educadoras y padres de familia, a brindar información que será de utilidad para dar respuesta a la problemática planteada.

La situación sanitaria del 2020 fue una limitante para la ejecución de dicha investigación, como se mencionó previamente, muchas de las mujeres con discapacidad intelectual que tenían un empleo formal, con la pandemia fueron despedidas o suspendidas de sus trabajos, dejándolas en casa y limitando la oportunidad de acercamiento para la recolección de información.

Las educadoras o preparadoras laborales que formarán parte de la investigación, debido a la situación sanitaria han reducido el número de visitas y acompañamientos laborales, pues las mujeres con discapacidad del programa fueron

suspendidas y otras despedidas de sus trabajos. Además, porque se ha incrementado el trabajo a realizar en casa de las educadoras y esto puede generar una limitante en su participación por escaso tiempo para la entrevista.

1.5 Objetivos de la investigación

El objetivo general:

Analizar de los factores sociales: educación, género, pobreza e idiosincrasia familiar que inciden en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual de 18 a 40 años del Programa de Inclusión Laboral de la Fundación Margarita Tejada del año 2018 al 2020 para que se incremente su participación en espacios laborales formales.

Objetivos específicos:

-Describir el contexto laboral de las mujeres con discapacidad intelectual del Programa de Inclusión Laboral para conocer si tiene un enfoque de derechos e interseccionalidad.

-Describir el proceso de inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual del Programa de Inclusión Laboral para conocer si tiene un enfoque de derechos e interseccionalidad.

-Definir los tres factores sociales más influyentes en la participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual para concientizar a la población sobre el impacto que generan las distintas barreras a las que se enfrenta este grupo de mujeres en el acceso al trabajo.

1.6 Definición de unidades de análisis.

TABLA 1: UNIDADES DE ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

	Definición conceptual	Definición operacional
Pobreza	La pobreza es según (Carrasco, 2017) uno de los factores que puede o no contribuir en la participación laboral de mujeres y mujeres con discapacidad, debido a que la pobreza, determina el grado de participación laboral; puesto que en ella va inmersa el nivel educativo y la participación social.	El nivel de empobrecimiento en las mujeres con discapacidad puede apreciarse desde las oportunidades de desarrollo a las cuales contaron en edades tempranas, por lo que el nivel de preparación y ubicación de vivienda será un indicador del nivel socioeconómico.
Enfoque de Interseccionalidad	Interseccionalidad según (Serra, 2016) juega un papel crucial que no se determina únicamente por el racismo, por el contrario, la interseccionalidad se relaciona con múltiples factores de desigualdad como: la raza, clase, género, sexualidad, edad, discapacidad, etnia, nacionalidad y religión. Desde un enfoque, la interseccionalidad pretende abarcar a aquellos grupos de personas más vulnerados	La interseccionalidad puede apreciarse desde la Fundación con un abordaje en la inclusión laboral desde el género y los derechos humanos. Así mismo, desde el lenguaje utilizado por los profesionales y los mecanismos de acción.

Género	<p>La perspectiva de género según (Lagarde, 1996) tienen como objetivo principal construir nuevamente la forma subjetiva y social en la que histórica, social, cultural y políticamente las mujeres han participado. Reconociendo entonces la diversidad de géneros, donde hombres y mujeres participan en igualdad para la creación de la humanidad diversa y en democracia.</p>	<p>La inclusión laboral con perspectiva de género permitirá conseguir a igualdad de condiciones. La igualdad de inclusión por género se observará con el número equitativo de hombres y mujeres incluidos laboralmente en empresas.</p>
Educación	<p>La educación según (UNESCO, 2011) es aquella que empodera a los individuos, prepara a las personas para el cambio, construye democracia y promueve sociedades pacíficas, es un derecho humano, un bien público y es indispensable como elemento para alcanzar el desarrollo sustentable.</p>	<p>Las habilidades y destrezas de las alumnas marcarán el nivel educativo que poseen. Así mismo, las actividades y responsabilidades que tiene dentro de su trabajo.</p>

<p style="text-align: center;">Idiosincrasia Familiar</p>	<p>La familia según (Berzosa, Santamaría, & Regodón, 2011) es una estructura dinámica que evoluciona de acuerdo con la sociedad en la que forma parte. De manera que está relacionada también con aspectos demográficos, económicos y sociales.</p>	<p>El impacto familiar en la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad puede ser positivo o negativo. Esto dependerá de la idea sobre discapacidad que esté impregnada como constructo familiar. Por lo tanto, el nivel de involucramiento familiar en el desarrollo de las alumnas lo determinará.</p>
<p style="text-align: center;">Enfoque de Derechos</p>	<p>Este enfoque según (Alza Barco, 2014) se define como el marco conceptual que busca el desarrollo humano desde una vista normativa, en donde intervienen las normas internacionales de los Derechos Humanos y la vista operacional que se basa en la promoción y protección de los Derechos Humanos.</p>	<p>La igualdad de condiciones laborales en las mujeres con discapacidad por parte de las empresas que las incluyen determinará el abordaje con perspectiva de derechos humanos</p>

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Discapacidad

Definir discapacidad no es algo sencillo, pues esta unidad de análisis ha experimentado durante el transcurso del tiempo cambios en su concepción, pues ha dejado de verse desde la persona en sí, adhiriéndose a la sociedad y a las barreras que hay en ella para que una persona con alguna deficiencia pueda desenvolverse de manera autónoma y eficaz. Como bien lo menciona (Tobar Estrada, 2011) la discapacidad en un principio fue abordada desde la disciplina de la salud, enfrentando así, cambios hacia una concepción más humana, lo cual se ve reflejado desde los modelos explicativos de la discapacidad, que permiten entender mejor la concepción de la discapacidad en la sociedad.

En la actualidad la discapacidad se ve reflejada desde las desventajas sociales que se experimentan; y aunque (Naciones Unidas , 2006) con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante La Convención) pretende fortalecer la promoción, la protección y seguridad de este grupo de personas; son las distintas condiciones sociales, políticas y económicas las que están determinando la discapacidad en la persona.

2.2 Modelos explicativos de la discapacidad

La discapacidad según Palacios ha tomado diversas rutas durante la historia; en primera instancia el *modelo de la prescindencia* en el cual se hicieron dos fuertes vinculaciones; la relación de la discapacidad con la religión y como esta población no aportaba efectivamente a la comunidad. Desvirtuando así las capacidades del ser humano que son inherentes desde su nacimiento y por el contrario castigando y fatalizando su vida dentro de la sociedad percibiéndola como un ente negativo y poco útil.

El *modelo médico* que desvinculaba la discapacidad de la religión asociándola con aspectos científicos y que reconocía el valor del ser humano, pero lo determinaba cuando éste es normalizado bajo acciones rehabilitadoras. Motivando así los centros y escuelas de rehabilitación a la aplicación de métodos poco efectivos para lograr “normalizar” a las personas con discapacidad y así hacerlas miembros activos en la sociedad.

Y el actual *modelo social*, que obedece a que la causa de la discapacidad no está relacionada ni con la religión ni con aspectos rehabilitadores, sino por el contrario, a las barreras que la sociedad impone en el desarrollo de las personas con alguna deficiencia. De esta manera se lograba desvincular a las personas con discapacidad de que las causas de su exclusión en la sociedad eran meramente su responsabilidad, reconociendo entonces que es en la comunidad donde se encuentran los obstáculos para el desarrollo personal y profesional de este colectivo.

También (Naciones Unidas , 2018) con la Observación no.6 de El Comité, menciona a un modelo de la discapacidad basado en Derechos Humanos, mismo que reconoce a la discapacidad como un constructo social y en donde las deficiencias no deben considerar un motivo para la negación o restricción de los derechos humanos. Por lo tanto, este modelo, basado en derechos humanos está íntimamente relacionado con el modelo actual de la discapacidad, el modelo social.

Es, por lo tanto, importante y de carácter urgente la transición de la sociedad hacia un modelo social de la discapacidad, en donde las personas que conforman este colectivo encuentren las mismas oportunidades de desarrollo que los demás miembros de su comunidad.

Por lo anterior también es importante aquel modelo de igualdad que es el que se desarrolla como un paraguas en toda La Convención. Dicho modelo se sustenta en la igualdad para todas las personas con discapacidad desde diversas dimensiones, con el fin de afrontar todas aquellas desventajas que vive este colectivo en la sociedad. Siendo aquellas dimensiones las educativas, las económicas, de salud, de empleo, de seguridad, psicológicas entre otras.

2.3 Empleo y mujeres con discapacidad intelectual

Para abordar la situación del empleo en las mujeres con discapacidad intelectual, es necesario considerar la vinculación que la teoría feminista ha tenido con la discapacidad, pues de esta relación se desprenden las diversas luchas o barreras a las que este grupo de personas se ha enfrentado en las distintas esferas de desarrollo. Pues desde que se empezó a escribir la historia, las mujeres han tenido un caminar complicado para poder ser valoradas y visualizadas, aun en la actualidad se viven experiencias de desigualdad y exclusión en mujeres niñas, jóvenes y adultas que con y sin discapacidad siguen experimentando el rechazo y el desinterés del Estado por la defensa de sus derechos.

Es por ello por lo que la teoría feminista y la discapacidad según (Viñuela, 2009) se fortalecieron en el momento donde se pretendió desvincular a la mujer con discapacidad con su rol hacia la maternidad y la sexualidad; situación que el discurso patriarcal ha utilizado para fomentar la inferioridad de las mujeres hacia los hombres. El feminismo y la discapacidad pretenden visualizar aquellas situaciones donde las mujeres con discapacidad han sido segregadas a ocupaciones del hogar e incapacitadas para la lucha de la igualdad de condiciones y oportunidades por género y discapacidad.

Siendo el colectivo femenino con discapacidad el que ha vivido mayores impactos de desigualdad y exclusión en relación con su desarrollo personal y social. En donde han experimentado la violación directa e indirecta de sus derechos más fundamentales. Viviendo la segregación desde sus propias casas o centros de atención y educación para las personas con discapacidad y evitando a toda costa el acercamiento a centros educativos regulares, así como también a puestos laborales dignos y bien remunerados.

Serra aporta con su investigación, el reconocimiento de que la causa feminista es la misma para todas las mujeres, que es guiada por la construcción de dignidad humana y libertad. Reconociendo que en algún momento de la historia el movimiento feminista careció de un enfoque inclusivo y de respecto a mujeres pertenecientes a

diversos grupos sociales y culturales, siendo en la actualidad un movimiento global, inclusivo y abarcador. Pues el reconocer al colectivo con discapacidad el movimiento feminista obtuvo mayor fuerza y sus luchas eran verdaderamente inclusivas y reales, tomar como suyas a todas las mujeres sin distinción de raza, cultura, grupo social o por discapacidad permitió que las luchas hacia el reconocimiento de los derechos humanos de todas las mujeres hoy sean de cierta forma un papel sobre mesa.

Dentro del contexto de la discapacidad (Rey & Calvo, 2010) analizan el término Mujeres con Discapacidad, en este incluyen a las mujeres que tienen un considerable deterioro físico, sensorial y/o intelectual, en donde la discapacidad es visible en las actividades de la vida cotidiana y además porque este concepto se traduce a grandes rasgos en la desigualdad a nivel global, manifestado en un mayor índice de analfabetismo, niveles educativos bajos, menor actividad laboral y puestos de trabajo con menor responsabilidad y remuneración económica; mayor aislamiento social, baja autoestima, dependencia económica y emocional, alta probabilidad de sufrir todo tipo de violencia de género, menor desarrollo personal y social; desconocimiento de la sexualidad; baja autoimagen y otras situaciones que reflejan la desigualdad.

Rey y Calvo desglosa cuidadosamente todas aquellas experiencias de desigualdad que sufren las mujeres con discapacidad en sus comunidades, reconoce además que todas estas formas de exclusión provocan un escaso desarrollo a nivel país, pues se deja a un gran colectivo de personas con discapacidad fuera de la posibilidad de desarrollo educativo y económico, llevándolas a la inoperancia, al asistencialismo y a la improductividad humana.

A lo anterior es menester indicar que Rey y Calvo no menciona a las mujeres con discapacidad psicosocial, que también forman parte de las personas con discapacidad, las cuales merecen igual reconocimiento en la defensa y ejecución de sus derechos; esto puede deberse a la escasa identificación que se tiene en la sociedad de esta condición de discapacidad. Es, por lo tanto, relevante alcanzar la escucha de los organismos del país que se enfocan en la lucha de los derechos humanos, con la finalidad de no dejar a nadie atrás, sino alcanzar un movimiento de lucha inclusivo para todas aquellas mujeres con discapacidad.

Reflexionando sobre la temática, para (Morcillo Martínez & Pérez Villar, 2018) existe dentro del grupo de mujeres con discapacidad aquellas que tienen discapacidad intelectual; indica que este colectivo ha encontrado mayores dificultades para poder desarrollarse plenamente en todas las esferas en las que se desenvuelven, debido a los estigmas y prejuicios que la sociedad ha impuesto en ellas. En donde las barreras para el desarrollo pueden ser múltiples y se relacionan de forma cercana con factores sociales como la educación y la familia que provocan el escaso desenvolvimiento personal, social y laboral.

Siendo la familia un eje fundamental en sus vidas, pero al mismo tiempo un factor que puede o no beneficiar el desarrollo de la mujer con discapacidad intelectual, muchas familias tienen una percepción equivocada de lo que pueden o no alcanzar sus hijas con discapacidad, ante esto no incluyen a sus hijas a centros educativos provocando así la escasa o nula participación en lo que sería el primer encuentro social, la educación. Con esto comentar que muchas mujeres con discapacidad intelectual no tienen un acercamiento formal y profundo en el ámbito escolar, sino por el contrario son incluidas en centros asistenciales especializados para personas con discapacidad, en donde sus enfoques aún tienen implícito el aprendizaje de labores domésticas o de algún oficio en donde no se vea implicado el desarrollo educativo.

Atendiendo a la idea que, a las mujeres con discapacidad se les ha considerado incapaces de realizar actividades que ejecutan los hombres con discapacidad; se reduce con ello la oportunidad de visualizar las habilidades de este colectivo para ejercer trabajos con el mismo o mejor rendimiento que otros. Es muy probable que la existencia de estos prejuicios sean la causa de la escasa participación educativa y por ende la reducida participación laboral, pues en el mejor de los casos han accedido a centros de capacitación ocupacional o talleres protegidos, en donde se desvirtúa la posibilidad de tener éxito en ambientes escolares formales, afectando directamente el desarrollo profesional en la edad adulta.

(Plena Inclusión, 2017) en su página web, en conmemoración del Día de la Mujer hace hincapié que solamente 1 de cada 100 mujeres con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo tienen empleo; reconociendo que esto

se debe en especial a la discriminación y el estigma que pesan sobre este grupo. De esto la importancia de buscar estrategias que permitan el fortalecimiento de oportunidades de desarrollo educativo y laboral, que favorezcan al crecimiento económico de ellas y sus familias.

El número de mujeres con discapacidad intelectual en ambientes laborales es reducido y se debe principalmente a las ideas de la sociedad sobre este colectivo y a las escasas habilidades educativas que les permitan desenvolverse con mayor seguridad en sus trabajos. De esto resulta importante abordar la implementación de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en América Latina, las cuales tendrán como objetivo el fomentar la participación activa y equitativa de este grupo en el mercado laboral. (Gracio, 2019) destaca que se han logrado avances significativos en el desarrollo de políticas de inclusión social para personas con discapacidad en la región. No obstante, también señalan que existen desafíos importantes que deben ser abordados para garantizar una inclusión efectiva.

Para alcanzar una inclusión laboral plena, es necesario que las políticas se enfoquen en eliminar las barreras sociales, culturales y económicas que limitan las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Además, es fundamental promover una cultura de diversidad e igualdad en el ámbito laboral, sensibilizando a los empleadores y a la sociedad en general sobre la importancia de la inclusión.

En este sentido, (Muñoz, 2021) expone en su artículo un panorama general de las políticas de empleo para personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Resaltando la importancia de políticas laborales inclusivas que aseguren igualdad de oportunidades y promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad. Asimismo, enfatiza que estas políticas son fundamentales para contrarrestar la discriminación y lograr una participación plena en el mercado laboral.

Es relevante mencionar que la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo beneficia a los individuos, sino también a las empresas y a la sociedad en su

conjunto. Las empresas que promueven la diversidad y la inclusión pueden experimentar una mejora en la productividad y en el clima laboral, así como una mayor innovación y creatividad en sus equipos de trabajo. Además, contribuyen al fortalecimiento de una sociedad más inclusiva y justa, donde todas las personas tienen la oportunidad de desarrollar su potencial y contribuir al desarrollo económico y social.

Para lograr una inclusión laboral exitosa, es necesario que las políticas se diseñen de manera integral y consideren las particularidades y necesidades de cada persona con discapacidad. Es importante brindar apoyos y ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad desempeñarse de manera efectiva en su trabajo, sin enfrentar barreras o discriminación.

2.3.1 Contexto laboral

Los contextos laborales en los que están desarrollando las mujeres con discapacidad, se relacionan con las destrezas académicas que se tienen. Se ve reflejada la escasa oportunidad laboral sino se cuenta con un nivel educativo alto. Y los perfiles laborales a los que están accediendo se relacionan con trabajos rutinarios como archivar, atención al cliente, trabajos de conserjería, cuidado infantil, etc. Y con escasa oportunidad de ascenso laboral o de incremento salarial.

Ante lo anterior es importante mencionar que la educación debe de ser un eje fundamental y obligatorio para todas las mujeres con discapacidad y en especial importancia para las mujeres con discapacidad intelectual, pues es la educación y sus niveles las bases fundamentales para pronosticar un buen futuro laboral en estas personas. Reconociendo que por las características de la discapacidad el caminar en la educación experimentará mayores dificultades de adquisición y aprendizaje, pero es un elemento fundamental que debe propiciarse desde muy pequeñas.

Y aunque no se pretende desvirtuar la importancia de la educación, es importante que se reconozca que la discapacidad intelectual enfrenta mayores dificultades para transitar en el ambiente educativo, lo que propicia el abandono al

mismo desde edades tempranas. Llevando a este colectivo a una formación técnica o de oficios. Ante esto, se debe indagar sobre los ajustes razonables que se pueden implementar desde el acceso a la educación y trabajo para este colectivo, pues los retos de aprendizaje podrían enlentecer el camino al desarrollo.

Tanto los ajustes razonables como las adecuaciones curriculares le permitirán a la mujer con discapacidad intelectual recorrer el ambiente educativo con mayores oportunidades de desarrollo y con escasas o nulas barreras que evitaren el descenso escolar y propiciaran a futuro la formación de un profesional activo en la sociedad, con habilidades y destrezas académicas que le permitan desenvolverse efectivamente en ambientes laborales formales.

Por lo tanto, para describir los contextos laborales es necesario reconocer la importancia que tienen los ajustes razonables, pues a través de ellos se garantiza la igualdad y no discriminación en las oportunidades de desarrollo según lo comenta (Pérez Bueno, 2015) y que el no uso de los mismo, debe considerarse un tipo de discriminación. Pues los ajustes razonables no son aquella significación de igualdad con la accesibilidad y el diseño universal. Estos más bien, se hacen uso en aquella sombra donde las directrices generales de la discapacidad no terminan de apoyar en su totalidad las necesidades de aquella persona.

Debido a lo anterior los ajustes que necesite una mujer con discapacidad intelectual, van a depender del tipo de trabajo que vaya a realizar. Hay que considerar, que, desde el proceso de selección y contratación, deben efectuarse ajustes para la comprensión de los requerimientos del trabajo, los reglamentos de la empresa, la explicación de las prestaciones, entre otros.

Describir los contextos laborales en los que se están desarrollando las mujeres con discapacidad, nos permite comprender cuales son aquellos factores sociales que necesitan mayor atención de abordaje de forma inmediata, pues muchos factores vienen adheridos a la persona desde su nacimiento y otros se van vinculando con el caminar de los años. Es importante mencionar que desde el nacimiento el factor económico impactará de forma crucial en la persona y este por lo tanto abrirá o cerrará

oportunidades de desarrollo óptimo que propicien un futuro brillante. Y adherido al factor económico se encuentra la educación, la salud, el trabajo, etc.

Dentro del contexto de inclusión laboral, es esencial analizar las buenas prácticas implementadas por empresas en América Latina y España para promover la inclusión de personas con discapacidad. (Lobet, 2017) destaca en su estudio la relevancia de estudiar casos de éxito, donde se evidencian estrategias y prácticas exitosas que han contribuido a la inclusión laboral efectiva de este grupo. Estos ejemplos positivos pueden servir de guía para otras empresas que deseen implementar políticas inclusivas.

En este sentido, es importante destacar que la inclusión laboral va más allá de la simple contratación de personas con discapacidad. Se trata de crear entornos laborales que sean verdaderamente inclusivos, donde las personas con discapacidad se sientan valoradas, respetadas y con igualdad de oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente.

Es fundamental que las empresas cuenten con programas de capacitación y sensibilización dirigidos a sus empleados, con el objetivo de promover una cultura inclusiva y eliminar estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad. La sensibilización en el lugar de trabajo es clave para fomentar un ambiente de respeto y colaboración, donde todos los miembros del equipo se sientan parte activa y contribuyente.

Por su parte, (Bustamante, 2018) investigan las prácticas de responsabilidad social corporativa en América Latina, haciendo énfasis en las reflexiones de empresas comprometidas con la inclusión de personas con discapacidad. La investigación identifica varias empresas que han asumido el compromiso de fomentar la inclusión laboral y han obtenido resultados positivos al respecto. Estas prácticas son un testimonio del impacto positivo que la responsabilidad social empresarial puede tener en la promoción de la inclusión laboral.

Es importante que las empresas adopten un enfoque integral y sostenible en sus políticas de inclusión laboral. Esto implica no solo contratar a personas con

discapacidad, sino también brindarles oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, así como promover su participación en todos los niveles de la organización, incluyendo roles de liderazgo.

La implementación de políticas inclusivas también puede implicar adaptaciones en los espacios físicos y tecnológicos para garantizar la accesibilidad para todos los empleados. Asimismo, es fundamental contar con un lenguaje y comunicación inclusivos, que no perpetúen estigmas o discriminación hacia las personas con discapacidad.

2.4 Factores sociales y la inclusión laboral

En la actualidad son múltiples las esferas donde colectivos como lo son las mujeres con discapacidad intelectual, se encuentran segregados, discriminados y excluidos. La (OACNUDH , 2012) menciona que las personas con discapacidad están expuestas a ocupar puestos de baja remuneración económica, de menor nivel profesional y con escasas oportunidades de ascensos, sin contemplar las condiciones deficientes de trabajo. Y esto debido principalmente al escaso interés de los gobiernos, empleadores y sociedad en general en temas de discapacidad, pues aún se observan actitudes y opiniones negativas, estereotipos y estigmas profundamente arraigados, que dificultan el acceso al empleo en igualdad y sin discriminación.

Es entonces el Estado el primer ente que debe velar por el reconocimiento de las personas con discapacidad, luchar por la igualdad de condiciones y hacer valer sus derechos. Debido a que en la sociedad existe escasa o nula información sobre estos temas de gran interés, es el Estado quien debe tomarse a la tarea de informar y formar a la población en general sobre el respeto y la igualdad de condiciones laborales para todas las mujeres con discapacidad en el país. De esta forma derribar aquellas ideas erróneas que se tienen sobre las personas con discapacidad y su capacidad de ejecución laboral, abrir más y mejores oportunidades de trabajo y crear un desarrollo personal real en los miembros de este colectivo.

Ante esto es necesario mencionar que los factores sociales forman parte de esas situaciones de desigualdad social, pues cada uno de ellos se relaciona de forma cercana e individual en la persona, ocasionando situaciones polares que podrían generar estilo de vida óptimos o carentes. Cuando hablamos de empleo, las mujeres con discapacidad han encontrado mayores dificultades para desarrollarse en igualdad de condiciones; son diversos los factores que han determinado el éxito o el fracaso laboral. Ocasionalmente en algunos de los casos un enlentecido proceso de crecimiento personal, pues a través del trabajo es donde las personas adultas alcanzan mayor reconocimiento social y la autonomía personal.

Por lo tanto, las mujeres de este colectivo siguen siendo dependientes económica y emocionalmente de sus familias, son mujeres adultas con deseos de superación, pero carentes de destrezas y oportunidades para establecerse dentro de un empleo formal y bien remunerado. La psique de estas mujeres también se ve violentada al percibirse como personas dependientes e incapaces de desarrollarse adecuadamente en la sociedad.

Diversos investigadores se han interesado en esclarecer aquellas situaciones que han limitado la participación de las mujeres con discapacidad en los ambientes laborales formales. Por muchos años, son ellas quienes han sido excluidas total o parcialmente de oportunidades para desarrollarse social y económicamente. Esto es causa de la doble discriminación que se ha heredado en las sociedades patriarcales, donde se utiliza la categoría de género y discapacidad como forma de exclusión. Reduciendo en las mujeres y mujeres con discapacidad la oportunidad de un desarrollo personal y profesional.

Las mujeres, hombres y niños con discapacidad viven experiencias de exclusión que ocasionan dificultad para el desarrollo, Tobar menciona esto, como un proceso que genera bloqueos a la posibilidad de inclusión o participación. A través de la exclusión se reproduce una vida de precariedades, donde se fortalece y potencializa el empobrecimiento. Y es notorio como el grupo de mujeres y de niños con discapacidad son quienes se enfrentan a mayores barreras para incluirse dentro de procesos que beneficiarán su desarrollo.

Es por ello por lo que la investigación de los factores sociales que están repercutiendo en la participación o no laboral de las mujeres con discapacidad es vital, pues los términos mujer y discapacidad connotan aquella doble discriminación que enlentece las oportunidades de alcanzar la independencia social y económica, desde los inicios de la historia ser mujer ya tenía una sobrecarga de desigualdad y adjudicarle la discapacidad hace este proceso un camino cuesta arriba.

Ante lo anterior (Plena Inclusión , 2018) que es una red de organizaciones que vela por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en España, hace fuertes críticas hacia las escasas oportunidades laborales para las mujeres con discapacidad intelectual; pues existe limitado acceso a la formación y al empleo y esto conlleva a menores oportunidades a largo plazo, afectando no solo al área laboral sino también al desarrollo personal de cada una de ellas. Es un círculo vicioso que se relaciona con la sobreprotección de los entornos cercanos, las miradas de la discapacidad en las Organizaciones Prestadoras de Servicios (en adelante OPS), la sociedad que perpetúa y fortalece los prejuicios y estigmas sobre este colectivo y el Estado que se desvincula de su responsabilidad para velar y cumplir los derechos de las personas con discapacidad.

Diversas líneas de investigación sobre temas de empleo y mujeres con discapacidad llevan implícito el enfoque con perspectiva de género, interseccionalidad y feminismo, donde autoras como; (De Pablos Escobar, 2004) y Serra, reconocen la importancia del abordaje y la eliminación de los sistemas de opresión social, las múltiples causas de discriminación y las limitadas oportunidades para el acceso al trabajo, como un derecho y una obligación. Resulta importante la cantidad de investigación que se ha generado de la problemática de desigualdad de oportunidades en las mujeres con discapacidad, muchos investigadores han reconocido que este colectivo de personas se ha mantenido oprimidas por un sistema que limita las oportunidades de crecimiento personal, colocando al género como una primera línea de oportunidad o barrera.

Otros estudios reconocen que existen y convergen factores sociales que determinan la participación de las mujeres con discapacidad dentro del ámbito laboral.

Para (Carrasco, 2017) los factores sociales; como género, pobreza, educación, salud, familia, discapacidad; se relacionan entre sí, y no pueden entenderse por separado. Ante esto es importante que el desarrollo de las personas con discapacidad no se vea desde una sola unidad sino en su totalidad, por lo tanto, es necesario estudiar y reformar los factores mencionados previamente para poder brindar a las personas de este colectivo una experiencia positiva dentro de sus puestos de trabajo.

Cada uno de los factores mencionados, forman parte de un entramado de relaciones que tienen causa y efecto, uno sobre otro. Pues las oportunidades de empleabilidad llevan inmerso aquellas ideas, prejuicios y estigmas que se aprenden y perpetúan dentro de las distintas esferas del ser humano, por ende, es necesario indagar sobre aquello que está determinando o limitando la inclusión laboral de este colectivo. Pues los estigmas que la sociedad tiene aún sobre las personas con discapacidad han propiciado que las opciones de empleo sean muy herméticas sin variabilidad ni posibilidades de ascensos, ejecutando en el mejor de los casos el mismo empleo y las mismas actividades por años, sin oportunidad de aprender algo nuevo y pretender un mejor puesto o salario.

La discapacidad es una temática compleja que está influenciada por factores culturales y sociales. (Oliver, 2016) reflexiona sobre el modelo social de discapacidad, su evolución y su relevancia en la actualidad. Aborda cómo este modelo ha impactado en la percepción y comprensión de la discapacidad, reconociendo la importancia de considerar los aspectos culturales y sociales en su abordaje.

El modelo social de discapacidad plantea que la discapacidad no es una condición intrínseca de la persona, sino más bien una construcción social que surge de las barreras y la falta de accesibilidad en la sociedad. Este enfoque reconoce que las personas con discapacidad pueden participar plenamente en la sociedad si se eliminan las barreras y se garantiza la accesibilidad.

En la misma línea, (Beltrán, 2019) ofrece reflexiones sobre la discapacidad y la desigualdad en América Latina. Destaca la necesidad de entender cómo factores sociales, culturales y económicos influyen en la inclusión o exclusión de las personas con discapacidad en la sociedad. Estas reflexiones permiten comprender las

complejidades y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en la región y abogan por una mirada más inclusiva y equitativa.

Es fundamental reconocer que las actitudes y percepciones hacia las personas con discapacidad varían en diferentes culturas y sociedades. En algunas culturas, la discapacidad puede ser vista como una carga o una vergüenza, lo que lleva a la marginación y discriminación de las personas con discapacidad. En otras culturas, las personas con discapacidad son valoradas y respetadas por sus habilidades y contribuciones únicas.

Para lograr una inclusión social efectiva, es necesario promover una cultura de respeto y valoración de la diversidad, donde todas las personas sean reconocidas por sus capacidades y potencialidades, independientemente de su condición de discapacidad. Esto implica promover campañas de sensibilización y educación que fomenten el respeto y la empatía hacia las personas con discapacidad, así como eliminar estereotipos y prejuicios arraigados en la sociedad.

El empoderamiento y liderazgo de las mujeres con discapacidad intelectual en el ámbito laboral son aspectos cruciales para promover una inclusión efectiva y equitativa. El empoderamiento implica fortalecer la confianza, la autonomía y la capacidad de toma de decisiones de estas mujeres para que puedan ejercer un mayor control sobre sus vidas y alcanzar su máximo potencial.

Es esencial desarrollar programas que promuevan el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres con discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Estos programas pueden incluir capacitaciones en habilidades de liderazgo, comunicación efectiva, resolución de problemas y toma de decisiones. Asimismo, es importante brindar oportunidades para que estas mujeres participen en proyectos y actividades que les permitan desarrollar y demostrar sus habilidades y capacidades.

Un ejemplo destacado es el caso de Andrea Sánchez, una mujer con discapacidad intelectual que ha logrado posicionarse como líder en una organización sin fines de lucro en México. Gracias a su determinación y habilidades de liderazgo,

Andrea ha inspirado a otros miembros del equipo y ha contribuido significativamente al éxito de la organización. Su historia demuestra que las mujeres con discapacidad intelectual tienen el potencial de ser líderes efectivas y valiosas en el ámbito laboral.

Es importante que las empresas y organizaciones reconozcan y valoren el liderazgo y las habilidades únicas que aportan las mujeres con discapacidad intelectual. Al crear un ambiente laboral inclusivo que fomente la participación activa y el desarrollo de todas las personas, independientemente de su condición de discapacidad, se pueden aprovechar las diversas perspectivas y talentos para impulsar el crecimiento y éxito de la organización.

2.4.1 Educación

Es la educación entonces un factor social importante en la vida de las personas con discapacidad para alcanzar el éxito laboral, sin educación inclusive las personas sin discapacidad en el país experimentan dificultades serias para poder establecerse en una empresa y poder mejorar su situación económica.

Es necesario ahora colocar la escasa o nula educación en mujeres con discapacidad intelectual, para poder entender que las pocas oportunidades laborales presentes se deben a esto, a que no lograron incluirse en ambientes educativos formales, muchas de las mujeres con discapacidad no han pisado un centro educativo, sino por el contrario, se han formado en centros especializados en discapacidad desde sus primeros años de vida, limitando la oportunidad de ser incluidas formalmente en los sistemas educativos y evitándole un trabajo más al Estado, que es velar por el cumplimiento de los derechos más fundamentales de las personas con discapacidad, entre estos la educación.

Autoras como (Carrasco, 2017; de Pablos, 2004 y Santero, Castro y Barroso 2017) señalan que uno de los factores sociales que impacta en la participación laboral de las mujeres con discapacidad es la educación; reconociendo que, así como en España y otros países, el nivel educativo secundario y universitario son determinantes

para que esté colectivo se encuentre empleado en el mercado laboral, comparado a colectivos sin discapacidad y hombres con discapacidad.

De esta cuenta poder reconocer que género y educación se relacionan para la generación o no de oportunidades de desarrollo, pues no es lo mismo un hombre con discapacidad en el sistema educativo que una mujer con discapacidad. Las situaciones de desventaja son reales y el acercamiento a los centros educativos también depende de estos dos factores, género y educación.

Guatemala según la ENDIS II (2016) tiene una fuerte ausencia escolar de niñas con discapacidad en comparación con niños con discapacidad. Siendo este un país que cuenta con una Ley de Educación Nacional (1991) y una Política Nacional de Educación (2010) en donde se ha pretendido potencializar la inclusión escolar de niños y niñas con discapacidad, se continúa observando un número desigual y reducido de niñas con discapacidad escolarizadas. Pues es el género y la discapacidad una combinación que fortalece la segregación en el hogar a las mujeres con discapacidad.

La educación como factor social es determinante para que el proceso de inclusión laboral suceda de manera satisfactoria en la población con discapacidad intelectual. Según lo menciona (Pallisera Díaz, 2011) para este colectivo el tránsito por los niveles primarios y secundarios no suele ser del todo exitoso. Se ha vuelto un camino cuesta arriba, pues de acuerdo con las características de la discapacidad, los procesos de aprendizaje deberían tener variadas estrategias de adquisición de contenidos y hacer las adecuaciones necesarias para que el egreso de los ciclos escolares sea satisfactorio.

Si el tránsito educativo se vuelve complejo tanto la persona con discapacidad intelectual como su familia abandonarían el proceso de formación y se dedicarían en el mejor de los casos a aprender un oficio o a emprender en algo que no resulte complicado, por otro lado, se puede provocar el aislamiento total a la sociedad, colocándose únicamente en ambientes familiares cercanos volviéndose personas dependientes en su totalidad de su familia.

Por lo anterior se considera que el nivel de educación suele ser determinante para que una mujer con discapacidad pueda acceder a un puesto laboral digno y permanente. Cumplir con los parámetros mínimos para una plaza laboral no debería de depender del nivel educativo, sino de las posibilidades de ejecutar correctamente las atribuciones. Pues como lo menciona Pallisera el centro de la inclusión está en el derecho de ser tratado con respeto y donde exista la posibilidad de apertura al cumplimiento de proyectos de vida. Con esto hacer ver a las empresas que, aunque las postulantes con discapacidad intelectual carezcan de un nivel educativo alto, tienen todo el derecho de ser tomadas en cuenta en los procesos de reclutamiento, de capacitación laboral y para la ejecución de puestos laborales. Es importante además brindar la oportunidad aprender lo necesario para trabajar y establecerse formalmente dentro de una institución la cual les remunerará económicamente por lo que realizan.

Respecto a lo anterior no se pretende desvincular al Estado de su obligación por brindar el derecho a la educación a toda su población con y sin discapacidad. Pues es la educación parte de un derecho fundamental que se sustenta desde la Constitución de la República en su artículo 71, donde se menciona el derecho a la educación sin discriminación y además la obligación del Estado de propiciar y facilitar la educación. Así pues, identificar que se habla de ajustes razonables, de interseccionalidad y educación inclusiva. Sino más bien se pretende que ambos factores puedan suceder de formar ordenada o de forma alterna, pero que sucedan. Pues puede también una mujer con discapacidad que está en edad laboral, tener un empleo y darle continuidad a sus estudios para poder optar por mejores y variados empleos en donde sus capacidades puedan explotarse y apreciarse por sus empleadores.

La educación tiene un carácter jurídico vinculante que, con la Convención, el Estado está obligado a cumplir los compromisos asumidos, pues es la educación un eje fundamental en el desarrollo humano, que determina el estilo de vida que una persona con discapacidad está destinada a vivir. Y no porque la discapacidad intelectual tiene características de desventajas frente a la educación formal, debe este colectivo desvincularse del mismo, sino más bien, deben de buscarse mejores y

variadas técnicas de enseñanza-aprendizaje que hagan de este un proceso efectivo para las personas con discapacidad intelectual.

La educación inclusiva es un pilar fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral de las personas con discapacidad en América Latina. (Guajardo, 2016) exploran en su artículo el estado actual y los desafíos futuros de la educación inclusiva en la región. Destacan la necesidad de seguir avanzando en el desarrollo de políticas y estrategias que permitan una educación accesible y de calidad para todos.

Una educación inclusiva implica la eliminación de barreras físicas y pedagógicas, así como la promoción de un ambiente escolar que valore la diversidad y respete las diferencias individuales. Es fundamental que las escuelas cuenten con recursos y apoyos necesarios para atender las necesidades de todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidad.

En relación con esto, (Carvalho, 2021) analizan los avances y desafíos de la inclusión educativa en Brasil. Resaltan la importancia de brindar una educación inclusiva que atienda las necesidades individuales de cada estudiante con discapacidad y promueva su pleno desarrollo académico y social. Reconocen que aún persisten desafíos, pero consideran que es fundamental seguir trabajando en pos de una educación inclusiva y equitativa.

La educación inclusiva no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino también a toda la comunidad educativa. Al promover una educación que valora la diversidad, se fomenta el respeto, la empatía y la colaboración entre todos los estudiantes, creando un ambiente de aprendizaje enriquecedor para todos.

Es importante destacar que la educación inclusiva es un derecho humano fundamental, reconocido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Todos los países de América Latina están comprometidos a garantizar una educación inclusiva y de calidad para todas las personas, sin importar su condición de discapacidad.

Para lograr una educación inclusiva efectiva, es necesario que los sistemas educativos cuenten con docentes capacitados y sensibilizados en temas de inclusión y diversidad. Los docentes juegan un papel fundamental en la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo, donde cada estudiante se sienta valorado y respetado.

2.4.2 Pobreza

La pobreza como factor social juega un papel crucial en el desenvolvimiento personal y profesional de las mujeres con discapacidad, pues según lo menciona la ENDIS II existe una marcada relación entre pobreza y discapacidad en la población de Guatemala. Dentro de los resultados se menciona la fuerte relación que tienen las situaciones socioeconómicas pobres con el escaso nivel educativo de la población con discapacidad. Es por ello por lo que se ha mencionado desde el inicio de esta investigación que los factores sociales se fortalecen entre sí, que uno no puede subsistir sin el otro.

La pobreza como condición de vida, es aquella donde se tiene la privación de los derechos económicos en la cual se le impide al ser humano vivir con dignidad y poder desarrollarse como persona. Esta adherida a la persona desde su nacimiento afecta además a la salud, la educación, el trabajo y que se intensifica si le adjudicamos además el género como factor determinante del desarrollo humano.

(Benavente & Valdés, 2014) relacionan a la desigualdad de género, a la pobreza y el papel activo del Estado, donde reconocen que este último, debe enfocarse en la construcción de sociedades igualitarias. Las políticas públicas vendrán a ser una parte fundamental para alcanzar mayores niveles de justicia, donde el tema de la desigualdad de oportunidades afecta a las mujeres y en especial a las mujeres con discapacidad. Para Carrasco la pobreza forma parte de los factores que limitan la participación laboral de mujeres y mujeres con discapacidad, debido a que en ella va inmerso el nivel educativo y la participación social. Pues cuando existe carencia de los mínimos vitales, para las familias de personas con discapacidad el acceso a procesos educativos queda en segundo plano.

La pobreza que se vive en muchos hogares guatemaltecos repercute directamente en aquellas poblaciones que son más vulnerables a la exclusión y segregación. Cuando no se cuenta con las oportunidades y los accesos a bienes y servicios, se perpetua el empobrecimiento y la oportunidad de desarrollo personal y profesional se ve reducida. El Estado es el responsable de dar solución a esta problemática social que discrimina a la población de mujeres con discapacidad de una vida digna y plena.

Y es que la discapacidad y la pobreza están íntimamente relacionadas, pues en su discurso (Naciones Unidas-Derechos Humanos, 2021) en su sitio web de OACNUDH, menciona que el 82% de la población con discapacidad vive en situación de pobreza y que el 80% de ellos están desempleados. Comentando que el trabajo, la educación y la salud; son los derechos más vulnerados en las personas con discapacidad. Con ello, fortaleciendo la situación de empobrecimiento y la discriminación.

Es además importante mencionar a aquella desigualdad tanto económica, educativa, de salud y laboral que experimentan las personas con discapacidad de las áreas rurales, en donde además las situaciones culturales y de género juegan un papel crucial para fortalecer la desigualdad y la exclusión de estos grupos menos favorecidos. Es en las áreas rurales donde el acceso a la educación es limitado para las mujeres y casi inexistente para las mujeres con discapacidad en donde los temas económicos o de infraestructura pueden considerarse una limitante para la participación de este colectivo. Así mismo, porque el desarrollo económico de estas áreas se ve relacionada con actividades de agricultura o la ganadería, fuentes de trabajo donde las mujeres son seriamente excluidas.

2.4.3 Idiosincrasia familiar

La familia es un factor social importante para el proceso de inclusión laboral de mujeres con discapacidad, la manera en que el ecosistema familiar percibe la inclusión laboral determina el acceso y permanencia de una mujer con discapacidad en una empresa. Dentro del sistema familiar según lo mencionan (Madrigal-Lizano, 2015)

suelen evidenciarse las siguientes situaciones, una de ellas la sobreprotección, donde se limita la oportunidad del desenvolvimiento personal. Otra, donde la familia es la que apoya en los tiempos de trabajo y de atribuciones que la mujer con discapacidad realizará. Y contrario a lo anterior, el descuido total o parcial de la persona con discapacidad dentro de sus responsabilidades laborales, lo que ocasionaría renuncias o despidos por dificultades en la ejecución de las atribuciones.

Las situaciones negativas pueden afectar la oportunidad laboral no sólo de una mujer con discapacidad, sino de muchas otras a futuro. Pues las familias son la conexión más cercana y confiable entre el mundo laboral y la mujer con discapacidad. La manera en que se acompaña y se impulsa al empleo y la autonomía, mayor serán los logros personales y profesionales que este colectivo puede llegar a alcanzar.

Retomando la sobreprotección familiar, esta puede y debe considerarse como un tipo de violación que restringe la posibilidad de autonomía. Es entonces donde las acciones de las familias de personas con discapacidad pueden vincularse con aquellas situaciones de violencia y exclusión hacia la oportunidad de desarrollo personal. Para De Pablos, la familia debe considerarse un elemento determinante en este colectivo para acceder al empleo; reconoce que una sociedad machista obliga a las mujeres a convivir y desarrollarse dentro del trabajo doméstico que, en el mayor de los casos, jamás es remunerado. Considera la inclusión laboral de personas con discapacidad como un derecho fundamental y para que este proceso puede ejecutarse, se necesita de una sociedad y un sistema familiar que se involucre en la lucha por el cumplimiento de los derechos.

La familia es el elemento que acompaña el proceso de inclusión laboral, de ella se obtiene el acompañamiento real y sincero hacia un exitoso proceso de reclutamiento y permanencia laboral. Las familias han jugado un papel importante para que el proceso de inclusión laboral suceda. Y es debido a estas luchas de las familias y no del Estado, que este colectivo de personas ha tenido mayor acercamiento y reconocimiento dentro de la inclusión laboral, desencadenando efectos positivos en la persona y su familia.

Sin embargo, muchas familias desconocen los derechos de las personas con discapacidad y han violentado los derechos de estas, pues actúan en base a modelos de la discapacidad que han limitado y estigmatizado a las personas con discapacidad. Por lo tanto, educar en derechos a las familias es una situación que debe considerarse de relevancia dentro de los procesos de formación en las OPS que trabajan con personas con discapacidad.

En temas de empleo, muchas veces los ajustes razonables los hacen las familias y no las instituciones a cargo, esto puede ser el reflejo del escaso conocimiento que se tiene en materia de derechos. Toda organización está obligada a efectuar los ajustes necesarios para que las personas con discapacidad pueden desenvolverse de manera efectiva en los distintos ámbitos de desarrollo. Y es el Estado el encargado de velar porque las diversas empresas e instituciones que se suman a la inclusión pueden ejecutar sus acciones en base a derechos que tienen las personas con discapacidad en el país.

Las familias de personas con discapacidad tienen además la función de brindar y fortalecer los lazos de afectividad que permitan el adecuado desenvolvimiento de la persona dentro de los ambientes laborales y sociales. Es la encarga de motivar y acompañar durante los procesos de formación y así lograr un estado de equilibrio en la persona, con la finalidad de que pueda desempeñarse correctamente. Las familias son un elemento fundamental para todo proceso de inclusión, ya sea educativo o laboral, pues brindan ese acompañamiento cercano y seguro que permitirá a las personas desenvolverse con mayor seguridad.

2.4.4 Género

El género hace referencia a los conceptos que la sociedad ha impuesto a comportamientos y actividades que son ejecutados por hombres o mujeres, pero al mismo tiempo se ha relacionado con aquellas desigualdades que se experimentan entre hombres y mujeres, dejando en desventaja a uno de estos grupos. Dentro del género y la sociedad, existe un grupo que es más favorecido y del cual se desprenden

todas las oportunidades y en otro las precariedades, en este apartado se habla sobre el género como un factor de exclusión para las mujeres y mujeres con discapacidad.

Para Robeyns y Brunet citado por Carrasco (2017) las desigualdades de género han configurado la vida de las mujeres y de los hombres, pues en aspectos como, por ejemplo, la jornada laboral, una mujer puede trabajar por más tiempo y con menor remuneración económica. Situaciones evidentes y presenten hoy en día y de las cuales no se tienen mayores denuncias, pues se reconoce como algo “normal”. La desigualdad económica entre hombres y mujeres es un claro ejemplo de como el género forma parte de los factores sociales que afectan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Pues es innegable que aún en la actualidad se experimentan un sinnúmero de situación de exclusión, discriminación y violencia hacia las mujeres.

Es importante que se puedan transformar las relaciones de género, si se quiere mejorar la vida de las mujeres. Serra reconoce que; dentro de las distintas formas de desigualdad, es necesario incorporar y acuñar a la interseccionalidad. Pues a través de ella, se puede considerar que el concepto de la desigualdad social no es producto de un solo factor, sino que se necesita ver más allá del racismo o únicamente de un problema de clases sociales.

Además, Serra, comparte que para poder entender la interseccionalidad es necesario desligarla de la idea sinónima de desigualdad, pues la interseccionalidad juega un papel crucial que no se determina únicamente por el racismo, por el contrario, se relaciona con múltiples factores de desigualdad como: la raza, clase, género, sexualidad, edad, discapacidad, etnia, nacionalidad y religión.

Las desigualdades que han experimentado las mujeres con discapacidad tienen fuerte relación con el poder; así el poder y la interseccionalidad, llegan a constituir ese marco de transversalidad que ayudaría a comprender que la vida de las personas y sus identidades están generalmente diseñadas sobre varios y diversos factores que influyen mutuamente.

Serra, reconoce que las mujeres con discapacidad han experimentado de forma permanente y en sus múltiples esferas de vida, la marginación, la cual hace referencia a la violación de oportunidad de crecimiento en los ámbitos de la vida cotidiana, en la exclusión de la división del trabajo, en la segregación institucional y en la negación de derechos de ciudadanía.

La marginación es una de las formas más peligrosas de opresión, donde las personas que la experimentan quedan potencialmente sujetas a graves privaciones. Muchos han hablado acerca de la doble discriminación que viven las mujeres con discapacidad; primero por el hecho de ser mujeres y, segundo, por tener discapacidad. Estas dos categorías al interactuar ubican a las mujeres con discapacidad en una posición bastante desigual y con muchas más barreras que enfrentar para lograr su desarrollo en comparación con las barreras que un hombre con discapacidad puede experimentar.

(González, 2010) reconoce que género y discapacidad interactúan de forma tan cercana que colocan a las mujeres en una posición desigual; donde se sufre mayor índice de marginación y exclusión social que se traduce en la violación de los derechos humanos más básicos. (Portillo, Shum, Conde, & Lobeto, 2016) reconoce que la condición de discapacidad tiene un especial valor para que aparezca la discriminación y violencia contra las mujeres; partiendo de que nos movemos en contextos sociales con prejuicios y estereotipos. Es por ello, que, dentro de la esfera laboral, son las mujeres con discapacidad, las que se encuentran con menor participación, sufriendo mayores formas de discriminación en el transcurso del acceso y la permanencia al empleo.

2.5. Marco Jurídico y Marco Político

Naciones Unidas con la Convención en el Artículo 27.- Trabajo y Empleo; y el Artículo 6.- Mujeres con Discapacidad hace referencia a la importancia de las oportunidades que deben tener las mujeres en la esfera laboral. Así mismo, el Informe de Recomendaciones del Comité de Expertos de la Convención comenta sobre su

preocupación hacia la existencia de discriminación y falta de oportunidades laborales para mujeres con discapacidad.

A su vez, la (Constitución Política de la República de Guatemala , 1985) (en adelante la Constitución) en el Artículo 101.-Derecho al Trabajo indica que “El trabajo es un derecho de las personas y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Y nuevamente, (Naciones Unidas , 1981) con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en el artículo 11 menciona que los Estados Parte deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, tomando en cuenta a las mujeres con discapacidad.

Desde lo político, el (Ministerio de Trabajo y Previsión Social , Abril 2017) con el Departamento de Atención al Trabajador con Discapacidad crea la Política Nacional de Empleo Digno, la cual hace referencia a la Inclusión y la Equidad de Género, haciéndose mención al objetivo de lograr la igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas, así como lograr la igualdad al acceso y beneficios del empleo entre hombres y mujeres, en el marco de la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos.

La (Comisión de Asuntos sobre Discapacidad , 2018) menciona la iniciativa de Ley 5529 donde se propone el fomento de trabajo, empleo y emprendimiento para las personas con discapacidad. Dentro de esta iniciativa uno de los objetivos principales es establecer cuotas mínimas de inclusión laboral en entidades públicas y privadas en todo el país.

Aunque la Constitución es máxima ley que regula los derechos de todas las personas en nuestro país, es necesario colocar al artículo no. 5 de Igualdad y no Discriminación de la Convención, como aquel paraguas que beneficiará la oportunidad de desarrollo para las personas con discapacidad. En el párrafo 1 se establece el término “la igualdad en virtud de la ley”, pues este hace referencia al uso de la ley de manera personal, reconociendo que las personas con discapacidad pueden encontrarse en la necesidad de solicitar un apoyo legal en virtud de que se éste violentando de manera directa en sus derechos.

Con esto no se pretende desvirtuar al artículo 27 de la Convención, sino más bien se pretende fortalecerlo, pues la igualdad y no discriminación, forman parte crucial en el derecho al acceso, permanencia y salida de un trabajo con el cumplimiento legal de todos los derechos de las personas con discapacidad. Es importante reconocer que Guatemala es un país que ha ratificado distintos documentos en temas de discapacidad y género, sin embargo, son pocos los avances hacia una sociedad sin discriminación, basada en derechos, en la acción sin daño, con enfoque de género e interseccionalidad y con verdadera inclusión.

Ante lo anterior expuesto el colectivo de mujeres con discapacidad intelectual debe valerse de los marcos políticos y jurídicos con los que cuenta el país para alcanzar la inclusión en los distintos escenarios sociales en los que se desenvuelven, formando parte de una sociedad que respeta y vela por los derechos de todas las personas.

2.6 Las Organizaciones Prestadoras de Servicios (OPS)

Las OPS que trabajan con personas con discapacidad han sido hasta el momento el eje crucial que ayuda al desarrollo de este colectivo, pues propician rutas de apoyo que permiten su incorporación a la sociedad. Estas han sido formadas por la participación de colectivos de la sociedad civil, en pro de la ineficacia del Estado por cubrir las necesidades de las personas con discapacidad. Pues existen muy pocas iniciativas por parte del Estado para atender de manera eficaz a la población con discapacidad, llevando a este colectivo a la segregación en instituciones o la exclusión parcial o total de la sociedad.

Tobar menciona que muchas OPS hacen el trabajo idóneo de ser una ruta para la inclusión. Otras organizaciones aun manejan modelos explicativos de la discapacidad erróneos, provocando una situación de desventaja, segregación y estigma en las personas con discapacidad, perjudicando el desarrollo y la verdadera inclusión social. En Guatemala las OPS están organizadas por colectivos específicos de alguna condición de discapacidad, esto quizás porque permite que la atención sea específica. En el caso de las personas con discapacidad intelectual su formación se

ve reflejada bajo un modelo médico, con la implementación de talleres protegidos que provocan el escaso desarrollo profesional, además que el tránsito en la institución parece no concluir.

En Guatemala las OPS han sido construidas por padres de familia que en su búsqueda inalcanzable de atención para sus hijos con discapacidad, se han enfrentado a la realidad de un país que carece de políticas que ejecuten trabajos de atención para personas con discapacidad. Quedando las familias con toda la responsabilidad sobre el desarrollo educativo y laboral de este colectivo.

2.6.1 Los programas

Las OPS que atienden personas con discapacidad intelectual establecen rutas de atención de acuerdo con los grupos etarios que asisten a la institución. Sin embargo, muchas veces los objetivos de los programas no cubren las necesidades individuales de cada persona con discapacidad. Para edades adultas muchas de las organizaciones están diseñadas para impartir talleres protegidos, que se dedican al aprendizaje de oficios que no están relacionados específicamente con destrezas académicas. Dentro de los talleres que se han desarrollado se puede mencionar: panadería, conservas, cocina, bisutería, horticultura, entre otros.

Aprender a ejercer un oficio, únicamente permite que los programas sean autosostenibles para seguir aprendiendo, pero no mejoran la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Los talleres podrían apoyar a aprender de un oficio, a desarrollar una estructura y tiempo de trabajo, beneficiar las relaciones sociales y la comprensión y el seguimiento de instrucciones. La crítica de los talleres protegidos radica en el largo tiempo en que muchas personas con discapacidad transitan por los mismos. Pues estos deberían de ser un escalón que se acompaña de un desarrollo educativo formal, que prepara a las personas con discapacidad para enfrentarse a la demanda laboral que hay en la sociedad.

La crítica hacia los talleres protegidos radica en el tiempo extenso en que una persona con discapacidad transita por el mismo, sin generar verdadera remuneración económica para ella y sus familias. Muchos de los talleres protegidos son

autosostenibles y no alcanzan a remunerar económicamente a las alumnas que están incluidas en ellos, por lo tanto, no pueden considerarse como un empleo, pues no se cuentan con los beneficios que el verdadero trabajo debe de brindar a sus empleados.

De forma paralela a los talleres protegidos las OPS deben de considerar la incorporación formal de programas educativos que permitan a las mujeres con discapacidad alcanzar un niveles educativos adecuados para que en un futuro cercano las mujeres con discapacidad iniciar con procesos de reclutamiento en diversas empresas con la finalidad de conseguir un empleo digno y bien remunerado, así alcanzar la verdadera inclusión laboral y social por la que luchan diariamente este colectivo, sus familias y sociedad civil interesada en la problemática.

CAPÍTULO 3

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de la investigación:

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, el cual se define según Lincoln y Denzin citado por (Herrera, 2008) como aquel campo interdisciplinar, transdisciplinar y contra disciplinar, que atraviesa las humanidades, las ciencias sociales y las físicas. A través de ella, se obtiene una perspectiva naturalista y sensible a la interpretación de la experiencia humana.

El diseño fenomenológico de la investigación cualitativa hace referencia sobre lo individual y la experiencia que es subjetiva, según Herrera todo lo fenomenológico en investigación busca conocer el significado que los individuos dan a su propia experiencia. Se trataría entonces de la oportunidad de descubrir la forma en las personas están definiendo el diario vivir.

Con el alcance descriptivo dentro del diseño fenomenológico en la investigación pretendió describir cada una de las categorías para una mejor comprensión y conocimiento. Pues según lo comenta Calderón en (Salinas & Cárdenas, 2009) el objetivo de un alcance descriptivo es aislar cada una de las categorías y de forma independiente medirlas descriptivamente.

Con lo anterior expuesto, la finalidad de la investigación cualitativa con diseño fenomenológico es descubrir y conocer la manera en que las mujeres con discapacidad están accediendo a la inclusión laboral. Es imperante que, desde la OPS, la familia, las empresas y las mujeres con discapacidad intelectual se pueda conocer el contexto en el que se están desarrollando y como los factores sociales son de cierta manera determinantes de forma positiva o negativa dentro del proceso.

Muchos investigadores han logrado identificar factores que determinan la participación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual; Carrasco hace referencia a la educación y la pobreza; de Pablos menciona además a la familia y Serra al género. Todos ellos son sólo algunos de muchas circunstancias sociales que

pueden propiciar o disminuir la oportunidad de inclusión laboral en el grupo mencionado. Es por ello por lo que desde el diseño fenomenológico las educadoras de la Fundación Margarita Tejada brindarán información importante de su experiencia en la búsqueda y ubicación de empleos para las alumnas, los retos experimentados y los logros alcanzados.

Son las educadoras de la organización que participa en la investigación las que tienen la mayor experiencia en los procesos de reclutamiento, inclusión laboral y acompañamiento a las mujeres con discapacidad, son ellas quienes han observado desde afuera, pero de forma cercana las dificultades y las oportunidades que tiene este colectivo para poder desempeñarse efectivamente en el ámbito laboral.

La familia que es el pilar fundamental que acompaña a las mujeres con discapacidad dentro de todo el proceso de inclusión y permanencia laboral; así mismo, porque que son ellos los sujetos que experimentan de forma más cercana las adversidades que atraviesan estas mujeres. La mirada que tiene la familia respecto a la discapacidad y el empleo es crucial para el desarrollo de esta investigación. Las empresas y las OPS encuentran un compañero eficaz en las familias para poder iniciar los procesos de inclusión laboral, así como crear una permanencia duradera de estas personas dentro de las instituciones donde desempeñan.

Las empresas que, desde su política de empleo, podrán dar a conocer la perspectiva de la discapacidad que manejan, por las demandas y oportunidades laborales que ofrecen a la población con discapacidad. Así como también por la cantidad de mujeres y hombres con discapacidad que incluyen laboralmente, la igualdad de oportunidad de crecimiento profesional, las condiciones laborales y los retos y logros que han encontrado al realizar inclusión laboral.

3.2 Sujetos

Para la presente investigación se trabajará con 3 grupos como población:

- a) Educadoras de la Fundación Margarita Tejada:

El programa de Inclusión Laboral de la institución ya mencionada cuenta con un grupo de 8 preparadoras laborales que se encargan de la capacitación de alumnos y alumnas con discapacidad intelectual. Dentro del programa se trabaja el taller de panadería, dicho taller se encarga de la elaboración de pan en diversas presentaciones el cual tienen a la venta a empresas específicas y dentro de la institución para personal o visitantes. El taller de conservas se encarga de la elaboración de comida que tienen a la venta dentro de la organización y la preparación de conservas cerradas al vacío que también se venden a empresas específicas y ventas directas a padres de familias y visitantes. El taller de multiservicios encargado de realizar diversas actividades manuales, realización de material para uso de la organización o prestando sus servicios de mano de obra para otras empresas.

El programa de inclusión laboral un día a la semana se dedica a trabajar el componente de Formación Permanente, en él se desarrollan destrezas de pensamiento, habilidades lingüísticas, lógico matemática, entre otras. Este día las alumnas de la fundación asisten a sus clases educativas con la finalidad de continuar con el desarrollo de habilidades cognitivas, este programa no puede considerarse como un programa educativo formal pues no cumple con las características curriculares o temporales para serlo.

Dentro del grupo de educadoras se encuentran 4 profesionales que se dedican de forma específica a la inclusión laboral de los alumnos, estas profesionales supervisan y dan seguimiento a las personas que están realizando pasantillas y a los alumnos que ya tienen empleos formales dentro de las empresas. Es entonces con el grupo de las 4 educadoras que se realizarán las entrevistas, donde se permitirá conocer a profundidad aspectos importantes que tienen relación con la inclusión laboral de las alumnas de la institución.

Son las profesionales que se dedican de forma cercana en los procesos de inclusión laboral las que se encargaran de brindar la información más relevante para poder comprender la dinámica de la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad.

b) Madres/padres de familia

La familia es un pilar fundamental para que el proceso de inclusión laboral sea una realidad. Son ellos quienes acompañan a las alumnas dentro de todo su proceso hasta conseguir un empleo. Además, que se convierten en el canal de comunicación con las empresas, escuchan las recomendaciones y dan seguimiento a estas en compañía de sus hijas. Se solicitará autorización a la institución para poder entrevistar a las madres y padres de familia de las alumnas que se encuentran incluidas dentro de empresas. Logrando realizar 6 entrevistas como mínimas para recabar información relevante y con diversidad de experiencias.

c) Empresas inclusivas

Las empresas que se dedican a incluir personas con discapacidad intelectual y que actualmente tienen ya sea pasantías o plazas laborales formales, serán de vital importancia para recabar información sobre los aspectos que determinan la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual. Se solicitará a la institución poder agendar una entrevista con al menos 4 empresas que están incluyendo a alumnas de la institución, de esta manera comprender aquellos aspectos que se están tomando desde las empresas para la empleabilidad de personas con discapacidad.

Logrando al menos contactar a 4 empresas inclusivas para el trabajo de recolección de información, se podrá evidenciar además el genuino interés que las empresas tienen por la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Pues la apertura a compartir experiencias sobre los procesos de inclusión permite identificar las políticas internas establecidas en las empresas en pro de fomentar la inclusión laboral para todos.

3.3 Instrumentos

Para la investigación se utilizó como instrumento una entrevista, pues como comenta Herrera, en ella el entrevistador solicita información a otra persona para obtener datos de un problema determinado. En dicho instrumento se colocaron las categorías que se pretenden conocer al final de investigación, pues es únicamente a través de ella que se podrá aprender más sobre la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual.

Dicha entrevista fue de utilidad para recabar información vital, pues los temas colocados en ella tenían como objetivos descubrir los factores sociales que están propiciando o limitando la oportunidad de empleo en igualdad de condiciones para mujeres con discapacidad.

Instrumento 1

Dirigido a las preparadoras laborales de la institución, el cual está compuesto por un apartado de datos generales (nombres, fecha y nombre de la institución), además de catorce preguntas que permitieron responder a los objetivos de la investigación y tener un análisis de los factores sociales que incidieron en la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual.

TABLA 2: DEFINICIÓN PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO 1 CON CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN.

Pregunta número	Categoría
1, 2, 4, 7, 10, 14	Aspectos de la inclusión laboral
3, 5, 9	Empleadores
6	Tipos de empleos
8	Igualdad de salarios
10, 11, 12, 13	Factores sociales

Instrumento 2

Dirigido a las familias de las alumnas que están dentro del programa de inclusión laboral de la Fundación Margarita Tejada, dicha entrevista está compuesta de un apartado de datos generales (nombre, fecha y nombre de la institución a la que pertenece su hija) y cuatro preguntas que ayudaron a responder a los objetivos de la investigación y así conocer cuáles son aquellos factores que incidieron en la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad.

TABLA 3: DEFINICIÓN PREGUNTA DE INSTRUMENTO 2 CON CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN.

Pregunta número	Categoría
1	Proceso de la inclusión laboral
2	Respeto de los derechos humanos en la inclusión laboral
3	Aspectos relevantes en la inclusión laboral
4	Impacto de la inclusión laboral en sus hijas

Instrumento 3

Dirigido a empresas que incluyen laboralmente a personas con discapacidad intelectual, la cual está compuesta por un apartado de datos generales (nombres, fecha y nombre de la institución), 5 preguntas que permitieron responder a los objetivos de la investigación y tener un análisis de los factores sociales que incidieron en la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual.

TABLA 4: DEFINICIÓN DE PREGUNTA DEL INSTRUMENTO 3 CON LAS CATEGORÍAS DE LA INVESTIGACIÓN.

Pregunta número	Categoría
1	Requisitos para la inclusión laboral
2	Políticas de la empresa para la inclusión laboral
3 y 4	Factores sociales
5	Aspectos que favorecen y perjudican la inclusión laboral

3.4 Procedimiento de la investigación

- Se identificó la necesidad de reconocer los factores sociales más relevantes que incidieron en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual en los años 2018-2020. Al identificar el numero desigual de hombres y mujeres incluidos laboralmente, habiendo más hombres con discapacidad intelectual con trabajos formales y con igualdad de condiciones a sus otros compañeros de trabajo.
- Se contactó a la Fundación Margarita Tejada para solicitar autorización de realizar una investigación cualitativa dentro del programa de inclusión laboral. Obteniendo total disposición para la realización de la investigación, mostrando interés por conocer los datos recabados al terminar la investigación, con la finalidad de ejecutar los cambios necesarios en pro de los alumnos y alumnas del programa de inclusión laboral.
- Se establecieron los objetivos de la investigación y se identificaron los grupos de informantes que son relevantes para realizarla. Logrando abarcar el cumplimiento de los objetivos con la información que el grupo de informantes brindará, con la finalidad de encontrar aquellos factores sociales más relevantes para la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual.
- Se notificó a la Fundación Margarita Tejada sobre la aprobación de los instrumentos y se calendarizaron entrevistas con las preparadoras laborales vía zoom y de manera presencial. Dichas entrevistas tendrán una duración de 40 minutos como máximo para alcanzar a recabar la información necesaria sobre la experiencia de las preparadoras laborales dentro de los procesos de inclusión laboral en mujeres con discapacidad intelectual.
- Se solicitó información para contactar a madres/ padres de familia y empresas que se dedican a la inclusión laboral para realizar entrevistas vía zoom o presenciales. Dichas entrevistas tendrán una duración de 40 minutos como

máximo para poder conocer sobre la experiencia de la inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual de las familias y empresas inclusivas.

- Se realizaron las entrevistas con los diferentes grupos de muestras con la finalidad de conseguir la mayor cantidad de información que responda a los objetivos planteados. La totalidad de las entrevistas fueron realizadas vía zoom y llamadas telefónicas. Muchas de las entrevistas con madres de familia necesitaron más tiempo de lo establecido, son las familias de mujeres con discapacidad las que viven de forma cercana y personal los procesos, por lo que existe una mayor necesidad por comentar sus experiencias positivas y negativas vividas durante el tiempo laboral de sus hijas.
- Se analizaron los audios y videos de las entrevistas realizadas. Se extrajo la información y se analizaron los resultados obtenidos. Se evaluó el cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio de la investigación. Muchas de las grabaciones de las entrevistas a madres de familias contenían aspectos afectivos y experiencias vividas dentro de los procesos de inclusión laboral. Las familias demuestran un gran agradecimiento a la OPS y a las empresas por admitir a sus hijas dentro de las empresas, no logrando identificar que este es un derecho de las personas con discapacidad y además una obligación del Estado el brindar igualdad de oportunidades laborales para todos.

CAPITULO 4

RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

4.1 Instrumento utilizado y modalidad de aplicación

Para obtener la información de la investigación que serviría para dar respuesta a los objetivos planteados, se crearon tres entrevistas abiertas las cuales iban dirigidas a tres grupos; preparadoras laborales, madres de familia y empresas inclusivas. Dichas entrevistas se realizaron de manera virtual con una duración entre 20 y 45 minutos cada una. La entrevista dirigida a las preparadoras laborales contenía catorce preguntas abiertas, la entrevista para madres de familia contenía cuatro preguntas abiertas y la entrevista para empresas inclusivas cinco preguntas abiertas.

Los tres instrumentos para recolección de datos fueron creados para dar respuesta al objetivo general y a los específicos. Dentro de la población participante se encuentran 4 preparadoras laborales, 6 madres de familia de hijas con discapacidad intelectual y 1 empresa inclusiva. Respecto a la obtención de resultados, las preguntas contenidas en cada instrumento fueron de vital importancia, pues se logró abstraer de los participantes información de gran relevancia que dio respuesta a la problemática planteada al inicio del trabajo de investigación.

Los tres instrumentos buscaban dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas previamente, se logró identificar un especial interés por parte de las familias en informar acerca de su experiencia dentro del proceso de inclusión laboral, así mismo porque lograron trasladar a través de la entrevista muchas inquietudes sobre el desempeño de sus hijas, reconocen además las familias de personas con discapacidad intelectual que la inclusión laboral es una realidad, gracias a la motivación y el acompañamiento permanente de las educadoras de la Fundación Margarita Tejada, pues en las familias existían pocas o nulas expectativas sobre la oportunidad laboral para sus hijas con discapacidad.

4.2 Códigos asignados para análisis de entrevistas

CÓDIGOS ASIGNADOS

TABLA 5: CÓDIGOS ASIGNADOS PARA ANÁLISIS DE ENTREVISTAS REALIZADAS

Pobreza (P)	Familia (F)	Género (G)
Derechos (D)	Interseccionalidad (I)	OPS (O)

Para poder extraer los códigos de análisis de las entrevistas fue necesario hacer uso de la matriz del instrumento, dirigiéndose desde los objetivos generales y específicos para poder dar respuesta a las preguntas de la investigación. Dentro de los códigos de análisis se encuentran: familia (F), educación (E), género (G), pobreza (P), derechos humanos (D), interseccionalidad (I) y OPS (O) (dichos códigos fueron identificados con color para su interpretación).

4.2.1 Educación (E)

La educación de las mujeres con discapacidad es una temática que fue abordada desde los tres grupos de personas con las que se realizó la investigación. Es la educación un eje fundamental que brinda mejores oportunidades de desarrollo para las alumnas de la Fundación que están incluidas laboralmente dentro de distintas empresas. Los tres grupos con los que se realizó la investigación reconocen que dentro de la oportunidad de obtener un mejor empleo, se debe colocar a la educación y formación profesional que tengan las mujeres con discapacidad intelectual.

Así mismo, los entrevistados indican que la educación, aunque es importante no es relevante, pues el carecer de habilidades de lectura y escritura no ha determinado que no pueda acceder a un empleo formal, pues muchas de las alumnas de la Fundación no saben leer y escribir y cuentan con un empleo formal con todas las prestaciones de ley. Sin embargo, los trabajos a los que acceden son orientados al aseo y manufactura.

La preparación académica y laboral que están recibiendo el grupo de personas jóvenes que están en edades laborales, es una de las ventajas en la actualidad para la inclusión de personas con discapacidad intelectual; dicha preparación ofrece mayor acceso a empleos en áreas administrativas, aunque es importante mencionar que aún la apertura de plazas laborales para mujeres con discapacidad intelectual está inclinada a trabajos de limpieza, manuales y bodegas.

Otra de las ventajas que actualmente tiene el grupo de mujeres con discapacidad, según lo mencionan los informantes, es la educación inclusiva, terapia de lenguaje, apoyo de organizaciones para personas con discapacidad. Pues la población más adulta de mujeres con discapacidad intelectual, no tuvieron la oportunidad de acceder a estos servicios y por ende sus habilidades y destrezas se ven más reducidas que las alumnas que sí tuvieron la oportunidad de estimulación oportuna en edades tempranas.

Indican los informantes que las nuevas generaciones de personas con discapacidad intelectual se encuentran recibiendo mayor capacitación educativa desde edades tempranas lo que ha permitido la adquisición de mayores habilidades y destrezas que los acerca a aplicar a plazas laborales más profesionales, puestos de oficina, archivo o servicios al cliente. Caso contrario a las mujeres con discapacidad intelectual que ya tienen más tiempo en la Fundación, en donde las oportunidades de estimulación temprana y el contacto con el sistema educativo fueron escasas o nulas. Estas personas encuentran mayores dificultades para encontrar un empleo digno, bien remunerado y donde pueda permanecer el mayor tiempo posible con todas las prestaciones de ley.

4.2.2 Pobreza (P)

La Fundación Margarita Tejada atiende en su mayoría población de escasos recursos, sin embargo, hay algunos alumnos dentro del programa de inclusión laboral que tienen adecuada estabilidad económica. La oportunidad de acceder a un empleo no está determinada por el nivel socioeconómico, sino más bien por las destrezas o

habilidades que tenga el alumno o alumna para poder cumplir con el perfil del puesto que solicita la empresa.

La calidad de vida de las familias y las personas con discapacidad puede mejorar cuando una alumna accede al empleo formal y forma parte de los miembros de la familia que aportan económicamente para cubrir gastos en casa. Dentro de las ventajas que la familia ha encontrado en la inclusión labora de sus hijas, se menciona el aporte económico que cada una de ellas hace, además de los gastos personales que lograr cubrir con su sueldo y que favorece a la economía familiar. Pues todas las alumnas costean el gasto de la Fundación con el sueldo que reciben.

Así mismo mencionar como la educación va de la mano con la pobreza, pues algunas de las mujeres con discapacidad que tienen cierto nivel educativo se debe a las oportunidades de atención temprana que sus familias pudieron costearles en sus edades tempranas y que son en la actualidad el reflejo de lo mismo, pues obtienen mejores puestos laborales que las mujeres con discapacidad intelectual que sus padres no lograron brindarles atención temprana por temas económicos.

Las mujeres con cierto nivel educativo están ejerciendo trabajos de oficina y servicio al cliente, las mujeres con escaso o nulo nivel educativo están en trabajos relacionados con la manufactura, aseso personal o cuidado infantil. Esto se refleja con la situación económica que tienen las familias para ofrecerles oportunidades educativas especializadas.

4.2.3 Familia (F)

La familia el eje más importante para la inclusión de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral, pues es la familia quien ha limitado en gran manera que la inclusión pueda ser una realidad. Existe temor en las familias de enviar a sus hijas a trabajar por miedo a que puedan sufrir de abuso (de cualquier índole) por parte de alguna persona en las empresas. Y dentro de las primeras barreras que las preparadoras laborales y las empresas han experimentado para lograr inclusión laboral, está la idea de la discapacidad que aún tienen las familias de las mujeres que

están en el programa. Pues no logran verlas como adultas, sino como unas niñas que necesitan estar siempre acompañadas por las familias.

Las atribuciones que tienen las preparadoras laborales a radicado en la capacitación constante hacia los padres de familia, pues si ellos dicen que NO a la inclusión, esta no puede darse de ninguna manera. Existe además el prejuicio de los padres de familia hacia qué trabajo irá a realizar su hija, no es de su agrado que realicen trabajos de limpieza o bodega. Las mujeres con discapacidad intelectual dependen de la familia para poder estar dentro de un trabajo formal, pues necesitan de una persona que las traslade de la casa al trabajo y viceversa. No son del todo independientes, entonces si la familia por cuestiones de tiempo no logra colaborar con ello, las plazas laborales se pierden.

Existe por parte de las familias mucho temor a que sus hijas puedan sufrir cualquier tipo de abuso si se encuentran fuera de casa o de la Fundación, esas son las mayores dificultades que se encuentran para alcanzar la inclusión, es una limitante para incrementar el número de mujeres en espacios laborales. Situación que no es expuesta por las familias de hombres con discapacidad intelectual, según lo mencionan las preparadoras laborales.

Las familias de mujeres con discapacidad intelectual son más protectoras y velan por que las áreas donde sus hijas trabajaran cuenten con la seguridad y cuidado de una mujer como encargada. Así mismo, son el factor social más importante para que una mujer con discapacidad pueda desempeñarse laboralmente, las empresas piden el apoyo incondicional de las familias para poder llevarlas y traerlas a sus puestos de trabajo.

Muchas familias aún tienen estigmas sobre la discapacidad y el trabajo, les es difícil reconocer la importancia de desarrollar la independencia y la autonomía en sus hijas, aunque estas ya están laborando dentro de casa siguen teniendo un trato infantil y de sobreprotección que no les permite avanzar socialmente.

4.2.4 Género (G)

Dentro de la categoría de Género de los diversos informantes se obtuvieron datos interesantes sobre el abordaje de género desde la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Por parte de las familias se puede reconocer el temor real de que sus hijas tengan una experiencia de abuso sexual por parte de una persona de la empresa en la que su hija labore. Ven y reconocen que se encuentran expuestas a que puedan causarles daño por el hecho de tener discapacidad intelectual. El grupo de madres de las mujeres con discapacidad intelectual que fue entrevistado reconoce que parte de no haber propiciado ellas la inclusión fue el temor de que sus hijas sufrieran algún tipo de abuso al salir de casa, pues ven como la violencia de género está cada día incrementando en el país.

El grupo de preparadoras laborales reconoce que de manera implícita las empresas pueden estar abriendo plazas para los alumnos hombres de la Fundación, pues dentro de los perfiles que solicitan para las plazas, difícilmente encajaría una alumna. Encontrar trabajo para mujeres con discapacidad ha sido un reto grande para las preparadoras laborales, primero porque las plazas que ofrecen están guiadas a bodegas, maquilas y trabajos en su mayoría con hombres. Además, que las familias tienden a resistirse a aceptar que sus hijas se incluyan laboralmente.

Un dato interesante es el bajo número de alumnas con discapacidad versus alumnos con discapacidad dentro de la fundación. Este dato puede deberse a varias situaciones, como por ejemplo a la escasa participación que en general tienen las mujeres en el ámbito escolar, laboral y social. O también al nacimiento en su mayoría de hombres con discapacidad. Sin embargo, es un estudio importante que queda por realizar. Pues menciona las educadoras mencionan que es significativo el número reducido de mujeres dentro del programa de inclusión laboral, dando un dato aproximado de 2 alumnas mujeres por 8 alumnos hombres.

4.2.5 Derechos Humanos

Dentro de la información obtenida por los diferentes grupos de informantes se puede mencionar que las alumnas que están dentro del programa de inclusión laboral

y que tienen una plaza formal, cuentan con los mismos beneficios que sus otros compañeros de trabajo. Las preparadoras laborales dentro de sus estatutos para propiciar y acompañar la inclusión laboral dentro de las empresas solicitan que esta se dé con igualdad de condiciones para las alumnas con discapacidad intelectual que formarán parte de las empresas.

Las madres de familia reconocen igualmente que las empresas y la Fundación han velado por el respeto de todos los derechos de sus hijas dentro del proceso de inclusión laboral, pues no han experimentado situaciones de exclusión o inequidad en el salario recibido y las atribuciones asignadas.

La empresa informante reconoce que dentro de su política de empleo está, brindar a las personas con discapacidad la oportunidad de desarrollo personal a través de un trabajo digno y bien remunerado, dando las mismas prestaciones a todos sus empleados con y sin discapacidad.

4.2.6 Interseccionalidad

Dentro de las distintas dificultades a las que se enfrenten las mujeres con discapacidad para la inclusión laboral se deben mencionar aquellas situaciones de exclusión y discriminación por género, estatus socioeconómico, salud y educación. Podría agregarse además los pocos ajustes razonables para las personas con discapacidad en Guatemala. Dentro de las mayores dificultades encontradas está la movilidad de casa hacia los puestos de trabajo y viceversa. Las mujeres con discapacidad en Guatemala dependen de alguien más que pueda cuidar de ellas en las calles, pues el servicio de transporte público y la inseguridad en general no permite que puedan trasladarse de manera independiente.

Por otro lado, las OPS buscan oportunidades de empleo que se den en igualdad de condiciones para hombres y mujeres con discapacidad intelectual, bajo un enfoque de la interseccionalidad que permita una atención para las mujeres con discapacidad enfocada en derechos y necesidades.

4.2.7 Organizaciones Prestadoras de Servicios

Todos los informantes coincidieron en que el apoyo de las OPS es esencial para que el proceso de inclusión laboral sea una realidad. En el caso de la Fundación Margarita Tejada, a través del Programa de Inclusión Laboral se marca un punto y aparte en los procesos, tanto con las familias de las mujeres con discapacidad, ayudándolas a romper estigmas y temores sobre las destrezas de desarrollo de sus hijas. Y desde las empresas apoyando de manera conjunta el proceso y el acompañamiento permanente dentro de todo el periodo laboral.

Las OPS apoyan y acompañan a las mujeres con discapacidad dentro de todo su desarrollo ya sea educativo, social y laboral, a través de ellas se hacen campañas de sensibilización y formación permanente que propicia más apertura a plazas laborales para mujeres con discapacidad intelectual con ambientes más seguros, dignos y sin estigmas. Con esto, no se pretende defender la idea de programas y talleres protegidos como el mejor abordaje y acompañamiento para las personas con discapacidad. Sino más bien, hacer mención que las familias y colectivos de sociedad civil han encontrado en ellas, el apoyo que el Estado no es capaz de brindar a las personas con discapacidad en el país.

4.3 Análisis de instrumentos

4.3.1 Instrumento dirigido a preparadoras laborales

Dicho instrumento fue diseñado para recabar información sobre aspectos de todo el proceso de inclusión laboral y para identificar aquellos factores sociales que se relacionan con la inclusión laboral de las alumnas del programa, aspectos que permitieron encontrar empleo y los procedimientos de contratación por parte de las empresas que se suman a la inclusión.

Análisis de instrumento

El nivel educativo de las alumnas ha sido determinante para que pueda haber inclusión laboral en plazas administrativas. Habilidades de lectura y escritura han sido

aspectos que propician conseguir un mejor empleo. La familia es un factor de vital importancia para que las mujeres con discapacidad intelectual logren conseguir y mantenerse en un empleo. El género y su percepción en la sociedad ha generado oportunidades de inclusión y por otro lado la exclusión. Muchas empresas de manera implícita desean y solicitan que sea un hombre quien esté incluido en la empresa y no una mujer.

Las organizaciones para Personas con Discapacidad juegan un papel importante en el desarrollo de las mujeres con discapacidad. Dentro del programa de inclusión laboral se establecen estrategias que aumenten la participación de este grupo de personas y además que velan por el respeto de sus derechos.

La Fundación Margarita Tejada ha beneficiado a la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el país. Sin embargo, existen aún puestos estigmatizados para mujeres con discapacidad intelectual, como por ejemplo conserjería, recepción, bodega, auxiliares de manufactura y restaurantes. Velar por los derechos de las personas con discapacidad es uno de los objetivos principales de la Fundación, pidiendo ante las empresas que se suman a la inclusión la igualdad de obligaciones y beneficios para todas y todos.

Frases de los informantes

- “Pues algo que afecta es que algunas no saben leer y escribir” *A.C. 29 años*
La educación como un factor determinante para incluirse laboralmente en ambientes formales.
- “una alumna que es muy pilas para trabajar, pero no sabe leer y escribir esta en X en planta” *L.A. 40 años*
Segregación de las personas con discapacidad a puestos laborales de manufactura o limpieza.
- “puede haber más puestos, más de ese tipo, pero que no saben leer y escribir, no tengo a quién poner” *M.A. 43 años*

Hay un número reducido de mujeres con discapacidad que saben leer y escribir, las empresas ofrecen plazas en donde las mujeres con discapacidad intelectual no logran cumplir con los requisitos de reclutamiento.

- “tuvimos que darles talleres, hacerlos conscientes que no eran unas niñas que ya podían salir adelante, que no eran eternos niños, que tenían que ser independientes” “son los padres de familia que no las dejan” *M.B. 33 años*
Las familias son las que limitan las oportunidades de desarrollo de las mujeres con discapacidad, al brindar un trato “especial” o “infantil” a sus hijas adultas. Las siguen considerando niñas a pesar de que ven las habilidades y destrezas que poseen para desarrollarse en ambientes laborales.
- “yo tengo muy pocas chicas y muchos hombres. Se van por lo general más hombres a trabajar porque es lo que yo tengo” *L.A. 40 años*
Hay una dinámica en la Fundación, más hombres inscritos que mujeres. Además, que las familias de hombres con discapacidad intelectual muestran menor resistencia a permitir la inclusión laboral de sus hijos versus las familias de mujeres con discapacidad, las cuales se sienten indecisas de iniciar el proceso.
- “los puestos para las personas con Síndrome de Down son mucho de estar en planta o bodegas. Y es muy difícil también por eso puede ser una razón que cuesta más incluir a chicas que a chicos” *M.A. 43 años*
Las educadoras también muestran cierta desconfianza en mandar a una mujer con discapacidad a trabajar a plantas y bodegas, muchos de los miedos se deben a la escasa capacidad de comunicación que tienen algunas de las alumnas y consideran que pueden estarlas exponiendo a situaciones de peligro.
- “no me lo ponen, pero sí pueden irse más por ese lado, que sean hombres” *M.A. 43 años*

Las empresas de forma implícita prefieren hacer inclusión laboral con hombres con discapacidad.

- “Limpieza fue el primero, de ahí en planta, auxiliares de empaque, en oficina, guardar documentos” *M.A. 43 años*

Las plazas laborales han ido cambiando al mismo tiempo que las mujeres con discapacidad se han ido capacitando y mejorando su nivel educativo. Se observan ahora más mujeres en plazas de oficina, anteriormente ejercían puestos de conserjería.

- “Más en salones de belleza. Y en el área como administrativa. Porque las chicas que están acá, del poquito que hay son chicas con habilidades altas” *M.A. 43 años*

A pesar de que el número de mujeres con discapacidad es escaso versus el número de hombres con discapacidad intelectual, son las mujeres las que tienen mejores habilidades laborales para desempeñar con efectividad puestos de trabajo.

- “Si hay igualdad, por ejemplo, de las que trabajan en McDonald’s, que sólo trabajan unos días, obviamente sólo se les va a pagar los días que están trabajando” *L.A. 40 años*

Las educadoras reconocen que las empresas tienen igualdad de condiciones laborales para las personas con discapacidad. Así mismo que es la Fundación la que pide la igualdad de condiciones como un requisito fundamental para que el proceso de inclusión laboral pueda darse dentro de las empresas.

4.3.2 Instrumento dirigido a madres y padres de familia

El instrumento dirigido a padres de familia fue contestado por las madres de las alumnas de la Fundación, se pretendió indagar sobre el proceso de inclusión laboral y sobre la experiencia vivida por parte de la familia durante el proceso de reclutamiento

y permanencia laboral. Dicho instrumento serviría para conocer los aspectos según las familias, fueron relevantes para que sus hijas fueran incluidas laboralmente.

Análisis de instrumento

Para los informantes de la investigación, es fácil conocer el apoyo que les brindó y continúa brindando la Fundación Margarita Tejada en el proceso de la inclusión laboral. Impacta positivamente en la familia que su hija esté incluida laboralmente, logrando alcanzar sus proyectos personales. Las madres de familia reconocen que el respeto de los derechos de sus hijas se ve reflejado desde la igualdad de salarios, horarios y beneficios. Contar con todas las prestaciones de ley es una parte importante dentro del proceso de inclusión laboral para que los padres de familia apoyen a sus hijas a incluirse dentro de las empresas.

La educación y la preparación que tienen las mujeres con discapacidad ha permitido que puedan incluirse en empresas de manera formal. Las madres de familia reconocen que tanto el apoyo de la Fundación como las habilidades personales de sus hijas fue lo que contribuyó a que el proceso se diera de manera exitosa. La inclusión laboral además de mejorar la parte emocional de las mujeres con discapacidad también genera apoyo económico para las familias, pues ellas costean ciertos gastos de casa y gastos personales.

Frases de los informantes:

- “Un apoyo grande fue la Fundación porque ellos fueron buscando las plazas para para poder incluirla” *I.V. 65 años*

Las familias de las mujeres con discapacidad intelectual reconocen que las OPS son quienes han iniciado los procesos de inclusión laboral, buscando plazas en diversas empresas. Las familias aún tienen ideas erróneas y desactualizadas acerca de la discapacidad, lo cual les han limitado la oportunidad de visualizar a sus hijas fuera de sus hogares o de las OPS.

- “Pues la verdad es que fue por parte de la Fundación que la evaluaron a ella y que dijeron que ella estaba lista para trabajar y también fueron ellos quienes me convencieron a mí de que ella fuera a trabajar” *F.Y. 55 años*

Las OPS dentro de sus talleres protegidos desarrollan habilidades y destrezas en las mujeres con discapacidad intelectual con la finalidad de alcanzar la inclusión laboral, preparan a las mujeres de este colectivo y son ellos quienes tienen el acercamiento con las empresas y con las familias, se vuelven ese canal de enlace que permitirá el desarrollo laboral.

- “Ella paga sus gastos y tiene todos sus beneficios, por ejemplo, tiene aguinaldo, vacaciones, IRTRA, tiene un salario justo” *F.Y. 55 años*

Los salarios justos e igualitarios permiten a las mujeres con discapacidad intelectual ser miembros activos dentro de sus hogares, les permite costear sus gastos e identificarse como un sujeto autónomo e independiente en sus comunidades.

- “Ella tiene una plaza formal; cada 6 meses nos piden que llevemos la tarjeta de salud, la han tratado muy bien con igualdad con sus compañeros, nosotros estamos muy contentos con la empresa, son muy conscientes y muy buenas personas” *R.S. 64 años*

Las empresas inclusivas velan por que el tránsito de las personas con discapacidad dentro de su institución sea apegado al derecho laboral. Brindan los mismos beneficios laborales a todos, sin distinción por discapacidad, género, etc.

- “Sí. Ellos la han tratado como una persona normal; le han exigido una cantidad de trabajo y muchas veces cuando terminaba la hora de trabajo no la dejaban salir hasta que la termine” *M.M. 59 años*

Así como las empresas inclusivas brindan los mismos beneficios laborales a las personas con discapacidad, de la misma manera este colectivo tiene la obligación de ejecutar con efectividad sus atribuciones en el puesto laboral.

- “Antes la invitaban a ir a las premiaciones de los vendedores y había un grupito donde se la llevaban y cuando unas personas cambiaron de puesto o renunciaron ya no hubo nadie que la jalara y yo sentí que la fueron excluyendo” *G.N. 60 años*
Las empresas inclusivas necesitan capacitar de manera frecuente a sus empleados en temas de discapacidad y empleo. De esta forma ir rompiendo con esos estigmas que aún existen en la sociedad y que fomentan situaciones de exclusión para este colectivo.
- “Económicamente es para las familias, beneficioso para el alumno más” *G.N. 60 años*
Las familias reconocen que el aporte económico que sus hijas con discapacidad dan al hogar les ha beneficiado y más aún a ellas, pues son capaces de costear sus gastos y se sienten muy felices de aportar económicamente a su casa.
- “También cosas de comer, ella lo aportaba a la casa y eso era de bendición porque antes se lo guardamos, era un ahorro para ella” *F.Y. 55 años*
Las mujeres con discapacidad intelectual se sienten motivadas en sus trabajos, pues con su sueldo aportan en sus hogares y se sienten miembros activos dentro de la comunidad.

4.3.3 Instrumento dirigido a empresas inclusivas

Para el instrumento dirigido a las empresas inclusivas, se pretendió recabar información sobre el proceso de reclutamiento, sobre la política de empleo para personas con discapacidad y sobre factores sociales que inciden con mayor relevancia en los procesos de reclutamiento y tránsito laboral de las mujeres con discapacidad en las empresas.

Análisis de instrumento

Las empresas inclusivas favorecen la igualdad de oportunidades laborales en las personas con discapacidad intelectual, la limitante que tienen es el número de personas que pueden incluir por área de trabajo. Dentro de la política de empleo está la igualdad de condiciones para las personas con y sin discapacidad. No hay discriminación por género, aunque las familias de mujeres con discapacidad tienden a ser más cuidadosas.

Para puestos de comida rápida y atención al cliente las empresas no necesariamente solicitan que las personas con discapacidad sepan leer o escribir. Sin embargo, no han logrado hacer inclusión de personas con discapacidad dentro de su área administrativa. El apoyo familiar es importante para las empresas que se suman a la inclusión laboral, la familia y la empresa se comunican de forma muy cercana para organizar horarios, días de trabajo, papelería y permisos. Además, que las mujeres con discapacidad intelectual necesitan del apoyo familiar para llegar y regresar del trabajo.

Frases de los informantes

- “Los requisitos son los mismos que se le piden a una persona sin discapacidad, media vez los cumpla ya entra con todas las condiciones de un empleado de McDonald’s y tiene que cumplir con los requisitos igual que todos los empleados” “De hecho, el propósito del programa es poderle brindar un empleo digno a las personas que tienen alguna discapacidad” *D.S. 33 años*

Las empresas inclusivas conocen el proceso de la inclusión laboral, no hay ninguna desigualdad en el sueldo, horas laborales, vacaciones, aguinaldos, etc., realizan los mismos procesos de reclutamiento e inducción con postulantes con y sin discapacidad.

- “y, no tenemos ninguna regla de si debe ser un hombre o una mujer” *D.S. 33 años*

El género no ha sido un factor de inclusión en las empresas inclusivas que participaron en la investigación, las mujeres con discapacidad intelectual han

tenido las mismas oportunidades para conseguir el empleo y permanecer en el. No han dejado fuera de los procesos de reclutamiento a una persona con discapacidad por el hecho de ser mujer.

- “Y, además, que los salarios aquí son iguales para personas con o sin discapacidad, lo que va a depender es el turno de los días que trabaje, porque algunos estudian” *D.S. 33 años*
- “Todos tienen las mismas condiciones, bono, 14, aguinaldo, vacaciones y llamadas de atención. *D.S. 33 años*

Los beneficios laborales en las empresas inclusivas que participaron en la investigación son los mismos para todos. No hay distinción por género o discapacidad para poder obtener mejores o peores beneficios de ley en los puestos laborales.

- “Sin la familia fuera muy difícil” *D.S. 33 años*
- “Por tengo un caso por ejemplo de una chica con sordera y tengo dificultad con la familia porque no me apoyan” *D.S. 33 años*

Las empresas inclusivas reconocen que el trabajo de inclusión laboral sería complejo de ejecutarse sin el apoyo de la familia. Existe una comunicación cercana entre los gerentes de las empresas y los miembros de las familias con el objetivo que la permanencia laboral sea exitosa y de beneficio tanto para las empresas como para las mujeres con discapacidad intelectual.

- “Por el momento no es indispensable si alguno sabe leer o escribir, los chicos aprenden muy fácil” *D.S. 33 años*

Para las empresas inclusivas la capacidad de saber leer o escribir no es indispensable, sin embargo, es importante indagar qué tipos de trabajo están ofreciendo, pues dentro de la investigación se ha tratado de identificar aquellos empleos estigmatizados hacia las personas con discapacidad, colocándolos en puesto de cuidado infantil, conserjería, servicio al cliente, etc.

CAPÍTULO 5

5.1 Conclusiones

1. Analizar los factores sociales (pobreza, género, educación e idiosincrasia familiar) que incidieron en la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad del año 2018 al 2020, permitió identificar las múltiples formas en que las mujeres con discapacidad luchan día con día para poder alcanzar el desarrollo, los factores sociales analizados tienen la capacidad de impactar de manera positiva o negativa en esta población.
2. El contexto de la inclusión laboral actualmente se encuentra dentro de la Fundación liderado por hombres con discapacidad. Pues la cantidad de mujeres con discapacidad dentro del programa es reducida, además que las plazas laborales aún llevan implícito el género como una situación que discrimina a las mujeres con discapacidad.
3. El proceso de inclusión laboral sucede de acuerdo con los perfiles que envían las empresas a la Fundación Margarita Tejada, sin embargo, muchos de ellos de manera implícita ofrecen puestos laborales para hombres con discapacidad. Esto quizás por el tipo de trabajo o la población con la que trabajará la persona con discapacidad.
4. Los factores sociales que más están influyendo para que la inclusión laboral sea una realidad son la idiosincrasia familiar, la educación y el género.
5. El nivel educativo, la habilidad de saber leer y escribir, además del desarrollo de habilidades laborales son determinantes para que las mujeres con discapacidad intelectual pueden acceder a mejores empleos y así desvincularse de trabajos orientados a la limpieza, trabajos domésticos, entre otros.
6. La familia es el factor social que más influye en la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual, pues este grupo de personas dependen del acompañamiento de sus padres para poder desarrollarse dentro del ámbito laboral. Las empresas y la Fundación Margarita Tejada reconocen que, si la

familia no apoya la inclusión laboral de sus hijas, este proceso no podría realizarse.

- 6.1 Las familias de mujeres con discapacidad están limitando la participación laboral de sus hijas por temor a que sufran de algún tipo de violencia dentro del ambiente laboral, además que la idea de la discapacidad en los padres de familia aún es errónea, pues las consideran como unas niñas pequeñas que no son capaces de desenvolverse de manera independiente.
7. La perspectiva de género que aún se tiene en el país está generando dificultad de inclusión para las mujeres con discapacidad. Son las empresas las que de manera implícita aún recurren a contratar únicamente hombres, pues los trabajos que ofrecen son en áreas de bodega, conserjería, auxiliar de maquinaria, entre otros.
8. La inclusión laboral de las mujeres con discapacidad es una situación que está tomando mayor relevancia a nivel nacional. Son las organizaciones para personas con discapacidad quienes hacen luchas para que las empresas pueden sumarse a incluir a más personas con discapacidad.

5.2 Recomendaciones

1. El Estado debe velar derribar las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad intelectual para poder desarrollarse laboralmente, son los factores sociales analizados durante toda la investigación, en los que el Estado debe enfocarse para poder mejorar la calidad de vida de este colectivo que vive aún segregado y marginado en procesos laborales y de desarrollo social.
2. El Estado no debe desvincularse de su responsabilidad sobre la atención de las personas con discapacidad, de lo contrario debe brindar mayor apoyo económico a las OPS que promueven la empleabilidad de las mujeres con discapacidad intelectual, pues para las empresas y para los padres de familia el acompañamiento de una organización es crucial para poder apoyar a sus

hijas en el proceso. Además, que se debe incrementar el número de mujeres que se incluyen laboralmente.

3. Las empresas que se suman a la inclusión deben evaluar desde la interseccionalidad su programa de contratación, con el fin de no dejar a nadie fuera por cuestiones de género, nivel educativo o estatus económico. El Estado debe velar porque las empresas hagan contrataciones bajo un enfoque de derechos y perspectiva de género, donde se permita la igualdad de condiciones para todas las personas con discapacidad.
4. El Estado puede utilizar los resultados presentados en esta investigación para crear un programa de atención enfocado en los tres factores sociales que más inciden en la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad (género, educación e idiosincrasia familiar) con la finalidad de mejorar la calidad de vida de este colectivo y sus familias.
5. Las mujeres con discapacidad intelectual deben de iniciar o continuar con otro tipo de preparación educativa que les permita en la edad laboral acceder a diversos tipos de empleos, de acuerdo a sus habilidades y gustos personales. De esa manera evitar que se impongan cierto tipo de trabajos estigmatizados y con baja remuneración económica.
6. La familia de mujeres con discapacidad intelectual debe recibir formación continua y actualizada sobre la inclusión laboral por parte de organizaciones de personas con discapacidad. De esta manera se irán rompiendo en la sociedad ideas erróneas que se tienen sobre este grupo de personas para desarrollarse plenamente dentro de la sociedad.
7. Es imperante desarrollar un programa inclusivo con perspectiva de género y derechos humanos que motive a las empresas a realizar inclusión laboral para mujeres con discapacidad. De esta cuenta incrementar el porcentaje de inclusión de las mujeres con discapacidad intelectual en ambientes laborales formales, sin trabajos estigmatizados para esta población.

8. El Ministerio de Trabajo debe propiciar e incentivar a las empresas a incluir mujeres con discapacidad intelectual, así mismo evaluar el cumplimiento del porcentaje de inclusión de personas con discapacidad dentro de ellas. Haciendo énfasis en la interseccionalidad y el enfoque de derechos.

CAPÍTULO 6

6. PROPUESTA

“Proyecto FEG (familia, educación y género), para una mayor participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual”.

Las mujeres con discapacidad están expuestas a diversos factores sociales que afectan y enlentecen la oportunidad de acceder a empleos dignos y bien remunerados, el Proyecto FEG es el resultado de la investigación de esa problemática, en la cual la participación de las mujeres con discapacidad fue nula, los grupos de informantes fueron los padres de familia, educadoras de la fundación y empresas inclusivas. Por lo cual dentro de Proyecto FEG, las mujeres con discapacidad jugaran un papel crucial para aumentar la participación laboral de este colectivo.

El proyecto tiene una duración de 12 meses, el cual puede ser replicado por la institución año con año para construir fuertes alianzas con las familias y las empresas inclusivas y además porque se fortalece a las mujeres con discapacidad intelectual en temas de derechos y de desarrollo profesional.

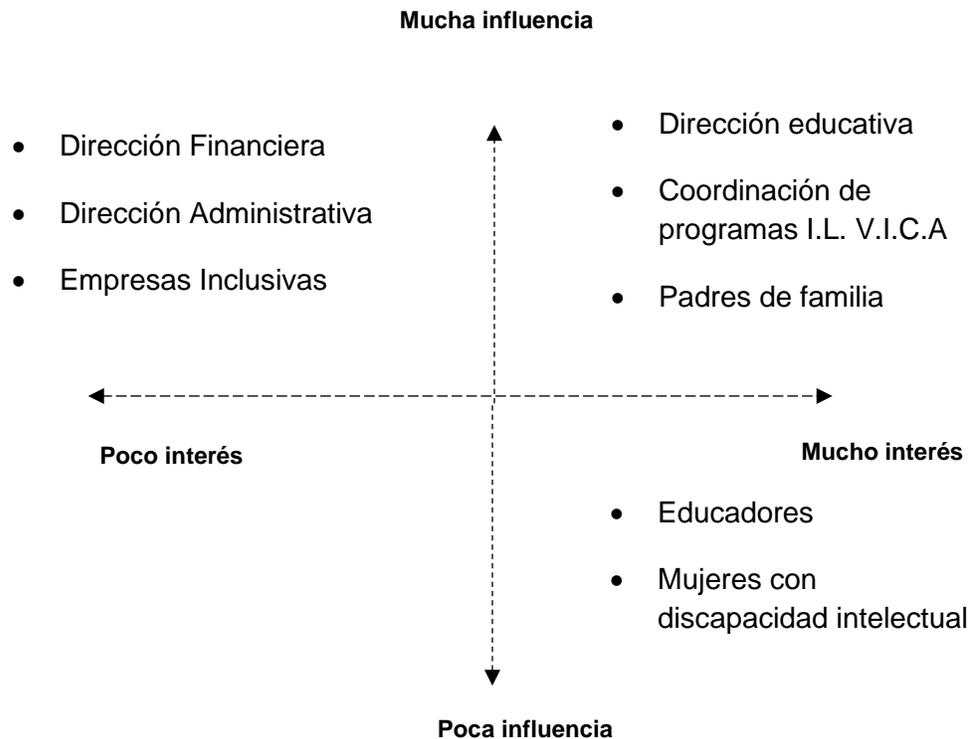
El proyecto tiene como *objetivo general*: Mejorar la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad.

Y como *objetivo específico*: Aumentar la participación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual que asisten al Programa de Inclusión Laboral de la Fundación Margarita Tejada para mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

Para esto se deben de plantear los siguientes resultados esperados:

1. El área "Formación Permanente" que es parte del Programa de Inclusión Laboral, incluye asignaturas académicas: lectura, escritura y matemática para aumentar oportunidades para conseguir un trabajo.
2. Las mujeres con discapacidad, familia, educadoras y empresas conocen sobre los derechos laborales para personas con discapacidad.
3. Padres de familia concientizados sobre la importancia de apoyar e impulsar la inclusión laboral de sus hijas con discapacidad intelectual.

6.1 MAPEO DE ACTORES



Análisis de actores

En el campo de poco interés y mucha influencia se puede mencionar a la **Dirección Financiera** que se encarga de velar por el recaudo y uso del capital anual de la institución, este actor a través de sus atribuciones puede conseguir la aprobación del proyecto y así pueda ser ejecutado. La relación que tiene con el proyecto puede vincularse con el incremento de empresas inclusivas, que pueden apoyar económicamente a la institución. Además, qué a mejor estabilidad económica en las familias por mayor inclusión laboral, hay mayor recaudación en las mensualidades a la institución. Dicha dirección tiene la capacidad de aprobar proyectos que se pueden aplicar durante todo el año.

Se encuentra también la **Dirección Administrativa**, la cual se encarga de las relaciones exteriores de la institución. Vela por organizar distintas actividades que ayuden a la recaudación de fondos, a expandir los servicios de la institución. Es un actor de mucha influencia y de poco interés, pues el proceso de la inclusión laboral no

es algo en lo cual se relacione de manera cercana. Apoyaría en la divulgación del proyecto y motivar a empresas a participar. Pues a mayor participación de empresas, hay mayor recaudación de fondos.

Empresas inclusivas, es un actor de mucha influencia y poco interés. Con más empresas haciendo inclusión laboral de mujeres con discapacidad hay mejores oportunidades de desarrollo que se podrá evidenciar en este grupo de personas y sus familias. Este actor podrá beneficiarse del proyecto, pues conocerá la importancia que tiene la igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres.

La Dirección Educativa es un actor de mucha influencia y mucho interés. Se encarga del desarrollo de destrezas y habilidades en los alumnos de la institución, las cuales se organizan de acuerdo con su edad de desarrollo. Con el Proyecto FEG se cumplirían los objetivos anuales sobre el desarrollo y atención de la población con discapacidad. La Dirección Educativa incluiría al proyecto dentro de sus actividades anuales y su presupuesto.

Coordinación de Programa Inclusión Laboral y Programa Vida Independiente con Apoyo actores de mucha influencia y mucho interés. Estos programas se encargan de la capacitación y educación de jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, por lo tanto, el Proyecto FEG sería de gran utilidad para incrementar la igualdad de oportunidades laborales y de desarrollo en sus alumnos. Así mismo, los programas tienen la capacidad de organizar a padres de familia, educadoras y empresas inclusivas para la ejecución del proyecto. Este actor organizaría dentro de su planificación anual la ejecución del proyecto.

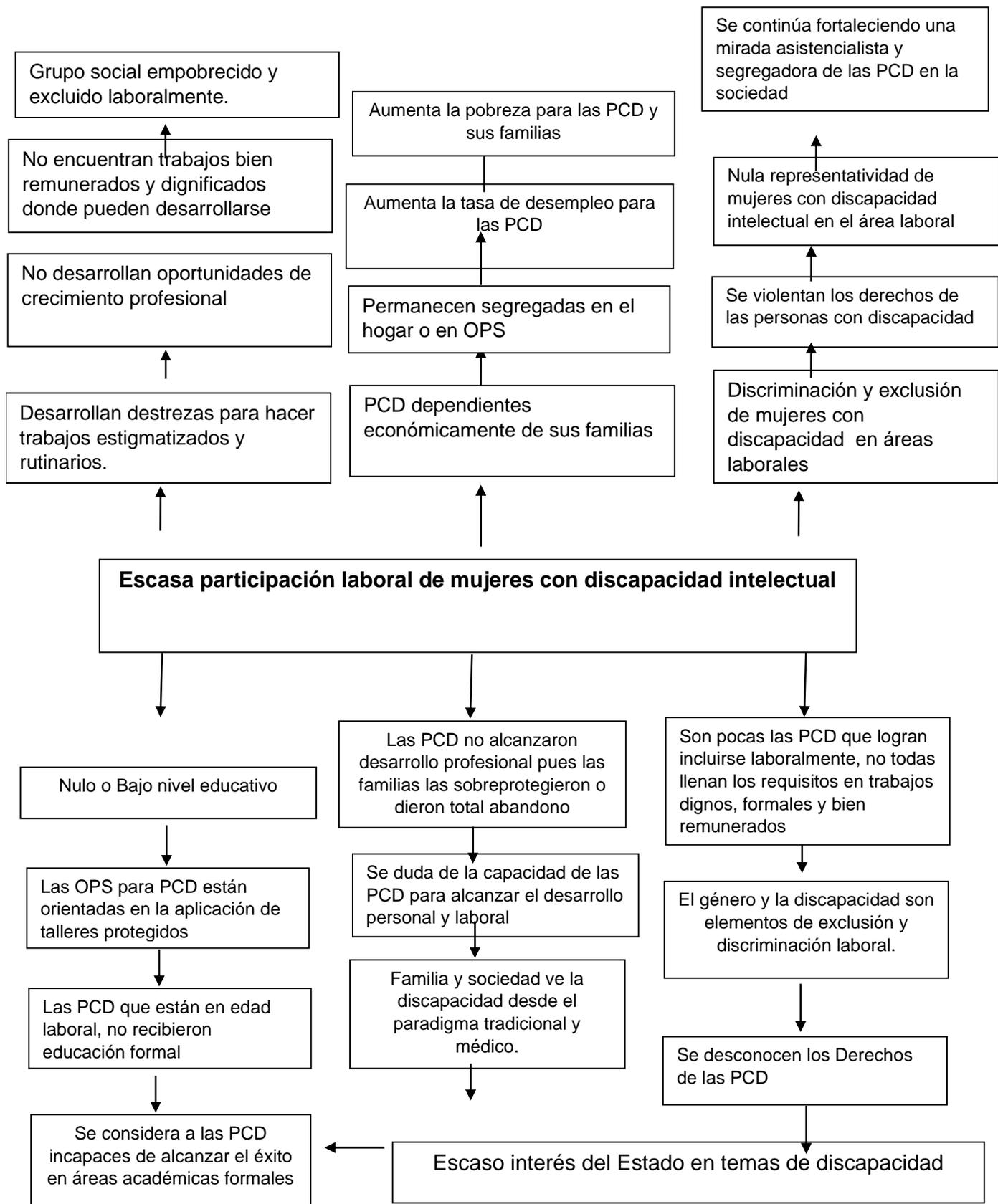
Los **Padres de familia** de las mujeres con discapacidad intelectual de la institución son actores de mucho interés y mucha influencia. Son ellos quienes acompañan de forma cercana el desarrollo de sus hijas con discapacidad. Así mismo, son ellos quienes pueden en algún momento limitar las oportunidades de inclusión, pues existe aún la limitante de considerar a sus hijas con discapacidad como incapaces de desenvolverse por sí solas dentro de la sociedad.

Los padres de familia participarían dentro del Proyecto FEG como asistentes y posteriormente apoyarían a sus hijas en diversos procesos de desarrollo que aprenderán dentro de las capacitaciones del proyecto. Los padres de familia, son la relación más cercana que existe entre las mujeres con discapacidad y la sociedad, por lo tanto, son ellos quienes aún deciden qué pueden o no hacer sus hijas.

Los **Educadores** son actores de mucho interés y poca influencia, pues los programas educativos dentro de la institución ya están diseñados y deben replicarlos año con año. No tienen el alcance de autorizar la realización de proyectos, pues no manejan el área financiera. Dentro del proyecto apoyarían en la capacitación a padres de familia y empresas inclusivas. El proyecto es de su interés pues los padres y las empresas son fundamentales en el desarrollo de las alumnas con discapacidad intelectual de la institución. Los educadores son un recurso humano que necesita la institución para poner en práctica el proyecto y así disminuir gastos económicos.

Las **mujeres con discapacidad intelectual** son actores de mucho interés, pero poca influencia, son ellas y su desarrollo profesional el objetivo del proyecto. Las mujeres con discapacidad intelectual continúan siendo representadas por sus familias y organizaciones para personas con discapacidad. La mayor parte de esta población, sino es que toda, carece de la oportunidad en la toma de decisiones legales y personales.

6.2 ANÁLISIS DE ÁRBOL DE PROBLEMAS



6.3 ANÁLISIS CONTEXTUAL Y DIAGNÓSTICO

Las mujeres con discapacidad merecen igualdad de oportunidades, luchar y alcanzar sus metas personales y profesionales, y esto debe ser considerado de vital importancia dentro de las acciones del Estado hacia su población.

A lo largo de la investigación se fueron considerando diversos matices que son parte vital del desenvolvimiento personal y social de las mujeres con discapacidad; pues se reconoce que existe un número reducido de participación laboral de este colectivo. Esta problemática no está relacionada únicamente con el hecho de no tener un empleo, sino lleva hilado múltiples factores que han limitado el desarrollo en general de estas personas.

Dentro de las diversas circunstancias en las que las mujeres con discapacidad ven limitado su desarrollo se encuentra es escaso nivel educativo, pues son las personas con discapacidad quienes tienen menor contacto con el derecho a la educación. Con lo anterior se cuestiona ¿el acceso a la educación es aún más restringido para las mujeres con discapacidad?, pues se conoce que existe una doble discriminación en donde el género y la discapacidad forman parte de ello. Y aunque el Estado aprueba leyes, son las mujeres con discapacidad a las que más se les han vulnerado sus derechos.

A raíz de ello se establece que la línea de trabajo del Proyecto FEG debe ir relacionada con educar en derechos y derechos laborales, pero además en mejorar aquella educación que se ha negado, pues las instituciones que trabajan en la atención de la discapacidad tienen aún una mirada asistencialista y de capacitismo, donde la educación se relaciona con el aprendizaje a través de talleres protegidos que en el mejor de los casos permite la sobrevivencia de este grupo de personas y sus familias y no del desarrollo de destrezas cognitivas que les permitan aprender otros tipos de trabajos.

Pues no se trata únicamente de sobrevivir, sino de vivir plenamente. Muchos han considerado a la discapacidad como un problema de desarrollo, pues son las

personas de estos colectivos las que se encuentran en situaciones de peor pobreza en comparación con las personas sin discapacidad. Y estas situaciones de pobreza están íntimamente ligadas con el escaso o nulo disfrute de los derechos. Derechos que se han negado y violentado. Muchas familias desconocen los derechos, actúan y deciden en la vida de sus hijas con discapacidad sin considerar qué es lo que verdaderamente desean, que es lo legalmente correcto hacer, pues a las familias se les ha adjudicado la capacidad de acción y decisión ante la vida de la persona con discapacidad.

A raíz de esto (Abad-Salgado, 2016) menciona que las familias no están preparadas para dar respuesta a las dificultades que se derivan de la discapacidad, por lo tanto, hacen una redistribución de roles que muchas veces se realizan desde un principio de naturalización, donde el género masculino ejerce poder sobre los demás. Pues las diferencias entre hombres y mujeres son socialmente construidas desde las familias y así como las desigualdades económicas, sociales y políticas se fortalecen desde los hogares de las mujeres con discapacidad.

Es por ello que Proyecto FEG reconoce la importancia de concientizar y educar en derechos a las familias, pues es en el hogar donde se construyen las desigualdades que afectan en gran medida el desenvolvimiento personal y económico. Así mismo a las educadoras, a las empresas y a las mismas mujeres con discapacidad intelectual para que puedan ejercer presión ante la violación o falta de respeto por sus derechos humanos y laborales.

Y como lo menciona (OACNUDH, 2021) haciendo referencia a los derechos de las personas con discapacidad, *“Las personas con discapacidad continuaron enfrentando obstáculos para su inclusión y el disfrute de sus derechos, como los derechos al trabajo, a la educación y a la vida independiente”*. Esto en relación con la institucionalización que viven muchas personas con discapacidad, lo cual provoca la exclusión y la segregación. Nuevamente nos enfrentamos ante una situación de violación y negación de oportunidades.

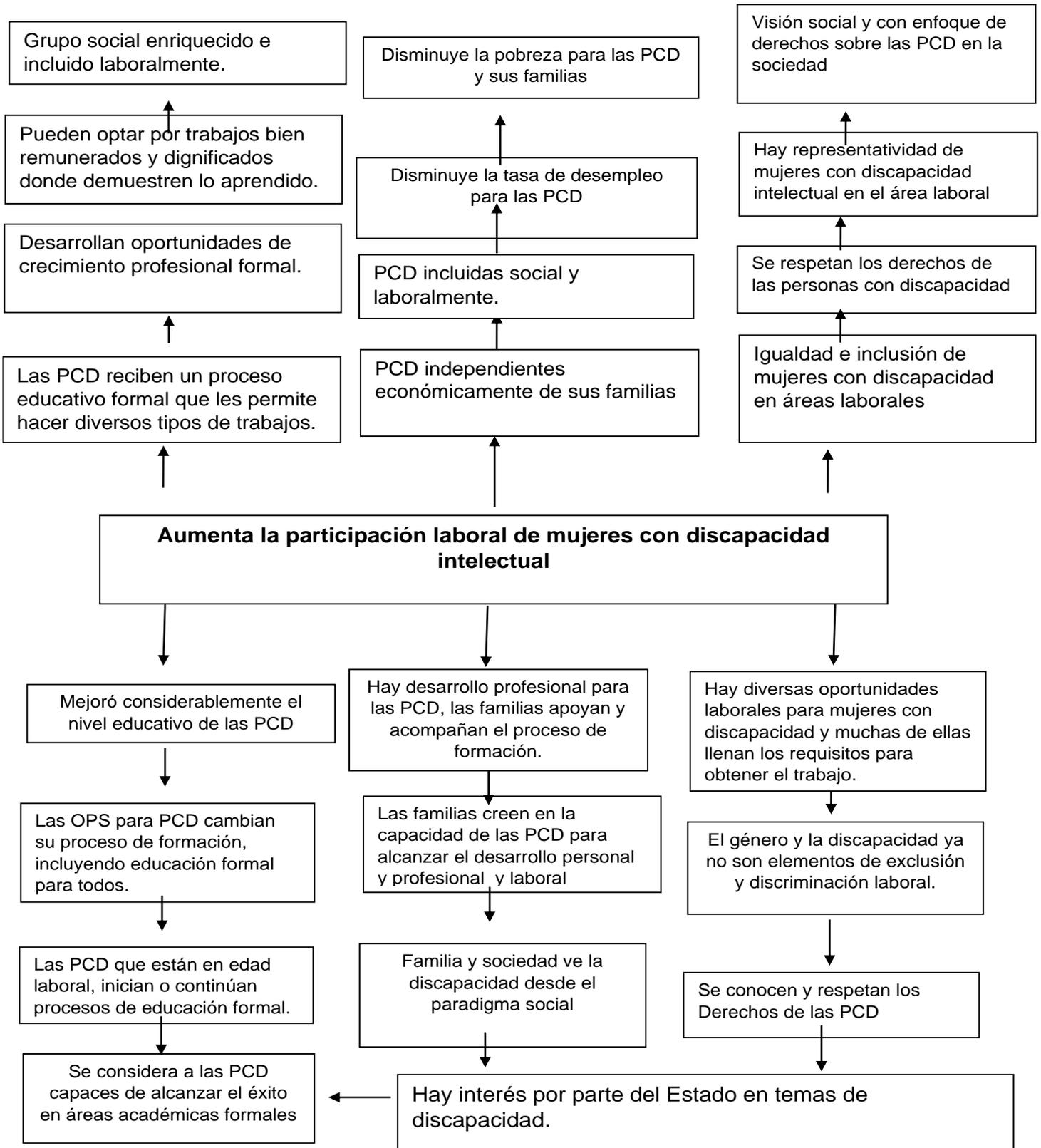
Es por ello, que existe la necesidad que a través la divulgación, capacitación y concientización, las instituciones, familias, sociedad en general y en especial las

mujeres con discapacidad intelectual puedan reconocer aquellas debilidades existentes en el acompañamiento que se brinda a la comunidad de personas con discapacidad. Se trata de identificar aquellas oportunidades de acción que estén bajo un enfoque de derechos, donde la igualdad y no discriminación sea una realidad en todos los contextos donde se desenvuelven.

Ante todo, se reconoce que el contexto laboral de las mujeres con discapacidad está íntimamente afectado por aquellas acciones que violentaron de cierta forma su desarrollo educativo y social, debido a que los bajos niveles educativos y la escasa participación social repercuten en la oportunidad de alcanzar un desarrollo laboral en igualdad de condiciones. Además, que la familia, las instituciones y sociedad en general han desvalorizado las capacidades de este colectivo, reduciéndolas a trabajos menos dignos y poco remunerados.

Dentro de la problemática se encuentra el escaso conocimiento en materia de derechos y derechos laborales que provoca una continuada línea de transgresión consciente o inconsciente hacia las personas con discapacidad, reduciendo el disfrute de una vida plena y segura. Por lo cual se pretende alcanzar una mayor participación laboral de este colectivo, donde además se promueva el desarrollo educativo que permitirá alcanzar mejores oportunidades laborales.

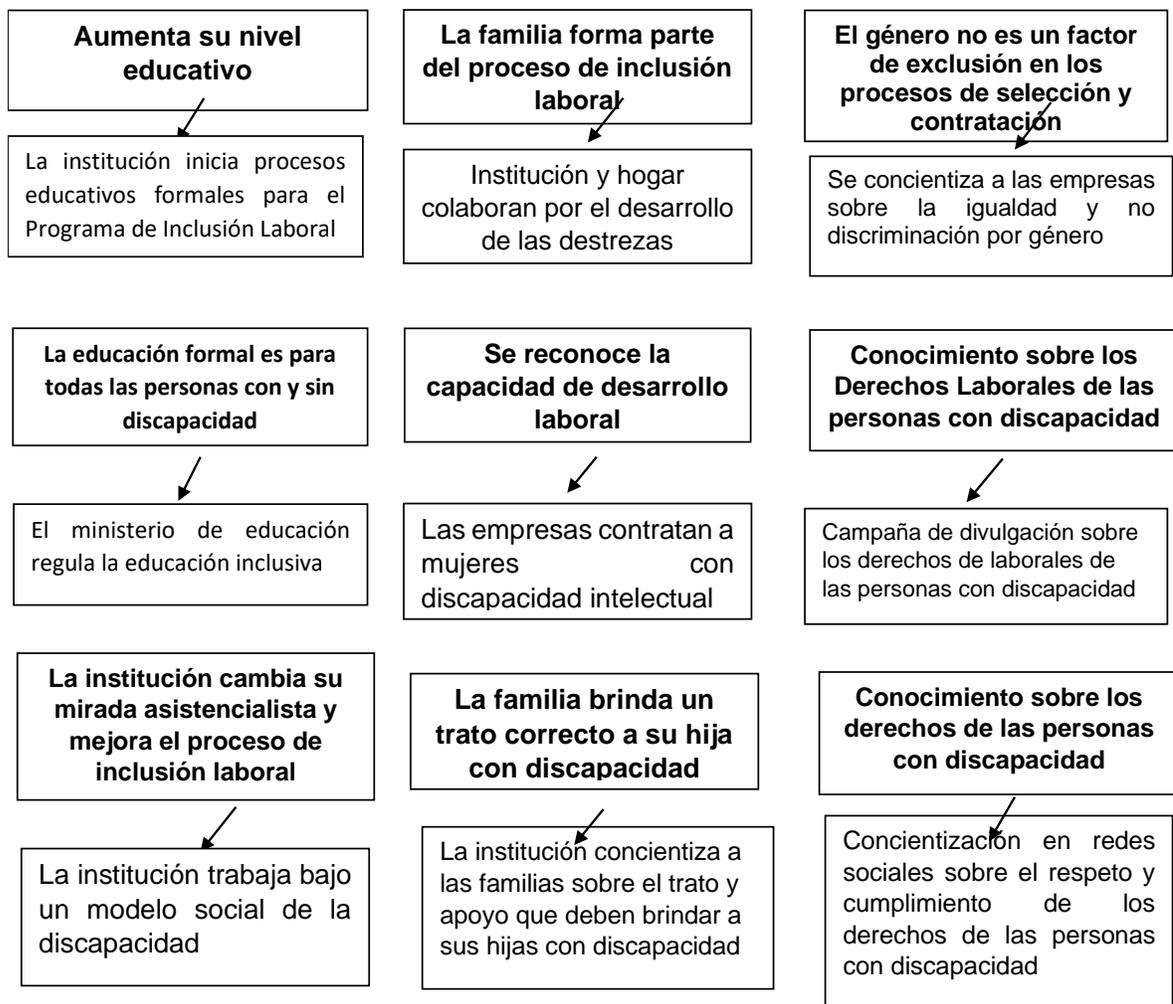
6.4 ANÁLISIS DE ÁRBOL DE OBJETIVOS



6.5 ANÁLISIS DE OPCIONES

Derivado del árbol de objetivos se identifican posibles alternativas que podrían mejorar la situación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual siendo esto el fin último del proyecto. Algunas de las alternativas podrían requerir de mayor inversión, otras tienen facilidad de implementación y otras requieren de conocimiento de la estrategia. Dentro de las alternativas con menor posibilidad de aplicación para la institución a la que va dirigido el proyecto, son las que requieren gasto económico, pues el presupuesto de esta es riguroso y no hay factible la aprobación de nuevos gastos en el presupuesto.

A continuación, se presentan las posibles opciones para alcanzar mayor participación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual.



Las tres opciones que se consideran pueden mejorar la situación actual de escasa participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual.

TABLA 6: DEFINICIÓN DE OPCIÓN 1 PARA LA PROPUESTA

Opción 1	La institución inicia procesos educativos formales para el Programa de Inclusión Laboral.
<p>La institución reorganiza el documento de Formación Permanente que se utiliza en el Programa de Inclusión Laboral. Dicho documento se utiliza de manera paralela a los talleres protegidos.</p> <p>Los alumnos del programa reciben cursos relacionados como habilidades adaptativas, habilidades sociales y lectura y matemática con algunos alumnos. Es necesario reconocer que el nivel educativo es determinante para que haya una mayor y mejor inclusión laboral.</p> <p>Por lo tanto, la institución puede considerar agregar cursos formales para todos los alumnos que fortalezcan las habilidades de lectura, escritura, matemática y cognición.</p>	

TABLA 7: DEFINICIÓN DE OPCIÓN 2 PARA LA PROPUESTA

Opción 2	La institución realiza campaña de divulgación sobre los derechos de laborales de las personas con discapacidad.
<p>Al ser la institución el punto de reunión para las familias, las empresas, las educadoras y las mujeres con discapacidad. Es viable que se pueda realizar campaña de divulgación y concientización sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad intelectual.</p> <p>Así mismo, a través de redes sociales y redes de apoyo se puede realizar divulgación sobre la temática mencionada.</p> <p>La institución tiene un programa de capacitaciones que podría llevar a cabo estas charlas de divulgación, con lo cual no se generaría un desbalance en el presupuesto, pues ya cuentan con profesionales encargados de las capacitaciones</p>	

TABLA 8:DEFINICIÓN DE OPCIÓN 3 PARA LA PROPUESTA

Opción 3	La institución concientiza a las familias sobre el trato y apoyo que deben brindar a sus hijas con discapacidad
<p>La institución bajo la mirada de un modelo social de la discapacidad puede orientar a las familias de mujeres con discapacidad sobre la importancia del respeto y el trato digno.</p> <p>Por lo tanto, la concientización permitirá que la familia se convierta en un medio para que las mujeres alcancen su desarrollo personal y no un obstáculo para lograrlo.</p>	

A continuación, se considera la viabilidad de las tres opciones presentadas, considerando los criterios de costos de implementación, facilidad de implementación y conocimiento de la estrategia.

TABLA 9: DEFINICIÓN DE ALTERNATIVAS DEL PROYECTO

ALTERNATIVAS	
Opción	Costo económico de implementación
1	Necesidad de más educadoras para iniciar con el proceso de educación formal. Sobre la propuesta que todas y todos los alumnos tienen derechos a recibir educación formal.
2	Gastos para la divulgación y concientización sobre los Derechos Laborales de las personas con discapacidad. El programa de recaudación de fondos utiliza las redes sociales y redes de apoyo para conseguir donaciones.
3	No se requiere de mayores gastos económicos para concientizar a los padres de familia. Los costos de esta actividad pueden ir ligados a compra de material didáctico e insumos alimenticios para realizar las capacitaciones.
Opción	Facilidad de implementación
1	Los procesos educativos formales podrán requerir de mayor tiempo y diversidad de estrategias para su implementación.

	Mejorar la educación de las personas con discapacidad conlleva de múltiples estrategias.
2	La divulgación de la información puede requerir de un equipo encargado específicamente. La institución podría organizar capacitaciones para diversos grupos objetivos sobre la temática de abordaje.
3	Se cuenta con apoyo de las familias. La asistencia y apertura a las capacitaciones puede ser positiva. Existen espacios físicos y de mobiliario para realizar las capacitaciones.
Opción	Conocimiento de la estrategia
1	Hay profesionales que se dedican a la educación y formación de personas discapacidad. Hay conocimiento de la estrategia para alcanzar el objetivo planteado.
2	Se cuenta con profesionales que se encargan de la inclusión laboral, sin embargo, se tiene poco conocimiento en temas de Derechos Laborales para personas con discapacidad.
3	Se debe de transitar del modelo medico rehabilitador hacia un modelo social de la discapacidad. Por lo tanto, es necesario que pueda estudiarse y aplicarse una nueva estrategia de atención a la discapacidad.

6.6 ANÁLISIS CONCEPTUAL

Las diversas líneas de investigación sobre temas de empleo y mujeres con discapacidad llevan implícito un enfoque con perspectivas de género e interseccionalidad donde autoras como; (De Pablos, 2004; Morris, 1996 y Serra, 2016), reconocen la importancia del abordaje y la eliminación de los sistemas de opresión social, las múltiples causas de discriminación y las limitadas oportunidades para el acceso al trabajo como un derecho y una obligación.

Investigadores como (Carrasco, 2017; de Pablos, 2004 y Santero, Castro y Barroso 2017) señalan que un factor social que impacta en la participación laboral de las mujeres con discapacidad es la educación. Y dentro del grupo objeto de investigación esto es una realidad, pues la mayoría de ellas no alcanzó un nivel educativo básico o superior que le permita tener mejores oportunidades laborales.

Así mismo, De Pablos (2004), considera a la idiosincrasia familiar como un elemento determinante para que las mujeres con discapacidad puedan acceder al empleo; reconoce que una sociedad machista obliga a las mujeres a convivir y desarrollarse dentro del trabajo doméstico que, en el mayor de los casos, jamás es remunerado. Gonzáles (2010) reconoce que el género y la discapacidad interactúan de forma tan cercana que colocan a las mujeres con discapacidad en una posición desigual; donde se sufre mayor índice de marginación y exclusión social que perpetua en la violación de los derechos humanos más básicos.

Las mujeres con discapacidad intelectual del programa de Inclusión Laboral que asisten a la Fundación Margarita Tejada han experimentado diversas dificultades para poder desarrollarse plenamente. Y es a través de la investigación realizada previamente se identifica a la Educación, al Género y la Idiosincrasia Familiar como los factores determinantes para que participación laboral sea una realidad o por consiguiente una barrera en este grupo de personas.

Por lo tanto, estos tres factores sociales serán el objeto de trabajo dentro del proyecto FEG, con lo cual se pretende mejorar la calidad de vida de las mujeres con discapacidad alcanzando una verdadera inclusión laboral, que además respeta y prioriza en los derechos de las personas con discapacidad.

Para que los objetivos del Proyecto FEG puedan alcanzarse, se necesitará del apoyo de la Fundación Margarita Tejada, quien es el enlace entre las familias de las mujeres con discapacidad intelectual y las empresas que se suman a la inclusión laboral. A través de la institución y su comunidad de educadores, se permitirá la aplicación del proyecto, donde se podrá evidenciar cambios importantes en las mujeres con discapacidad y la sociedad donde se desarrollan. Pues se vinculará a la familia, comunidad educativa, empresas y las personas con discapacidad, alcanzando una verdadera concientización sobre la importancia de acompañar a las mujeres con discapacidad intelectual para que alcancen un desarrollo óptimo.

6.7 MARCO LÓGICO

TABLA 10: DESCRIPCIÓN DEL MARCO LÓGICO

	Descriptivo	Indicador	Indicador de impacto	Fuente de verificación	Supuesto
Objetivo General	Mejorar la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual.				
Objetivo Especifico	Aumentar la participación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual que asisten al Programa de Inclusión Laboral de la Fundación Margarita Tejada para mejorar su calidad de vida y la de sus familias.	Número total de mujeres con discapacidad que asisten a la Fundación se postulan en una empresa para conseguir una plaza laboral.	70% de las mujeres con discapacidad intelectual consiguen un empleo formal luego de haberse postulado para a una plaza laboral.	Ficha de inscripción. Firma de contratos.	Aumenta la demanda laboral para mujeres con discapacidad intelectual.

Resultado 1	El área "Formación Permanente" que es parte del Programa de Inclusión Laboral, incluye asignaturas académicas: lectura, escritura y matemática para aumentar oportunidades para conseguir un trabajo.		80% del área de Formación Permanente está dirigida a mejorar el nivel educativo de las mujeres con discapacidad intelectual a través de asignaturas de lectura, escritura y matemática.	Documento base de Formación Permanente incluye asignaturas académicas. Se ejecuta una evaluación inicial y final para evidenciar los aprendizajes obtenidos.	Las educadoras consideran que la modificación del pensum del área de Formación Permanente era necesaria para el proceso educativo de las alumnas.
Resultado 2	Las mujeres con discapacidad, familia, educadoras y empresas conocen sobre los derechos laborales para	Número total de participantes se capacitan en derechos laborales para personas con discapacidad durante todo el año	70% de todos los participantes aprenden sobre derechos laborales de las personas con discapacidad y abogan en sus	Plan de capacitaciones. Evaluación de aprendizaje de capacitaciones de los participantes.	Los participantes consideran las capacitaciones como un medio de cambio que mejorará la participación

	personas con discapacidad.	que dura el proyecto.	espacios de convivencia por el respeto de estos.	Lista de inscripción. Lista de participantes.	laboral del colectivo.
Resultado 3	Padres de familia concientizados sobre la importancia de apoyar e impulsar la inclusión laboral de sus hijas con discapacidad intelectual.	Número total de padres de familia reconocen la importancia de apoyar el desarrollo laboral de sus hijas con discapacidad intelectual.	80% de todos los padres de familia son conscientes que el desarrollo laboral de las mujeres con discapacidad depende del apoyo que brinda la familia.	Entrevista pre y post concientización. Estudio de casos. Registro anecdótico de las capacitaciones. Lista de participantes.	El desarrollo laboral de las mujeres con discapacidad es apoyado y acompañado por los miembros de su familia y comunidad.
ACTIVIDADES		SUB-ACTIVIDADES	RECURSOS	COSTOS	SUPUESTOS
Actividades R1	1.1. Revisión del área de "Formación Permanente" de la	1.1.1 FODA del área de Formación permanente	Pago 4 meses del profesional,	Q 22,000.00	Se culmina la modificación del área con éxito,

	Fundación por un profesional en procesos educativos para personas con discapacidad.	1.1.2 Presentación de los cambios sustanciales del área de Formación permanente	material y recursos tecnológicos.		el nuevo proceso educativo es predictivo para lograr alcanzar un mejor empleo.
	1.2 Modificación del área de Formación Permanente, donde deben incluirse asignaturas de matemática, lectura y escritura.	1.2.1 Revisión y uso del CNB como medio para modificar el documento	Recurso tecnológico, pago de 4 meses de trabajo de profesional	Q 16,000.00	
	1.3 Presentación del documento modificado a educadoras del programa, coordinación del programa, dirección educativa y financiera.		Recurso tecnológico, pago de 2 meses del profesional	Q 10,000.00	

Actividades R2	2.1 Desarrollo de malla curricular para abordar los derechos laborales de las personas con discapacidad.	2.1.1 Formar una comisión que elabore los contenidos que debe llevar la malla curricular.	Pago 2 meses del profesional, material didáctico	Q 10,000.00	Los diferentes colectivos aprendieron sobre derechos laborales, hacen cambios sustanciales con los miembros de su comunidad acerca de la temática y la inclusión laboral
		2.1.2 Presentación de la ruta de abordaje para la capacitación de los diversos colectivos.			
	2.2 Ejecutar plan de capacitación en derechos laborales a mujeres con discapacidad, familia, educadoras y empresas.	2.2.1 Capacitación a mujeres con discapacidad	Pago de 6 meses del profesional, refrigerios para las capacitaciones y material tecnológico	Q 36,000.00	
		2.2.2 Capacitación a padres de familia			
		2.2.3 Capacitación a educadoras			
		2.2.4 Capacitación a empresas			

	2.3 Verificar el nivel de aprendizaje adquirido en los diversos colectivos a los que se impartió la temática.	2.3.1 Aplicación de pretest y post test	Pago de 2 meses del profesional	Q 8,000.00	
		2.3.2 Registros anecdóticos de las capacitaciones			
Actividades R3	3.1 Identificación de situaciones familiares que dificultan el desarrollo laboral de las mujeres con discapacidad		Entrevistas. Pre-tes y post test. Material didáctico, refrigerios para capacitaciones.	Q 10,000.00	Los padres se han concientizado, apoyarán el proceso laboral de sus hijas y velarán por el respeto y cumplimiento de sus derechos.
	3.2 Capacitaciones a padres de familia				
	3.3 Entrevistas post concientización para evaluar aprendizajes adquiridos				
	Total			Q 112,000.00	

6.8 PRESUPUESTO

TABLA 11: DESCRIPCIÓN DEL PRESUPUESTO

Resultados	Descripción	Recurso	Unidad de Medida	Cantidad	Costo	Total
Resultado 1	El área "Formación Permanente" que es parte del Programa de Inclusión Laboral, incluye asignaturas académicas: lectura, escritura y matemática.					
Actividad 1.1	Revisión del área de "Formación Permanente" de la Fundación por un profesional en procesos educativos para personas con discapacidad.	Pago de profesional	mes	4	Q 4,000.00	Q 16,000.00
		materiales	mes	2	Q. 500.00	Q 1,000.00
	1.1.1 FODA del área de Formación permanente	Equipo tecnológico	unidad	1		Q 5,000.00
	1.1.2 Presentación de los cambios sustanciales del área de Formación permanente					
Sub-total						Q 22,000.00
Actividad 1.2	Modificación del área de Formación Permanente,	Pago de profesional	mes	4	Q. 4000.00	Q 16,000.00
						Q -

	donde deben incluirse asignaturas de matemática, lectura y escritura.					Q -
	1.2.1 Revisión y uso del CNB como medio para modificar el documento					Q -
Actividad 1.3	Presentación del documento modificado a educadoras del programa, coordinación del programa, dirección educativa y financiera.	Recurso tecnológico	Unidad	1	Q 2,000.00	Q 2,000.00
		Pago de profesional	mes	2	Q 4,000.00	Q 8,000.00
Sub-total						Q 26,000.00
Total Resultado 1						Q 48,000.00
Resultado 2	Las mujeres con discapacidad, familia, educadoras y empresas conocen sobre los derechos laborales para personas con discapacidad.					
Actividad 2.1	2.1 Desarrollo de malla curricular para abordar los derechos laborales de las personas con discapacidad.					
	2.1.1 Formar una comisión que elabore los contenidos que debe llevar la malla curricular.	Pago de profesional	mes	2	Q 4,000.00	Q 8,000.00
		material didáctico	mes	2	Q 1,000.00	Q 2,000.00
						Q -

	2.1.2 Presentación de la ruta de abordaje para la capacitación de los diversos colectivos.					Q	-	
Sub-total							Q	10,000.00
Actividad 2.2	2.2 Ejecutar plan de capacitación en derechos laborales a mujeres con discapacidad, familia, educadoras y empresas.							
	2.2.1 Capacitación a mujeres con discapacidad	Pago de profesional	mes	6	Q	4,000.00	Q 24,000.00	
		Refrigerios de Capacitación	mes	6	Q	1,000.00	Q 6,000.00	
		Material didáctico	mes	6	Q	1,000.00	Q 6,000.00	
	2.2.2 Capacitación a padres de familia							
	2.2.3 Capacitación a educadoras							
	2.2.4 Capacitación a empresas							
Actividad 2.3	2.3 Verificar el nivel de aprendizaje adquirido en los	Pago de profesional	mes	2	Q	4,000.00	Q 8,000.00	

	diversos colectivos a los que se impartió la temática.					
	2.3.1 Aplicación de pretest y post test					
	2.3.2 Registros anecdóticos de las capacitaciones					
Sub-total						Q 44,000.00
Total Resultado 2						Q 54,000.00
Resultado 3	Padres de familia concientizados sobre la importancia de apoyar e impulsar la inclusión laboral de sus hijas con discapacidad intelectual.					
Actividad 3.1	Identificación de situaciones familiares que dificultan el desarrollo laboral de las mujeres con discapacidad	material didáctico	unidad	2	Q 1,000.00	Q 2,000.00
						Q -
						Q -
Sub-total						Q 2,000.00
Actividad 3.2	Capacitaciones a padres de familia	Refrigerios de Capacitación	mes	8	Q 1,000.00	Q 8,000.00

Actividad 3.3	Entrevistas post concientización para evaluar aprendizajes adquiridos		
Sub-total			Q 8,000.00
<i>Total Resultado 3</i>			<i>Q 10,000.00</i>
Gran total			Q 112,000.00

6.9 CRONOGRAMA

TABLA 12: DESCRIPCIÓN DEL CRONOGRAMA DEL PROYECTO

OBJETIVO GENERAL	Mejorar la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad intelectual.												
OBJETIVO ESPECIFICO	Aumentar la participación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual que asisten al Programa de Inclusión Laboral de la Fundación Margarita Tejada para mejorar su calidad de vida y la de sus familias.												
Concepto		CRONOGRAMA											
		AÑO 2018											
Resultado 1	El área "Formación Permanente" que es parte del Programa de Inclusión Laboral, incluye asignaturas académicas: lectura, escritura y matemática para aumentar oportunidades para conseguir un trabajo.	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Actividad 1.1	Revisión del área de "Formación Permanente" de la Fundación por un profesional en procesos educativos para personas con discapacidad.	x	x	x	x								
	1.1.1 FODA del área de Formación permanente	x	x	x	x								
	1.1.2 Presentación de los cambios sustanciales del área de Formación permanente	x	x	x	x								
Actividad 1.2	Modificación del área de Formación Permanente, donde deben incluirse asignaturas de matemática, lectura y escritura.				x	x	x	x					
					x	x	x	x					

6.10 EVALUACIÓN DEL PROYECTO

TABLA 13: DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL PROYECTO

<p align="center">Proyecto FEG (familia, educación y género) Para una mayor participación laboral de mujeres con discapacidad intelectual</p>							
Niveles	Indicadores	Porcentaje	Variación	Temporalidad			
				3 meses	6 meses	9 meses	12 meses
Insumos	Pago de profesional		✓	30%	30%	40%	
	Equipo tecnológico	✓		100%			
	Materiales varios para capacitaciones	✓		50%	100%		
	Refrigerios	✓		30%	30%	40%	
Actividades	1.1. Revisión del área de "Formación Permanente" de la Fundación por un profesional en procesos educativos para personas con discapacidad.	✓		50%	100%		

	1.2 Modificación del área de Formación Permanente, donde deben incluirse asignaturas de matemática, lectura y escritura.	✓		50%	100%		
	1.3 Presentación del documento modificado a educadoras del programa, coordinación del programa, dirección educativa y financiera.	✓		50%	100%		
	2.1 Desarrollo de malla curricular para abordar los derechos laborales de las personas con discapacidad.	✓		50%	100%		
	2.2 Ejecutar plan de capacitación en derechos laborales a mujeres	✓			50%	100%	

	con discapacidad, familia, educadoras y empresas.						
	2.3 Verificar el nivel de aprendizaje adquirido en los diversos colectivos a los que se impartió la temática.		✓			50%	100%
	3.1 Identificación de situaciones familiares que dificultan el desarrollo laboral de las mujeres con discapacidad	✓	50%	100%			
	3.2 Capacitaciones a padres de familia	✓		50%	100%		
	3.3 Entrevistas post concientización para evaluar aprendizajes adquiridos	✓				50%	100%
Resultados	1. El área "Formación Permanente" que es parte del Programa de Inclusión Laboral, incluye	✓				50%	100%

	<p>asignaturas académicas: lectura, escritura y matemática para aumentar oportunidades para conseguir un trabajo.</p>						
	<p>2. Las mujeres con discapacidad, familia, educadoras y empresas conocen sobre los derechos laborales para personas con discapacidad.</p>		✓	<p>Variación en % de las personas que adquirieron conocimientos en temas de derechos laborales para personas con discapacidad.</p>			
	<p>3. Padres de familia concientizados sobre la importancia de apoyar e impulsar la inclusión laboral de sus hijas con discapacidad intelectual.</p>		✓	<p>Variación de % entre padres concientizados en el tema de impulsar el desarrollo laboral de sus hijas con discapacidad intelectual.</p>			

REFERENCIAS

- Abad-Salgado, A. M. (2016). Familia y discapacidad: Consideraciones apreciativas desde la inclusión. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 56-77.
- Álvarez, G., & Vargas, V. (2018). *Mapeo y diagnóstico de acciones implementadas por el sector público y privado en materia de formación e inclusión laboral para personas con discapacidad en el departamento de Guatemala*. Guatemala: UNESCO.
- Alza Barco, C. (2014). El enfoque basado en derechos ¿qué es y cómo se aplica a las políticas públicas? *Red de derechos humanos y educación superior*, 51-78.
- Banco Mundial. (3 de Abril de 2019). *Banco Mundial*. Recuperado el 7 de Septiembre de 2020, de Banco Mundial BIRF-AIF: <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>
- Beltrán, S. (2019). Reflexiones sobre la discapacidad y la desigualdad en América Latina. . *Sociológica (México)*, 34(95), 111-138.
- Benavente, M., & Valdés, A. (2014). *Políticas Públicas para la igualdad de género*. Santiago, Chile: CEPAL . Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/seminario%20I/indagaci%C3%B3n%203%20políticas%20de%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero.pdf>
- Berzosa, J., Santamaría, L., & Regodón, C. (2011). *La familia un concepto siempre moderno*. Madrid: Consejería de Asuntos Sociales .

- Bustamante, C. &. (2018). Corporate social responsibility practices in Latin America: Insights from companies committed to disability inclusion. . *Revista de Administração (São Paulo)*, 53(4), 433-445.
- Carrasco, S. (2017). Análisis de la realidad de las mujeres en situación de riesgo de exclusión social en la Comunidad Autónoma de Euskadi. *Universidad del País Vasco*, 11. Obtenido de http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/Analisis_mujeres_riesgo_exclusion_social_Euskadi.pdf
- Carvalho, A. M. (2021). Educational inclusion in Brazil: Advances and challenges. . *Revista Iberoamericana de Educación*, , 85(2), 83-102.
- Comisión de Asuntos sobre Discapacidad . (2018). *Iniciativa de Ley 5529* . Guatemala : Congreso de la República .
- CONADI. (2016). *CONADI. (2016). II Encuesta Nacional de Discapacidad en Guatemala. Guatemala. Guatemala : CONADI* .
- Consejo Nacional de Educación . (2010). *Políticas Educativas* . Guatemala : Consejo Nacional de Educación .
- Constitución Política de la República de Guatemala . (1985). *Artículo 101*. Guatemala: Constitución Política de la República de Guatemala .
- De Pablos Escobar, L. (2004). Participación laboral femenina. Análisis de los factores determinantes. Importancia de la educación. *Universidad Complutense de Madrid*, 31. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet->

PARTICIPACION LABORAL FEMENINA ANALISIS DE LOS FACTORES D-
3133167.pdf

González, P. (2010). Las Mujeres con discapacidad y sus múltiples desigualdades; un colectivo todavía invisibilizado. *Hal id*, 21. Obtenido de <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00532647/document>

Gracio, M. C. (2019). Social inclusion policies for people with disabilities in Latin America. *Social Policy & Administration*, págs. 63-78.

Guajardo, M. A. (2016). Inclusive education in Latin America: Current status and future challenges. . *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, , 217, 369-376.

Hermida, M. L. (2018). Empowerment of women with disabilities in Latin America. . *Estudios Interdisciplinarios de América Latina y el Caribe*, 89-109.

Herrera, J. (2008). *La investigación cualitativa*. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/1167>

Lagarde, M. (1996). *Género y Feminismo: desarrollo humano y democracia*. Madrid: Instituto de la Mujer. Obtenido de <https://desarmandolacultura.files.wordpress.com/2018/04/lagarde-marcela-genero-y-feminismo.pdf>

Llobet, V. L. (2017). Good practices in labor inclusion: A study of companies in Latin America and Spain. *OAS Social Inclusion and Labor Market Division*., 8.

- Madrigal-Lizano, M. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: un reto para la educación especial en Costa Rica. *Revista Electronica Educare*, 197-211. Obtenido de file:///C:/Users/GABY/Downloads/Dialnet-EIPapelDeLaFamiliaDeLaPersonaAdultaConDiscapacidad-5053323.pdf
- Mendoza, L. M. (2020). Women with intellectual disabilities in leadership positions: A Latin American perspective. . *Disability & Society*, , 35(9), 1460-1478.
- MINEDUC. (1991). *Ley de Educación Nacional* . Guatemala : Congreso de la República de Guatemala .
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social . (Abril 2017). *Política Nacional del Empleo Digno 2017-2032*. Guatemala .
- Morcillo Martínez, J., & Pérez Villar, J. (24 de Abril de 2018). Violencia de género contra las mujeres inmigrantes y mujeres con discapacidad intelectual: la doble discriminación. *Reid*, 63-79.
- Muñoz, M. &. (2021). Employment policies for persons with disabilities in Latin America and the Caribbean: An overview. *Revista Latinoamericana de Inclusion Social* , 112-130.
- Naciones Unidas . (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Ginebra : Naciones Unidas .
- Naciones Unidas . (2006). *Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad* . Ginebra : Naciones Unidas .

Naciones Unidas . (2018). *Observación General no.6 de la CPCD*. Ginebra :

Naciones Unidas .

Naciones Unidas. (2016). *Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad sobre el informe inicial a Guatemala*.

Ginebra: Naciones Unidas. Obtenido de <https://conadi.gob.gt/web/wp-content/uploads/2018/08/Observaciones-Finales-Guatemala-CDPD.pdf>

Naciones Unidas-Derechos Humanos. (20 de octubre de 2021). www.oacnudh.org.

Obtenido de <http://www.oacnudh.org/intervencion-de-la-senora-carmen-rosa-villa-quintana-representante-regional-para-america-latina-del-alto-comisionado-de-las-naciones-unidas-para-los-derechos-humanos/>

OACNUDH . (2012). *Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad*. Ginebra : Naciones Unidas.

OACNUDH. (2021). *Informe de oacnudh sobre las actividades de la Oficina del Alto Comisionado en Guatemala* . Guatemala : Naciones Unidas.

Oliver, M. (2016). El modelo social de discapacidad: treinta años después. .

Universidad Nacional de Córdoba., 21.

OMS-BM. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad* . Ginebra : Organización Mundial de la Salud .

Organización de las Naciones Unidas . (2016). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Ginebra : ONU .

Organización Internacional del Trabajo . (12 de Junio de 2021). *OIT* . Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

<https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo/ Tendencias 2016*. Ginebra : Organización Internacional del Trabajo .

Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: CERMI. Obtenido de <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>

Pallisera Díaz, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Universitaria de Formación del Profesorado*, 185-200. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419147011>

Pérez Bueno, L. C. (2015). LA CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LOS AJUSTES RAZONABLES. *CERMI*, 1-23.

Plena Inclusión . (07 de 03 de 2017). *Plena Inclusión ORG*. Recuperado el 09 de 09 de 2020, de Confederación Plena Inclusión España: <https://www.plenainclusion.org/informate/actualidad/noticias/2017/dia-de-la-mujer-solo-1-de-cada-100-mujeres-con-discapacidad>

Plena Inclusión . (2018). *Posicionamiento institucional de igualdad de género en el ámbito de la discapacidad intelectual o del desarrollo*". Madrid: Plena inclusión-España.

PNUD. (2019). *Redes de empresas inclusivas*. Guatemala: PNUD.

Portillo, I., Shum, G., Conde, Á., & Lobeto, H. (2016). Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación . *Universidad de Huelva* , 28 .

Prieto de la Rosa, A. (2013). Discriminación Múltiple: Mujeres con discapacidad en México. *Género y Salud Reproductiva*, 11(2), 1-6. Obtenido de <https://www.gob.mx/salud/cnegsr/documentos/genero-y-salud-en-cifras-vol-11-num-2-mayo-agosto-2013>

Rey, E., & Calvo, P. (2010). Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica. En P. González Rams, *Las mujeres con discapacidad y sus múltiples desigualdades; un colectivo todavía invisibilizado en los Estados latinoamericanos y en las agencias de cooperación internacional* (págs. 2737-2757). Madrid, España : Universidad de Santiago de Compostela, Servicio de Publicaciones e intercambio científico.

Salinas, P., & Cárdenas, M. (2009). *Métodos de investigación social* . Quito : CIESPAL.

Santero, R., Castro, R., & Barroso, V. (2017). Integración laboral de mujeres con discapacidad. *Organización Internacional del Trabajo*, 12. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548597.pdf

Serra, M. L. (2016). *Mujeres con discapacidad y situaciones de opresión, deconstrucción feminista: desestabilizando las jerarquías de los dominios de poder*. Getafe : Instituto de los Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas".

SITEAL. (2018). *Guatemala Plan Estratégico de Educación 2016-2020*.

Guatemala: SITEAL .

Tobar Estrada, A. (2011). *El campo de atención a la discapacidad en Guatemala*.

Guatemala : Flacso.

Trabajo, C. d. (1983). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*. Ginebra.

UNESCO. (2011). *Definición de la UNESCO sobre la educación de Calidad*.

Santiago: UNESCO. Obtenido de

<http://www.geocities.ws/gestion/CALIDAD%20UNESCO.pdf>

UNHCR . (13 de julio de 2017). *UNHCR-ACNUR La agencia de la ONU para los Refugiados*. Obtenido de

[https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/eventos/tipos-de-derechos-humanos-segun-la-](https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/eventos/tipos-de-derechos-humanos-segun-la-onu#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20aquellos%20que%20toda%20persona%2C,fundamental%20proteger%20y%20promocionar%20los%20derechos%20humanos%2C%20)

[onu#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20aquellos%20que%20toda%20persona%2C,fundamental%20proteger%20y%20promocionar%20los%20derechos%20humanos%2C%20](https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/eventos/tipos-de-derechos-humanos-segun-la-onu#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20aquellos%20que%20toda%20persona%2C,fundamental%20proteger%20y%20promocionar%20los%20derechos%20humanos%2C%20)

Viñuela, L. (Junio de 2009). Mujeres con discapacidad: un reto para la teoría feminista. *Feminismo/s*, 33-48. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13324/1/Feminismos_13_03.pdf

ANEXOS



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Depto. Postgrado
Maestría en Análisis Social de la Discapacidad



Entrevista Abierta para preparadoras laborales

Nombre: Fecha:

Institución:

1. ¿Qué aspectos han sido relevantes en la inclusión laboral de las alumnas de la institución?

.....
.....
.....

2. ¿Cómo ha ido evolucionando la inclusión laboral de las alumnas de la institución durante los años 2018, 2019 y 2020? ¿Se ha observado un aumento en la participación laboral o si no ha aumentado, por qué?

.....
.....
.....

3. Según su percepción, dentro del tiempo de permanencia laboral ¿la empresa ha logrado conocer y fortalecer las habilidades y destrezas de las alumnas de la institución? ¿Podría explicar de qué forma se ha logrado este fortalecimiento o si no se ha logrado, por qué?

4. Durante los años 2018, 2019 y 2020 considera que ha existido la misma inclusión laboral para las alumnas y los alumnos de la institución. ¿Y si es así, por qué?

5. Dentro de los requisitos que solicitan las empresas para la inclusión laboral, precisan que sean de preferencia hombres que mujeres. ¿Y si es así, por qué?

6. Puede mencionar los 4 puestos más comunes a los cuales han accedido las alumnas de la institución. ¿Por qué cree que son los más comunes?

7. Podría mencionar 3 aspectos que han favorecido y 3 aspectos que han perjudicado la inclusión laboral de las alumnas. ¿Y explicar por qué piensa que existen estos aspectos y cómo podrían superarse?

8. Sabe usted si existe o no igualdad de salarios para las alumnas y sus compañeros de trabajo. ¿si o no?, si no, ¿cree que esto es justificable?

9. ¿La inclusión laboral sucede de acuerdo a la habilidad y destreza de las alumnas o al puesto que la empresa ofrezca? ¿si o no?, si no, ¿cree que esto es justificable?

10. ¿De qué manera ha impactado en la vida de las alumnas haber encontrado un empleo? Considera que la capacitación laboral les permitió aprender habilidades para ejecutar diversidad de puestos laborales. ¿Si o no y por qué?

11. ¿Consideran que saber leer y escribir es determinante para que las alumnas de la institución puedan conseguir un mejor puesto laboral?

12. ¿El acompañamiento y apoyo familiar ha sido determinante dentro de la permanencia laboral? La familia ¿ha sido motivo por el cual la alumna deje de estar dentro de una plaza laboral, ¿podría contar algunas experiencias concretas?

13. La institución evalúa el nivel socioeconómico de las alumnas, dando más oportunidad de inclusión laboral a alumnas de escasos recursos. Si es así, ¿Por qué?

14. Hay alumnas que están en el programa, pero que no están incluidas laboralmente. ¿a qué se debe esto?



Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencias Psicológicas

Depto. Postgrado

Maestría en Análisis Social de la Discapacidad



Entrevista Abierta

Para padres/madres de familia

Nombre: Fecha:

Institución:

1. Como padre/madre de familia, ¿qué piensa de que su hija esté incluida laboralmente? ¿Podría mencionar como fue el proceso hasta conseguir el empleo?

2. Considera que la inclusión laboral en la que ha participado su hija, ha velado por el respeto de sus derechos como persona. Si es así, podría explicarnos un poco más.

3. ¿Qué aspectos considera que han sido relevantes para que su hija haya conseguido una plaza laboral? Y dentro de las dificultades encontradas, ¿podría mencionar algunas?

4. ¿De qué manera ha impactado la inclusión laboral en la vida de su hija y la familia en general?



Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencias Psicológicas

Depto. Postgrado

Maestría en Análisis Social de la Discapacidad



Entrevista Abierta

Para empleadores

Nombre: Fecha:

Organización:

1. ¿Qué requisitos han sido indispensables para incluir dentro de su empresa a personas con discapacidad? Y por qué

.....
.....
.....

2. ¿Cuál es la política de la empresa en inclusión laboral? ¿Podría mencionar si dentro política existe igualdad de oportunidades laborales para hombres y mujeres con discapacidad? Si es así, ¿cómo podría justificarlo?

.....
.....
.....

-

3. ¿Considera que la habilidad de saber leer y escribir, facilita la oportunidad de incluir a una mujer con discapacidad intelectual dentro de su empresa? Y por qué

4. El acompañamiento familiar dentro del proceso inclusión laboral es indispensable. ¿Cómo ve la empresa, el apoyo familiar para las mujeres con discapacidad intelectual dentro de la inclusión laboral? ¿Consideran que la familia es un pilar fundamental en el proceso?

5. Podría mencionar 3 aspectos que han favorecido y 3 aspectos que han perjudicado la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad dentro de la empresa. ¿Y explicar por qué piensa que existen estos aspectos y cómo podrían superarse?

