

Capítulo 37. Empleo con apoyo, estrategia para mejorar la permanencia laboral de mujeres con discapacidad.

Guadalupe Zimbrón Pérez
Andres Joel Ávila Águilar
Cintia Arely May Cen
Andrés Ultreras Rodríguez

**TecNM: Instituto Tecnológico Superior Progreso/
Universidad Autónoma de Sinaloa**

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.02.11.37](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.02.11.37)

Resumen

Las mujeres con discapacidad (MCD) enfrentan diversos obstáculos para su inserción laboral, este estudio tuvo como objetivo analizar el uso del Empleo con Apoyo (ECA) en empresas que promueven la inclusión laboral de MCD. Se aplicó un enfoque metodológico basado en el estudio de caso interpretativo, en el contexto de la ciudad de Mérida, Yucatán, México. Entre los hallazgos del estudio, se destaca que las MCD requieren de una serie de apoyos que van desde ajustes físicos en el entorno laboral hasta apoyos personales y de capacitación.

Palabras clave:

Empleo con apoyo, inclusión, mujer con discapacidad, permanencia laboral

Introducción

El acceso al mercado laboral de la población con discapacidad, y específicamente, la población con discapacidad cognitiva, resulta ser sumamente complejo. Las personas con discapacidad tienen la misma necesidad de ganarse la vida y obtener una compensación económica como cualquier persona.

De acuerdo con la Encuesta Latinoamericana sobre Discapacidad (ELADis) refleja que el 57 % es el porcentaje de desempleo en mujeres con discapacidad (MCD), mientras que en varones con discapacidad es del 40%. Y aunque el 92% de personas afirmó que encuentra barreras para conseguir empleo, el 90% expresó interés en continuar capacitándose. Puntualmente para las MCD, el desempleo es 17% mayor en comparación a los varones con discapacidad (Incluyeme.com, 2024).

A nivel nacional, en México se reporta que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ha registrado a 6,179,890 individuos con diferentes formas de discapacidad, lo cual equivale al 4.9% de la población total del país. De esta cifra, el 53% corresponde a mujeres y el 47% a hombres (INEGI, 2020).

En el entorno laboral, las MCD encuentran diversos obstáculos. A nivel individual, algunos de estos obstáculos son la falta de habilidades técnicas y blandas, lo cual dificulta su clasificación para determinados puestos. A nivel familiar, se presentan bajas expectativas por parte de la familia y una sobreprotección que limita las oportunidades de desarrollo. También existen barreras en el entorno, como interrupciones en la accesibilidad desde el hogar hasta el lugar de trabajo. En los lugares de trabajo, los obstáculos incluyen el desconocimiento y la falta de experiencia con MCD, así como una cultura poco inclusiva.

Por su parte en el estado de Yucatán, los datos registrados por el Instituto para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán (IPEDEY) del área de atención ciudadana con corte del 18 de noviembre del 2020, se atendieron un total de 459 personas, de las cuales el 61.22% fueron hombres y 38.78% fueron mujeres. Al realizar un comparativo de medias de dos grupos de la población atendida entre hombres y mujeres, se encontró que el promedio de años de estudio es mayor en el grupo de hombres, con una media de 5.95 años, equivalente a haber completado la educación primaria. En contraste las mujeres tienen un promedio de 4.71 años de estudio, lo que se asemeja a una educación primaria incompleta. Un dato importante a destacar es la situación laboral de las MCD que se acercaron al IPEDEY donde se observó que en promedio solo el 21.78% de estas personas tienen un empleo formal (IPEDEY, 2020).

El empleo con apoyo (ECA) surge como una estrategia orientada a la inserción laboral del colectivo de las personas con discapacidad cognitiva, es por ello por lo que se afirma que es una herramienta que pretende favorecer desde un primer momento el surgimiento de un ordenamiento jurídico garante de la plena inclusión, con la finalidad de dejar a un lado las limitantes creadas por la comunidad frente a las labores que puedan realizar las personas con discapacidad. Esta estrategia promueve un cambio fundado en aspectos como la confianza, la capacidad, potencial y apoyo oportuno durante el tiempo necesario.

La estrategia del ECA asegura un trabajo coordinado con la empresa o la organización que contrata a la PCD. En este trabajo, una PCD cuenta con un apoyo continuo de un preparador laboral para que tenga éxito.

Una vez presentado el contexto de la participación en el ámbito laboral de las mujeres con discapacidad, el objetivo de esta investigación es analizar el uso de la estrategia del ECA en las empresas de la Ciudad de Mérida, Yucatán que hacen inclusión laboral de MCD como estrategia para mejorar su permanencia.

Revisión de la Literatura

La teoría que sirve de base para el desarrollo de este trabajo es la del ECA de Jordán y Verdu-go (2001:16), quienes la definen como:

Un empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otra PSD en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

El ECA tiene sus raíces en las iniciativas de rehabilitación y capacitación laboral llevadas a cabo por organizaciones de servicios de trabajo protegido, centros de actividades e instituciones gubernamentales. El objetivo principal de este sistema de rehabilitación era brindar formación a las MCD y equiparlas con las habilidades necesarias para integrarse en el mercado laboral. Después de recibir esta preparación y capacitación profesional, las MCD se consideran aptas para obtener un empleo (formación y ubicación laboral) (EUSE, 2018).

Hacia finales de los años setenta se comenzó a reconocer que los enfoques tradicionales de formación y colocación en programas de rehabilitación ocupacional y formación no eran adecuados para lograr la integración de las MCD en el mercado laboral. Se hizo evidente que, en el caso de las MCD poseer habilidades y destrezas laborales no eran suficiente para conseguir y mantener un empleo. Por esta razón, se introdujo el concepto de monitor

ocupacional. La función de estos monitores ocupacionales era brindar un apoyo estructurado, adaptación, formación y educación a las MCD en su entorno laboral, este apoyo podría adoptar diversas formas como, por ejemplo: la formación profesional en el lugar de trabajo, educación en habilidades sociales, asistencia en desplazamientos hacia o desde el trabajo y cualquier otro tipo de apoyo necesario para lograr el éxito laboral, tanto para la MCD como para el empresario. El concepto de monitor ocupacional se basaba en la idea de colocar primero a los participantes en un empleo y luego proporcionarles formación en tareas específicas (colocación y formación). Posteriormente, se desarrolló la estrategia de emplazamiento – formación - mantenimiento, que busca alcanzar una estabilidad en el empleo antes de que el monitor se retire, dejando a la trabajadora (MCD) desenvolverse por sí mismo con el apoyo de sus compañeros (soportes naturales).

La definición de ECA aceptada por EUSE (2018:18) es la de “dotar de apoyos a personas con discapacidades y a otros grupos desfavorecidos para garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre de trabajo”.

Según Borja (2008), considera que el ECA adiciona mejoras en la satisfacción de la persona y autoestima, aumentando las relaciones sociales e iniciativa en un puesto de trabajo.

El ECA se posiciona como una herramienta clave de la responsabilidad social empresarial, reafirmando el compromiso de las organizaciones con la inclusión de personas con discapacidad, especialmente mujeres, al garantizar espacios laborales accesibles y equitativos.

Metodología

Para este proyecto, se utilizó el método de estudio de caso de tipo interpretativo. Las técnicas utilizadas para la recolección de la información fueron: entrevista semiestructurada, observación participante y revisión documental.

El Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) forma parte de este proyecto de investigación como una unidad de análisis, es una organización con presencia nacional, existen 21 CREE en la república mexicana y forman parte del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF, 2019). En Yucatán, el CREE es el que presenta un proceso de inclusión con enfoque rehabilitador a diferencia del IPEDEY, que tiene un enfoque basado en derechos humanos. El IPEDEY contribuye a la inclusión social de personas con discapacidad en coordinación con dependencias y entidades de la Administración Pública, en él laboran alrededor de 14 personas, hay que mencionar que tienen MCD como parte de su equipo de trabajo.

El presente estudio, de enfoque cualitativo, emplea un diseño no probabilístico con muestreo por conveniencia. La selección de la muestra se realizó mediante información proporcionada por el CREE y referencias de empresarios que promueven la inclusión laboral de Mujeres con Discapacidad (MCD), independientemente del giro o tamaño de las empresas. Un criterio esencial para la inclusión fue que las trabajadoras contaran con al menos un año de antigüedad en su puesto.

Para profundizar en el análisis, se entrevistó a diversos actores clave: mujeres con discapacidad empleadas, responsables de contratación de MCD, jefes directos de estas trabajadoras y, en algunos casos, a tutores o familiares con convivencia cercana. Esta metodología permitió obtener una visión integral de las dinámicas laborales y sociales que impactan la inclusión de las MCD en el ámbito empresarial.

Personal que trabaja en el programa de inclusión del CREE, el cual está conformado por 4 profesionales relacionados con disciplinas de la salud, parte del equipo lo conforma una trabajadora social, una rehabilitadora más que es la encargada de realizar las pruebas de habilidades a través de un sistema utilizado para evaluar las habilidades y aptitudes de MCD en el ámbito laboral, el cual se le conoce como VALPAR por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y una psicóloga.

Para complementar el estudio, se contempló también a la responsable del IPEDEY, así como también a la del programa de becas para MCD de la Secretaría de Bienestar del Estado de Yucatán.

En la Figura 37.1

Esquematiza a los participantes anteriormente mencionados.



Fuente: Elaboración propia.

Todas estas participantes se seleccionaron con la finalidad de obtener información relacionada con los factores que pueden impactar en la permanencia del trabajo de las MCD en Mérida, Yucatán.

Entre las limitaciones que se presentaron, destaca que algunas empresas que aceptaron participar en las entrevistas realizadas, al llevarlas a cabo ya no mostraban interés, otros por cuestiones de políticas internas no pudieron continuar participando o simplemente perdieron el interés.

Durante el proceso de entrevistas realizadas con el personal de las empresas (en una empresa en específico), no se permitió el acceso de ningún tipo de apoyo electrónico para recopilar las entrevistas. Es de resaltar que las personas que siempre se mostraron interesadas en participar fueron los familiares de las MCD.

En cuanto a las limitaciones presentadas con las MCD (intelectual y auditiva) las respuestas que se obtenían eran breves, sin embargo, en una ocasión se pudo contar con el apoyo de sus tutores.

Otra limitante fue la dificultad para encontrar MCD que cumplieran con la premisa de tener al menos un año de antigüedad laborando en un empleo formal, ya que como se explicó en el contexto de esta investigación, al enfrentar una pandemia, la cual hizo o forzó que las primeras personas en retirarse de los centros de trabajo por tener comprometida su salud debido a su condición fueran las MCD o despidos masivos por parte de las empresas que no pudieron sostenerse ante la crisis económica propiciada por la pandemia.

El análisis de contenido de este proyecto, consistió en construir a partir de la matriz de congruencia: categorías abiertas y axiales (Creswell, 2009) partiendo de los datos obtenidos en las entrevistas para llegar a los conceptos, haciendo de manera previa una lectura detallada de las transcripciones para posteriormente elaborar la lista de códigos, se realizaron triangulaciones con diferentes fuentes de información y con las teorías que se presentaron en el marco teórico, las cuales mostraban mayor pertinencia para explicar los diferentes códigos del análisis.

Surgieron 21 códigos abiertos del análisis de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas y estos se enlazan a las teorías sociales propuestas en el marco teórico y otros temas que surgieron durante el análisis de la información como: el de la pandemia por COVID-19, accesibilidad universal, derechos humanos, acercamiento empresarial, acciones de gobierno, habilidades laborales.

Resultados

Esta sección parte de la teoría crítica como marco interpretativo para el análisis de resultados de esa investigación, entendiendo como mencionan Guba y Lincoln (2002), la teoría crítica tiene como interés investigativo la crítica y transformación, la restitución y emancipación. Por tal motivo se considera que este paradigma es el adecuado para la investigación, ya que, se considera criticar la manera en que en este momento se está tomando el tema de la inclusión laboral de MCD por parte de los empresarios, la sociedad en general y autoridades. Los resultados obtenidos durante el trabajo de campo se presentan de manera ordenada, así como la información que emergió durante la triangulación y el análisis de las diferentes matrices que surgen de los diferentes códigos, en relación con los objetivos de este proyecto de investigación.

1.- Retos y experiencias de las MCD que han sido contratadas por empresas de la región y han logrado una permanencia en dichas organizaciones.

En el fragmento de la Mtra. Alicia, quién inició su carrera laboral en el ámbito educativo en una institución pública de educación superior como docente de asignatura con solo 2 horas a la semana, y haciendo memoria de cómo fue su proceso de contratación hace 14 años, mencionó sobre la idea errónea que tenía la persona de recursos humanos (RRHH) sobre sus capacidades y habilidades como posible candidata con discapacidad motriz, negando la existencia de la vacante:

Si me acuerdo perfectamente, bueno yo vengo de una maestra que estaba en recursos humanos que creo que en su momento no creía en mí, no creía que yo iba a poder, ella me dice que no, que no es cierto que haya vacante para docente (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero 2023).

Posterior a ese primer acercamiento y negativas sobre la existencia de la vacante como docente por parte de la persona de RRHH, una conocida de la Mtra. Alicia le hace el favor de ir a consultar posteriormente sobre la existencia de la vacante (anteriormente negada para la MCD) y la misma persona de RRHH afirmó que estaba aún disponible:

Fue claro que ella no quería que estuviera yo aquí ¿no? Entonces yo dije: pues no sé qué ideas tenga ella como recursos humanos, ósea no sé qué ideas de que a lo mejor por tener una discapacidad motriz les puede dar problemas o algo en lugar de ayudar perjudicaría ¿no?, a lo mejor esa era su idea entonces. Ya después me dice doña Lucely: que vayas, entonces ya regreso, me entrevista ella y me dice tal día vas a tener tu clase muestra (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero 2023).

Actualmente la Mtra. Alicia es coordinadora de la Ingeniería en Administración y tiene cerca de diez años en este puesto, en cuánto a los retos que presenta para conservar su empleo hace mención a la dificultad de accesibilidad y movilidad que en ocasiones se relacionan a su trabajo y no solamente en su centro de trabajo, sino en los lugares donde es comisionada para capacitación:

En cuestión de retos, yo creo que eso lo vivo a diario, ósea, llegas a un lugar hay mil escaleras, las puertas estrechas, ósea, ese tipo de retos, los baños ni que decir, si me voy a un curso de capacitación tengo que estar visualizando donde hay un baño cerca por cualquier cosa (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero 2023).

Durante la entrevista a una de las MCD intelectual se requirió de la ayuda de su tutor laboral, que es ajeno a la empresa pero forma parte de la universidad, sin embargo, tiene contacto con el jefe directo de la MCD, realiza visitas de inspección al centro de trabajo para monitorear el desempeño de la MCD e intercambiar opiniones y estrategias con este superior jerárquico para proporcionar apoyos que le permitan al trabajador (MCD) seguir realizando sus actividades y cumplir con los objetivos de la empresa.

2.- Retos y experiencias del personal de las empresas para la permanencia de MCD en las empresas.

Una vez que se ha hecho la contratación de la MCD y empieza el proceso de inclusión, el tiempo, la convivencia y la dinámica que se da durante la jornada laboral permite que los colaboradores, empresarios o responsables del departamento perciban los apoyos que las MCD deben de contar para poder realizar su trabajo, la y la necesidad de cambiar su cultura organizacional por una más incluyente, expresan: “Tenemos asignada a una persona para que, en caso de un siniestro una persona con la que comparte oficina con ella, sea quien la ayude a desalojar las instalaciones” (Mtra. Miranda, jefe directo de MCD, trabajo de campo, 24 de enero de 2023).

Pues creo que acondicionar o redistribuir o redefinir un perfil de puesto, porque el perfil de puesto para las personas que están en tienda está muy claro, pero por supuesto teniendo algunas personas que tienen alguna discapacidad tenemos que acoplar o hacer más específicas ciertas actividades, y tal vez del catálogo de diez actividades solo puedan hacer dos y tal vez hacerles ciertos cambios (Faustina, gerente de recursos humanos, diario de campo, 22 de noviembre de 2022).

El primero y el más difícil que tuve y considero es el tema de la comunicación, precisamente por el tipo de discapacidad que tenemos, mi primera entrevista fue con el chico sordo entonces fue una entrevista a lápiz y hoja, súper complicadísimo (Federico, encargado de reclutamiento, diario de campo, 28 de noviembre de 2022).

En la etapa de las entrevistas más de uno comentó que la dificultad que se presenta entre los colaboradores que no tienen discapacidad (PSD) y las MCD de las empresas, es en parte por la falta de conocimiento sobre los diferentes tipos de discapacidad que existen y en general al tema de la discapacidad y las posibilidades que tienen las MCD para desarrollarse en el plano laboral.

Por eso es importante que exista este acercamiento de las empresas o personas responsables de las contrataciones de MCD con instancias que puedan sugerirles las modificaciones necesarias para la empresa y las capacidades que cada posible candidata (MCD) tiene con la finalidad de que más empresas se den la oportunidad de contratar personas con diferentes tipos de discapacidades.

3.- Percepción de los responsables de instancias gubernamentales respecto de la permanencia laboral de MCD.

En las opiniones de los responsables de dichas organizaciones (CREE-Yucatán e II-PEDEY), la permanencia de las MCD en las empresas son hasta cierto punto algo que corresponde de manera recíproca, tanto del interés de los empresarios, como de la profesionalización de las MCD.

Lo que hacemos aquí en el instituto pues es también motivar a la persona con discapacidad a que se siga preparando a que desarrolle habilidades blandas porque eso significa un mejor puesto o un mejor salario, sobre todo reconocer y también hacer sentir a la persona con discapacidad que es alguien que puede aportar a la sociedad, que está bien recibir los apoyos sociales pero que también pueden ellos aportar y que también el trabajo te da muchas otras cosas no solamente lo económico sino que también te da lo social, el tener amigos, el poder hacer otras actividades (Marisol, responsable de institución gubernamental, diario de campo, 2 de febrero de 2023).

En palabras de otra responsable, la permanencia de la MCD dependerá mucho de la metodología que ésta haya implementado y la estandarización de los procesos para ser más transparentes y comprensibles los motivos por los cuáles las MCD en ocasiones pierden sus empleos.

El caso de una empresa que tiene su metodología muy bien establecida y la implementa, como constancias de hecho, si la persona por ejemplo incurrió alguna falta se documenta de manera gradual las constancias de hecho, actas administrativas, ultimátum, hasta despidos y por ese motivo pierden el trabajo, y de pronto hay otras empresas que cuando nos enteremos ya despidieron, o sea la persona que estaba contratada ya no está y viene por trabajo aquí, entonces desconocemos las causas del despido, desconocemos si era prevenible, desconocemos eso, entonces creo que si sería bueno estandarizar el ¿cómo se hace?, ¿cómo debería ser con o sin discapacidad? y que haya una transparencia en los procesos porque de pronto si hay mucha vulnerabilidad en las personas con discapacidad (Tatiana, responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral de personas con discapacidad, diario de campo, 13 de enero de 2023).

Otro dato importante que la responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral de MCD mencionó es que, después de pasar por la pandemia del COVID-19, hay esfuerzos de parte del sector empresarial, de organismos nacionales con las que se hacen alianzas entre el sector empresarial y las MCD, y del gobierno local para incentivar la inclusión laboral de MCD, sin embargo, aún no alcanzan los índices de contratación o de participación de empresas y MCD como los de años anteriores, en gran parte considera que es un efecto que trajo la pandemia.

Teniendo cierta similitud en sus opiniones de las responsables de los diferentes entes gubernamentales más importantes de Yucatán sobre inclusión laboral de MCD, sobre los factores internos de la empresa que pudieran afectar en la permanencia laboral de las MCD, así como los factores externos, que nos dan un contexto sobre la situación del entorno donde

se ubican las MCD y que, de una u otra forma, también impactan en su permanencia laboral en sus centros de trabajo.

Continuando con las percepciones sobre la permanencia laboral de las MCD, en la narrativa de las MCD entrevistadas que pudieron brindar información más detallada sobre este punto, hacen referencia a las facilidades en las instalaciones de la empresa.

Tener paciencia, escuchar, que me tomen en cuenta y que las empresas nos acepten, tengo unas hojas, guías, apoyos para que yo lo haga sola, son unas tarjetitas de barrer, sacudir, trapear, son mis apoyos de mi empleo, son mis actividades (Renata, persona con discapacidad intelectual, diario de campo, 8 de diciembre de 2022).

Es mayormente la dificultad de caminar, cada día es eso así mayormente, en el trabajo no tanto por la forma y el lugar es cómodo para mí para trabajar, mayormente el problema es en los transportes para llegar al trabajo (Janet, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero, 2023).

No es muy común para mi estar yendo a cada rato aquí a lado entonces le digo, a veces a pesar de que los ingenieros y los arquitectos adaptan los baños no los adaptan como debe ser y no a todos les queda igual, porque la silla de ruedas no tiene las mismas medidas en cuestiones de altura entonces a veces el bacín es más alto que mi silla o a veces el bacín es mucho más bajo que mi silla y a veces los pasamanos, los tubos de ayuda están a 20 kilómetros ¿no? y cositas de ese estilo ¿no? (Mtra. Alicia, persona con discapacidad motriz, diario de campo, 19 de enero 2023).

Discusión

El apoyo y compañerismo del personal de la empresa es fundamental para que las MCD puedan contar con el soporte de ellos en distintas situaciones y obstáculos que enfrentan no solo al realizar sus tareas, como mencionaron las MCD.

Si bien cada MCD tiene sus capacidades y habilidades, no se debe de generalizar los apoyos por tipo de discapacidad, sino los apoyos se deben de brindar según cada particularidad de la MCD, ya que solo tomándoles en cuenta y consultándoles se puede encontrar una mejor propuesta para conseguir su autonomía.

Conclusiones

Este proyecto de investigación aporta al campo de las ciencias sociales información acerca de cómo el ECA puede ser una estrategia para mejorar la permanencia de las MCD en sus puestos de trabajo en la ciudad de Mérida, Yucatán, México, así como también de las áreas de oportunidad que surgen en las empresas, en las alianzas entre organismos gubernamentales que trabajan en pro de la inclusión con las empresas, sociedad y la importancia de las familias o de las redes de apoyo de las MCD. Como Dávila (2004) menciona, la discapacidad tiene un impacto significativo en la menor participación laboral de las mujeres, lo que lleva a que se considere que las MCD enfrentan una doble discriminación (Malo y Pagán, 2007).

Se enfatiza que las MCD entrevistadas requieren de apoyos: físicos, personales, capacitación, visuales, etc. en el centro laboral para poder realizar de manera adecuada sus tareas asignadas, estas ayudas deben estar presentes no sólo durante el inicio del proceso de inclusión sino durante todo el tiempo que la MCD labore en la empresa.

El ECA hace mención de proporcionar apoyo continuado y apropiado, crear oportunidades, y alcanzar participación plena, integración y flexibilidad (Wehman y Kregel, 1992), parte de estos apoyos que coinciden con los mencionados en la teoría del ECA y que las MCD indican son: las tarjetas con apoyo visual con las actividades que debe de realizar la MCD intelectual, la

MCD motriz menciona que la posibilidad de tener rampas en su centro de trabajo lo ayudan a mantener su movilidad para realizar su trabajo. Ambos apoyos de diferentes tipos (visual y físico) les permiten incluirse en sus centros de trabajo y alcanzar su participación cumpliendo con las tareas asignadas como el resto de los compañeros sin discapacidad.

El ECA, también hace referencia a la importancia de los soportes naturales una vez alcanzada la estabilidad en el puesto de trabajo por parte de la MCD, manejándose por sí mismo con el apoyo de sus colegas (soportes naturales), como se plasmó en la sección de resultados uno de los jefes directos entrevistados hace referencia a este soporte natural durante la asignación de espacios en el centro de trabajo, basados en la posibilidad que el compañero más próximo de la MCD pueda auxiliar en circunstancias específicas.

El monitor ocupacional del que habla la teoría del ECA, es una estrategia muy útil que a pesar de que hoy en día no todas las empresas que contratan MCD cuentan con estos puestos en sus plantillas es de mucho apoyo, no solo para la MCD, sino también para la empresa ya que puede ser una gran aliada hacia la consecución de los objetivos de la empresa. Los organismos CREE e IIPEDY, fungen ocasionalmente como estos monitores para auxiliar al personal de la empresa ante una situación para la que no se consideran capacitados o desean escuchar diferentes alternativas, sin embargo, se debe considerar que, al no estar físicamente en la empresa como se sugiere en literatura del ECA hay tiempos de espera y en el sector empresarial, pudiera representar pérdidas económicas.

Los factores que impactan en la permanencia de las MCD en el centro laboral más mencionados por los informantes son: accesibilidad (dentro de la empresa y entorno), falta de cultura incluyente en los centros de trabajo, necesidad de contar con apoyos dentro del centro de trabajo, la relación de la MCD con su familia o red de apoyo, el nivel educativo de las MCD, la buena relación con sus compañeros de trabajo y metodología clara en los procesos de la empresa relacionados con la contratación o despido de MCD entre otros.

Los compañeros y jefes directos mencionan que la experiencia de trabajar con MCD y MSD ha resultado satisfactorio de manera personal y como equipo de trabajo, resaltan que en ocasiones las MCD han desarrollado mayor capacidad en algunas tareas que otros compañeros que no tienen discapacidad. De igual forma, la pandemia ha venido a hacer una pausa a la contratación de MCD a través de los organismos gubernamentales que fomentan y promueven la inclusión laboral de MCD en la ciudad de Mérida, sin embargo, en palabras de los responsables o directores, estos últimos meses el sector empresarial ha tenido acercamiento con ellos con intenciones de hacer contrataciones futuras de MCD.

En cuanto a las empresas, la importancia de una metodología definida y clara para el trabajador con o sin discapacidad sobre su desempeño, procesos de contratación, descripción de puesto, planes de carrera, es algo relevante que en el discurso de los informantes (MCD, jefes directos y responsables de programas y/o instituciones gubernamentales) coincidían sobre la importancia de tener definido y claro, para poder dar una mejor retroalimentación al trabajador y/o tutores. En relación a los espacios accesibles, tanto el CREE como el IIPEDY proporcionan el apoyo y la asesoría gratuita a los centros de trabajo interesados en contratar MCD.

Si bien es cierto, que en otros países desarrollados cuenta con estrategias de inclusión laboral como el de ECA, que han funcionado y promovido la permanencia en el trabajo de las MCD, en México esta estrategia aún no se ha implementado de lleno en las empresas, centrándose más en las personas con discapacidad intelectual (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2012).

La participación de las MCD en el mundo laboral en México enfrenta barreras estructurales y culturales que limitan su inclusión y desarrollo profesional. Estas barreras no solo son producto de la discriminación por motivos de género, sino que se ven ocasionadas por la interseccionalidad de la discapacidad. Las MCD suelen estar relegadas a roles laborales subvalorados, mal remunerados o incluso excluidas completamente del mercado laboral.

En México y Latinoamérica, el acceso al empleo digno no solo es un derecho, sino una herramienta para la autonomía y el empoderamiento de las MCD. La metodología del ECA puede ser de mucha utilidad y beneficio para que las MCD realicen sus actividades y tareas asignadas dentro de sus centros de trabajo, de una manera autónoma, eficiente y situarlos en igualdad de oportunidades, fomentar la inclusión de las MCD y su calidad de vida a través de un trabajo formal, remunerado, estable y con una sociedad incluyente social y laboralmente.

Referencias

- Borja Jordán de Urries Vega, F. D., (2008). Empleo con apoyo para personas con enfermedad mental. *Psychosocial Intervention*, 17(3), 299-305.
- Creswell, J. (2009). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. Sage Publications.
- Dávila, M. S. (2004). "Género y Discapacidad: más allá del sentido de maternidad diferente". [Tesis de maestría, Flacso – Sede Ecuador]. Ediciones Abya-Yala. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/16929-opac>
- Guba, R., & Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En C. Denman, & J. Haro. *Por los rincones, antología de métodos cualitativos en la investigación social* (pp. 113-145). El Colegio de Sonora.
- Instituto para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán. (IPEDEY). (2020). Diagnóstico de acciones Instituto para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán 2020. IPEDEY. https://www.yucatan.gob.mx/docs/pot/iipedey/Transversalizacion_y_Vinculacion/Diagnostico_IPEDEY_2020.pdf
- Incluyeme.com (2024). Encuesta Latinoamericana sobre discapacidad. <https://www.incluyeme.com/eladis/9>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2018). Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_diseno_conceptual.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2020). Discapacidad en México. <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2021). Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad (datos nacionales). Comunicado de prensa núm. 713/21. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_PersDiscap21.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (INEGI). (2022). Presentación de resultados. Censo 2020. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ccpv/2020/doc/cpv2020_pres_res_yuc.pdf
- Jordán, F. y Verdugo, M. (2001). *El Empleo con Apoyo en España: Una realidad consolidada*. Amaru Ediciones. https://www.researchgate.net/publication/37150899_El_Empleo_con_Apoyo_en_Espana_Una_Realidad_Consolidada
- López, M. (2022). En pocas palabras ¿qué significa inclusión laboral? Con Trabajo Fundación de Inclusión Laboral. <https://fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>

- Malo, M.A. y Pagán, R. (2007): “¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares”. *Moneda y Crédito*, 225, pp. 7-42.
- Organización Mundial de la Salud. (OMS). (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF). OMS. https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (OMS). (2011). Resumen informe mundial sobre la discapacidad. OMS. https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/302/Informe_discapacidad_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización de las Naciones Unidas. (ONU). (2022). La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar. ONU. <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>
- La Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2012). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. Ministerio de asuntos exteriores y de cooperación. https://iberinclusion.org/sites/default/files/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. (SNDIF). (2019). El SNDIF atiende a personas con discapacidad en 21 centros de rehabilitación. Gobierno de México. [https://www.gob.mx/difnacional/articulos/el-sndif-atende-a-personas-con-discapacidad-en-21-centros-de-rehabilitacion-189660#:~:text=El%20Sistema%20Nacional%20para%20el,de%20Rehabilitaci%C3%B3n%20Integral%20\(CRI](https://www.gob.mx/difnacional/articulos/el-sndif-atende-a-personas-con-discapacidad-en-21-centros-de-rehabilitacion-189660#:~:text=El%20Sistema%20Nacional%20para%20el,de%20Rehabilitaci%C3%B3n%20Integral%20(CRI)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (STPS). (2010). Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para personas con discapacidad 2010-2012. Gobierno Federal. http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/PCD_2010_2012.pdf
- Unión Europea de Empleo con Apoyo. (EUSE).(2018). Folleto informativo y modelo de calidad. European Union of supported employment. EUSE. <http://www.autismoandalucia.org/wp-content/uploads/2018/02/EUSE-Folletoinformativoymodelodecalidad.pdf>.
- Wehman, P. y Kregel, J. (1992) *Supported Employment: Growth and Impact. Strategies for integration of workers with disabilities*. Andover Medical Publishers.