



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

**DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES
LÍNEA DE ANTROPOLOGÍA**

TESIS DOCTORAL

**Mujer gitana y competencias emprendedoras:
modelos de prospectiva educativa y laboral**

Presentada por

Esther Consolación González Alonso

ESPINA
BARRIO
ANGEL
BALDOMERO -
09260246
D

Firmado digitalmente por
ESPINA BARRIO ANGEL
BALDOMERO - 09260246D
Nombre de
reconocimiento (DN):
c=ES,
serialNumber=IDCES-0926
0246D,
givenName=ANGEL
BALDOMERO, sn=ESPINA
BARRIO, cn=ESPINA
BARRIO ANGEL
BALDOMERO - 09260246D
Fecha: 2024.07.06 10:45:43
+02'00'

Dirigida por:

Dr. Jesús María Aparicio Gervás
&
Dr. Ángel Baldomero Espina Barrio

Salamanca, 2024

Firmado por APARICIO GERVAS JESUS MARIA - DNI 12362482M el día
06/07/2024 con un certificado emitido por AC Sector Público

Dedico este trabajo a mi yaya, quien me enseñó el valor de la libertad; a mi madre, que con su mirada positiva y su constante empeño me ha infundido la confianza necesaria para hacer y ser lo que me proponga; a mis maestras y a todas las mujeres fuertes de mi vida, que con su coraje y cariño me han inspirado a seguir buscando mis alas.

Resumen

Esta investigación proyectiva adopta un enfoque holístico para valorar las competencias emprendedoras de la mujer gitana en el mercado laboral. En este marco, se reconoce la complejidad inherente al objeto de estudio y se integra la cosmovisión gitana, en la cual la comunidad y la familia son ejes fundamentales de su identidad y praxis.

El propósito de este estudio es analizar y poner en valor las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas, situándolas en su contexto sociocultural libre de la interpretación etnocentrista. Utilizando un modelo holístico con enfoque fenomenológico, la investigación se basa en la recopilación documental que ayuda a visibilizar la problemática subyacente, el análisis de datos obtenidos a través de cuestionarios y entrevistas y la observación participante. Este enfoque permite captar la riqueza y diversidad de experiencias, considerando a la investigadora como parte del proceso de construcción del conocimiento, en consonancia con el “ethos” gitano.

Los hallazgos de la investigación revelan que las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas se entretajan con sus valores culturales y su cosmovisión. La necesidad de poner en valor estas competencias en el mercado laboral se ve reforzada por una visión totalizadora que subraya la interdependencia y la cohesión dentro de la comunidad.

Examinando la interrelación entre elementos culturales, sociales y económicos, se proporciona una base sólida para focalizar los recursos en la mejora del perfil profesional de las mujeres gitanas y la formulación de medidas educativas y políticas que promuevan la incorporación de estas mujeres al mercado laboral.

El estudio reconoce varios condicionantes, incluyendo las dificultades en el acceso a datos precisos debido a la invisibilización de este colectivo que limita su representatividad. La elección metodológica implica una participación activa de la investigadora, introduciendo subjetividades que, aunque enriquecen el análisis, requieren una interpretación cautelosa de los resultados.

En suma, esta investigación destaca el valor de las competencias emprendedora de las mujeres gitanas, ofreciendo una visión matizada de sus contribuciones a la sociedad y sugiriendo propuestas de acción para su participación equitativa en el entorno socioeconómico actual.

Abstract

This projective research adopts a holistic approach to appraise the entrepreneurial competencies of Romani women in the labor market. Within this framework, the inherent complexity of the subject is recognized, integrating the Romani worldview where community and family are fundamental pillars of identity and praxis.

The aim of this study is to analyze and value the entrepreneurial competencies of Romani women, situating them within their sociocultural context free from ethnocentric interpretation. Using a holistic model with a phenomenological approach, the research relies on document collection to highlight underlying issues, data analysis obtained through questionnaires and interviews, and participant observation. This approach allows for capturing the richness and diversity of experiences, considering the researcher as part of the knowledge construction process, in line with the Romani ethos.

The findings reveal that the entrepreneurial competencies of Romani women are interwoven with their cultural values and worldview. The need to value these competencies in the labor market is reinforced by a holistic vision that emphasizes interdependence and cohesion within the community.

By examining the interrelation among cultural, social, and economic elements, it provides a solid basis for focusing resources on enhancing the professional profile of Romani women and formulating educational and policy measures that promote their integration into the labor market.

The research shows several constraints, including difficulties in accessing accurate data due to the invisibility of this collective, which limits their representativeness. The methodological choice implies active

participation by the researcher, introducing subjectivities that, while enriching the analysis, require cautious interpretation of the results.

In conclusion, this research highlights the value of the entrepreneurial competencies of Romani women, offering a nuanced view of their contributions to society and suggesting action proposals for their equitable participation in environment.

Agradecimientos

Al término de este trabajo quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a las personas que han sido fundamentales en la realización de esta tesis.

En primer lugar, deseo transmitir mi agradecimiento a las mujeres gitanas que han sido partícipes de esta investigación “gracias primas”. Su generosidad al compartir sus experiencias, conocimientos y perspectivas ha sido esencial para este trabajo. Sin su valiosa colaboración y apertura, este estudio no habría sido posible.

Agradezco sinceramente su dedicación a mis directores de tesis, el Dr. Jesús M^a Aparicio Gervás y el Dr. Ángel Espina Barrio, su conocimiento ha sido una fuente de inspiración. Valoro enormemente el tiempo que han invertido en ayudarme a sacar adelante mi trabajo, sus aportaciones y palabras de aliento han sido decisivas para finalizar este proceso. Querido compañero y amigo, mi mejor animador, sabes que sin ti nada de esto hubiera sido, si quiera, imaginable.

Gracias a todas las mujeres que me han dejado entrar en sus vidas compartiendo su historia y que, de una forma u otra, ya son parte de la mía. A todas aquellas que se cruzaron en el camino y se hicieron cómplices, queriéndolo o no, de este proyecto. A las que no he conocido personalmente, pero han sido un referente tendiendo “puentes” para hacernos valer a todas; a aquellas que no he llegado conocer todavía, dedicaré tiempo para ello...

A las mujeres fuertes que han hecho que yo tenga una historia, un pasado, un presente y un futuro, a veces contra todo pronóstico, porque ser una mujer fuerte en un sistema patriarcal implica una lucha constante que pasa factura.

Expresar mi gratitud a mi compañero de desvelos, equilibrar mi energía y sostenerme con una sonrisa no ha tenido que ser nada fácil.

A Ana, mi A de Amiga, de esas de las de verdad; compañera que toda mujer fuerte necesita a su lado para no derrumbarse en esos momentos donde sólo ves gigantes encima y tienes que seguir corriendo por un camino sinuoso. Gracias por poner orden en las encrucijadas y defender mis causas como tuyas, gracias por ayudarme a caminar y empujarme a correr, con mis tacones. Seguiremos creando nuestra historia y ayudando a construir las de las mujeres que vienen, para que nunca piensen que tienen que justificarse por pisar fuerte. Hay que seguir hasta que se acaben los decimales de π .

Índice de contenido

1	Introducción	37
1.1	Descripción general del tema.....	40
1.1	Justificación de la investigación.....	42
1.2	Planteamiento del problema de investigación: enunciado holopráxico .	46
1.2.1	Preguntas de Investigación.....	47
1.3	Tipo de investigación.....	50
1.3.1	Holotipo proyectivo en el contexto de la investigación.....	51
1.4	Objetivos de la investigación	53
1.4.1	Objetivo general.....	55
1.4.2	Objetivos específicos	55
1.5	Estructura del documento	56
2	Marco teórico	60
2.1	Definición de los eventos de estudio.....	62
2.1.1	Elección de los eventos y sistemática de definición	63
2.1.2	Definición conceptual y sinergias entre eventos.....	68
2.2	Interdisciplinariedad de la investigación	79
2.2.1	Teorías antropológicas.....	81
2.2.2	Otros enfoques cognoscitivos	85
3	Estado de la cuestión	89
3.1	Realidad de la mujer gitana: doble discriminación.....	91
3.1.1	Prejuicio, estereotipo y estigma: la tríada que margina a las mujeres gitanas.....	92
3.2	Pueblo gitano: una Historia de discriminación	95
3.2.1	Historia con perspectiva de género.....	113
3.2.2	La “gitanidad” en el ideario cultural	114

3.2.3	El Antigitanismo.....	118
3.3	Discriminación a la mujer	126
3.3.1	Predeterminismo Social	131
3.3.2	Dificultad de acceso al ámbito laboral.....	138
3.3.3	El fracaso educativo como condicionante de la baja empleabilidad en la comunidad gitana	141
3.4	Feminismo.....	144
3.4.1	Feminismo gitano	149
4	La Cosmovisión de la mujer gitana	154
4.1	Fundamentos	155
4.1.1	Ideologías como marcos interpretativos	158
4.2	Patrimonio cultural gitano: aspectos materiales e inmateriales en la Identidad de la Mujer.....	160
4.2.1	Importancia de la cultura material.....	161
4.2.2	Cultura inmaterial: aspectos esenciales y relevancia	163
4.3	La Identidad cultural.....	165
4.3.1	Identidad a través de la otredad.....	168
4.3.2	Construcción mental de la Identidad a través de percepción visual	172
5	El Perfil Profesional	179
5.1	Definición de un perfil profesional.....	182
5.1.1	Perfil profesional basado en funciones	183
5.1.2	Perfil profesional basado en competencias.....	185
5.1.3	Elementos del perfil profesional y descripción de sinergias	196
5.2	Identificación y definición de las competencias emprendedoras	198
5.2.1	Definición de competencia 1: Creatividad e Innovación.....	199
5.2.2	Definición de competencia 2: Proactividad e Iniciativa.....	200
5.2.3	Definición de competencia 3: Tomar Riesgos	201

5.2.4	Definición de competencia 4: Planificación y Gestión	202
5.2.5	Definición de competencia 5: Autoconfianza y Resiliencia	203
5.3	Evaluación de competencias emprendedoras en la formación.....	203
6	Metodología de la Investigación	210
6.1	Enfoque y principios metodológicos.....	212
6.1.1	Nociones y aplicación de los principios de la Teoría de Sistemas..	215
6.2	Diseño de Investigación.....	219
6.3	Selección y descripción de los instrumentos para la recolección de datos	223
6.3.1	Matriz de datos: recogida y estructuración de información	225
6.3.2	El cuestionario como técnica de recogida de información	228
6.3.3	Tipología y perspectivas del diseño	234
6.4	Unidades de estudio y fuentes	236
6.5	Criterios para sustentar la fiabilidad de la investigación	237
6.6	Estrategias y técnicas metodológicas de la fase prospectiva	243
7	Análisis e interpretación de datos	245
7.1	Análisis de datos obtenidos a través de la revisión documental.....	246
7.1.1	Fuentes documentales.....	249
7.1.2	Matriz relacional de constructos.....	271
7.2	Análisis de datos obtenidos a través de fuentes vivas: el cuestionario ..	276
7.2.1	Universo y muestra.....	277
7.2.2	Detección de anomalías según preguntas condicionadas y de control	279
7.2.3	Datos de Antigitanismo	283
7.2.4	Datos de Competencias Emprendedoras	320
7.3	Interpretación y discusión de los resultados.....	374
7.3.1	Valoración de los datos de antigitanismo.....	374
7.3.2	Grado de desarrollo del nivel competencial	378

8	Conclusiones	381
8.1	Conclusiones generales	382
8.2	Grado de consecución de los objetivos formulados	386
8.3	Limitaciones de la investigación y prospectiva	390
8.3.1	Factores limitantes y condicionantes del estudio	391
8.4	Prospectiva de la investigación: propuestas de intervención	395
9	Programación didáctica por focos de interés	399
9.1	Justificación y objetivos de la propuesta	401
9.1.1	Objetivos del proceso de formación del profesorado	405
9.1.2	Objetivos de la programación didáctica	406
9.2	De la programación curricular a la programación didáctica	407
9.2.1	Fórmulas tradicionales de programación	407
9.3	Programación a través de focos de interés: una apuesta innovadora de diseño curricular	409
9.3.1	Validación de la propuesta	411
9.4	Conclusiones de la experiencia	426
10	Programa de Aprendizaje Servicio (APS)	429
10.1	Aprendizaje-servicio en campo de trabajo	431
10.1.1	Marco de la intervención	432
10.1.2	Mapa de los valores del APS y relación con acciones y competencias	434
10.2	Metodología y recursos	437
10.2.1	Proceso de selección de las participantes	438
10.2.2	Selección del equipo de trabajo	439
10.3	Implementación de la intervención	440
10.3.1	Gamificación: soporte metodológico y transformación educativa	442
10.3.2	Responsabilidades rotativas y evaluación personalizada en un entorno adaptativo	443

10.4 Resultados y conclusiones del APS.....	444
11 Plan de diversidad.....	449
11.1 Justificación del Plan de Diversidad	450
11.1.1 Justificación del Plan de Diversidad desde la evolución de la Normativa.....	454
11.2 Diseño de Planes de diversidad.....	458
11.3 Viabilidad de la implantación de Planes de Diversidad	460
12 Referencias bibliográficas	462
Anexo 1. Leyes contra la Comunidad Gitana en España	483
Anexo 2. Leyes, Pactos y Estrategias contra el Antigitanismo en la UE y en España	491
Anexo 3. Imágenes de Mujer Gitana (IA)	496
.....	497
Anexo 4. Miembros del Comité Consultivo	498
Anexo 5. Cláusulas para garantizar las cuestiones éticas	509
Documentación específica	510
Formularios inscripción.....	510
Claúsula de información	510
Anexo 6. Cuestionario para valorar el antigitanismo y las competencias emprendedoras	518
Anexo 7. Resultados del cuestionario “Soy mujer emprendedora y gitana”	524
Anexo 8. Cuestionario para valorar el testeo de las PDFI.....	542
Anexo 9. Cuestionario consultivo a empresas: implantación Plan de Diversidad.....	545

Índice de figuras

Figura 1	Esquema de la investigación por áreas de contenido	42
Figura 2	. Niveles de los objetivos	54
Figura 3.	Flujograma del proceso de definición conceptual	64
Figura 4.	Sinergias entre los constructos que fundamentan la investigación.	71
Figura 5.	Relaciones entre los factores que construyen el Ideario cultural de una sociedad	117
Figura 6	. Tipos de grupos influyentes según las teorías del predeterminismo social	136
Figura 7.	Interrelación de competencias	192
Figura 8	. Informaciones del perfil de exigencias del puesto de trabajo	193
Figura 9	. Representación de las sinergias entre los elementos del perfil profesional a través de un mapa conceptual	198
Figura 10	. Sinergias entre los factores determinantes en la formación de competencias emprendedoras	205
Figura 11	. Ciclo holístico de la investigación	212
Figura 12.	La espiral de la investigación holística	220
Figura 13	. Gráfico de barras de porcentajes de respuesta y excluidos	282
Figura 14.	Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo.	300

Figura 15	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación.	302
Figura 16	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Crees que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población.	305
Figura 17	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para integrar a los menores gitanos en el sistema educativo.	307
Figura 18	. Gráfico de tarta para distribución de las respuestas al ítem: Sientes que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria.	312
Figura 19.	Gráfico de tarta para distribución de las respuestas al ítem: Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana.	313
Figura 20.	Gráfico de tarta para distribución de las respuestas al ítem: Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana.	314
Figura 21.	Gráfico de tarta para distribución de las respuestas al ítem: Crees que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.	315

Figura 22.	Gráfico de barras para distribución de las respuestas al ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas.	323
Figura 23.	Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas.	325
Figura 24	. Gráfico de barras para distribución de las respuestas al ítem: Te consideras una persona curiosa y con imaginación.	327
Figura 25.	Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te consideras una persona curiosa y con imaginación.	329
Figura 26	. Gráfico de barras para distribución de las respuestas al ítem. Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.	331
Figura 27	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.	333
Figura 28.	Gráfico de barras para distribución de las respuestas al ítem. Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.	336
Figura 29.	Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Consideras que eres capaz de	337

	generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.	
Figura 30	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan.	340
Figura 31	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Sueles identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno.	342
Figura 32	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto.	344
Figura 33	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional.	346
Figura 34	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades.	349
Figura 35	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.	351
Figura 36	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo.	353
Figura 37	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las	355

	respuestas al ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.	
Figura 38.	Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea	358
Figura 39.	Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones.	360
Figura 40	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente.	362
Figura 41.	Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.	364
Figura 42	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Confías en tu capacidad para tener éxito en lo que te propones.	367
Figura 43	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales.	369
Figura 44	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente.	371
Figura 45	. Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Eres capaz de aprender de los	373

	fracasos y errores.	
Figura 46	. Factores que condicionan la investigación.	391
Figura 47.	Gráfico Q-Q para evaluar el supuesto de normalidad en relación a la muestra Grupo 1	417
Figura 48	. Gráfico Q-Q para evaluar el supuesto de normalidad en relación a la muestra Grupo 2	418
Figura 49	. Gráfico Q-Q para evaluar el supuesto de normalidad en relación con la muestra Grupo 3	418
Figura 50.	Diagrama de caja y bigotes para evaluar el supuesto de valores extremos e ilustrar diferencias dentro de Grupo 1	419
Figura 51	. Diagrama de caja y bigotes para evaluar el supuesto de valores extremos e ilustrar diferencias dentro de Grupo 2	419
Figura 52.	Diagrama de caja y bigotes para evaluar el supuesto de valores extremos e ilustrar diferencias dentro de Grupo 3	420
Figura 53	. Relación de valores, fases del proceso y desarrollo de competencias	435
Figura 54.	Componentes de la convivencia en los APS	445
Figura 55	. Resumen de secuencia de fases para la elaboración del Plan de Diversidad	459

Índice de tablas

Tabla 1.	Descripción del proceso de definición conceptual para un constructo	65
Tabla 2.	Principales Teorías Antropológicas y su aplicación a la investigación	82
Tabla 3.	Líneas estratégicas para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030	123
Tabla 4.	Factores influyentes en el fracaso escolar de las mujeres gitanas	142
Tabla 5.	Perspectivas Teóricas sobre la Construcción de la Identidad Cultural	166
Tabla 6	Comparativa de competencias	188
Tabla 7.	.Clasificación de Preguntas de Investigación según las Fases (se corresponden con los holotipos).	221
Tabla 8.	Ventajas e inconvenientes de los instrumentos de investigación	224
Tabla 9	Matriz de variables e indicadores de ponderación	227
Tabla 10.	Categorías de análisis del cuestionario	230
Tabla 11.	Criterios y procedimientos para dar rigor científico a la investigación	239
Tabla 12.	Bibliografía temática	251
Tabla 13.	Sinergias entre competencias emprendedoras, identidad cultural gitana y metodologías para el desarrollo de competencias	271
Tabla 14.	Influencia del antigitanismo en la adquisición y	274

	desarrollo de competencias emprendedoras	
Tabla 15.	Rangos de edad de la muestra	279
Tabla 16.	Tabla cruzada para detección de anomalías: Tienes o has tenido un empleo reenumerado*Si la respuesta es sí (anterior)	280
Tabla 17.	Tabla cruzada con datos excluidos	281
Tabla 18.	Percepción del rechazo	284
Tabla 19.	Sientes que has sido tratada de manera diferente por tus compañeros/as de trabajo por ser gitana	285
Tabla 20	Creas que la mayoría de las personas no gitanas evitan entablar amistad contigo o muestran actitudes que te molestan debido a tu origen étnico	285
Tabla 21.	Has notado rechazo por parte de la población mayoritaria ante la idea de que sus familiares mantengan una relación de amistad o sentimental con personas gitanas	286
Tabla 22	Sientes que la gente en tu entorno social, académico o profesional actúa de manera diferente contigo debido a tu origen étnico	286
Tabla 23	Consideras que la población mayoritaria apoya que personas gitanas ocupen puestos relevantes en política	288
Tabla 24	Sientes que la comunidad gitana es discriminada en diferentes ámbitos sociales	288
Tabla 25.	Percibes que la población mayoritaria evita involucrarse	289

	en procesos de participación ciudadana que incluyan a la comunidad gitana	
Tabla 26.	. Crees que la población mayoritaria considera que las personas gitanas no cumplen las normas básicas de convivencia en los diferentes ámbitos sociales	289
Tabla 27.	. Acoso y violencia por razones étnicas.	291
Tabla 28.	. Has sufrido acoso o has sido testigo de acciones discriminatorias por parte de personas de la población mayoritaria debido al origen étnico	291
Tabla 29	Has recibido buen trato por parte de personas de la población no gitana	292
Tabla 30.	Discriminación en la interacción cotidiana.	293
Tabla 31.	En la mayoría de los contextos, te sientes cómoda al interactuar con personas que no pertenecen a la comunidad gitana.	294
Tabla 32.	Te han excluido por ser gitana, de alguna actividad cotidiana que exigiese participar con personas no gitanas.	294
Tabla 33.	. Estadísticos de exclusión educativa.	296
Tabla 34.	Descriptivos de exclusión educativa por rangos de edad.	297
Tabla 35.	Creas que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo	299
Tabla 36.	Tabla cruzada por rangos de edad: Creas que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades	299

	específicas de integración en el sistema educativo	
Tabla 37.	Creer que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación.	301
Tabla 38	Tabla cruzada por rangos de edad: Creer que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación	301
Tabla 39	Creer que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población.	303
Tabla 40.	Tabla cruzada por rangos de edad: Creer que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población.	303
Tabla 41.	Considerar que las políticas educativas actuales son efectivas para integrar a los menores gitanos en el sistema educativo.	305
Tabla 42	Tabla cruzada por rangos de edad: Considerar que las políticas educativas actuales son efectivas para integrar a los menores gitanos en el sistema educativo.	306
Tabla 43	. Creer que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria	308
Tabla 44.	. Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana.	309

Tabla 45.	Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana.	309
Tabla 46	Creer que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.	310
Tabla 47.	. Tabla cruzada por rangos de edad: Tienes o has tenido un empleo remunerado.	311
Tabla 48.	. Sientes que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria.	312
Tabla 49.	Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana.	313
Tabla 50.	Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana.	314
Tabla 51	Creer que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.	315
Tabla 52	Estadísticos de exclusión económica.	317
Tabla 53.	Consideras que los ingresos de las familias gitanas son menores en comparación con las familias de la población mayoritaria.	
Tabla 54.	Sientes que las oportunidades económicas para la comunidad gitana son limitadas debido a la discriminación.	318
Tabla 55.	Creer que la comunidad gitana tiene menos acceso a servicios financieros como préstamos y créditos.	318
Tabla 56.	Percibes que la pobreza es más prevalente en la	319

	comunidad gitana en comparación con la población mayoritaria.	
Tabla 57.	. Estadísticas generales para la Competencia 1: Creatividad e Innovación	319
Tabla 58.	. Resultados obtenidos para el ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas	320
Tabla 59.	Tabla cruzada por rangos de edad para el ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas.	321
Tabla 60.	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas.	322
Tabla 61.	Resultados obtenidos para el ítem: Te consideras una persona curiosa y con imaginación.	324
Tabla 62	Tabla cruzada por rangos de edad para el ítem: Te consideras una persona curiosa y con imaginación.	325
Tabla 63.	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te consideras una persona curiosa y con imaginación.	326
Tabla 64.	Resultados obtenidos para el ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.	328
Tabla 65.	Tabla cruzada por rangos de edad para el ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.	329
Tabla 66.	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem:	330

	Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.	
Tabla 67.	Resultados obtenidos para el ítem: Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos.	332
Tabla 68.	. Tabla cruzada por rangos de edad para el ítem: Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos.	334
Tabla 69.	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.	334
Tabla 70.	Estadísticas generales para la Competencia 2: Creatividad e Innovación	336
Tabla 71	Resultados obtenidos para el ítem: Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan.	338
Tabla 72	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan.	339
Tabla 73.	Resultados obtenidos para el ítem: Suelas identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno.	341
Tabla 74.	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Suelas identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno.	341

Tabla 75	Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto.	343
Tabla 76	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto.	343
Tabla 77.	. Resultados obtenidos para el ítem: Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional.	345
Tabla 78.	. Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional.	345
Tabla 79.	Estadísticas generales para la Competencia 3: Toma de riesgos	347
Tabla 80.	Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades.	348
Tabla 81.	. Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades.	348
Tabla 82.	. Resultados obtenidos para el ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.	350
Tabla 83.	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para	350

	trabajar.	
Tabla 84.	Resultados obtenidos para el ítem Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo.	352
Tabla 85	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo.	352
Tabla 86.	Resultados obtenidos para el ítem: Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral.	354
Tabla 87	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral.	354
Tabla 88.	Estadísticas generales para la Competencia 4: Planificación y gestión.	356
Tabla 89.	Resultados obtenidos para el ítem: Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea.	357
Tabla 90	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea.	357
Tabla 91	. Resultados obtenidos para el ítem: Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones.	359
Tabla 92	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones.	359

Tabla 93	. Resultados obtenidos para el ítem Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente.	361
Tabla 94	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente.	361
Tabla 95.	Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión.	363
Tabla 96	. Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión.	363
Tabla 97.	. Estadísticas generales para la Competencia 5: Autoconfianza y resiliencia	365
Tabla 98.	. Resultados obtenidos para el ítem: Confías en tu capacidad para tener éxito en lo que te propones.	366
Tabla 99.	. Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales.	368
Tabla 100.	. Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales.	368
Tabla 101	Resultados obtenidos para el ítem Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o situaciones imprevistas.	370
Tabla 102.	. Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o	370

	situaciones imprevistas.	
Tabla 103.	Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión.	372
Tabla 104.	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Eres capaz de aprender de los fracasos y errores.	372
Tabla 105.	Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Eres capaz de aprender de los fracasos y errores.	373
Tabla 106.	. Propuestas de acción en relación con las dimensiones del perfil profesional	397mapa
Tabla 107.	Niveles de aprendizaje en el mapa de valores	434

Índice de abreviaturas

ABP	Aprendizaje Basado en Proyectos
APS	Aprendizaje-Servicio
BAE	Búsqueda Activa de Empleo
BCG	Boston Consulting Group
CCSS	Ciencias Sociales
CE	Comunidad Europea
DeSeCo	Definición y Selección de Competencias
FEDER	Fondo Europeo de Desarrollo Regional
FRA	Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
FSE	Fondo Social Europeo
LGTB	Lesbianas Gays Transexuales y Bisexuales
LOE	Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo
LOGSE	Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo
LOMLOE	Ley Orgánica de Modificación de la LOE
MACBA	Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PDFI	Programación Didáctica por Focos de Interés
RAE	Real Academia Española
RD	Real Decreto
REGCON	Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad
RRHH	Recursos Humanos

RS	Responsabilidad Social
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UD	Unidad Didáctica
UE	Unión Europea

1. Introducción

El análisis de la vida y las vivencias de las mujeres gitanas brinda una perspectiva única y valiosa para comprender la intersección entre género, etnicidad y oportunidades laborales. Al dar el protagonismo a las mujeres gitanas, se busca no solo dar voz a un grupo que ha sido históricamente marginado, sino también cuestionar las estructuras patriarcales y etnocentristas que han predominado en la investigación académica.

Este trabajo se propone presentar una narrativa inclusiva y coherente que represente fielmente sus realidades, empleando un enfoque metodológico cualitativo riguroso y un análisis crítico y reflexivo desde la perspectiva de la igualdad de género y la interculturalidad. De esta manera, se fomenta una comprensión más amplia y diversa de la sociedad, fortaleciendo nuestra capacidad para contribuir a un mundo más equitativo y unido.

Mi implicación con el estudio de la vida y las experiencias de las mujeres gitanas nace de una profunda identificación y solidaridad con su lucha. Al analizar documentos que abordan su identidad y su historia, así como las respuestas a los cuestionarios de antigitanismo y competencias emprendedoras, he reconocido no solo sus obstáculos y desafíos, sino también las similitudes con mi propia experiencia. Esta investigación trasciende el ámbito académico; es un acto de compromiso personal y emocional.

Como investigadora, al integrarme en el conocimiento que se va generando, no solo me coloco como una observadora que intenta vislumbrar la realidad desde una perspectiva externa, sino que me reconozco como parte de esa misma realidad.

Bajo el enfoque fenomenológico¹, que crea una distorsión argumentativa en el proceder de la impresión de la realidad, como veracidad absoluta, procede explicar de forma deliberada cómo asumo la narrativa en este último paso de la investigación que conlleva elaborar el informe; por ende, implica recapitular y ordenar las informaciones y articular el discurso en una exposición secuenciada lógica, para complacer a la finalidad de este estudio y dar respuesta a sus objetivos

La identidad narrativa, según Macintyre (1984), es un proceso dinámico que articula nuestra vida personal y colectiva, así el devenir de una vida humana se entiende mejor en términos de una narración en la que los actos individuales se integran en una historia unificada y coherente. Acercarme

¹ Desde las premisas teóricas que fundamentan el enfoque fenomenológico, se asocia con métodos descriptivos y como tal empíricos Schuz Análisis del movimiento social desde el notioño lógico. Que el papel volumen, no pep 99.

a las historias de vida de mujeres gitanas, reconocer e identificar sus obstáculos y desafíos, también ha supuesto reconocerse en ellas, más allá de la empatía, identificarme entre mis iguales y en un acto de provocación constante, unirme a su lucha que es por supuesto la mía.

Como producto de “la propia realidad” es necesario ser consciente de que cada persona observa el mundo a través de la lente que la propia cultura le proporciona y, por tanto, las interpretaciones no pueden quedar libres de la subjetividad que conforma la experiencia de vida.

En la antropología de Ricoeur el ser humano se percibe como inherentemente falible y vulnerable, enfrentando una falta de significados en su existencia. No obstante, es la misma persona, un ser con la capacidad de crear significados, utilizando mediaciones como símbolos, textos y metáforas para equilibrar esta desproporción experiencial. En este sentido, la narrativa se convierte en una responsabilidad esencial, pues es a través de ella las personas conseguimos dar unidad y cohesión a nuestra temporalidad, desarrollando una conciencia histórica necesaria para articular un plan de vida.

Enfrentar esta tarea con un enfoque crítico y reflexivo desde la igualdad de género y la interculturalidad, me permite construir una narrativa más inclusiva y coherente, que respeta la diversidad y promueve la equidad. Este enfoque no solo enriquece la comprensión de nosotros/as mismos/as, sino que también fortalece nuestra capacidad para contribuir a una sociedad más justa y cohesionada.

Es importante cuestionar y expandir estas narrativas para reflejar la diversidad y dar relevancia científica a los textos elaborados por personas gitanas, fundamentados en una metodología cualitativa rigurosa y con una

consistencia notable, que les permita acceder y contribuir al ámbito académico y científico.

Se convertirá esta pretensión en una constante a lo largo de la investigación, ya que considero un objetivo subyacente el enfatizar la importancia de otorgar reconocimiento científico a los textos elaborados por mujeres gitanas, caracterizados por una sólida base metodológica y estructural, que abordan su historia pasada y presente desde una perspectiva etnográfica libre de condicionantes etnocentristas.

En la selección de las fuentes bibliográficas, así como en todas las referencias a las que se alude en esta investigación, se ha buscado abandonar la visión androcentrista machista, y hacer un estudio de estas, intencionado y justificado desde el feminismo y la interculturalidad buscando un análisis e interpretación libre de condicionamientos patriarcales etnohegemónicos.

1.1 Descripción general del tema

En la presente tesis, se explora el valor de las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas, con un enfoque integral que abarca su identidad individual y colectiva, así como los desafíos específicos que enfrentan en su acceso al mundo laboral.

Desde una perspectiva antropológica, esta investigación examina la intersección entre la identidad de género y la pertenencia étnica en la configuración de competencias emprendedoras y la manera en que estas competencias son puestas en valor dentro y fuera de sus comunidades, con el objetivo de configurar un modelo de perfil competencial tipo, para poder llevar a cabo una evaluación sistémica del mismo y visibilizar los puntos fuertes y aquellos que son susceptibles de mejora.

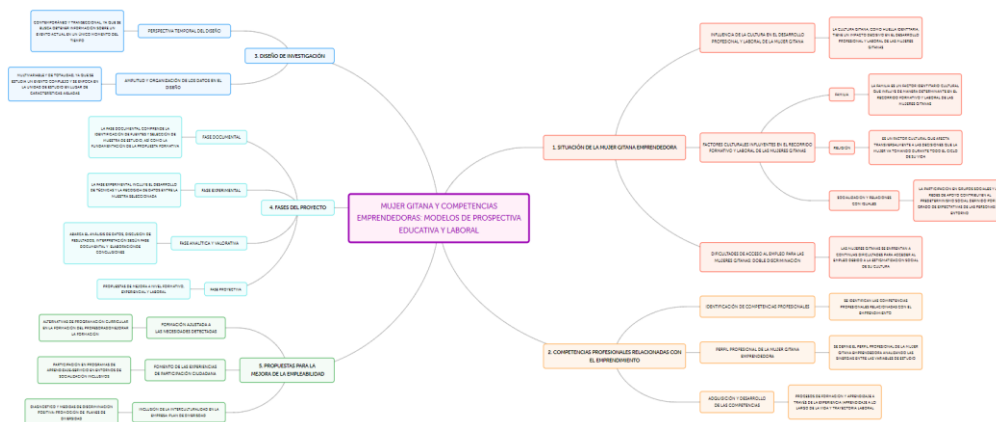
La identidad de las mujeres gitanas se construye en una dinámica compleja entre lo individual y lo colectivo, donde los roles de género tradicionales y las expectativas comunitarias juegan un papel central. Esta tesis argumenta que la identidad de las mujeres gitanas es fundamental en el desarrollo de sus competencias emprendedoras, ya que su sentido de pertenencia y sus valores culturales conforman su percepción del emprendimiento y sus estrategias para navegar en contextos socioeconómicos diversos. Entre los factores culturales que influyen en su recorrido formativo y laboral se encuentran la familia, la socialización y las relaciones con iguales.

Por otra parte, el estudio identifica y evalúa las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas, entendidas no solo como habilidades técnicas y conocimientos específicos, sino también como capacidades sociales y culturales que facilitan la adaptabilidad en contextos adversos. Se argumenta que estas competencias son a menudo infravaloradas por las métricas convencionales, que no capturan adecuadamente la diversidad de enfoques emprendedores basados en prácticas comunitarias y conocimientos tradicionales de las comunidades pertenecientes a diferentes culturas.

Las mujeres gitanas enfrentan obstáculos significativos al intentar acceder al mundo laboral, que incluyen discriminación étnica y de género, falta de acceso a redes formales de apoyo, y barreras institucionales que limitan su participación en la economía formal. En esta investigación se analiza cómo estos desafíos afectan el desarrollo y la aplicación de competencias emprendedoras, y propone una evaluación crítica de las políticas y programas de inclusión que buscan mejorar las oportunidades laborales para las mujeres gitanas.

Figura 1

Esquema de la investigación por áreas de contenido



Nota. En el mapa de conceptos se pueden ver qué contenidos se han desarrollado en el estudio y las relaciones secuenciales entre ellos. Elaboración propia.

Esta tesis pretende, no solo documentar y analizar las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas, sino también aportar un enfoque crítico que subraye la necesidad de reconocer y valorar las formas de emprendimiento que emergen de contextos culturales específicos.

Al hacerlo, se busca contribuir a una comprensión más inclusiva y holística del emprendimiento que refleje la diversidad de experiencias y prácticas presentes en las comunidades gitanas.

1.1 Justificación de la investigación

Históricamente, las investigaciones sobre el pueblo gitano se han llevado a cabo sin la participación activa de sus miembros. Esta exclusión en los procesos de investigación ha concluido en afirmaciones e interpretaciones que perpetúan su situación de marginalidad social, por tanto, la exclusión gitana

alcanza todos los ámbitos y también se ha producido históricamente en la investigación científica.

En este contexto, las mujeres gitanas enfrentan una triple exclusión: por ser mujeres, por su pertenencia étnica y, en su mayoría, por la falta de empleo remunerado digno. Esta situación (Macías & Redondo, 2012), subraya la necesidad de realizar investigaciones inclusivas y orientadas a descubrir evidencias que promuevan la transformación social y mejoren las condiciones de vida de la comunidad gitana.

El planteamiento de una propuesta de acción-intervención o proyecto generalmente responde a necesidades, ya sean identificadas previamente o manifestadas por las personas a las que se dirige. En cualquier circunstancia, es fundamental realizar una reflexión continua sobre el cumplimiento del propósito que se pretende alcanzar.

El propósito de este estudio es realzar las habilidades emprendedoras en el entorno laboral, con la meta de incrementar las oportunidades laborales para mujeres gitanas a través del fortalecimiento de su perfil profesional. Para lograr este objetivo, es esencial enfocarse en el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes específicas que se adquieren a través del ámbito educativo, de vivencias personales y de la participación cívica en una activa integración en la comunidad.

La identidad cultural gitana, con su rica historia y patrimonio tanto tangible como intangible, desempeña un rol fundamental en este proceso. Las tradiciones, prácticas culturales y conocimientos transmitidos a lo largo de generaciones no solo conforman parte esencial de la identidad femenina gitana, sino también representan recursos valiosos que pueden impulsar sus

habilidades emprendedoras. Sin embargo, el antigitanismo, una forma persistente de racismo dirigida hacia los gitanos, complica esta situación. Desde temprana edad, las mujeres gitanas enfrentan discriminación y estigmatización asociadas a su identidad, llegando en muchos casos a interiorizar la idea errónea de que ser gitana es algo negativo en lugar de motivo de orgullo.

A lo largo de mi trayectoria vital, he sido testigo del impacto negativo que tiene el antigitanismo en la autoimagen y autoconfianza de las mujeres gitanas. He vivido el paso de sentir que ser mujer gitana era un orgullo, a entenderlo como una atribución externa negativa intrínsecamente ligada a multitud de connotaciones peyorativas que provocan incluso el ocultamiento de la propia identidad, quedando su manifestación restringida a ámbitos puramente personales.

Esta percepción, basada en vivencias personales y comunitarias de exclusión y discriminación, restringe las oportunidades emprendedoras y la participación activa en la sociedad. Es esencial apreciar y valorar la cultura gitana en todos los ámbitos, especialmente en el ámbito educativo, para contrarrestar estos impactos negativos.

La capacitación de los profesionales de la educación desempeña un papel fundamental en fomentar el respeto y la inclusión de la cultura gitana. Al ofrecer una enseñanza que reconozca la diversidad cultural e impulse habilidades interculturales, podemos capacitar a las mujeres gitanas para que adquieran las destrezas necesarias para emprender y mejorar su inserción laboral. Esta formación debe incorporar estrategias que fomenten el aprendizaje colaborativo y el servicio comunitario, creando entornos donde los futuros educadores aprendan a valorar y respetar dicha diversidad cultural.

La investigación se enfoca en identificar las competencias esenciales para conseguir un perfil emprendedor, su relación con su propia identidad como mujer y como gitana y proponer modelos explicativos de acción que busquen que la comunidad actúe como motor de cambio social, eliminando así la arraigada discriminación social (antigitanismo) que supone un estigma para las mujeres gitanas y como tal un elemento paralizante.

Al comprender y abordar los prejuicios culturales, podemos diseñar estrategias de acción eficaces que promuevan contextos de desarrollo inclusivos y equitativos. Este tipo de entornos no solo beneficiarán a las mujeres gitanas, sino que también enriquecerá al resto de miembros de otras culturas, fomentando una sociedad más justa y tolerante.

Para facilitar y potenciar las oportunidades de empleo de las mujeres gitanas es esencial poner en valor su talento como beneficio sociolaboral para lo que es necesario mejorar su empleabilidad mediante el fortalecimiento de su perfil profesional. Esto se consigue mediante vivencias, implicación en la comunidad y una dedicación activa a la educación.

Es fundamental conocer, respetar y apreciar la cultura gitana para combatir el antigitanismo y fortalecer a las mujeres gitanas, facilitándoles la oportunidad de alcanzar todo su potencial como emprendedoras y contribuyentes como valor activo de la sociedad.

1.2 Planteamiento del problema de investigación: enunciado holopráxico

El planteamiento del problema en esta investigación se formula siguiendo los parámetros de la metodología holística. Se presenta como un enunciado holopráxico en el que están presentes las cuestiones del qué se quiere saber, acerca de qué cosa, a través de qué unidades, en qué contexto y durante cuánto tiempo.

Así, se busca identificar y analizar las competencias emprendedoras y los desafíos que enfrentan las mujeres gitanas en España para mejorar su empleabilidad y promover su participación igualitaria en el ámbito sociolaboral.

Se examinarán los procesos de formación y aprendizaje a través de la experiencia, así como las estrategias de apoyo necesarias para potenciar el perfil profesional de las mujeres gitanas en el contexto de un mercado laboral inclusivo y libre de discriminación.

Las unidades de análisis incluyen los eventos de estudio, tales como: identidad cultural, competencias emprendedoras, antigitanismo (percepción y experiencias), mercado laboral (discriminación positiva), programas para el desarrollo de competencias (formación intercultural del profesorado y Aprendizaje Servicio -APS-)

El contexto incluye el marco histórico, sociocultural y normativo en España, abordando la discriminación y los prejuicios culturales (antigitanismo) que afectan a las mujeres gitanas, así como las iniciativas y políticas de inclusión y diversidad en el ámbito laboral.

El estudio abarcará un período de observación y análisis de cinco años, considerando las variaciones y evoluciones en la implementación de programas formativos y estrategias de apoyo durante este tiempo.

En la investigación se proyecta que, al identificar y examinar las competencias emprendedoras y los desafíos específicos que enfrentan las mujeres gitanas, se podrán diseñar intervenciones y programas de formación más efectivos que no solo mejoren su empleabilidad, sino que también promuevan mayores oportunidades equitativas sociolaborales.

La prospección sugiere que, con una adecuada formación y apoyo comunitario e institucional, estas mujeres pueden palear los efectos del antigitanismo, fortaleciendo su perfil profesional y superando barreras significativas que permitan su contribución de manera sustancial al mercado laboral y a la economía en general.

1.2.1 Preguntas de Investigación

Según el enfoque holístico, la elaboración de las preguntas de investigación es un proceso completo que busca capturar la complejidad y la interconexión de los distintos elementos que constituyen el objeto de estudio. Estas preguntas son esenciales para dirigir y estructurar la investigación, ya que ayudan a desglosar el problema en partes manejables y específicas, lo cual facilita un análisis detallado y multidimensional.

En el marco de esta tesis, las preguntas se formulan con el objetivo de estar en sintonía con los propósitos generales y específicos, ofreciendo una dirección clara para la recolección y análisis de información.

Podemos plantear las siguientes cuestiones, que se indican por ámbitos de interés, a las que se irá dando respuesta en el trascurso de la investigación:

1. Historia de las mujeres gitanas

- a) ¿Cuáles son los eventos históricos clave que han influido en la vida y la identidad de las mujeres gitanas en España?
- b) ¿Cómo han afectado la migración y el reasentamiento en la preservación y transformación de la cultura gitana?
- c) ¿Qué impacto han tenido las políticas de discriminación y persecución en la comunidad gitana, específicamente en las mujeres?

2. Antigitanismo, prejuicio y estereotipos

- a) ¿Cuáles son los principales estereotipos y prejuicios que enfrentan las mujeres gitanas en la sociedad española?
- b) ¿Qué estrategias pueden ser desarrolladas por las mujeres gitanas para enfrentar y resistir el antigitanismo y los prejuicios?
- c) ¿Cómo impactan las representaciones mediáticas en la percepción social de las mujeres gitanas y en su autopercepción?

3. Desafíos y oportunidades en la sociedad actual

- a) ¿Cuáles son las causas y dinámicas subyacentes de los principales obstáculos educativos y laborales que enfrentan las mujeres gitanas en la actualidad?
- b) ¿Qué iniciativas y estrategias pueden ser desarrolladas para romper el predeterminismo social y empoderar a las mujeres gitanas?

- c) ¿Qué programas y políticas públicas serán implementados en el futuro para mejorar el acceso de las mujeres gitanas al ámbito laboral?

4. Feminismo Gitano y activismo

- a) ¿Qué características distinguen al feminismo gitano del feminismo mayoritario, y cómo aborda las cuestiones de género y etnia?
- b) ¿Cuáles son las estrategias y acciones específicas y cuáles son los factores que influyen en las mujeres gitanas al desafiar y transformar las estructuras patriarcales dentro y fuera de su comunidad?
- c) ¿Cómo contribuye el activismo de las mujeres gitanas a la lucha por los derechos humanos y la igualdad?

5. Identidad Cultural y de Género

- a) ¿De qué manera difieren los procesos de construcción y mantenimiento de la identidad cultural de las mujeres gitanas a través de la transmisión de conocimientos y prácticas tradicionales en comparación con otras comunidades étnicas?
- b) ¿De qué manera interactúan la identidad étnica y de género en la configuración de la identidad personal y social de las mujeres gitanas?
- c) ¿Qué roles desempeñan los rituales, festividades y el conocimiento oral en la preservación de la identidad cultural gitana?
- d) ¿Cómo afectan los estereotipos y prejuicios de género y etnia a la autoidentificación y autoestima de las mujeres gitanas?

6. Perfil profesional y competencias emprendedoras

- a) ¿Qué competencias emprendedoras son esenciales para mejorar la empleabilidad de las mujeres gitanas en España?
- b) ¿Cómo pueden desarrollarse las competencias emprendedoras a través de formación y la experiencia vital en relación con su identidad cultural?
- c) ¿Cómo influye la identidad cultural gitana en la adquisición de competencias emprendedoras y la configuración de su perfil profesional en comparación con otras identidades culturales?
- d) ¿Qué características definen el perfil profesional de las mujeres gitanas emprendedoras?
- e) ¿Qué estrategias pueden utilizarse para visibilizar y valorizar el perfil profesional de las mujeres gitanas en el ámbito empresarial?

1.3 Tipo de investigación

La investigación ha sido abordada desde una perspectiva integral, lo que ha permitido la inclusión de diversas opiniones y la aplicación de métodos y técnicas que brindan una comprensión completa del fenómeno. Según Jacqueline Hurtado (Hurtado de Barrera & Barrera Morales, 2000), esta aproximación sostiene que los distintos modelos epistémicos de investigación se complementan entre sí en lugar de ser opuestos.

La investigación ha sido concebida desde una perspectiva integral, permitiendo la inclusión de diferentes puntos de vista y la aplicación de métodos y técnicas que ofrecen una comprensión global del fenómeno.

Este enfoque reconoce que los distintos modelos epistémicos de investigación se complementan entre sí en lugar de ser contrarios, tal como lo destaca Hurtado (*Ibid.*, p. 72) en su trabajo sobre metodología holística.

Según Hurtado, la perspectiva integral de la investigación no solo abarca una amplia variedad de métodos y técnicas, sino que también integra diferentes enfoques epistémicos, generando una sinergia que posibilita una visión más completa y profunda del fenómeno analizado. Este enfoque considera que la integración de diversos modelos de investigación enriquece el análisis y la comprensión, al mismo tiempo que facilita la identificación de soluciones más sólidas y efectivas a los problemas investigados.

Dentro del marco de la investigación holística, se establece una clasificación de holotipos que define las características y el enfoque investigativo según los objetivos perseguidos.

En este estudio se utiliza el holotipo de investigación proyectiva, el cual se enfoca en el diseño y planificación de propuestas para abordar problemas identificados. Este tipo específico de investigación es esencial para desarrollar modelos y programas que, aunque no se implementen inmediatamente, sientan las bases sólidas para futuras aplicaciones.

1.3.1 Holotipo proyectivo en el contexto de la investigación

El estudio proyectivo, dentro del marco holístico, se centra en prever y planificar soluciones viables a problemas identificados. En esta situación, se crean iniciativas y estrategias específicas para mejorar las oportunidades laborales y fomentar mayores oportunidades equitativas sociolaborales para las mujeres gitanas.

La investigación proyectiva posibilita:

- Elaborar programas formativos integrales que fortalezcan las habilidades emprendedoras de las mujeres gitanas.
- Diseñar intervenciones que aborden tanto los desafíos particulares de las mujeres gitanas como las barreras estructurales y culturales que limitan sus oportunidades.
- Planificar estrategias de concienciación y apoyo que impulsen un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

A través de esta metodología, la investigación proyectiva no solo detecta los problemas y desafíos actuales, sino que también sugiere soluciones prácticas y teóricas que pueden ser implementadas para generar un impacto positivo y duradero en la comunidad gitana. Esta metodología permite una comprensión profunda de las dinámicas sociales y culturales que afectan a la comunidad, facilitando la identificación de factores subyacentes que contribuyen a la exclusión y discriminación. Además, al involucrar a los miembros de la comunidad en el proceso de investigación, se fomenta un sentido de pertenencia y empoderamiento, lo que fortalece la capacidad de la comunidad para implementar cambios sostenibles.

Las soluciones propuestas no solo abordan las necesidades inmediatas, sino que también consideran el desarrollo a largo plazo, promoviendo la educación, el emprendimiento y la participación activa en la vida social y política. Al identificar barreras específicas que enfrentan las mujeres gitanas en el ámbito laboral, desde la investigación proyectiva se pueden proponer acciones de capacitación personalizadas, iniciativas de mentoría y políticas inclusivas que mejoren sus oportunidades de empleo.

Asimismo, esta metodología facilita la creación de un marco teórico robusto que guía futuras investigaciones y políticas. Al integrar conocimientos de diferentes disciplinas, se desarrolla una visión holística de los desafíos y oportunidades, lo que permite diseñar intervenciones más efectivas y adaptadas a las realidades locales. Como aplicación metodológica, no sólo contempla aspectos teóricos, también se mueve en el empirismo pragmático proponiendo y desarrollando acciones concretas que promueven la igualdad y la equidad dentro y fuera de la comunidad gitana, contribuyendo así a la mejora de las condiciones de empleabilidad de la mujer gitana.

Este enfoque integral proyectivo garantiza que las propuestas y modelos desarrollados en la investigación estén alineados con los objetivos establecidos y proporcionen una base sólida para futuras implementaciones y estudios adicionales (Carhuancho Mendoza, 2019).

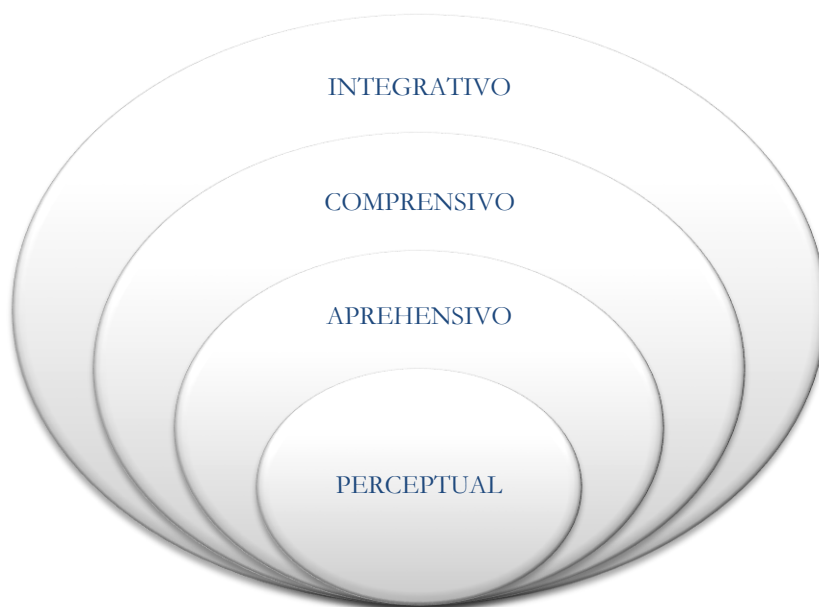
Se resalta la importancia de enfocarse en los objetivos como logros sucesivos en un proceso continuo, en lugar de considerar un resultado final. Desde este punto de vista, las diferencias entre paradigmas de investigación se vuelven menos relevantes, ya que son los objetivos los que dirigen el trabajo.

1.4 Objetivos de la investigación

Hurtado (*Ibid.*, p. 18) divide los objetivos más comunes en cuatro niveles: perceptual, aprehensivo, comprensivo e integrativo; estos niveles reflejan la complejidad y profundidad en el estudio de un tema.

Figura 2

Niveles de los objetivos



Nota. elaborado según Hurtado, 2000.

Los objetivos de este estudio delimitan el alcance de la investigación, especificando claramente qué aspectos se incluirán y cuáles se excluirán, lo que facilita una planificación eficaz y una ejecución ordenada del trabajo investigativo.

Al dividir el proceso de investigación en etapas - descriptiva, comparativa, analítica, explicativa y proyectiva - se establece una estructura lógica que permite medir el progreso y evaluar los resultados de manera sistemática.

Estos objetivos también sirven como criterios para comparar los hallazgos del estudio, permitiendo determinar si se han cumplido las

expectativas y en qué medida se han abordado las preguntas de investigación formuladas (Hurtado de Barrera, 2008). Además, los objetivos contribuyen a comunicar de manera efectiva el propósito y la importancia de la investigación, tanto a la comunidad académica como al resto de personas que se acerquen a la lectura del documento.

1.4.1 Objetivo general

La finalidad de esta tesis es poner en valor las competencias emprendedoras de la mujer gitana en España para mejorar su empleabilidad. Asimismo, se busca realizar prospecciones orientadas a proponer mejoras en la formación, la participación social y la experiencia laboral que permitan implementar las distintas dimensiones de su perfil profesional para acceder al mercado laboral de forma equitativa. Además, se pretende dar valor a su identidad cultural, reconociendo y respetando los rasgos identitarios que forman parte integral de su experiencia y que pueden enriquecer su desarrollo profesional.

1.4.2 Objetivos específicos

Para alcanzar este objetivo general, se han establecido los siguientes objetivos específicos, secuenciados según el orden de abordaje metodológico:

- Identificar y conceptualizar las competencias emprendedoras de la mujer gitana.
- Desarrollar un marco teórico que sirva de contexto para justificar la relación entre identidad cultural y competencias emprendedoras en relación a la contribución de mejora de la empleabilidad de las mujeres gitanas.

- Explicar cómo la percepción y las experiencias de antigitanismo influyen en la configuración de la identidad propia de las mujeres gitanas y su repercusión en los diferentes estadios de su trayectoria laboral.
- Configurar el perfil profesional tipo, de las mujeres gitanas emprendedoras.
- Evaluar el impacto de la formación y la participación social en el desarrollo de competencias emprendedoras entre las mujeres gitanas.
- Plantear modelos explicativos que refuercen el valor del talento de las mujeres gitanas y su impacto positivo en el mercado laboral.
- Diseñar propuestas que mejoren el abordaje de la interculturalidad en los programas de formación del profesorado.
- Formular estrategias para aumentar la participación social de las jóvenes gitanas a través de programas de aprendizaje servicio.
- Proponer medidas de discriminación positiva desde el compromiso sociopolítico, que favorezcan el acceso de las mujeres gitanas al mercado de trabajo, poniendo en valor la diversidad como beneficio empresarial.

1.5 Estructura del documento

El documento inicia con una Introducción que ofrece una descripción general del tema, destacando la importancia de analizar las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas desde una perspectiva holística. En esta sección se justifica la investigación, se plantean las preguntas de investigación

y se describe el tipo de estudio, que es de naturaleza proyectiva dentro de un enfoque holístico. Los objetivos de la investigación, tanto generales como específicos, se delinear claramente, proporcionando una guía estructurada para el desarrollo del estudio.

En el Marco Teórico, se definen los eventos de estudio y se describen las corrientes teóricas que sustentan la investigación, integrando perspectivas de la antropología, la sociología y otros campos relevantes. Este marco teórico proporciona una base conceptual sólida, necesaria para entender la complejidad del objeto de estudio y las interacciones entre los diversos factores culturales, sociales y económicos que influyen en las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas.

El Estado de la Cuestión aborda la doble discriminación que enfrentan las mujeres gitanas, tanto por su género como por su etnia. Se examinan los prejuicios, estereotipos y el estigma que contribuyen a su marginación, así como la historia de discriminación y la lucha por los derechos que han caracterizado al pueblo gitano. Además, se explora el concepto de feminismo gitano, resaltando sus características y diferencias con respecto al feminismo mayoritario.

En el capítulo de La Cosmovisión de la Mujer Gitana, se profundiza en los fundamentos ideológicos y culturales que configuran la identidad de las mujeres gitanas. Se analiza tanto el patrimonio cultural material e inmaterial como los procesos de construcción de identidad a través de la otredad y la percepción visual.

El apartado sobre El Perfil Profesional se centra en la definición y evaluación de un perfil profesional basado en competencias. Se identifican las competencias emprendedoras esenciales y se analiza cómo estas pueden ser

desarrolladas y valoradas en el contexto laboral. Se incluye una evaluación detallada de cada competencia, proporcionando una comprensión clara de las habilidades necesarias para mejorar la empleabilidad de las mujeres gitanas.

La Metodología de la Investigación describe el enfoque y los principios metodológicos adoptados, destacando la aplicación de la Teoría de Sistemas y el diseño de investigación. Se detallan los instrumentos utilizados para la recolección de datos, así como las técnicas empleadas para asegurar la fiabilidad del estudio. Esta sección es crucial para entender cómo se estructuró y ejecutó la investigación, garantizando la validez y rigurosidad de los hallazgos.

En Análisis e Interpretación de Datos, se presentan los resultados obtenidos a través de diversas fuentes, incluyendo la revisión documental y cuestionarios. Se discuten los datos relacionados con el antigitanismo y las competencias emprendedoras, proporcionando una interpretación crítica de los resultados y su relevancia para los objetivos de la investigación.

Las Conclusiones resumen los hallazgos principales del estudio, evaluando el grado de consecución de los objetivos formulados y las limitaciones de la investigación. Además, se ofrecen propuestas de intervención y prospectiva para futuras investigaciones y políticas que puedan mejorar la inclusión y el desarrollo de las mujeres gitanas en el ámbito laboral.

El Programa de Aprendizaje Servicio (APS) y el Plan de Diversidad son secciones prácticas que detallan la implementación de intervenciones educativas y políticas para fomentar la inclusión y valorar la diversidad cultural. Estas secciones destacan la importancia de la educación y la formación en la promoción de competencias emprendedoras y la creación de un entorno laboral inclusivo.

Finalmente, el documento incluye una sección de Referencias Bibliográficas que proporciona una lista exhaustiva de las fuentes consultadas, y varios Anexos que contienen leyes relevantes, cuestionarios, y otros materiales complementarios que respaldan la investigación.

Esta estructura integral permite una comprensión profunda y matizada del tema, abordando tanto los aspectos teóricos como prácticos, y ofreciendo recomendaciones concretas para mejorar la situación laboral de las mujeres gitanas.

2 . Marco teórico

El marco teórico de esta investigación se construye desde una perspectiva holística e interdisciplinaria, fundamentada en teorías antropológicas y sociales, que permiten establecer análisis de índole explicativa ante el evento de estudio, en este caso, la mujer gitana.

El marco teórico se define como el marco de referencia y conceptual que permite dar significado a la estructura de la investigación, integrando teorías, conceptos y antecedentes relevantes provenientes de diversas disciplinas, para fundamentar y guiar el estudio (Ramos, 2018). Se describen los eventos de estudio y las corrientes teóricas en las que se fundamentan los datos, aportando información sobre la construcción del informe, la organización y sistematización de la información según la fuente utilizada, y su análisis.

En el *Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología* (Sautu, 2005), se indica que “el marco teórico constituye un corpus de conceptos de diferentes niveles de abstracción articulados entre sí que orientan la forma de aprehender la realidad”. En este estudio, se construye el marco teórico integrando teorías antropológicas y sociales para fundamentar y estructurar la investigación, proporcionando una base teórica que sustenta tanto los métodos cualitativos como cuantitativos utilizados en la investigación.

Utilizando un enfoque fenomenológico, esta investigación destaca la importancia de una visión totalizadora que subraya la interdependencia y cohesión dentro de la comunidad gitana. Este enfoque reconoce la complejidad del objeto de estudio e integra la cosmovisión gitana, en la cual la comunidad y la familia son pilares esenciales de su identidad y praxis. La identidad de las mujeres gitanas se forma en una interacción dinámica entre lo individual y lo colectivo, donde los roles de género tradicionales y las expectativas comunitarias juegan un papel central.

Las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas deben entenderse no solo como habilidades técnicas y conocimientos específicos, sino también como capacidades sociales y culturales que facilitan la adaptabilidad en contextos adversos. Estas competencias están profundamente entrelazadas con sus valores culturales y su cosmovisión.

La metodología holística y la teoría de sistemas proporcionan un marco para analizar la interrelación entre elementos culturales, sociales y económicos. Este enfoque permite captar la riqueza y diversidad de experiencias de las mujeres gitanas, considerando a la investigadora como parte del proceso de construcción del conocimiento, en consonancia con el

ethos gitano. Las teorías de la complejidad y los enfoques sistémicos son cruciales para entender las múltiples interacciones que configuran la realidad de las mujeres gitanas, permitiendo una comprensión profunda y diversificada de su situación.

Los estudios previos sobre la mujer gitana han revelado la existencia de una doble discriminación por su etnia y género, lo que afecta su acceso a la educación y el empleo. Esta investigación adopta un enfoque crítico para evaluar cómo estas discriminaciones afectan el desarrollo y aplicación de sus competencias emprendedoras. Además, se revisan políticas y programas de inclusión laboral que buscan mejorar las oportunidades para las mujeres gitanas, destacando tanto las mejores prácticas como las áreas que requieren mejoras. Los casos de éxito analizados demuestran cómo el emprendimiento puede reforzar la cohesión y desarrollo comunitario, proporcionando un modelo para futuras iniciativas.

2.1 Definición de los eventos de estudio

Un evento de estudio puede ser cualquier entidad, situación, fenómeno o contexto que se desea investigar y que posee características, cualidades o variables relevantes para la investigación. Estos eventos pueden incluir personas, grupos, objetos, instituciones, documentos, entre otros.

Al definir los eventos de estudio, se reconocen las múltiples dimensiones y factores que interactúan en el fenómeno investigado. Esto permite una comprensión más profunda y completa de la realidad, al considerar tanto elementos directos como indirectos que pueden influir en los resultados. Definir eventos de estudio diversos y variados facilita el uso de múltiples técnicas y enfoques metodológicos, mejorando los criterios de

flexibilidad y adaptabilidad, por lo que se enriquece el proceso de investigación.

2.1.1 Elección de los eventos y sistemática de definición

En este estudio, los eventos que se van a abordar como unidades de análisis, son constructos sociales y por tanto se requiere posicionar su definición desde el contexto y las variantes elegidas.

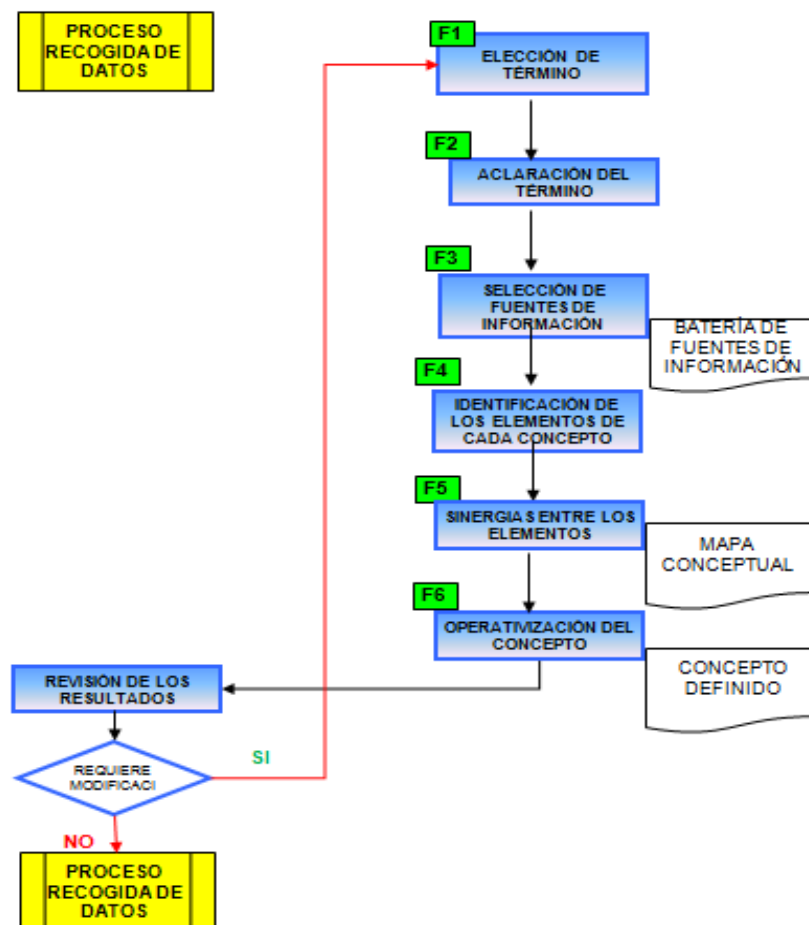
Los constructos se caracterizan por ser términos multidimensionales, cuya comprensión requiere un ejercicio de abstracción cognoscitiva, para la epistemología, un constructo² es un objeto conceptual o ideal que implica una clase de equivalencia con procesos cerebrales. Esto significa que es una representación mental creada para comprender y explicar fenómenos complejos, reflejando cómo nuestro cerebro organiza y procesa la información. En esta definición vemos como hay un componente individual que, para ser manejado en investigación, es necesario llevar al plano colectivo.

Se requiere que haya una visión compartida del entendimiento de cada evento de estudio, en cuanto a su esencia en el significado y al alcance de sus dimensiones. Para ello, se lleva a cabo un proceso dinámico estructurado, según la figura 3, que permite concluir con la aproximación de la definición más ajustada al contenido de la investigación.

² En filosofía, un constructo se entiende como un objeto ideal o conceptual que es dependiente de la mente de la persona observadora, son el resultado de procesos mentales de inducción y abstracción, en contraste con los objetos que existen independientemente de la mente.

Figura 3

Flujograma del proceso de definición conceptual



Nota. Elaboración propia, extraído de (González Alonso, 2011)

Cada fase comprende acciones directas, véase la tabla 1, que se ejecutan según la secuencia para avanzar en el proceso de definición; la fase 6 nos daría como resultado el concepto definido, que requiere de un último acto de revisión para comprobar que el resultado obtenido se ajusta a los parámetros teóricos y de operativización del evento, es decir que se ha

obtenido una definición válida para comprender el constructo y poder manejarlo.

Tabla 1

Descripción del proceso de definición conceptual para un constructo

FASE	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
F1	ELECCIÓN DE TÉRMINO	Elegir entre todos los términos existentes, la acepción que mejor recoge la idea que se quiere definir
F2	ACLARACIÓN DEL TÉRMINO	Aclarar el término dando una primera definición conceptual que mejor responda al interés concreto
F3	SELECCIÓN DE FUENTES DE INFORMACIÓN	Identificar fuentes variadas de búsqueda de información que faciliten la consecución del objetivo del proceso
F4	IDENTIFICAR LOS ELEMENTOS DE CADA CONCEPTO	Los conceptos a definir son complejos, es decir, integran varios elementos que es necesario identificar, descomponiendo así el concepto en todas sus partes
F5	SINERGIAS ENTRE LOS ELEMENTOS	Establecer las relaciones, de causa-efecto y correlaciones, que existen entre los distintos elementos, además de identificar elementos principales y secundarios
F6	OPERATIVIZAR EL CONCEPTO	Introducir el concepto en el entorno que estamos tratando, es decir, situarlo en su contexto específico

Nota. Elaboración propia, extraído de (González Alonso, 2011)

El análisis multidimensional de estos constructos proporciona una visión coherente y cohesiva de la realidad social, identificando patrones y relaciones que podrían no ser evidentes con enfoques fragmentados.

2.1.1.1 Delimitación del campo de estudio

Esta investigación se enfoca en las mujeres gitanas residente en España en la actualidad, sin limitarse a áreas específicas, con el objetivo de ofrecer una visión general de la comunidad gitana en el país.

El análisis abarca desde el año 2018 hasta la actualidad, lo que permite examinar tanto los cambios históricos en la empleabilidad de las mujeres gitanas como la evolución y eficacia de las políticas públicas y programas formativos implementados en el último periodo³. Este marco temporal proporciona una perspectiva a lo largo del tiempo que facilita la comprensión de las dinámicas laborales y los procesos de desarrollo experimentados por estas mujeres.

La investigación indaga en el ámbito sociocultural de las mujeres gitanas, explorando su identidad cultural, habilidades empresariales y los desafíos derivados de estereotipos y prejuicios. Se examinarán las barreras estructurales y culturales que obstaculizan sus oportunidades laborales y profesionales, así como las estrategias que han desarrollado para superar dichas barreras. Este planteamiento permite comprender a fondo cómo estas mujeres gestionan su identidad y funciones dentro de la sociedad española.

³ No se han considerado las posibles variaciones ocasionadas durante la pandemia de COVID-19.

En cuanto a temáticas específicas, en la investigación se abordan diversos aspectos clave: en primer lugar, se analizan las habilidades empresariales necesarias para mejorar las oportunidades laborales de las mujeres gitanas, así como los procesos a través de los cuales adquieren estas habilidades a través de la capacitación y la vida cotidiana, en relación con su identidad cultural. Además, se buscarán estrategias para destacar y valorar el perfil profesional de las mujeres gitanas en el entorno empresarial.

En segundo lugar, se investigan los principales desafíos educativos y laborales que enfrentan las mujeres gitanas, evaluando el impacto de las políticas públicas y los programas de formación en sus posibilidades laborales. Se prestará especial atención a las acciones y estrategias que podrían implementarse para romper con la determinación social y empoderar a las mujeres gitanas, fomentando así su máximo potencial en el mercado laboral.

La investigación también ahonda en la construcción y preservación de la identidad cultural de las mujeres gitanas, explorando cómo la transmisión de conocimientos y prácticas tradicionales contribuye a este proceso. Se examinará la interacción entre la identidad étnica y de género en la conformación de la identidad personal y social, así como el papel de los rituales, celebraciones y saberes transmitidos oralmente en la conservación de la identidad cultural gitana. Además, se evaluará el impacto de los estereotipos y prejuicios basados en género o etnia en la autoafirmación y autoestima de las mujeres gitanas.

Otro aspecto fundamental de la investigación se centra en examinar los principales estereotipos y prejuicios que enfrentan las mujeres gitanas en la sociedad española. Se analizarán las estrategias que estas mujeres han desarrollado para afrontar y resistir el antigitanismo y los prejuicios, así como

el impacto de las representaciones mediáticas en la percepción social y autopercepción de las mujeres gitanas.

Además, el estudio explorará las características únicas del feminismo gitano y su enfoque en cuestiones de género y etnicidad. Se investigarán las estrategias y acciones emprendidas por mujeres gitanas para desafiar y transformar las estructuras patriarcales tanto dentro como fuera de su comunidad, evaluando cómo su activismo contribuye a la lucha por los derechos humanos y la igualdad.

En términos metodológicos, este estudio adoptará un enfoque integral y proyectivo al combinar métodos cualitativos y cuantitativos para lograr una comprensión completa del fenómeno investigado. No obstante, es relevante señalar ciertas limitaciones metodológicas, como la disponibilidad de datos o posibles reticencias por parte de la población gitana a participar en investigaciones académicas debido a experiencias previas de discriminación.

Estas limitaciones garantizan que el estudio esté contextualizado y enfocado adecuadamente, lo que permitirá abordar con eficacia los objetivos de investigación planteados y ofrecer resultados pertinentes que puedan impulsar el desarrollo y éxito de las mujeres gitanas en España.

accesibilidad

2.1.2 Definición conceptual y sinergias entre eventos

En este estudio, la mujer gitana se considera el evento principal y se le otorga el protagonismo central alrededor del cual giran todas las relaciones y constructos analizados.

Este enfoque reconoce su papel fundamental y permite que las interacciones, influencias y sinergias se definan en relación con su experiencia y perspectiva. Al situar a la mujer gitana en el núcleo del análisis, se destacan sus desafíos, fortalezas y contribuciones, permitiendo una comprensión más profunda y holística de su situación y del contexto en el que vive. Este enfoque también facilita la identificación de las barreras y oportunidades específicas que afectan su desarrollo y empoderamiento, proporcionando una base sólida para diseñar políticas y estrategias de acción positiva que promuevan su inclusión y equidad.

El concepto de género contemplado desde una perspectiva amplia hace referencia a dos importantes aspectos: la construcción social y la relación que existe entre los sexos. Este proceso de construcción implica la consideración de varias características esenciales, en primer lugar, es un proceso histórico en el que intervienen diversas instancias tales como el estado, la ley, la familia, la escuela, el mercado laboral, los medios de comunicación y las relaciones interpersonales; en segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de rasgos y actividades de tal modo que aquellos que se definen como masculinos reciben un mayor valor.

Abordar la igualdad de género, significa por tanto, la aceptación y valoración por igual de las diferencias entre mujeres y hombres y de los distintos papeles que juegan en la sociedad.

Sería muy pretencioso querer reconocer, identificar y analizar todas las relaciones que existen o pueden llegar a existir entre los distintos eventos de estudio, teniendo en cuenta que nos movemos con constructos de entidad social, lo que supone en sí mismo una definición pragmática, pero condicionada a la índole subjetiva, de los elementos compartidos para una

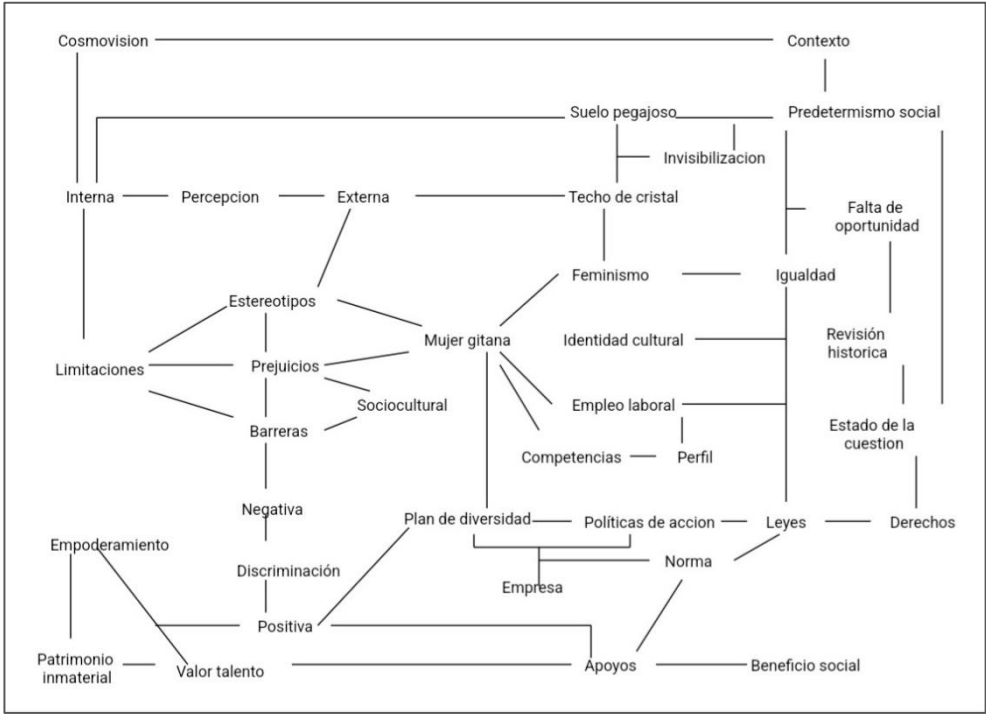
comunidad en un momento concreto. El análisis multifactorial de este tipo de relaciones, desarrollado de manera exhaustiva, hace imposible predeterminar las múltiples posibilidades de influencias entre los eventos, considerando para la investigación aquellas de mayor importancia, en cuanto alteran e influyen en los procesos de convivencia en mayor número de entornos, y las de mayor predominancia.

Es necesario estudiar las relaciones concomitantes que aparecen en los eventos señalados en la figura 4 desde un enfoque fenomenológico, entendiendo que no son determinantes e inamovibles. Las sinergias realizadas dan respuesta a la finalidad y los objetivos de la investigación.

Se presenta una visión integral de las interrelaciones que afectan a la mujer gitana, destacando las diversas barreras y oportunidades que encuentra en diferentes contextos. El análisis se organiza en torno a varios ejes principales: cosmovisión, contexto y limitaciones.

Figura 4

Sinergias entre los constructos que fundamentan la investigación.



Nota. Elaboración propia.

El mapa conceptual ofrece una visión multidimensional de los desafíos y oportunidades que enfrenta la mujer gitana. Destaca la importancia de abordar tanto los factores internos como externos que influyen en su situación, promoviendo un enfoque integral que incluya políticas de diversidad, empoderamiento y revisión histórica para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa.

2.1.2.1 Cosmovisión

La cosmovisión influye significativamente en la percepción que se tiene sobre la mujer gitana, tanto desde una perspectiva interna (dentro de su propia comunidad) como externa (desde la sociedad en general).

- Percepción Interna: se refiere a cómo ellas mismas se perciben dentro de su comunidad, incluyendo las creencias, valores y autoconceptos que son influidos por su cultura y entorno inmediato. Esta percepción interna puede afectar su locus interno de varias maneras llegando a modificar su autoconcepto y limitar las oportunidades (según concepto de “suelo pegajoso” que se abordará más adelante).
 - › Autovaloración positiva: as mujeres gitanas con una percepción interna positiva desarrollan una fuerte autoconfianza y sentido de control sobre sus vidas, lo que refuerza su locus interno. Esta percepción positiva las impulsa a creer en su capacidad para superar obstáculos y lograr sus metas, a pesar de los desafíos internos y externos.
 - › Empoderamiento: reconocer y valorar su patrimonio cultural y sus talentos inherentes puede aumentar la autoconfianza y fomentar un locus interno fuerte, ayudándoles a enfrentar desafíos internos y externos.
- Percepción Externa: Se refiere a cómo la sociedad mayoritaria percibe a las mujeres gitanas, lo cual puede influir en sus oportunidades y en la manera en que son tratadas en diversos ámbitos sociales.

▫

- › Estereotipos y Prejuicios sociales: los estereotipos y prejuicios que existen en la sociedad pueden reforzar un locus externo en las mujeres gitanas, haciéndoles sentir que sus oportunidades están limitadas por factores fuera de su control.
- › Barreras Socioculturales: las barreras impuestas por la sociedad, como el suelo pegajoso y el techo de cristal, pueden fortalecer el locus externo al hacer sentir a las mujeres gitanas que su progreso está impedido por obstáculos estructurales y sociales.

Está profundamente influenciada por el equilibrio entre el locus interno y el locus externo, determinando así su percepción de control sobre su vida y sus oportunidades. Para fomentar el empoderamiento, es importante trabajar tanto en fortalecer el locus interno (a través del reconocimiento del valor y el talento propio) como en abordar y superar las barreras externas (mediante políticas de acción y diversidad).

2.1.2.2 Contexto sociocultural

El contexto en el que se encuentra la mujer gitana es complejo y está influenciado por múltiples factores que determinan su posición y las oportunidades disponibles. Desde barreras estructurales y culturales hasta movimientos sociales y políticas públicas, cada elemento juega un papel en la configuración de su realidad. Abordar estos desafíos requiere un enfoque multifacético que incluya la eliminación de barreras, la promoción de la igualdad y el empoderamiento de las mujeres gitanas para que puedan alcanzar su pleno potencial en todos los aspectos de la vida.

- Predeterminismo Social: se refiere a las limitaciones estructurales que dificultan el avance de la mujer gitana y le impiden salir de su grupo de

pertenencia primario, a menudo perpetuando desigualdades y exclusiones. Este concepto se manifiesta a través de:

- › Suelo Pegajoso: este término describe las barreras invisibles que frenan el progreso inicial de las mujeres gitanas. Estas barreras pueden incluir la falta de acceso a educación de calidad, servicios de salud adecuados y oportunidades laborales justas desde etapas tempranas, creando un entorno en el que resulta extremadamente difícil comenzar a escalar social y económicamente.
- › Techo de Cristal: a medida que las mujeres gitanas intentan avanzar en la jerarquía social y laboral, se encuentran con un techo de cristal. Estas barreras, aunque no visibles, son muy reales y representan las limitaciones en cuanto a oportunidades de promoción y reconocimiento en el ámbito profesional. Estas limitaciones están sustentadas en prejuicios y estereotipos negativos que impiden su progreso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones.
- Feminismo: principio que promueve la igualdad de derechos de la mujer y el hombre; juega un papel importante en la lucha por los derechos y la igualdad de la mujer gitana. Este movimiento busca:
 - › Promoción de la Igualdad: el feminismo se enfoca en derribar las barreras de género que afectan a las mujeres gitanas, promoviendo su visibilidad y el acceso a oportunidades equitativas en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, educativo y político.
 - › Derechos y visibilidad: aboga por el reconocimiento y la protección de los derechos de las mujeres gitanas, así como por su

inclusión y participación activa en la sociedad. El feminismo trabaja para cambiar las percepciones y eliminar los estigmas asociados a la mujer gitana.

- Falta de oportunidades: es una consecuencia directa del predeterminismo social y se manifiesta en:
 - › Acceso limitado a recursos: las mujeres gitanas a menudo enfrentan una carencia de recursos necesarios para su desarrollo, tales como educación, capacitación profesional y servicios de salud. Esta falta de acceso perpetúa ciclos de pobreza y exclusión.
 - › Posiciones de Poder: la ausencia de oportunidades también se refleja en la infrarrepresentación de las mujeres gitanas en roles de liderazgo y toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado.
- › Igualdad: implica garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y derechos, sin discriminación alguna. Este principio requiere abordar el valor de la identidad cultural, asegurar oportunidades equitativas de empleo y garantizar un marco legal de protección, que permita alcanzar una sociedad más justa e inclusiva.
- › Identidad Cultural: desde este principio se reconoce y valora la identidad cultural de la mujer gitana, asegurando que sus tradiciones y valores sean respetados y promovidos.
- › Estado de la Cuestión: se refiere al análisis contemporáneo de la situación de la mujer gitana, incluyendo los desafíos y las oportunidades que enfrenta actualmente. Este análisis proporciona una visión actualizada y detallada de las condiciones sociales,

económicas, educativas y políticas que influyen en la vida de las mujeres gitanas. En este contexto, la revisión histórica es clave para reconocer y validar las experiencias históricas de la comunidad gitana. Al documentar y analizar estas experiencias, se reconoce oficialmente el sufrimiento y la resistencia de la comunidad, lo que contribuye a su vez, a una comprensión más profunda de su identidad cultural.

Implica, por tanto, analizar y comprender las experiencias pasadas de la comunidad gitana, incluyendo los eventos y políticas que han influido en su situación actual. Esto incluye la marginación, persecución y discriminación sufridas a lo largo de los siglos.

- › Empleo: desde el derecho fundamental de la igualdad, se busca eliminar las barreras que impiden a las mujeres gitanas acceder al mercado laboral de forma justa y equitativa. Mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres gitanas implica el desarrollo su perfil profesional a través de la capacitación y la valoración de su talento en el entorno empresarial.
- El perfil profesional incluye el conjunto de habilidades, conocimientos, experiencias y cualidades que una persona posee y que son relevantes para el desempeño de un trabajo. Para las mujeres gitanas, desarrollar un perfil profesional sólido puede aumentar sus oportunidades de empleo y su capacidad para avanzar en su desarrollo profesional y personal. Se proyectan programas de formación y desarrollo profesional diseñados para empoderar a las mujeres gitanas y prepararlas para competir en el mercado laboral.

- ▶ Competencias: son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona posee y que le permiten desempeñarse eficazmente en diversos contextos, ya sea en el ámbito personal, educativo o laboral. Estas competencias pueden ser de carácter técnico (específicas de un oficio o profesión) o transversal (como las competencias emprendedoras, que son útiles en múltiples contextos).
- › Leyes el principio de igualdad se fundamenta en un marco legal que protege los derechos de las mujeres gitanas y promueve su inclusión. Las políticas y programas deben diseñarse para ser culturalmente inclusivos, permitiendo que las mujeres gitanas participen plenamente en la sociedad sin tener que sacrificar su identidad cultural.
- ▶ Legislación antidiscriminación: desarrollar y aplicar leyes que prohíban la discriminación en todas sus formas, protegiendo a las mujeres gitanas de prácticas discriminatorias en educación, empleo y otros ámbitos.
- ▶ Políticas de acción positiva: son estrategias diseñadas para corregir las desigualdades históricas y actuales que afectan a grupos desfavorecidos, como la comunidad gitana. Estas políticas son esenciales para promover la equidad y su implementación debe considerar planes de diversidad que valoren el talento y empoderen a la mujer gitana desde el reconocimiento de su patrimonio cultural.

2.1.2.3 Limitaciones

Se refieren a los diversos obstáculos y barreras que impiden su progreso y desarrollo pleno tanto a nivel personal como profesional. Estas limitaciones pueden ser de naturaleza interna, derivadas de su cosmovisión y autopercepción, así como externas, provocadas por el contexto socioeconómico y cultural en el que se encuentran.

Juntas, estas barreras dificultan su acceso a recursos, oportunidades y apoyos necesarios para emprender y gestionar negocios exitosos, restringiendo su capacidad de alcanzar la autonomía económica y el empoderamiento personal.

- Limitaciones internas provocadas por la cosmovisión: las barreras internas son en gran medida resultado de la cosmovisión que se desarrolla a partir de los estereotipos y prejuicios internalizados. Estas percepciones negativas pueden afectar significativamente su autoestima y autoconfianza, llevándolas a dudar de sus capacidades y méritos.

La autopercepción desfavorable, alimentada por una historia de marginación y exclusión, puede hacer que las mujeres gitanas se sientan desmotivadas para buscar oportunidades educativas o laborales. Esta barrera interna, reforzada por la constante exposición a mensajes desalentadores sobre su identidad y habilidades, limita su potencial para aspirar a una vida más plena y exitosa.

- Limitaciones externas provocadas por el contexto: son impuestas por el entorno en el que viven las mujeres gitanas. Estas barreras se fundamentan en la discriminación por origen étnico, género, clase

social o antecedentes familiares, todo ello dificulta el avance inicial de las mujeres gitanas y su acceso a posiciones de liderazgo.

Las normas y valores tradicionales que predominan en la sociedad mayoritaria también contribuyen a su exclusión en el sistema educativo y en el mercado laboral. Además, la falta de políticas inclusivas y efectivas que promuevan la igualdad de oportunidades perpetúa estas desigualdades estructurales, haciendo que las mujeres gitanas sigan enfrentándose a una discriminación sistemática que restringe su desarrollo personal y profesional.

2.2 Interdisciplinariedad de la investigación

Dada elección metodológica y la formulación de los objetivos de la investigación, se deriva un abordaje multidisciplinar de la materia. Es por ello, que se tienen en cuenta en todo el proceso, fuentes teóricas procedentes del campo antropológico, educativo, filosófico, sociológico, etc. En las intersecciones de los aportes que distintas teorías del conocimiento abordan o se refieren a los elementos de estudio, encontramos los fundamentos con los que tratamos de dar repuesta a los propósitos planteados.

El marco de estudio se circunscribe al campo de las Ciencias Sociales, y dentro del mismo, se indaga en corrientes de las diferentes disciplinas de esta área de conocimiento, que se preocupan del estudio de las personas, sus relaciones y del consiguiente resultado de estas conformando asociaciones entre los sujetos que construyen estructuras sociales sobre las que se organizan los sistemas de una comunidad: normas culturales, sistemas educativos, económicos, etc.

Cada disciplina ofrece perspectivas únicas que, cuando se combinan, proporcionan una comprensión más completa de los fenómenos sociales y humanos ofreciendo un enfoque completo y variado que resulta fundamental para abordar la situación de las mujeres gitanas en España.

Al unir la antropología, la sociología, los estudios de género, la economía, la psicología, la educación, y las políticas públicas, se establece una base sólida para desarrollar estrategias que no solo reconozcan y respeten la complejidad de sus realidades, sino que también impulsen su fortalecimiento y su inclusión efectiva en la sociedad.

Este enfoque interdisciplinario no solo enriquece el ámbito investigativo, sino que también ofrece orientación práctica para diseñar políticas y programas que respondan genuinamente a las necesidades y aspiraciones de las mujeres gitanas, facilitando su participación plena y equitativa en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Las teorías de la complejidad y los enfoques sistémicos también juegan un papel crucial en esta integración interdisciplinar, proporcionando herramientas para analizar las interacciones dinámicas entre diversos factores que influyen en la realidad de la mujer gitana. Massé Narváez, (2008) resalta en su artículo *Nuevos presupuestos en las ciencias: caos y complejidad*, la importancia de articular elementos de la teoría del caos con elementos de la teoría de la complejidad para establecer un enfoque que facilite la comprensión y la explicación de cotidianidad socio histórica.

Estas teorías sugieren que las realidades sociales no pueden ser comprendidas completamente a través de enfoques unidimensionales, sino que requieren una consideración de las múltiples interacciones entre sistemas

sociales, económicos y culturales. Esto es particularmente relevante en la investigación sobre la mujer gitana, donde las dimensiones de género, etnia, y contexto socioeconómico se entrelazan de maneras complejas.

2.2.1 Teorías antropológicas

Desde la Antropología como ciencia, se abordan las prácticas culturales y las tradiciones que configuran la identidad gitana y cómo estas prácticas influyen en sus estrategias de subsistencia y emprendimiento.

La antropología se enfoca en estudiar las prácticas culturales, tradiciones e identidades presentes en la comunidad gitana. A través de sus métodos se exploran los aspectos internos de estas comunidades, incluyendo los roles de género, estructuras familiares y saberes tradicionales.

La antropología nos proporciona una comprensión profunda acerca de cómo las mujeres gitanas negocian su identidad cultural en un contexto moderno, así como también cómo incorporan sus prácticas culturales en sus actividades económicas.

Esta perspectiva es fundamental para crear programas de capacitación y apoyo que valoren y promuevan las prácticas culturales existentes, en lugar de imponer modelos foráneos que podrían resultar poco eficaces o incluso perjudiciales.

Por ello, esta investigación se fundamenta en las teorías antropológicas que ayudan a dar respuesta a los objetivos de la investigación desde un marco integrado cultural y social. Las teorías seleccionadas proporcionan un enfoque holístico que permite comprender la complejidad de la identidad, prácticas y dinámicas socioeconómicas de las mujeres gitanas.

Integrando perspectivas como el evolucionismo, el funcionalismo, el estructuralismo y la antropología simbólica, entre otras, como puede verse en la tabla 2, se logra una comprensión profunda y matizada de cómo los factores culturales y sociales influyen en sus competencias emprendedoras y su rol en la comunidad.

El Particularismo Histórico y el Culturalismo son fundamentales para abordar las experiencias únicas de las mujeres gitanas sin caer en comparaciones etnocéntricas. El Funcionalismo y el Estructuralismo permiten desentrañar las funciones y estructuras subyacentes en las prácticas culturales gitanas, mientras que la Antropología Simbólica proporciona herramientas para analizar los significados y símbolos que influyen en sus identidades.

El Materialismo Cultural y la Antropología Crítica son fundamentales para entender las condiciones materiales y las dinámicas de poder que afectan a las mujeres gitanas, lo que es crucial para desarrollar políticas y programas inclusivos. Finalmente, el Postmodernismo y la Antropología Crítica fomentan un enfoque inclusivo y pluralista, valorando las voces y perspectivas de las mujeres gitanas en su propio contexto.

Tabla 2.

Principales Teorías Antropológicas y su aplicación a la investigación

Teoría Antropológica	Definición	Referentes tomados	Aplicación en la investigación
Evolucionismo	Sostiene que las sociedades evolucionan desde formas primitivas a más complejas a través de etapas universales de	Edward B. Tylor, Lewis H. Morgan	Útil para entender cómo se ha percibido históricamente el desarrollo de las culturas y cómo esta percepción puede influir en

Teoría Antropológica	Definición	Referentes tomados	Aplicación en la investigación
	desarrollo cultural.		la marginalización.
Difusionismo	Propone que las culturas cambian principalmente a través del intercambio de ideas y tecnologías entre sociedades.	Grafton Elliot Smith, W. H. R. Rivers	Puede ayudar a analizar cómo las mujeres gitanas han adoptado y adaptado prácticas de otras culturas, y cómo estas influencias han afectado su rol.
Particularismo Histórico	Introducido por Franz Boas, enfatiza que cada cultura es el resultado de su propia historia única.	Franz Boas	Relevante para estudiar la historia específica de la comunidad gitana y cómo ha influido en sus prácticas actuales y competencias emprendedoras.
Funcionalismo	Propone que las instituciones y prácticas culturales existen porque cumplen funciones necesarias para la estabilidad y el bienestar de la sociedad.	Bronislaw Malinowski, Alfred Radcliffe-Brown	Permite analizar las funciones que las prácticas y estructuras culturales gitanas desempeñan dentro de su comunidad.
Estructuralismo	Desarrollado por Claude Lévi-Strauss, sostiene que las culturas pueden ser entendidas a través de sus estructuras subyacentes, como mitos y lenguajes.	Claude Lévi-Strauss	Útil para desentrañar los significados simbólicos y las estructuras sociales en la cultura gitana.
Antropología	Se centra en el estudio de los	Clifford	Crucial para comprender

Teoría Antropológica	Definición	Referentes tomados	Aplicación en la investigación
Simbólica	significados y símbolos dentro de las culturas, argumentando que la cultura se compone de sistemas simbólicos compartidos.	Geertz, Victor Turner	cómo los símbolos y significados dentro de la cultura gitana afectan las identidades y prácticas de las mujeres gitanas.
Culturalismo	Asegura que cada cultura debe ser estudiada en su propio contexto y entendida en sus propios términos, sin comparaciones universales.	Franz Boas, Ruth Benedict	Permite un enfoque detallado y respetuoso del estudio de la cultura gitana, evitando interpretaciones etnocéntricas.
Materialismo Cultural	Propuesto por Marvin Harris, enfatiza que las condiciones materiales y económicas de una sociedad son los principales factores que determinan su organización social y cultural.	Marvin Harris	Puede ayudar a investigar cómo las condiciones económicas influyen en las competencias emprendedoras y roles de las mujeres gitanas.
Postmodernismo	Crítica las narrativas universales y aboga por una pluralidad de voces y perspectivas, reconociendo la subjetividad y el contexto en la producción del conocimiento antropológico.	James Clifford, George Marcus	Promueve un enfoque inclusivo que valora las perspectivas y experiencias de las mujeres gitanas en sus propios términos.
Antropología	Examina cómo las relaciones de poder y la desigualdad	Nancy Scheper-	Es esencial para analizar las dinámicas de poder y

Teoría Antropológica	Definición	Referentes tomados	Aplicación en la investigación
Crítica	estructuran las sociedades y las experiencias culturales, destacando la importancia del contexto histórico y social en el análisis antropológico.	Hughes, Paul Farmer	discriminación que afectan a las mujeres gitanas, proporcionando un marco para la acción social.

Nota. Elaboración propia a partir de

Este marco teórico no solo enriquece el análisis académico, sino que también facilita el desarrollo de estrategias y políticas inclusivas y efectivas que respetan y valoran la diversidad cultural respondiendo así, a la finalidad de la investigación.

2.2.2 Otros enfoques cognoscitivos

El enfoque interdisciplinar integra la etnografía con otros campos de las Ciencias Sociales, como la sociología, la antropología y los estudios de género. Esta integración permite una exploración más completa de las dinámicas que afectan a la mujer gitana, considerando aspectos como:

1) Sociología: estructuras sociales y exclusión

El campo de la sociología nos brinda una perspectiva crítica para examinar las estructuras sociales que mantienen la exclusión y la desigualdad que impactan a las mujeres gitanas. Esta área de estudio analiza cómo las normas, instituciones y relaciones de poder moldean las oportunidades y limitaciones que enfrentan estas mujeres en su día a día.

La sociología del conocimiento se ocupa de la construcción social de la realidad (Berger et al., 2003). Esta realidad construida Durkheim Reglas del método sociológico

Los conceptos sociológicos de capital social y económico resultan fundamentales para comprender las redes de apoyo y recursos a los que pueden acceder estas mujeres en sus esfuerzos por encontrar trabajo e iniciar proyectos empresariales. Además, la sociología indaga sobre cómo las políticas públicas y prácticas institucionales pueden reforzar o desafiar las desigualdades existentes, ofreciendo un marco para desarrollar intervenciones que fomenten la equidad.

2) Estudios de Género: género y empoderamiento

Los estudios de género investigan cómo las normas y expectativas de género afectan las vivencias y oportunidades de las mujeres gitanas. Esta área ofrece herramientas para analizar cómo se entrecruzan el género y la etnia, resaltando cómo las mujeres gitanas enfrentan una doble marginación debido a su género y su identidad étnica.

Estos estudios ayudan a identificar los obstáculos específicos que enfrentan en términos de acceso a la educación, empleo y recursos financieros, fomentando enfoques que potencien a las mujeres mediante una educación inclusiva y el desarrollo de habilidades que desafíen normas tradicionales y amplíen sus oportunidades.

Más allá de los estudios que abordan de forma específica los asuntos del género, resulta fundamental aplicar la perspectiva de género e interculturalidad a la investigación social. Esto implica considerar cómo las diferencias de género afectan diversos aspectos de la vida social y económica,

y cómo las políticas pueden influir de manera distinta en hombres y mujeres. Aplicar esta perspectiva permite un análisis más integral y equitativo, que contribuye a la creación de políticas más justas e inclusivas.

3) Economía: competencias para la empleabilidad

Desde la perspectiva económica se puede analizar los retos económicos que influyen en la empleabilidad y emprendimiento femenino gitano. Conceptos como capital humano y mercado laboral son clave para comprender cómo la formación y habilidades inciden en la capacidad de participación en la economía formal por parte de las mujeres gitanas.

La economía también analiza las dinámicas del mercado laboral, incluyendo la discriminación económica y la inestabilidad en el trabajo, y cómo estas afectan de manera desproporcionada a las mujeres gitanas. Este enfoque económico es fundamental para diseñar políticas que fomenten el acceso a trabajos dignos y bien remunerados, así como para promover el desarrollo de habilidades que se ajusten a las demandas del mercado laboral.

4) Educación: procesos de aprendizaje y formación inclusiva

La educación desempeña un papel fundamental en la mejora de la empleabilidad y las habilidades emprendedoras de las mujeres gitanas. A través de la pedagogía crítica y los enfoques inclusivos de aprendizaje, se investiga cómo los sistemas educativos pueden adaptarse para satisfacer las necesidades específicas de este grupo. Esto implica la elaboración de planes de estudio que reconozcan y valoren su identidad cultural, así como la implementación de métodos educativos participativos y capacitadores.

La educación no solo proporciona competencias prácticas, sino que también actúa como un medio para generar cambios sociales e impulsar el empoderamiento individual al facilitar el acceso a oportunidades tanto personales como profesionales.

5) Psicología: Identidad y Resiliencia

La psicología brinda una comprensión sobre los procesos individuales relacionados con la identidad y la resiliencia en las mujeres gitanas.

A través del estudio de la psicología comunitaria y el análisis de la identidad, se investiga cómo las vivencias de discriminación y exclusión impactan en la salud mental y el bienestar de estas mujeres. La psicología proporciona herramientas para crear intervenciones que fortalezcan la resiliencia, fomenten el sentido de autoeficacia y respalden la construcción de una identidad positiva frente a los desafíos. Esta perspectiva es fundamental para diseñar programas de apoyo emocional que acompañen a las mujeres gitanas en su proceso de integración social y laboral.

6) Políticas Públicas: Diseño e Implementación de Estrategias

Las políticas públicas incorporan distintas perspectivas disciplinarias para diseñar e implementar estrategias efectivas que aborden la discriminación y promuevan la inclusión de las mujeres gitanas. Los enfoques en políticas sociales y planificación estratégica son cruciales para establecer marcos de actuación coherentes y sostenibles, fundamentados en un profundo conocimiento sobre las necesidades y potencialidades de la comunidad gitana. Las políticas públicas deben ser inclusivas, basadas en evidencia, fomentando la participación activa de las mujeres gitanas en procesos decisionales e iniciativas que impacten su cotidianidad.

3 Estado de la cuestión

En este apartado nos acercamos a la realidad de la problemática de estudio a través de un análisis que pretende contextualizar el problema de investigación en los ámbitos antropológico, socio-económico, académico y laboral ofreciendo una base actualizada para la tesis presente y la proyección de nuevos trabajos.

En esta sección se resumen críticamente las principales perspectivas sobre los elementos de estudio, subrayando su aplicación o potencial aplicación en la comunidad gitana, con especial atención en las mujeres. También se abordan los debates sobre exclusión social, obstáculos educativos y laborales, así como las oportunidades de empleo que impactan a este grupo.

Al llevar a cabo esta revisión, se detectan tanto las carencias en el conocimiento existente como las discrepancias en los enfoques metodológicos y los resultados de investigaciones previas. Estas deficiencias pueden incluir la falta de estudios específicos sobre condiciones que influyen en de forma determinante en la empleabilidad de mujeres gitanas, y la escasez de investigaciones a largo plazo que analicen los efectos duraderos de iniciativas educativas y laborales.

Se identifican también áreas que necesitan mayor investigación, como el diseño de programas educativos culturalmente adaptados, estrategias inclusivas para respaldar negocios y políticas públicas que fomenten la igualdad de oportunidades para mujeres gitanas.

Este análisis exhaustivo no solo nos brinda una perspectiva detallada de los conocimientos actuales, sino que también sienta las bases para justificar la importancia y la necesidad de la investigación propuesta. Al presentar una visión coherente sobre cómo se han abordado en estudios anteriores las habilidades empresariales y la empleabilidad de las mujeres gitanas, se establece el fundamento para desarrollar un marco sólido que guíe las futuras iniciativas educativas y laborales destinadas a mejorar la situación de este grupo en el mercado laboral.

Esta revisión crítica garantiza que el nuevo trabajo se base en un profundo entendimiento de la literatura existente, al mismo tiempo que busca avanzar en el campo mediante la identificación y abordaje de las brechas y desafíos más destacados.

Las difíciles condiciones de vida, los actos violentos contra los gitanos, las expulsiones durante los mandatos de Sarkozy en 2010 y 2012, junto con una respuesta insuficiente por parte de los Estados ante estos ataques y el

aumento de la justificación de actos racistas han generado preocupación no solo por el incremento del racismo sino también por la conexión entre estos eventos y el surgimiento de movimientos extremistas en varios países europeos (Kelley y Edwards, 2007; Matache, 2014).

La pandemia del COVID-19 puso nuevamente al descubierto la vulnerabilidad que sufre una parte significativa de la comunidad gitana. En España se difundió el rumor de que los gitanos eran responsables por propagar el virus (Romeo, 2021).

3.1 Realidad de la mujer gitana: doble discriminación

La mujer gitana ha desempeñado un papel central en una historia marcada por la lucha y la resistencia. Desde una perspectiva sociológica y antropológica, se puede describir a la comunidad gitana como un grupo culturalmente distinto que vive como minoría étnica en varios países.

La etnicidad se refiere al aspecto cultural que resalta el origen y las características únicas de un grupo en comparación con otros dentro de una sociedad más amplia, estableciendo conexiones con la mayoría.

A lo largo del tiempo, la mujer gitana ha enfrentado dos desafíos: las expectativas de su propio grupo sobre su rol y el estatus que busca alcanzar en una sociedad con distintas oportunidades.

3.1.1 Prejuicio, estereotipo y estigma: la tríada que margina a las mujeres gitanas

El análisis de la relación entre el estigma, los estereotipos y los prejuicios⁴ revela un ciclo de exclusión que impacta profundamente a las mujeres gitanas, condicionando sus acciones, limitando sus oportunidades y perpetuando su marginación social. Esta tríada refleja la dinámica de poder y desigualdad presente en la sociedad.

Un prejuicio es una actitud, generalmente negativa, hacia los miembros de otros grupos. Tiene tres componentes:

- 1) Cognitivo o estereotipo (elementos en base a los cuales se forman los prejuicios).
- 2) Evaluativo o afectivo (sentimiento positivo o negativo que despiertan los miembros de otro grupo).
- 3) Conductual (disposición a tener comportamientos discriminatorios con los miembros de otro grupo).

El cerebro, de forma holística, ve la realidad en su conjunto, sin analizar las partes y todo aquello que no ve, es capaz de construirlo mentalmente. Por consiguiente, es necesario enseñar a nuestro cerebro a analizar y así, evitar juicios estereotipados.

Los tópicos sobre las mujeres gitanas, como la creencia arraigada de que son ignorantes, perezosas y promiscuas, tienen sus raíces en una historia

⁴ Algunos autores (Etchezahar et al., 2016; Fernández Caminero, 2018) señalan el concepto de discriminación (en lugar de estigma) para referirse a la triada marginal en este caso se ha preferido elegir el prisma que incluye al estigma por su aplicación directa con el autoconcepto y la construcción de la identidad desde la propia persona, así, mientras que la discriminación implica la acción de un sujeto contra otro, el estigma se considera creador de atributos.

de exclusión y discriminación. Estos estereotipos simplifican y distorsionan la realidad, pasando por alto la diversidad y complejidad intrínseca de la comunidad gitana. Según Goffman (1963), el estigma surge cuando la sociedad etiqueta a un grupo con características negativas, reduciendo su identidad a esas marcas desacreditadoras.

El prejuicio generado por estos clichés y estigmas se manifiesta en actitudes discriminatorias hacia las mujeres gitanas. Estas actitudes perjudiciales se traducen en discriminación en diferentes ámbitos como el empleo, educación y servicios públicos.

Las mujeres gitanas se enfrentan a obstáculos significativos para acceder a la educación debido a las expectativas reducidas y la discriminación evidente por parte de profesorado y alumnado de clase (Parlamento Europeo, 2020). En el ámbito laboral, la discriminación se refleja en la escasez de oportunidades y en el empleo precario, lo que lleva a muchas mujeres gitanas a desempeñarse en la economía informal, donde tienen condiciones laborales desfavorables.

Este ciclo de estigmatización, estereotipos y prejuicios no solo incide en la percepción externa de las mujeres gitanas, sino también en su comportamiento y decisiones. Varias mujeres pueden adoptar estrategias para adaptarse, como aparentar conformidad o elegir el aislamiento voluntario para evitar conflictos y discriminación. Por otro lado, algunas deciden resistir activamente reafirmando su identidad cultural y defendiendo sus derechos mediante acciones activistas y participación comunitaria.

La teoría sobre dominación social propuesta por Sidanius y Pratto (2001) proporciona un marco para comprender cómo estas dinámicas de poder perduran a través de una discriminación sistemática. Según esta teoría, las jerarquías sociales se perpetúan al fomentar ideologías que justifican la superioridad de ciertos grupos sobre otros.

Además, según lo explicado por Link y Phelan (2001) en el ámbito de la psicología del estigma, se plantea que este se mantiene a través de procesos interconectados: etiquetado, estereotipado, separación, pérdida de estatus y discriminación. Estos procesos no solo impactan en la autoestima y el ámbito emocional de las mujeres gitanas, sino que también limitan sus oportunidades y perpetúan su exclusión social.

En resumen, el estigma, los estereotipos y los prejuicios constituyen un conjunto que relega a las mujeres gitanas al margen de la sociedad, condicionando su comportamiento y restringiendo sus oportunidades. Este ciclo de marginación se mantiene a través de dinámicas de poder y discriminación sistemática; no obstante, también encuentra resistencia en las estrategias adaptativas y el activismo llevado a cabo por las propias mujeres gitanas.

Los prejuicios y estereotipos hacia las mujeres gitanas afectan profundamente su conducta en diversos ámbitos de la vida, desde la socialización hasta la toma de decisiones personales y profesionales.

3.2 Pueblo gitano: una Historia de discriminación

A lo largo de la historia, la identidad gitana se ha vinculado repetidamente a una supuesta “naturaleza social” diferente a la del resto de la sociedad. Las identidades nacionales hegemónicas y el estigma asociado al "gitano" son parte de un legado histórico racista que ha evolucionado adaptándose a las cambiantes realidades sociales, económicas y políticas.

La historia de la comunidad gitana es un relato de lucha y supervivencia, a pesar de los intentos por objetivarlos y encasillarlos en estereotipos, los gitanos han demostrado una increíble capacidad para resistir y adaptarse. La fusión de realidad y leyenda en sus relatos refleja tanto la riqueza de su legado cultural como los desafíos que han enfrentado a lo largo del tiempo. Al reconocer su historia y contribuciones, encontramos valiosas lecciones sobre la importancia de la diversidad y la justicia social.

La historia del pueblo gitano, o romaní, es una narrativa rica y compleja que abarca siglos de migraciones, supervivencia y resistencia frente a una constante discriminación y persecución.

Desde su origen en el noroeste de India hasta su dispersión a través de Europa y otros continentes, los gitanos han luchado por mantener su identidad y dignidad en contextos adversos. Especialmente, las mujeres gitanas han enfrentado una doble marginación, tanto por su etnia como por su género.

Este apartado examina la historia del pueblo gitano con un enfoque diacrónico y analítico, destacando las experiencias y contribuciones de las mujeres dentro de la comunidad gitana.

La trayectoria del Pueblo Gitano, desde sus primeras migraciones hacia el oeste alrededor del año 1000 hasta su reconocimiento como ciudadanos españoles en la Constitución de 1978, se describe como una serie de eventos significativos que ofrecen una visión amplia y detallada de su desarrollo.

Este resumen abarca los momentos clave y resalta las influencias académicas y empresariales que han moldeado el discurso feminista interno dentro de la comunidad gitana. De este modo, se muestra cómo estas influencias han dejado su huella en la experiencia personal y colectiva a lo largo de su trayectoria histórica.

A pesar de las dificultades inherentes a sintetizar los momentos más relevantes de su historia, se logra obtener una visión general más amplia sustentada en el rigor científico, identificando también posibles líneas futuras de análisis que permitirán a los investigadores adentrarse en aspectos fascinantes de la historia del Pueblo Gitano.

No se pretende en esta investigación hacer una profunda disertación de la extensa Historia de la comunidad gitana ni relatar detalladamente las distintas etapas que configuran el pasado histórico de esta comunidad, sino más bien, destacar los hechos y pasos que han contribuido a configurar los antecedentes de la mujer gitana actual, que es el estudio que nos ocupa. Si bien por tratarse de unas raíces culturales deslocalizadas geográficamente, adquiere importancia por en valor su devenir histórico que inevitablemente va a configurar el marco de su contexto actual en el que se integra su identidad cultural.

Para realizar esta síntesis, se han tenido en cuenta una variada compilación bibliográfica, fundamentalmente los resultados de las investigaciones de: Aparicio Gervás, (2006a, 2002); Aparicio Gervás & Tilley Bilbao, (2014); de la Fuente, (2021); Garcés, (2016); Giménez Cortés et al., (2019); Rizo López, (2005); Sánchez Ortega, (1994, 1996); Sierra, (2018); (Vargas Martín, 2023).

1. Procedencia del pueblo gitano

Con anterioridad al año 1000, los grupos sociales, a los que más tarde conoceremos como gitanos, vivían en la región Norte de la India, en “la región de los cinco ríos”, actualmente conocida como el Punjab. La estructura social hindú, dividida en castas, fue poco a poco deteriorando al estrato social más humilde y desfavorecido. Este deterioro y empobrecimiento, junto con la invasión de la India por el Emperador Mogol, trajo consigo el éxodo de este grupo social marginado, que como el de la mayor parte de los pueblos nómadas, tomó el camino hacia el sol poniente. Comienza así, en torno al siglo XI, la emigración de unas gentes, portadoras de un rico acervo cultural, que, desde la India, van a atravesar Europa y África, y van a llegar a nuestro país, cuatrocientos años más tarde, en el amanecer del siglo XV (Aparicio Gervás, 2002).

1.1. Dos posibles hipótesis

La primera, que bien podríamos definirla como la de las sucesivas oleadas migratorias que, desde el Punjab, partieron hacia occidente. La segunda, o la de la esclavitud al imperio turco y su posterior llegada a Constantinopla. Veamos cada una de ellas:

a) Atendiendo a la primera de estas dos hipótesis, y refiriéndonos al período al que Juan de Dios Ramírez Heredia (2000) define como el de la Prehistoria del Pueblo Gitano, que abarcaría desde la invasión del Emperador del Mogol hasta el año 1302, cuando por primera vez aparece en un documento escrito la palabra “gitano”, se trataría de un período de opresión social, que necesariamente obligó a estas gentes a tener que emigrar. Y en su peregrinar hacia occidente, tomaron dos rutas bien distintas:

- La ruta europea: el grupo “ROM” o “ROMANÍ”: desde la India, y bordeando el Mar Negro, este flujo de población que partió desde el Punjab, llegará a Europa Oriental, en la primera mitad del siglo XV. Primeramente, se instaló en Rumanía, Hungría, Bulgaria, Checoslovaquia y Polonia y desde allí, inició nuevos caminos hacia el Norte y Occidente del continente. Finalmente, llegarán a la Península Ibérica hacia el año 1425. Al grupo de gitanos que se asentó en la zona Sur Occidental de Europa, se le va a conocer como “caló”.

- La ruta asiático-africana: el grupo “ZOTI”: Partiendo de la India también y desviándose hacia el Sur, desde los límites del Mar Caspio, atravesarán la Península Arábiga, llegando hasta Egipto y las costas del Norte de África. Aunque no se tiene constancia de este hecho, algunos investigadores consideran posible que ciertos miembros de este grupo, atravesaran el Estrecho de Gibraltar y alcanzaran el Sur de la Península Ibérica.

b) Pero... ¿cómo es posible la emigración de un pueblo hacia occidente, cuando, no olvidemos, el imperio turco (y por tanto, practicantes de la religión musulmana), ocupaba toda la franja Sur y el Occidente de Asia? Y es por ello por lo que surge una segunda hipótesis, que necesariamente aún debe ser contrastada, que abarcaría dos etapas bien diferenciadas:

- Esclavitud y marcha hacia Constantinopla: Entre los siglos X y XI, los musulmanes se van a beneficiar de las luchas existentes entre los distintos reyezuelos que gobernaban en el Norte de la India, y más concretamente en la región del Punjab. En el año 1001, Mahmud de Gazna va a ocupar el Punjab, y desde este año hasta el año 1026, los musulmanes van a ir conquistando toda la zona suroccidental del continente asiático, que quedará ya bajo el dominio musulmán, durante todo el siglo XII. Los gitanos que habitaban esta región, eran bien conocedores de diferentes oficios, entre los que se encontraba la forja, la herrería, la calderería,...; es decir, oficios muy demandados, sobre todo para un pueblo que se encuentra invadiendo y con la imperiosa necesidad de ocupar nuevos territorios. En esta situación, numerosos gitanos fueron hechos prisioneros y en la mayor parte de los casos, esclavizados. Pero el buen hacer y destreza de estos gitanos, sobre todo en el difícil trabajo de la metalurgia, fue posiblemente lo que motivo su traslado, años más tarde, a Constantinopla y a su área de influencia. Aunque es cierto que Constantinopla no fue conquistada por el imperio otomano hasta el año 1453, no es menos cierto que desde siglos atrás, toda la zona se encontraba ya bajo el dominio del Islam. Fraser (2005), señala que en un texto realizado en el monasterio de Iberon, en el Monte Athos, en torno al año 1068, se habla ya de unos “adsincani” (término por el que se conocía a los gitanos), relacionándolos con el arte de la adivinación y la hechicería.

- Conversión al Islam, libertad y emigración hacia occidente: Los gitanos llegados al área de influencia de Constantinopla, es muy posible que se convirtieran al Islam, para así, recobrar su ansiada libertad. Una vez libres, muy bien podrían recorrer estos territorios y adentrarse en Europa. En este sentido, Sebastián de Covarrubias, allá por el año 1611 señalaba en su “*Tesoro*

de la Lengua Castellana o Española”, que los gitanos procedían de los confines del imperio turco. El propio Aventino, dos siglos antes, afirmaba también, que los gitanos (a quienes denominaba “zínganos”), habitaban en los confines de Turquía.

A pesar de todo lo expuesto en esta segunda hipótesis queremos dejar constancia, como ya hemos señalado, de la necesidad de profundizar aún más en ella (como de hecho se está haciendo), con el fin de poder demostrar científicamente su veracidad. De todos modos, ambas hipótesis no son excluyentes y bien pudieron complementarse perfectamente en el tiempo y en el espacio.

1.2 Su llegada a la Península Ibérica

En el primer cuarto del siglo XV, se constata ya su presencia generalizada por toda Europa. Dependiendo de la región a la que llegan o de la actividad que desempeñan, o el tronco lingüístico al que pertenecen, van a recibir nombres muy distintos: Cigani (en Turquía, Macedonia y Rusia), Luri (Kurdistán), Bandgar (India), Bohemians (Francia), Egipcianos (España), Gypsies (Gran Bretaña), Manush, Kalés, Kalderas...

En el año 1425, bajo el reinado de Alfonso V “El Magnánimo”, es cuando documentalmente se tiene constancia de su presencia en la Península Ibérica, concretamente en el reino de Aragón (Leblon, 1993). Es a partir de este año, cuando comienzan a sucederse oleadas de pequeños grupos de gitanos, de “no más de doscientas personas” (Aparicio Gervás, 2006b) capitaneados por un conde o duque y que dicen proceder de “Egipto Menor” (¿Tal vez Asia Menor, es decir, Turquía o Constantinopla?). Así, el 12 de Enero de 1425 llega D. Juan, conde de Egipto Menor; el 8 de Mayo de ese

mismo año, D. Tomás, conde también de Egipto Menor; el 4 de Marzo de 1460, Jacobo, de Egipto Menor; el 9 de Junio de 1471, D. Andrés y D. Pedro, duque y conde, respectivamente, de Egipto Menor.

2. Los gitanos bajo el reinado de los Reyes Católicos: La primera pragmática de expulsión

Hasta la llegada al trono de los Reyes Católicos, la política de los distintos reinos peninsulares era tolerante con las diferentes culturas y religiones que existían y se practicaban, así como también hacia los llamados “egiptanos”. No obstante, a partir de este momento, la situación va a cambiar radicalmente. Los Reyes Católicos, tras la conquista del reino de Granada y el descubrimiento de América, en el año 1492, van a dar un giro de tuerca que va a terminar con las ya de por sí escasas libertades de estos pueblos, culturas y religiones que se habían desarrollado durante la Baja Edad Media.

Ese mismo año, se expulsa a los judíos, diez años más tarde (1502), se obliga a “convertirse” a todos los musulmanes Sánchez Ortega (1994), señalaba que con anterioridad a esta inversión de los valores tradicionales de la sociedad medieval peninsular (aún con tantos altibajos), promovida por los Reyes Católicos, ya se habían producido diversos conflictos sociales entre la población autóctona y los inmigrantes “egiptanos” que, poco a poco, comenzaban a asentarse en los diferentes territorios del reino. Se trataba pues, del caldo de cultivo que iba a generar una respuesta concreta de los Reyes Católicos (Martín Sánchez, 2022). Respuesta que es consecuente con la política que ya se había puesto en marcha contra los judíos y los musulmanes: su expulsión del reino.

El 4 de Marzo de 1499, los Reyes Católicos dictan la conocida “pragmática de Medina del Campo”, que dice:

“Mandamos a los egiptanos que andan vagando por nuestros reinos y señoríos con sus mujeres e hijos, que... no anden vías juntos viajando por nuestros Reinos como lo hacen, o dentro de otros 60 días primeros, salgan de nuestros reinos y no vuelvan a ellos en manera alguna so pena que si en ellos fueren hallados o tomados, sin oficio, sin señores, juntos, pasados los dichos días, que den a cada uno 100 azotes por la primera vez y los destierren perpetuamente de estos reinos y por la segunda vez los corten las orejas y estén 60 días en la cadena y los tornen a desterrar como dicho es...”

3. Los reinados de Carlos I y Felipe II

Durante prácticamente todo el siglo XVI, que dura el reinado de Carlos I y Felipe II (1517-1555 y 1555-1598), se va a continuar con la misma política de expulsión iniciada por los Reyes Católicos. No obstante, al importante descenso de población que ocasionó la expulsión de los judíos y los musulmanes no conversos, debemos añadir la necesidad de cubrir el grueso del ejército, tan mermado.

Las absurdas y numerosas guerras en las que España se vio involucrada durante este siglo, no permitían realizar más “sangrías” entre la población. Estos factores (que no otros), obligaron a los reyes a reconducir la expulsión de los gitanos. Leblon (2005) señala que, en el año 1595, dos diputados de Cortes habían imaginado una solución al problema gitano: separarlos por sexos, reclusando a los varones en una provincia y a las mujeres en otra muy alejada, con especial vigilancia para que no pudieran pasar de una

a otra. Pero esta expulsión, lejos de favorecer el proceso integrador en la sociedad mayoritaria, lo que provocó fue el aumento de condenas a galeras, con el que fueron culpados muchos de los gitanos que residían en el reino.

4. El reinado de Felipe III

Lejos de mejorar la situación, durante el siglo XVII, como vamos a ver, empeora. Los numerosos pícaros y malhechores que durante este siglo vagaban por los distintos territorios del reino, tenían a bien unirse a los gitanos para así confundirse con ellos y pasar desapercibidos de la justicia. Es más, muchos de estos delincuentes, para tal fin, adoptaron costumbres y formas de vida propias de los gitanos. Esta situación provocó la falsa correspondencia que va a comenzar a darse durante este período, entre gitano y delincuente o salteador.

Con Felipe III (1598-1621), la situación de los gitanos, como hemos señalado anteriormente, se va a hacer más difícil aún. Se les va a obligar a vivir en ciudades de más de mil vecinos (bajo pena de muerte, si no lo hicieran), como se recoge en la pragmática de 1619: "...y que los que quisieren quedar sea avecindándose en ciudades, villas y lugares destos nuestros Reinos, de mil vecinos arriba y que no puedan usar el traje, nombre y lengua de gitanos y gitanas, sino pues no lo son de nación, quede perpetuamente este nombre y uso confundido y olvidado".

5. El Pueblo Gitano bajo el reinado de Felipe IV

Durante la primera mitad del siglo XVII (1621-1665), el desprecio hacia los gitanos va en aumento. No sólo se les identifica ya como salteadores, sino que además, se les puede detener de cualquier forma y manera, incluso llegando hasta la muerte. Baste recordar la dureza con que aparece reflejada la

forma de su detención, en la pragmática dictada el 8 de Marzo de 1633: “...Y mandamos a todas las justicias que teniendo noticia de que andan gitanos en su partido o salteadores, se reúnan todos y con la prevención necesaria de gentes, perros y armas, los cerquen, prendan o maten. Y si los prendieren, a los gitanos y gitanas que, por algunas causas justas, no merecieren pena de muerte ni galeras, queden esclavos por toda la vida...”.

6. El reinado de Carlos II

Durante el reinado de Carlos II (1665-1700), se produce, por primera vez, una pragmática que obligaba a realizar un censo de propiedades. Además, a los gitanos, se les va a obligar a vivir en lugares que superaran los doscientos vecinos. El interés que emana de esta pragmática promulgada el 12 de Junio de 1695, no es otro, que el de controlar con mayor rigor, si cabe, a esta díscola población. Además de este control, se les limitan también sus libertades, prohibiéndoseles realizar cualquier trabajo que no sea el de la labranza (AHN, 1695): “...Se ordena a todos los gitanos avecindados, que comparecieran ante las justicias correspondientes para hacer constar sus nombres y apellidos, el de sus cónyuges e hijos, y el oficio en el que trabajaban, así como las armas, casas y animales que poseían. Una vez transcurridos treinta días concedidos para elaborar este censo, aquellos gitanos que ocultaran estos datos, serían condenados a galeras, si hombres, o a azotes si fuesen mujer. Pero aquellos que no se sometieran al censo, podrían ser expulsados del país...”

7. El reinado de Felipe V: El Pueblo Gitano ante la dinastía borbónica

Corresponde con la primera mitad del siglo XVIII (1700-1746). Y tampoco va a ser éste un siglo favorable para los intereses del Pueblo Gitano. En las sucesivas pragmáticas que se van a promulgar durante el reinado del

primer monarca de la dinastía borbónica, aún se les va a hacer más difícil la vida a los gitanos. Así, en la pragmática dictada en el año 1717, se les va a confinar a 41 pueblos y ciudades concretas, donde se les vigilará estrechamente y se les obligará a abandonar su tradicional forma de vida nómada, su forma de vestir, su lengua...: “Pena de seis años de galeras y cien azotes y destierro para las mujeres. Ocho años de galeras y doscientos azotes para las mujeres si no ejercen. Ocho años de galeras y doscientos azotes para los que usen armas. Ocho años para los que vayan a ferias. Seis años de destierro si usan su traje y lengua. Seis años de destierro si salen de sus vecindarios. Pena de muerte para los acuatrillos”.

La distribución de los gitanos tiene que ser de una familia por cada cien habitantes, una por cada calle o por cada barrio, con la obligación para las autoridades de mantenerlas separadas.

Un año antes de finalizar su reinado, Felipe V promulga otra pragmática (1745), en la que se aprecia aún más, si cabe, el rechazo y la xenofobia hacia esta gente.

Este rechazo se manifiesta, entre otros aspectos, en la dureza, en la forma y en el modo en el que se lleva a cabo su detención (cazados por el hierro y por el fuego), pudiendo incluso ser detenidos hasta en el interior de las propias iglesias (situación ésta, que no se producía cuando el detenido fuera un asesino o un delincuente común): “Pudiendo ser cazados por el hierro y por el fuego... incluso en el interior de los Templos...”. Porque, como señala Leblon (1993), “... el asilo de los Templos, a que se refugiaban los gitanos, era uno de los mayores impedimentos, para no poder administrar justicia los magistrados reales...”.

8. El reinado de Fernando VI: La gran redada contra el Pueblo Gitano

Esta época (1746-1759), arroja oscuras sombras para el futuro del Pueblo Gitano. Durante los trece años que dura este mandato, se va gestando un hecho que venía ya cultivándose en etapas anteriores. Nos estamos refiriendo al cada vez más estricto y riguroso control que se venía practicando con la población gitana (censos, empadronamientos, inventario de bienes, etc.). Todo ello trajo consigo que en el año 1749, estuvieran localizadas 881 familias gitanas, en 75 diferentes localidades del Reino, según señala Antonio Gómez Alfaro.

Esta situación, permitiría dar luz verde a una redada general contra los gitanos, inteligentemente diseñada por el Marqués de la Ensenada, propuesta por el Presidente del Consejo de Castilla y aprobada por el rey Fernando VI. Así, el miércoles 30 de Julio de 1749 y con el apoyo del ejército, se detendrá y enviará a todos los gitanos, ya sean hombres, mujeres o niños, a presidios, arsenales y minas de Almadén. Algunas semanas después, más de diez mil gitanos habían perdido su libertad. Y lo que es más sangrante aún (a pesar de ser norma habitual en aquellos tiempos), la terrible operación se financió con los bienes embargados a sus propias víctimas.

9. El reinado de Carlos III: la última pragmática

El final del siglo XVIII, coincide con el reinado de Carlos III (1759-88) y abre una luz en el devenir histórico del Pueblo Gitano. La pragmática de Junio de 1753, da respuesta a la “redada” practicada por Fernando VI. En ella, y a instancias del Marqués de la Ensenada, Carlos III concede la libertad a todos los gitanos que habían sido apresados.

Unos años más tarde, se redacta la última pragmática contra el Pueblo Gitano, la del 19 de Septiembre de 1783. La pragmática, que lleva por título: “Reglas para contener y castigar la vagancia y otros excesos de los llamados gitanos”, devolvía a los gitanos la libertad de elección domiciliaria y laboral, suprimía el término gitano (AHN, 1783): (“...los que llaman y dicen gitanos, no lo son ni por origen ni por naturaleza, ni provienen de raíz infecta alguna...”), elaboraba un nuevo censo de población, les permitía trabajar en diferentes oficios (“...cualesquiera oficios o destinos a que se aplicaren, como también en cualesquiera Gremios o Comunidades...”), etc.

Desde la primera pragmática (4 de Marzo de 1499), hasta esta última (19 de septiembre de 1783), pasan de cien las leyes contra los gitanos españoles. En cuanto a disposiciones para reducir social mente al colectivo gitano, van a promulgarse 250

10. El reinado de Carlos IV

Durante el reinado de Carlos IV (1788-1808), continúa la misma política hacia el Pueblo Gitano que la practicada por su antecesor. Cabe destacar la puesta en práctica de la pragmática promulgada en el año 1783.

A finales del siglo XVIII, residían en España, aproximadamente unos diez mil gitanos. La mayoría, asentados en Andalucía, siendo la provincia de Cádiz la que albergaba a más del 16% del total de la población. El resto, entre las provincias siguientes: 4.004 en Sevilla, 2.999 en Granada, 735 en Murcia, 631 en Extremadura, 470 en Córdoba, etc.

11. El reinado de Fernando VII

Comienza el siglo XIX con el reinado de Fernando VII (1808-33), en donde van a suceder importantes acontecimientos que van a repercutir en la

historia del Pueblo Gitano. Citaremos, a modo de ejemplo, los tres siguientes: la “Guerra de Independencia”, el nacimiento de la primera Constitución española (en 1812) y la restauración del absolutismo fernandino.

En lo que respecta al primero de estos momentos, el que corresponde a la Guerra de Independencia, la población gitana va a estar en continuo movimiento por toda la geografía española, intentando asentarse, preferentemente, en aquellos lugares donde el clima no era demasiado hostil, y donde las sucesivas pragmáticas se lo fueran permitiendo. De ahí el incremento de la población gitana asentada en la zona sur peninsular.

Pero tal vez debamos destacar el segundo de estos momentos: la Constitución de 1812. Va a ser en esta Constitución en donde se va a considerar legalmente al gitano nacido en España, por primera vez desde su llegada a la Península en el año 1425 (casi cuatrocientos años más tarde), como ciudadano español, aunque no tuviere residencia fija. Se trata de un importantísimo paso hacia delante, que se verá truncado muy brevemente.

Finalmente, el tercer momento, comienza con el retorno a España del rey Fernando VII, el 4 de Mayo de 1814. Nada más llegar, anula toda la obra creada por las Cortes, volviendo, de nuevo, a instaurar el absolutismo fernandino. Significaba, por tanto, la anulación de los derechos constitucionales concedidos anteriormente a los gitanos. La situación, por tanto, vuelve a estar como antes. La desconfianza y el desprecio de la sociedad mayoritaria hacia los gitanos, continuaba manifestándose públicamente, como lo demuestra el hecho de que se recordará explícitamente a los representantes de la justicia, en dos ocasiones, el conjunto de leyes existentes contra esta población, aplicando diferentes medidas restrictivas, y en particular, aquellas relacionadas con su participación en las ferias (LEBLON, 1993).

12. El reinado de Isabel II y la regencia de María Cristina

Durante el reinado de Isabel II (1833-1868), y concretamente bajo la regencia de M.^a Cristina, vuelve a recordarse nuevamente a la justicia el cumplimiento de las leyes promulgadas contra los gitanos. No obstante, durante el período que duraron las Guerras Carlistas, no se controló tan estrictamente el tránsito de los gitanos, permitiéndoseles circular libremente por los territorios del reino.

De nuevo, la vida nómada pudo resurgir como una de sus costumbres más arraigadas: “...hoy, se contentan con obligarles a poner sus campamentos fuera de las poblaciones. Indiferentes a pasiones políticas, han conservado estricta neutralidad entre don Carlos y la Reina. Gracias a su pobreza, sin duda, son en esta guerra los únicos españoles que viajan con alguna seguridad...”.

13. El reinado de Amadeo de Saboya y la Primera República

Durante el breve espacio de tiempo que corresponde al año 1873, no podemos destacar acontecimientos o hitos importantes en la historia del Pueblo Gitano. Señalaremos, a modo de ejemplo, que durante la segunda mitad del siglo XIX, los oficios que desempeñaban mayoritariamente los gitanos, eran los dedicados a la venta de ganado, chalaneo, esquileo de animales, venta de carne, venta de prendas de vestir, canasteo, trabajo en la fragua y la herrería y el atender en el negocio de las posadas y mesones, principalmente.

14. El reinado de Alfonso XII

Durante el reinado de Alfonso XII (1874-85), se obligaba a los gitanos a tener que portar dos documentos por cada animal que tuvieran: en uno, se

indicará el número y características de estos animales; en el otro, la venta, compra o intercambio que se hubiera producido con ellos.

Según algunos libros del siglo XIX, los modos de vida de los gitanos españoles de la época eran, a grandes rasgos, los siguientes: “...Los gitanos no son afectos a las artes, aunque saben buscarse el sustento, ya sea por medio de sus ocupaciones o con especulaciones, en las que mucho les ayudan sus palabras con las que agasajan y son poco verdaderas”. “Son muy aficionados a cantar y bailar”. “Los ambulantes son desaseados y haraposos, tienen cabellos largos y algunos usan coletas y argollas en las orejas”. “Los sedentarios y civilizados, usan muchos colores en sus vestidos, y en particular celeste y encarnado, y también el negro. Las mujeres tienen el talle airoso y son aficionadas a componerse”. “Los hombres, en la clase más inferior, todo su lujo consiste en ponerse una camisa bien limpia, con la tirilla larga y almidonada, la pechera con encajes y otras cosas llamativas”. “Por lo general, usan del juramento con demasiada frecuencia...”.

15. El reinado de Alfonso XIII

Durante el período comprendido entre 1886 y 1931, continúan aplicándose las mismas leyes que en la etapa anterior.

16. Segunda República

En 1933, durante el período de la Segunda República, seguirá produciéndose el acoso hacia el Pueblo Gitano. Así, el gobierno republicano aplicará la “Ley de Vagos y Maleantes” contra aquellos gitanos que por alguna razón pudieran ser sospechosos de cometer algún delito, aunque sólo fuera, por desgracia, el de ser gitanos.

17. Guerra Civil

Unos años más tarde, en 1937, y ya en plena Guerra Civil, desde el bando franquista, se redactará un proyecto del Código Penal, en cuyo artículo 2º, se prevé “la pena de reclusión mayor para quienes se casen con individuos de “raza inferior”. Sin duda, el racismo, es un ejemplo tan frecuente como explícito durante esta etapa histórica.

18. Dictadura del General Franco

En el período que va desde 1936 hasta 1975, se van a decretar nuevas restricciones hacia los gitanos. De entre ellas, citaríamos, a modo de ejemplo, las tres siguientes: obligatoriedad exclusiva de hablar la lengua castellana (el “romanó”, además, pasará a ser considerado como jerga de delincuentes); la redacción de la “Ley de Peligrosidad Social (de clara aplicación hacia los gitanos, en la década de los años 70) y, finalmente, la utilización de la Guardia Civil como brazo ejecutor de la política de la dictadura hacia el Pueblo Gitano.

En el año 1977, tras la muerte de Franco, comienzan a producirse cambios sustanciales en la política que se lleva a cabo hacia el Pueblo Gitano. En este sentido, merece la pena señalar que se va a prohibir en la redacción de informes de carácter jurídico y policial, la utilización de expresiones y términos de carácter xenófobo del tipo: “rasgos o aspectos agitanados”, para describir a detenidos.

Finalmente, y antes de llegar al momento histórico en el que nos encontramos inmersos actualmente, se refleja en unas breves líneas algunos acontecimientos que tuvieron lugar durante la Segunda Guerra Mundial y se recuerda la presencia de la comunidad gitana en los campos de exterminio nazi:

- 1930: Se recomienda que los gitanos sean esterilizados.
- 1933: Los nazis introducen una ley para regular la esterilización de los gitanos y los alemanes de piel oscura.
- 1934: En los campos de Dachau, Dieselstrasse o Sachsenhausen, comienza la selección de gitanos para su esterilización con inyecciones o castración.
- 1938: Entre el 12 y el 18 de Junio tiene lugar la “semana de limpieza gitana”. Centenares de gitanos son detenidos y encarcelados en Alemania y Austria.
- 1940: Primera matanza en masa del Holocausto Gitano. En enero, 250 niños gitanos son utilizados como conejillos de indias para experimentar con cristales de Zyklon-B, en el campo de concentración de Buchenwald, y que luego serán utilizados en las cámaras de gas de Auschwitz.
- 1944: El 1 de agosto, 4.000 gitanos fueron gaseados e incinerados en Auschwitz. Este trágico evento es conocido como “la noche de los gitanos” o "Zigeunernacht".
- 1945: Al final de la guerra, se calcula que fueron aniquilados entre el 70% y el 80% de los gitanos europeos.
- 1950: El Gobierno alemán hace una de sus primeras declaraciones en las que señala que “no debe nada al pueblo gitano en materia de indemnización por crímenes de guerra”.

Murieron más de medio millón de gitanos en los campos de exterminio nazis. Este genocidio, conocido como el Porrajmos, no solo

diezmó a la población gitana sino que también dejó cicatrices profundas en la memoria colectiva de este pueblo.

En la actualidad, la población gitana en Europa se sitúa en torno a los 9/11 millones de ciudadanos. En algunos países, como ocurre en Rumanía y Bulgaria, alcanzan entre el 8 y el 10% del total de la población del país. En España, aunque la población gitana se estima que alcanza los 800.000 habitantes, supone algo menos que 2% del total de la población.

3.2.1 Historia con perspectiva de género

Las mujeres gitanas han demostrado una increíble capacidad de resistencia ante la opresión ejercida por el Estado contra la comunidad gitana. En un contexto histórico marcado por la pobreza, el hambre, la enfermedad y la muerte, estas mujeres enfrentaron una doble discriminación: por ser parte de una etnia marginada y por desafiar las normas morales de la iglesia. En la obra de Pastora Filigrana (2020), *El pueblo gitano contra el Sistema-Mundo*, podemos encontrar cómo la discriminación directa contra su cultura, contra ellas mismas o contra su familia y su comunidad ha dejado imborrables huellas a través de distintas etapas de su historia.

A diferencia de la experiencia de los hombres gitanos, la historia de las mujeres gitanas se destaca por su resistencia única, su adaptabilidad al entorno y su capacidad para sobrellevar la represión con el objetivo constante de cuidar a sus familias y comunidades. Carmen Carrillo (2003), recoge el protagonismo de las mujeres gitanas en la historia de su Pueblo, valorando cómo a pesar de los desafíos, las gitanas mostraron valentía y determinación; su lucha no solo implica sobrevivir, sino también buscar dignidad y justicia. En un mundo dominado por hombres, estas mujeres se destacaron por su

espíritu emprendedor e intrépido. Sus estrategias para resistir incluían mantener unida a su familia y defender su libertad frente a penalidades constantes y estigmatización.

Las duras condiciones de supervivencia se han visto a lo largo de la historia agravadas por hechos y decisiones estamentales (monarquía, gobierno, iglesia) que han sido determinantes en sus vidas, en la obra *La mujer gitana en la Historia: una lección de resistencia (1539-1765)*, (2019) se detallan los acontecimientos europeos más relevantes a este respecto. Por ejemplo, las duras condenas a galeras impuestas a los hombres gitanos y, más tarde, el encarcelamiento de las propias mujeres como resultado de la redada general de 1749, en un intento de exterminio llevado a cabo por el Estado, agravaron aún más las difíciles condiciones de vida del pueblo gitano.

Este viaje trágico a través de la historia, a pesar de las dificultades, también destaca la fuerza inquebrantable de las mujeres gitanas. Ellas no solo se mantuvieron firmes, sino que lucharon activamente por recuperar lo que les habían quitado: su familia y su libertad. Su Historia, como conjunto inquebrantable de todas sus historias -también las que se están escribiendo ahora mismo-, es un referente de lucha contra la opresión y la injusticia, un ejemplo virtuoso de coraje y determinación para superar los desafíos.

3.2.2 La “gitanidad” en el ideario cultural

Este concepto que podemos definir como el conjunto de características culturales, sociales y personales que definen y son propias del pueblo gitano, no está recogido por la Real Academia Española (RAE), que es la institución nacional (con fuerte arraigo e influencia internacional) de máximo prestigio y autoridad en el ámbito de la lengua española. Fundada en

1713, su principal objetivo ha sido y es velar por la unidad, integridad y pureza del idioma español, garantizando que evolucione, sin perder su esencia.

En ese afán de pureza e integridad, han quedado fuera durante siglos las perspectivas de interculturalidad y género. Las instituciones, asociaciones, entidades (cualquier agrupación), están formadas por personas, y por lo tanto, sus decisiones son el resultado de las decisiones, ya sean homogéneas o dispares, de las personas que las conforman.

La diversidad en los grupos de trabajo puede llevar a resultados dialógicos más innovadores y completos, ya que corresponden a perspectivas diferenciadas sobre el evento de estudio a tratar; sin embargo, la homogeneidad entre los miembros de un grupo que pueden tener antecedentes, experiencias y puntos de vista similares, a pesar de ser beneficioso en cuanto a que puede facilitar el consenso y la toma rápida de decisiones, limita la creatividad, la innovación y la integración de nuevas formulaciones, provocando resultados endogámicos. En la actualidad, la RAE cuenta con cuarenta y seis académicos casi 500 desde su fundación, y tan solo once mujeres (*Real Academia Española*, 2024), tampoco aparece la representatividad intercultural.

Esta idea de perpetuar en la institución los inamovibles cánones patriarcales etnocentristas, provoca la invisibilización, las atribuciones peyorativas con las que se designa a algunos colectivos y el rechazo a reformas que sean consideradas cotrahegemónicas, por valorarse como una amenaza a la posición de la RAE como autoridad lingüística en el mundo hispanohablante.

El tratamiento que hacen del lenguaje contiene múltiples sesgos discriminatorios, tanto es así, que en la edición del diccionario de la RAE del 20 de octubre de 2014, la quinta acepción de la palabra gitano era “trapacero: dicese de aquella persona que estafa u obra con engaño, que con astucias, falsedad y mentiras procura engañar a alguien en un asunto”; para matizar esta entrada, incluso se aporta una nota de uso, declarando el término como “de uso ofensivo o discriminatorio”. Esta catalogación injustificada y violenta supone un claro ejemplo de cómo la identidad cultural de toda una comunidad se transforma en un insulto y sus rasgos de pertenencia no serán más que estigmas permanentes ya que, una definición discriminatoria genera discriminación (Ramírez-Heredia, 1997).

Nuestro conocimiento del mundo se basa en las imágenes que tenemos de él y posteriormente, fundamentado en el proceso relacional que se integra en las formas de socialización, en la capacidad lingüística que tenemos para comunicarlo e integrar los mensajes que seguirán construyendo y reconstruyendo nuestro conocimiento.

Por tanto, como recoge Lucía María Niklison, en su estudio (2020), aquello que no podemos poner en palabras, no existe por lo que no puede formar parte de nuestras estructuras cognitivas ni de nuestro corpus de emociones, creencias y valores.

Un sistema social se conforma en base a sus valores culturales, o interpretado de otra manera, el ideario cultural de una sociedad se basa en sus valores. El mantenimiento del sistema cultural pasa por un proceso de generación, transmisión, fomento y consolidación de saberes, creencias y pautas de conducta que son compartidas por todas las personas que forman parte de la sociedad y sirven para relacionarse entre ellas (González Alonso,

2019). Los estigmas sociales que dependen de los prejuicios y estereotipos compartidos que se tienen de una comunidad hacia otra, se relacionan de forma determinante y dependiente, como puede verse en la figura 5, están fuertemente arraigados en su ideario cultural y por ello es muy complejo modificarlos.

Figura 5

Relaciones entre los factores que construyen el Ideario cultural de una sociedad



Nota. Elaboración propia

Los valores culturales se originan a partir de experiencias históricas, tradiciones y necesidades específicas de una sociedad. Estos valores se desarrollan y evolucionan con el tiempo, reflejando la identidad colectiva del grupo social y su transmisión asegura que perduren y continúen influenciando a las nuevas generaciones. Se consolidan y validan a través de su aceptación y práctica generalizada en la sociedad; este proceso implica que los miembros de la sociedad asumen estos valores como verdaderos y únicos, considerándolos esenciales para el correcto funcionamiento del engranaje social. En su

discurso, Juan de Dios Ramírez-Heredia (2000) denuncia:

Cada día se difunden informaciones de algún miembro de esta comunidad en las que se atribuye a todo el grupo un hecho protagonizado por un solo individuo, de modo que se construyen una serie de estereotipos que con el tiempo calan en la ciudadanía y determinan su actitud frente a un pueblo, como el gitano, que no tiene más defectos y virtudes que el resto: es, sencillamente, distinto.

La presencia de la gitanidad tiene una doble lectura, para los miembros que la comparten constituye un valor de pertenencia, y para aquellos ajenos originariamente a estos atributos, supondrá una forma de caracterización diferencial de reconocer a un colectivo. El cómo se acercan a este reconocimiento del “otro” conllevará la identificación del cómo se asume esa imagen y su conformación en constructo social integrado en su ideario. El ideario compartido referido a las identificaciones culturales determina qué lugar ocupa la gitanidad en la sociedad mayoritaria.

3.2.3 El Antigitanismo

Este término surge en el ámbito de la Unión Europea (en adelante UE) se refiere a una forma específica de racismo que se visibiliza en la discriminación sistémica, práctica y simbólica contra el pueblo gitano, que ha inscripto a esta comunidad en las coordenadas sociales de la exclusión, la marginalidad y la pobreza.

Este fenómeno se manifiesta como un sistema de jerarquización étnico-racial que, con fuerza de ley, regula las relaciones entre personas gitanas y no gitanas tanto en el nivel social como institucional. Se basa en la superioridad racial y representa una forma de deshumanización y racismo

institucional alimentado por la discriminación histórica, expresándose a través de violencia, discurso de odio, explotación y estigmatización hacia la comunidad gitana.

Este fenómeno se presenta como un dispositivo persistente, históricamente construido, que codifica el racismo cotidiano y opera de manera sistémica contra grupos sociales etiquetados bajo el estigma "gitano" u otros términos relacionados.

No hay una definición única de antigitanismo y aunque existe un consenso mayoritario sobre sus significados, la dificultad radica en acordar una definición debido a la falta de un término universal para referirse a personas que comparten elementos étnicos, culturales e históricos, así como experiencias de violencia, y que han vivido o viven en diferentes países.

El antigitanismo introduce un criterio étnico en la segmentación de la sociedad, rompiendo la base común de la ciudadanía y produciendo una estratificación de grupos humanos. Tal estratificación responde a una lógica política de ordenamiento laboral y residencial, y del reparto de los recursos socialmente disponibles (Cortés, 2023). No es simplemente una suma de casos individuales de discriminación, sino que está profundamente arraigado en las instituciones, el imaginario colectivo y la estructura social y económica; así, como se revela en la obra *Antigitanismo: Trece miradas*, (Cortés et al., 2021), los discursos racializados configuran el conocimiento, las políticas, las prácticas y comportamientos racistas.

Estos mecanismos generan múltiples desventajas a lo largo de la vida de las personas gitanas, afectando su acceso al empleo, la educación, la vivienda, la sanidad, la representación política y la participación cultural.

Aunque este concepto tiene un origen descriptivo, desde una perspectiva filosófico-jurídica, se puede transformar en una herramienta eficaz para mejorar las condiciones de vida y el desarrollo de aquellos que se encuentran en situaciones de marginalización. Esto es particularmente relevante dado que la noción de antigitanismo ha empezado a adquirir un papel central en el discurso político y jurídico.

El concepto como constructo complejo, se refiere fundamentalmente a la relación intrínseca entre los términos de racismo, discriminación y odio hacia la población gitana.

Según un Eurobarómetro de 2019, la discriminación por ser gitano era es forma más común y extendida de discriminación, tanto en la UE como en España, con un 61% en la UE y un 65% en España.

Las ideas de discriminación y racismo plantean desafíos significativos al abordar la equidad y la corrección de los factores socioeconómicos que mantienen la pobreza y la exclusión social en la comunidad gitana. La discriminación, según Rey (de la Fuente, 2021), se define como una conducta (positiva o negativa) basada en prejuicios arraigados en estereotipos, manifestándose de manera sutil o indirecta, lo que dificulta su identificación y denuncia. Este prejuicio implícito se basa en estereotipos arraigados, dando lugar a comportamientos que perpetúan la desigualdad sin necesidad de actitudes hostiles manifiestas o declaraciones explícitas de inferioridad.

Por otro lado, el racismo se refiere a la ideología y práctica que promueve la creencia en la inferioridad racial de determinados grupos, como es el caso de la comunidad gitana. Esta ideología justifica y mantiene el menosprecio y marginación sistemática hacia este grupo. El racismo

trasciende las actitudes individuales para influir en políticas y prácticas institucionales que impactan negativamente a los gitanos en áreas como educación, empleo, vivienda y acceso a servicios básicos. Estas prácticas racistas institucionalizadas contribuyen a mantener un ciclo de exclusión y pobreza difícil de romper.

M^a Ángeles Barrére (2001), sostiene que identificar la discriminación implica detectar acciones concretas y las motivaciones detrás de esas acciones, lo que dificulta reconocer muchas situaciones de desigualdad. Al centrarse en las acciones explícitas de discriminación (Madrid Pérez, 2022), se puede pasar por alto las formas estructurales de desigualdad que son más sutiles y están arraigadas profundamente en la sociedad.

Las políticas y prácticas que resultan en una discriminación sistémica contra la población gitana a menudo no se presentan como actos discriminatorios directos, sino como normativas y procedimientos aparentemente neutrales que tienen efectos negativos desproporcionados en este grupo.

La COVID-19 no ha hecho más que enfatizar los estereotipos atribuidos a la comunidad gitana consolidando la persistencia del antigitanismo. En el trabajo de Muyor Rodríguez & Segura Sánchez (2020), se identifican las representaciones sociales de la comunidad gitana en los comentarios de las ediciones digitales de los periódicos en el periodo de la pandemia. Los contenidos de los comentarios desvelan un mayor alcance de las manifestaciones de rechazo y discriminación contra la comunidad gitana.

Las estructuras narrativas de los comentarios analizados aluden al miedo, la conflictividad y el peligro como mecanismos de aprehensión de los

discursos de odio. Así, concluyen señalando que “señalando que los distintos escenarios sanitarios, sociopolíticos y económicos de la pandemia de COVID-19 han reforzado la complejidad e intensidad de las expresiones de antigitanismo”.

Por lo tanto, para enfrentar eficazmente la desigualdad socioeconómica y la exclusión de la población gitana, es fundamental ampliar la comprensión de la discriminación y el racismo más allá de las acciones individuales y visibles. Es esencial considerar cómo las estructuras sociales, económicas y políticas contribuyen a la exclusión sistemática y trabajar hacia un reequilibrio que tenga en cuenta estos factores profundos y complejos. Esto implica desarrollar estrategias que no solo detecten y combatan los actos discriminatorios, sino también aborden las raíces estructurales del racismo y la discriminación para fomentar una verdadera inclusión y equidad.

3.2.3.1 Instrumentos Legales y Normativos contra el Antigitanismo en España

Son muchas las tentativas legales que aparecen para frenar el Antigitanismo en el marco nacional y europeo (véase Anexo 2), que se promulgan para hacer efectivas las consecuencias de tal atentado contra los Derechos Humanos de las personas pertenecientes a esta comunidad cultural y prevenir este estigma social.

Actualmente nuestro marco nacional para el abordaje del Antigitanismo parte de la Estrategia Nacional para la Igualdad, la Inclusión y la Participación del Pueblo Gitano (2021-2030). La presente Estrategia Nacional se ha desarrollado en consonancia con el renovado marco europeo y los conocimientos acumulados durante la última década.

Esta estrategia consolida las políticas sectoriales mediante un enfoque inclusivo hacia la población gitana, ampliando el alcance de la Estrategia Nacional anterior. Se enfatiza de manera equitativa la prevención y eliminación de la discriminación y el antigitanismo, la promoción de la inclusión social, y la implementación de medidas que aseguren la plena participación de la comunidad gitana y de las organizaciones representativas en todas las dimensiones de la vida pública.

Siguiendo las directrices del Marco Europeo, la estrategia se estructura en 3 ejes, 9 líneas estratégicas y 29 objetivos específicos.

Tabla 3:.

Líneas estratégicas para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030

<i>Ejes</i>	<i>Líneas de actuación</i>
<i>1. Inclusión social</i>	Educación, empleo, vivienda y servicios esenciales, salud y pobreza, exclusión social y brecha digital
<i>2. Igualdad de oportunidades y no discriminación</i>	Antigitanismo y no discriminación, igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia hacia las mujeres, y fomento y reconocimiento de la cultura gitana
<i>3. Participación y empoderamiento</i>	Promoción de la participación de la población gitana y del movimiento asociativo gitano

Nota. Elaboración propia a partir del documento de la Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030 (Consejo de Ministros, 2021)

El compromiso nacional actual para combatir la discriminación estructural y sistemática contra la comunidad gitana en España, se concreta en el Pacto de Estado contra el Antigitanismo, y la Inclusión del Pueblo Gitano, que incluye un informe con más de ciento sesenta medidas para orientar las políticas públicas dirigidas al pueblo gitano, ha sido una iniciativa clave para combatir el antigitanismo. Este pacto implica la implementación de políticas públicas que aborden la discriminación, la exclusión y la marginación de las personas romaníes, así como la promoción de la educación, la salud y el empleo entre estas comunidades:

Este pacto debe servir para garantizar la eficacia y la eficiencia de las respuestas prospectivas que precisan los retos que plantea el Nuevo Marco Estratégico para la Igualdad, la Inclusión y la Participación de los Gitanos y Gitanas en los países de la UE 2020-2030. (Congreso de los Diputados., 2023)

El pacto incorpora estrategias de prevención del antigitanismo, centrándose en la erradicación de estereotipos negativos y prejuicios que afectan de manera desproporcionada a las mujeres gitanas.

La prevención implica la promoción de programas educativos y campañas de sensibilización dirigidas a dismantlar las percepciones erróneas y las narrativas discriminatorias que perpetúan la marginalización de la comunidad gitana. Estas acciones preventivas se diseñan para:

- Educar a la Sociedad: implementar currículos educativos inclusivos que reflejen la historia, la cultura y las contribuciones de la comunidad gitana, con un énfasis en el papel de la mujer gitana, fomentando así una mayor comprensión y respeto desde una edad temprana.

- Capacitar a los Profesionales: proporcionar formación a funcionarios públicos, educadores, personal de salud y empleadores sobre la diversidad cultural y la sensibilidad hacia los desafíos específicos que enfrentan las mujeres gitanas, reduciendo así la discriminación implícita en los servicios públicos y el mercado laboral.
- Promover la Inclusión Social: desarrollar iniciativas comunitarias y políticas de inclusión que faciliten el acceso de las mujeres gitanas a recursos educativos, sanitarios y laborales, creando un entorno que promueva la igualdad de oportunidades y la participación activa en la vida social y económica.

El análisis de este documento desde una perspectiva de género proporciona una visión comprensiva y específica de cómo las medidas de protección articuladas en el Pacto de Estado contra el Antigitanismo pueden abordar las necesidades únicas de la mujer gitana. Esta perspectiva revela no solo la importancia de garantizar mecanismos de defensa contra la discriminación, sino también la necesidad de promover políticas inclusivas que reconozcan y respondan a las múltiples dimensiones de la desigualdad que experimentan las mujeres gitanas.

Al integrar una visión de género, el pacto se fortalece en su capacidad para ofrecer soluciones efectivas que aseguren la equidad en el acceso a recursos, derechos y oportunidades, facilitando un entorno donde la mujer gitana pueda desarrollar plenamente su potencial y ejercer sus derechos sin enfrentar barreras estructurales ni discriminación basada en su identidad étnica o de género.

En resumen, el compromiso integral del Estado con el Pacto contra el Antigitanismo con relación a las mujeres gitanas busca abordar tanto las causas como las manifestaciones de la discriminación y exclusión que enfrenta esta comunidad. Al resaltar la importancia de la prevención y la protección legal y social, el pacto traza un plan para mejorar la situación de las mujeres gitanas en España, garantizando la protección de sus derechos y su acceso equitativo a oportunidades y recursos.

Esta estrategia dual, basada en prevenir y proteger, no solo busca erradicar el antigitanismo, sino también fortalecer a las mujeres gitanas fomentando su plena integración y participación en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

3.3 Discriminación a la mujer

Quizá la mejor forma de describir lo que es la discriminación, o al menos lo que se entiende por discriminación desde en nuestro ámbito legal, es a través del artículo 3 definiciones de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Incluimos aquí las más interesantes de cara a este estudio:

- Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
-

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

- Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio,

hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Partiendo de esta base, se puede evidenciar a través de este y otros textos legales que una de las formas de enfrentarnos a las discriminaciones en el ámbito del empleo es:

- Medidas de acción positiva
- Mainstreaming de género.

Las medidas de acción positiva son aspectos temporales que buscan corregir una desigualdad o discriminación, abordando el último aspecto del proceso, y son medidas temporales, que una vez corregido, desaparecen.

De esta forma se fueron dando los primeros pasos en el área de igualdad entre mujeres y hombres, consiguiendo, además otra finalidad:

- Lograr referentes para las nuevas generaciones. Es decir, tener mujeres representativas en diferentes ámbitos que hagan que las niñas puedan verse en ese puesto, dado que es a partir de los 6 años, cuando empieza la brecha de sueños.

No obstante, desde el Consejo de Europa se define la necesidad de trabajar de forma transversal en todos los ámbitos y niveles de la política, es decir, aplicando el Mainstreaming de género.

Es a partir de 2007, y tras la publicación de la ley de igualdad, donde se incorporan diferentes medidas que persiguen la igualdad real de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.

Incorpora nuevas obligaciones a las empresas en esta materia, la principal es que las empresas con 250 o más personas trabajadoras tienen la obligación de tener un plan de igualdad. Y además el resto de las empresas tendrán la obligación de establecer medidas que persigan esa igualdad.

Pero en esta primera versión del plan de igualdad, no se definían los contenidos, ni la forma de realización, sólo se establecía que el plan de igualdad por definición dependía de la realización de un diagnóstico previo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Tampoco existía una obligación de registrar los planes de igualdad, por lo que el seguimiento sobre su realización o implementación era difícilmente trazable.

No fue hasta el año 2019 a través del RDL 6/2019 de medidas urgentes en el empleo y la ocupación, cuando se regula lo siguiente:

- Serán las empresas con 50 o más personas trabajadoras las que tendrán la obligación de realizar un plan de igualdad (tras un periodo de plazos).
- Será necesario analizar la infrarrepresentación femenina y la corresponsabilidad
- Se incluye la obligación de registrar el plan de igualdad en el REGCON

Finalmente es en 2020 cuando se aprueba el RD 901/2020 que viene a regular y unificar la forma de realizar los planes de igualdad.

Además, en el periodo de elaboración de este estudio, se trabajó en el desarrollo reglamentario del artículo 15 de esta ley, que regula la realización de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, y que, aunque no está publicado, tomamos como referencia metodológica en próximos apartados

También es importante definir algunos conceptos que identifican diferentes formas de discriminación de la mujer en el ámbito del empleo, como son:

- Techo de cristal: Limitación “oculta” en el ascenso o promoción de las mujeres
- Suelo pegajoso: Autolimitaciones que nos ponemos las mujeres para acceder o promocionar en un empleo, hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración

- Precipicio de cristal: cuando se alcanzan puestos de alto nivel, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de encontrarse en un “precipicio de cristal”, cuando las mujeres llegan a la cúspide se encuentran en una posición insostenible, de la cual son expulsadas debido a un aparente fracaso.
- Síndrome de la impostora: El síndrome de la impostora es un problema de falta de autoestima y confianza para desarrollar puestos en espacios tradicionalmente masculinos, algo que sigue afectando a muchas mujeres que, para compensar ese sentimiento de culpa, acaban soportando un exceso de presión y de carga de trabajo
- Escaleras rotas: Las escaleras rotas es un concepto que hace referencia a las interrupciones en las trayectorias laborales de las mujeres, fundamentalmente, se refiere a las mujeres que están tratando de subir la escalera laboral luego de ser madres revierten su vida o no logran avanzar, es una de las causas de la disparidad de sueldos entre varones y mujeres.
- La escalera rota da cuenta de las interrupciones en la trayectoria laboral de la mujer y describen de manera gráfica los obstáculos de la mujer en el ámbito laboral

3.3.1 Predeterminismo Social

En el campo de la antropología social y cultural, el predeterminismo social es un concepto clave que nos permite entender cómo las estructuras sociales influyen en la vida de los individuos desde el nacimiento. Este enfoque, que se fundamenta en la idea de que el destino de una persona está

en gran medida determinado por las condiciones sociales y culturales de su entorno, se considera de gran relevancia en el análisis de la situación de las mujeres gitanas. A través de un estudio detallado, es posible desentrañar las complejidades que enfrentan estas mujeres y cómo diversos factores moldean sus decisiones vitales y trayectorias de vida.

La toma de decisiones vitales de la mujer gitana está influenciada por dos fundamentos principales: el pragmatismo comunitario y la identidad personal. El pragmatismo comunitario se manifiesta en la forma en que la cultura y las tradiciones gitanas dictan roles de género específicos.

Las normas comunitarias establecen expectativas claras sobre su comportamiento, educación y participación en la vida pública. Este enfoque pragmático refuerza una red de apoyo sólida, pero también puede limitar sus oportunidades, especialmente en términos de educación y empleo. En este contexto, las decisiones no se toman de manera aislada, sino en consideración con el bienestar y la opinión de la comunidad.

Por otro lado, la identidad personal de la mujer gitana está intrínsecamente ligada a su pertenencia cultural. La formación de esta identidad y su autopercepción desempeñan un papel significativo en la manera en que abordan sus aspiraciones y desafíos. Esta identidad, que frecuentemente se desarrolla en respuesta a las expectativas y presiones sociales, puede actuar tanto como una fuente de empoderamiento como de limitación.

La baja empleabilidad que enfrentan las mujeres gitanas es una consecuencia directa de estas dinámicas.

La aplicación de diversas teorías que abordan el predeterminismo social, proporcionan una visión comprehensiva de cómo las estructuras y contextos sociales pueden predeterminar, en gran medida, las trayectorias de vida de las mujeres gitanas, limitando sus oportunidades o favoreciendo su aprovechamiento.

Pierre Bourdieu argumenta que la cultura dominante en una sociedad se transmite de generación en generación, y que este capital cultural influye en las oportunidades de éxito de los individuos. El capital cultural incluye conocimientos, habilidades, educación y cualquier otro recurso cultural que una persona pueda poseer. Según Bourdieu (Weininger, 2005), las familias de clase alta tienen más capital cultural, lo que les da una ventaja significativa en el sistema educativo y en la vida profesional. Esta teoría ayuda a explicar por qué las mujeres gitanas, con un capital cultural diferente al dominante, afrontan obstáculos significativos en el sistema educativo y profesional.

James Coleman introdujo la idea del capital social, que se refiere a las redes de relaciones y el valor de estas relaciones en términos de recursos que se pueden movilizar para lograr objetivos (Marsden, 2021). El capital social influye en el acceso a oportunidades y recursos, y puede ser determinante en el éxito de los individuos. Las mujeres gitanas, a menudo limitadas a redes sociales dentro de su propia comunidad, pueden tener menos acceso a oportunidades externas, lo que perpetúa su exclusión.

Louis Althusser sostuvo que las instituciones sociales, como las escuelas, las iglesias y los medios de comunicación, juegan un papel crucial en la reproducción de la ideología dominante y, por ende, en la perpetuación de las estructuras de poder existentes (Andrade & Souza, 2023). Estas instituciones enseñan y refuerzan las normas y valores de la sociedad

dominante, limitando la capacidad de los individuos para cambiar su situación social. Esto se refleja en cómo el sistema educativo puede reforzar las desigualdades existentes, afectando desproporcionadamente a las mujeres gitanas.

Karl Marx planteó que las estructuras de clase en la sociedad capitalista determinan la posición y las oportunidades de los individuos. La lucha de clases entre la burguesía (propietarios de los medios de producción) y el proletariado (trabajadores) es una fuerza motriz de la historia. Marx argumentó que el sistema capitalista reproduce las desigualdades y limita la movilidad social de la clase trabajadora (Pla, 2013). Las mujeres gitanas, a menudo en las clases más bajas, enfrentan estas limitaciones de manera aguda.

Pitirim Sorokin exploró la movilidad social y cómo los sistemas de estratificación social afectan la capacidad de los individuos para moverse entre diferentes niveles socioeconómicos. (Sorokin & Richard, 2017) identificaron varios factores que influyen en la movilidad social, incluyendo la educación, la ocupación y las políticas gubernamentales. La falta de movilidad social es un tema central en la vida de las mujeres gitanas, cuya educación y ocupación a menudo están limitadas por barreras estructurales.

Esta teoría sostiene que el entorno físico y social en el que una persona nace y crece tiene un impacto determinante en su desarrollo y oportunidades de vida. Factores como la calidad de la vivienda, el acceso a servicios públicos, la seguridad del vecindario y la exposición a la violencia o al crimen pueden influir significativamente en el éxito de un individuo. Las mujeres gitanas a menudo viven en entornos que limitan sus oportunidades de desarrollo y éxito.

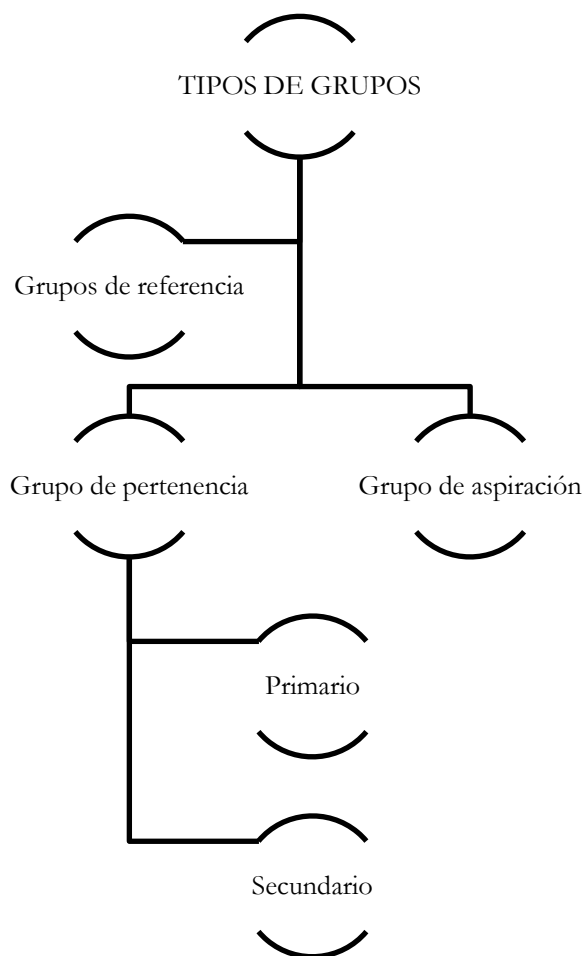
El efecto Pigmalión sugiere que las expectativas de los maestros y otros individuos influyentes pueden afectar el rendimiento y desarrollo de una persona (Thorndike, 1968). Si se espera que un estudiante tenga éxito, es más probable que reciba apoyo y estímulo, lo que puede mejorar su desempeño. Este efecto puede perpetuar las desigualdades si las expectativas están sesgadas por factores como el origen socioeconómico. En el caso de las mujeres gitanas, las expectativas bajas pueden limitar significativamente su rendimiento académico y profesional.

Son numerosos los estudios que recogen que el sistema educativo puede ser una herramienta clave de transformación social, a través de la implementación de actuaciones educativas de éxito que mejoran los resultados académicos, independientemente del origen socioeconómico del alumnado. Esto incluye tanto la educación reglada como la no reglada y los procesos de aprendizaje intencional estructurado, indicando que una educación inclusiva y equitativa es imprescindible para romper el ciclo de determinismo social y establecer el principio de igualdad de oportunidades para las mujeres gitanas.

Según se muestra en la figura 6, se distinguen dos grupos de referencia, grupos de pertenencia y grupos de aspiración. Los grupos de referencia proporcionan modelos de comportamiento y valores que las mujeres gitanas pueden adoptar o rechazar.

Figura 6

Tipos de grupos influyentes según las teorías del predeterminismo social



Nota. Elaboración propia

La identificación con estos grupos es esencial, pero a menudo está limitada por la falta de conocimiento o acceso a otros grupos fuera de su comunidad. En los grupos de pertenencia, la familia y la comunidad inmediata forman el núcleo donde se establecen las primeras normas y valores. Estos

grupos primarios son fundamentales en la socialización inicial, mientras que los grupos secundarios dentro de la comunidad gitana refuerzan estas normas, manteniendo una cohesión cultural que puede, sin embargo, limitar la movilidad y las oportunidades.

Los grupos de aspiración son aquellos a los que las mujeres gitanas aspiran pertenecer para mejorar sus oportunidades y calidad de vida. Sin embargo, la falta de conocimiento y las barreras estructurales a menudo impiden la movilidad entre grupos, perpetuando el ciclo de determinismo. Este fenómeno se agrava por la identificación fuerte con el grupo de pertenencia, la falta de conocimiento de otros grupos y la imposibilidad de movilidad entre grupos, tal como se destaca en el esquema. Es en este punto donde se vuelve crucial la lucha por tener referentes de experiencias de éxito y visibilizar a la mujer gitana.

La representación de mujeres gitanas que han logrado superar las barreras y alcanzar el éxito puede servir de inspiración y guía para otras, mostrando que la movilidad y el cambio son posibles. Visibilizar estos ejemplos desafía los estereotipos negativos y proporciona modelos a seguir que pueden romper el ciclo de determinismo y abrir nuevas oportunidades.

Aunque las mujeres gitanas poseen una notable capacidad para tomar riesgos y autoconfianza, su contexto social y cultural juega un papel determinante en sus vidas. Las estructuras comunitarias y las respuestas emocionales individuales conforman un marco dentro del cual se desarrollan sus trayectorias vitales, enfrentando una baja empleabilidad que limita sus opciones y perpetúa su marginación. Para promover el desarrollo y la igualdad de oportunidades de las mujeres gitanas, es imperativo reconocer estas dinámicas y trabajar colectivamente para crear oportunidades que respeten su

identidad cultural mientras se les ofrece el apoyo necesario para superar las barreras estructurales. Esto incluye la creación de programas educativos y laborales específicos, así como iniciativas que fomenten la movilidad social y la integración en nuevos grupos de referencia y aspiración.

3.3.2 Dificultad de acceso al ámbito laboral

Las mujeres de la comunidad gitana enfrentan una triple discriminación debido a su condición de mujer, pertenencia étnica y a formar parte de un grupo históricamente marginado. Esta situación genera diversos desafíos que se pueden analizar a través de conceptos como la brecha salarial, el techo de cristal, el suelo pegajoso, entre otros.

En el ámbito laboral, las mujeres gitanas suelen estar en desventaja al recibir salarios más bajos en comparación con mujeres no gitanas y hombres, tanto dentro como fuera de su comunidad. Esta disparidad salarial es consecuencia de la discriminación étnica y de género que limita sus oportunidades laborales y acceso a empleos bien remunerados.

El techo de cristal representa un obstáculo significativo para las mujeres gitanas, quienes encuentran barreras invisibles que les impiden acceder a roles directivos y avanzar profesionalmente. Aquellas que logran superar los obstáculos iniciales se enfrentan a la falta de oportunidades para progresar debido a prejuicios étnicos y de género.

El concepto del “suelo pegajoso” describe la situación en la que las mujeres quedan estancadas en trabajos mal remunerados con pocas posibilidades de movilidad laboral. Las mujeres gitanas frecuentemente se ven atrapadas en esta realidad debido a limitaciones en educación y discriminación sistemática que les impide crecer profesionalmente.

Además, las tareas familiares y domésticas, que a menudo caen de manera desproporcionada sobre las mujeres, refuerzan esta falta de movilidad en el ámbito laboral. La segregación ocupacional se refiere a la concentración de mujeres gitanas en sectores laborales específicos, generalmente en empleos informales o en la economía subterránea. Estos sectores suelen tener menos regulaciones, ser menos seguros y ofrecer menos beneficios y estabilidad económica, perpetuando así el ciclo de pobreza y exclusión social.

La discriminación interseccional es crucial para comprender la experiencia de las mujeres gitanas, ya que enfrentan múltiples formas de discriminación que no pueden ser completamente comprendidas si se considera solo uno de sus aspectos identitarios (género, etnia o clase) por separado. La interseccionalidad destaca cómo se entrelazan y agravan las distintas formas de opresión para generar desventajas.

El tercer sector recoge en sus informes datos preocupantes de la tasa de paro en la población gitana. También podemos encontrar algunos estudios más rigurosos (en un intento de hacer una revisión menos dogmática).

Hay que reconocer, una vez más, que en España no existe una atribución en el padrón específica para la categoría cultural, por lo que cuando se habla de datos estadísticos en referencia a este aspecto, recogidos por cualquier entidad o administración, en este caso por el Instituto Nacional de Estadística (INE), son estimaciones que no responden a un criterio objetivo.

Los datos presentados evidencian una significativa disparidad en el ámbito laboral, mostrando que únicamente el 16% de las mujeres gitanas están empleadas en comparación con el 44% de los hombres gitanos (y el 44,5% de las mujeres en la población general). Además, el desempleo afecta de manera

desproporcionada, con una tasa de paro del 60% para las mujeres gitanas, lo que representa 13 puntos porcentuales más que los hombres.

Entre las mujeres gitanas que se encuentran inactivas, un 17% no busca empleo porque cree que no lo encontrará, y un 36% no lo hace debido a sus responsabilidades familiares (Fernández & Fernández, 2024). Mientras que la principal barrera para el empleo de los hombres gitanos es su bajo nivel educativo, las mujeres enfrentan, además, la carga de las responsabilidades familiares. Esta carga se ve agravada por el mayor número de hijos en las familias gitanas, lo que las aleja aún más del mercado laboral.

Las diferencias de género también se reflejan en las expectativas laborales. Aunque muchas mujeres gitanas desean trabajar, la mayoría percibe que las personas a su alrededor no esperan que lo consigan. En contraste, los hombres gitanos suelen tener una alineación entre sus propias expectativas laborales y lo que sus entornos esperan de ellos.

Sin embargo, ni los criterios del Instituto Nacional de Estadística (INE) ni las tasas de actividad y desempleo capturan la disparidad cualitativa profunda en las características de los empleos a los que accede una gran parte de la población gitana, en comparación con los del resto de la población española. Esta divergencia se refleja en aspectos clave como la siempre añadida “integración o inclusión social”, la estabilidad jurídica, la cobertura de seguridad social y la estabilidad de los ingresos familiares. Es decir, la población gitana manifiesta un notable desarrollo competencial para obtener medios de sustento y cubrir sus necesidades, pero lo hacen dentro de un contexto marcado por una precariedad laboral estructural y una exclusión sistémica, que resulta en condiciones de desigualdad significativamente más graves respecto al resto de la población española.

3.3.3 El fracaso educativo como condicionante de la baja empleabilidad en la comunidad gitana

De acuerdo con los datos disponibles recogidos por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) en 2011, 2016 y 2019 (Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos, 2020), el progreso general en la búsqueda de la igualdad para las personas gitanas desde 2011 ha sido limitado. No se ha observado ninguna mejora estadísticamente significativa en el acceso al empleo, y la proporción de jóvenes gitanos/as que ni trabajan, ni estudian ni se forman incluso experimentó un leve aumento.

El ámbito educativo, según los resultados recogidos en el citado informe (COM, 2020), es en el que se registran más avances (reducción del abandono escolar prematuro y mejoras en la tasa de participación en la educación, atención y escolarización en la primera infancia, pero aumento de la segregación).

Puesto que, como ya hemos analizado, el estigma de las mujeres gitanas es una lacra que las acompaña desde el nacimiento, por razones culturales y de género, y uno de los importantes factores baja tasa de empleabilidad es la falta de éxito en la formación, como premisa directa se deriva que, mejorando su nivel formativo se alcanzarían tasas de cualificación más altas que las permitirían acceder, en mejores condiciones, al mundo laboral.

Uno de los grandes problemas en este sentido es la falta de perspectiva intercultural en todo el sistema educativo. Los cambios institucionales tienen que verse reflejados de forma directa en la modificación en el proceso de

enseñanza aprendizaje que se concreta en el aula, y en ese proceso los agentes implicados son el profesorado y el alumnado (Enguita, 1999). Así pues, una formación adecuada del profesorado es esencial para prevenir y reducir el prejuicio hacia las niñas gitanas y enfrentar la discriminación en el ámbito educativo.

Son por tanto, muchos los factores que influyen y determinan el éxito o fracaso educativo de las mujeres gitanas, en el documento *Factores determinantes el fracaso escolar en España: un análisis socioeducativo de la producción de conocimiento* (Moles-López et al., 2022), se recoge una categorización de estos:

Tabla 4

Factores influyentes en el fracaso escolar de las mujeres gitanas

Categoría	Descripción	Ejemplos de Factores
Socioeconómica	Factores relacionados con la situación económica y social de la familia.	Pobreza, necesidad de contribuir económicamente al hogar, desempleo de los familiares.
Cultural	Normas, valores y tradiciones culturales que afectan la escolarización.	Matrimonio precoz, roles de género tradicionales, expectativas familiares.
Educativa	Factores relacionados con el sistema educativo y la experiencia escolar.	Discriminación en la escuela, falta de apoyo académico, currículos poco inclusivos.
Personal y Psicológica	Factores individuales que influyen en la decisión de abandonar los estudios.	Baja autoestima, falta de motivación, problemas de salud mental.
Institucional y Acceso a Recursos	Factores relacionados con políticas, prácticas institucionales, y acceso a recursos y servicios educativos.	Falta de políticas de inclusión, escaso seguimiento a la asistencia, falta de recursos específicos, transporte escolar, programas de apoyo, acceso a becas.

Comunitaria	Influencias del entorno comunitario y la red social.	Presión del grupo de pares, apoyo de la comunidad, estigmatización.
Familiar	Dinámicas y condiciones dentro del núcleo familiar.	Apoyo o falta de él por parte de los padres, violencia doméstica, expectativas familiares.
Histórica y Contextual	Contexto histórico y evolución de la situación educativa de la comunidad gitana.	Antecedentes de exclusión, cambios en políticas educativas, contexto histórico de discriminación.

Nota. Extraído de Moles-López et al., 2022.

Las dificultades escolares que enfrentan las niñas gitanas se deben en gran medida a las discrepancias culturales entre el entorno escolar y el familiar. Según la literatura sobre este tema (Arias Gago et al., 2018; Rubio García, 2015), se puede asumir que una mayor sincronía entre estos contextos favorece una mejor comprensión mutua, lo que legitima a las estudiantes a desenvolverse adecuadamente en ambos entornos. Además, cuanto mayor sea la brecha percibida por las estudiantes entre la escuela y la familia, mayores serán los obstáculos que deberán superar para lograr éxito, particularmente en el ámbito educativo.

Gema Fernández (2018), en su investigación concluye que los resultados empíricos sugieren que la formación en empatía, apertura y competencias interculturales puede reducir significativamente los niveles de prejuicio. En la fase normativa de su estudio (referida al desarrollo de directrices, pautas y recomendaciones basadas en los hallazgos empíricos previos) se diseñan pautas pedagógicas que promueven metodologías que incluyen el aprendizaje cooperativo y el aprendizaje-servicio para mejorar la formación en competencias interculturales.

Así, la formación del profesorado en competencias interculturales es esencial para crear un entorno educativo inclusivo que respete y valore la diversidad cultural. Implementar estrategias de formación basadas en la empatía y el respeto a los intereses diferenciados del alumnado, ayuda a reducir el prejuicio y promoverá una educación más equitativa y justa para todas las niñas, incluidas las gitanas. Este enfoque no solo beneficia a las niñas gitanas, sino que también enriquece la experiencia educativa de todos los estudiantes, fomentando una sociedad más inclusiva y tolerante.

3.4 Feminismo

Como ya se asumía en el apartado anterior, resulta inviable abordar el Feminismo en toda su complejidad, histórica, antropológica o social, e igualmente resulta desmedido realizar un compendio de toda la literatura que aborda el tema. En estos márgenes, se trata de buscar dar un contexto formal que sitúe a la mujer gitana en los movimientos sociales actuales, reconociendo también su presencia en los distintos avances de la lucha por la igualdad de género.

Estos rasgos tratan de contextualizar el enfoque de la investigación; para tal propósito, se han seleccionado algunos estudios feministas, teniendo en cuenta los factores de rigor, relevancia y trascendencia en cuanto a los avances de los que informan, así como la pluralidad de enfoques que abarcan, siendo ésta, una de las características metodológicas que articula la tesis. La accesibilidad de los informes y la cercanía de algunas autoras, respecto a aspectos determinantes en los cánones de la Responsabilidad Social⁵, unido a

⁵ Los factores presentes en la Responsabilidad Social (RS), y más concretamente la Responsabilidad Social Empresaria (RSE), a los que se alude en el discurso son: ámbito

la pretensión de visibilizar los trabajos académicos de las mujeres, objetivo transversal estructural en la investigación, también han sido decisivos para la elección documental.

No obstante, además de mantener el rigor metodológico y respetar la secuencia de análisis por la que se guían estrictamente las decisiones tomadas para elaborar este informe, también se puede vislumbrar en la lectura de este apartado la presencia de múltiples influencias, esencialmente de carácter academicista y empresarial, ya que el discurso feminista propio se ha conformado en relación con todas las influencias que han impregnado mi experiencia personal.

El feminismo como movimiento que apoya la igualdad de sexos, se basa en los mismos razonamientos originarios de los Derechos Humanos, que desde su idiosincrasia defienden la igualdad en referencia a cualquier otro atributo diferenciador, por ello sustenta una clara base donde construir el diálogo feminista. Los derechos humanos son un conjunto de valores de carácter complejo e integral, único e indivisible que debe ser accesible para todos los grupos sociales, promoviendo una ciudadanía inclusiva y democrática (Thomé, 2017).

La garantía efectiva de su cumplimiento requiere que tanto los derechos civiles y políticos como los derechos sociales sean accesibles a todas las personas. Si asumimos esta premisa, el feminismo aboga por la igualdad de derechos y de acceso a los beneficios que conlleva la práctica de los valores de ciudadanía en cuanto a la cobertura de necesidades de todas las personas de la comunidad, independientemente de su cultura. La garantía efectiva de su

local/consumo de cercanía y alianza comunitaria.

cumplimiento requiere que tanto los derechos civiles y políticos como los derechos sociales sean accesibles a todas las personas., y además sean asumidos el Estado, la sociedad y la familia. Si partimos esta premisa, el feminismo aboga por la igualdad de derechos y de libre acceso a los beneficios que conlleva la práctica de los valores de ciudadanía en cuanto a la cobertura de necesidades de todas las personas de la comunidad, independientemente de su cultura su etnia o su origen.

La normalización del sistema patriarcal se ha sustentado durante siglos en la perpetuación de valores y estructuras que favorecen la desigualdad de género, afectando profundamente el tejido social y las dinámicas interpersonales (Aguilar García, 2008). El patriarcado ha sido mantenido y reforzado a lo largo de la historia a través de estructuras sociales, políticas y culturales que perpetúan la desigualdad de género. Las instituciones y normativas sociales han consolidado roles de género restrictivos, y las mujeres han resistido y desafiado estas imposiciones a lo largo del tiempo (Bosch Fiol et al., 2006). Este fenómeno ha sido estudiado extensamente en la teoría feminista y en estudios de género, revelando la complejidad y la profundidad con las que estos sistemas de desigualdad están incrustados en la sociedad constituyendo a veces, valores estructurales de carácter innato que afectan de un modo directo en las mujeres.

Desde esta perspectiva, se entiende la continua lucha a lo largo de la historia para cambiar un sistema patriarcal que está profundamente enraizado en nuestras estructuras, y esencialmente s través de los valores religiosos, este sistema no solo defiende, sino que también institucionaliza y opera bajo la premisa de la desigualdad entre mujeres y hombres. En la obra de Letherby (2003) se identifica cómo este proceso se manifiesta desde la vertiente teórica,

que sustenta y justifica la supremacía masculina, hasta la implementación práctica de valores y normas que refuerzan estas desigualdades en el funcionamiento cotidiano de la sociedad.

Para abordar y transformar los cimientos de este modelo vital, es necesario intervenir de manera estratégica y sistemática en varios puntos críticos del proceso de perpetuación del patriarcado. En primer lugar, es esencial evitar la transmisión y fomento de ideales desigualitarios (Lamas, 2006). La transmisión intergeneracional de valores patriarcales es un factor clave en la perpetuación de la desigualdad de género. Esta transmisión se realiza a través de múltiples canales, incluyendo la familia, el sistema educativo, los medios de comunicación, las instituciones y valores religiosos. Para contrarrestar este proceso, es esencial desarrollar e implementar programas educativos y políticas que promuevan la igualdad de género desde una edad temprana. Esto incluye revisar y reformar los currículos educativos para eliminar el sesgo de género, capacitar a los educadores en igualdad de género y desarrollar campañas de concienciación pública que desafíen los estereotipos de género.

El sistema patriarcal en España está tan profundamente arraigado en nuestra sociedad, cultura y educación que la mayoría de las personas no se dan cuenta de que contribuyen a perpetuarlo con sus acciones y actitudes. Por lo tanto, el primer paso para combatir el patriarcado es reconocer y tomar conciencia de que vivimos en una sociedad patriarcal.

En segundo lugar, es crucial interrumpir la generación de nuevos valores machistas (recordando siempre la diferencia entre patriarcado y machismo). El patriarcado se mantiene no solo mediante la transmisión de valores existentes, sino también mediante la generación de nuevos valores y

normas que refuerzan la desigualdad de género. Este proceso puede ser visto en la creación de políticas públicas, la producción cultural y la normatividad social. Para interrumpir este ciclo, es crucial implementar políticas que promuevan la equidad de género en todos los niveles de la sociedad.

Esto incluye la promoción de leyes de igualdad de género, la implementación de políticas laborales que aseguren la equidad salarial y la eliminación de la discriminación basada en el género, así como la promoción de representaciones mediáticas que desafíen y reconfiguren las narrativas patriarcales, así como el fomento de comportamientos y valores familiares que mantienen el patriarcado a nivel social y constituyen muchas veces valores micromachistas asentados en el ámbito social y familiar.

Es preciso afirmar que una de las tantas instituciones que más ha fomentado esta cultura machista y misógina a lo largo de la historia es la familia; en donde el individuo empieza a tomar conciencia y a cimentarse en una cultura patriarcal, abriendo paso a lo que se denomina violencia de género en sí, pero más precisamente en los hogares.

En definitiva, la consolidación de una sociedad igualitaria requiere un cambio paradigmático en la percepción y aceptación de los valores de igualdad de género. Este proceso implica no solo la aceptación pasiva de estos valores, sino su adopción activa y su integración en la vida cotidiana; Nuria Varela (2019), activista y referente de la literatura feminista, nos indica que las nuevas generaciones pueden lograrlo mediante la promoción de la igualdad de género como “un valor fundamental y no negociable en todas las esferas de la vida social, familiar, económica y política”.

Es necesario fomentar la investigación y el desarrollo de teorías y prácticas que apoyen la igualdad de género, y promover la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de toma de decisiones.

La implementación de estas acciones requiere un enfoque holístico y coordinado, involucrando a múltiples actores y sectores de la sociedad. Esto incluye la colaboración entre gobiernos, organizaciones no gubernamentales, instituciones educativas, empresas y la sociedad civil.

Además, es crucial establecer mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan medir el progreso en la asunción de estos valores y ajustar las estrategias según sea necesario para asegurar la sostenibilidad y efectividad de las intervenciones, así como el desarrollo de políticas de igualdad y permanente y la reivindicación de políticas inclusivas,

La interseccionalidad es otra contribución crucial del feminismo contemporáneo, reconoce que las experiencias de opresión no son únicas y monolíticas y que factores como la raza, la clase y la orientación sexual interactúan con el género para crear formas únicas de discriminación. Este enfoque más matizado permite soluciones más efectivas y justas para todas las personas, además de más transversales.

3.4.1 Feminismo gitano

El feminismo gitano representa y simboliza una lucha poderosa y diversa por la igualdad de género y contra el antigitanismo, basada en las experiencias únicas de las mujeres gitanas.

Este movimiento aborda tanto las desigualdades de género como las raciales, integrando diversas teorías feministas y enfoques interculturales para comprender mejor las experiencias específicas de estas mujeres y sus luchas contra la opresión múltiple, desde la sociedad y desde su etnia.

En el núcleo del feminismo gitano se encuentra la teoría de la interseccionalidad (*Interseccionalidad*, 2023), creada por Kimberlé Crenshaw en 1989, que lo define como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”.

La interseccionalidad es fundamental para comprender cómo diferentes formas de opresión, como el género, la raza, la clase social y la etnia, se entrelazan para generar experiencias únicas de discriminación. Esta teoría reconoce que mientras más alejado esté un individuo de la “norma” de mujer blanca, heterosexual y de clase media o alta, más prejuicios y discriminaciones enfrentará. Las mujeres gitanas encuentran en la interseccionalidad una herramienta crucial para abordar simultáneamente el sexismo y el racismo que enfrentan.

La teoría feminista postcolonial, defendida por académicas como Gayatri Spivak (2009), y Chandra Mohanty (2008), critica la imposición de narrativas feministas occidentales en mujeres de culturas no occidentales. En el contexto gitano, esta teoría resulta especialmente pertinente al cuestionar y desafiar el feminismo payo que puede imponer sus propios prejuicios raciales y culturales. Las mujeres gitanas, al adoptar una postura postcolonial, rechazan la victimización y se posicionan como sujetos activos, construyendo su propio marco de resistencia y lucha por los derechos.

El feminismo de la diferencia, impulsado por autoras como Luce Irigaray, reconoce en sus obras (Irigaray, 1992, 2007, 2009), las diferencias innatas entre los géneros y aboga por la valoración y respeto de estas diferencias. Para las mujeres gitanas, esta teoría resulta valiosa al destacar y apreciar su identidad cultural única dentro del feminismo sin necesidad de asimilarse a los modelos predominantes. Este enfoque les permite a las mujeres gitanas reclamar su lugar en el movimiento feminista global mientras conservan y defienden su identidad cultural.

Desde estas teorías anteriormente citadas, que nos permiten encontrar explicaciones a las líneas de acción la mujer gitana se plantea diversas alternativas de acción. La denuncia y la llamada a la lucha social, son también estrategias esenciales; las mujeres gitanas desafían directamente las estructuras de poder que perpetúan su opresión al denunciar las violencias de género, los abusos sexuales y las arraigadas tradiciones patriarcales.

En el ámbito social y cultural, las mujeres gitanas desafían normas arraigadas en su comunidad. La lucha contra la violencia de género y las tradiciones religiosas y sociales rígidas representa un desafío directo a las estructuras de poder patriarcales. Al abordar temas tabúes y buscar su autodeterminación, estas mujeres no solo buscan su libertad personal, sino que también trabajan para redefinir los roles y expectativas de género dentro de su cultura.

En su obra *El precio de la Libertad: lo que les costó a algunas mujeres gitanas ser libres*, Séfora Vargas (2021) pone de manifiesto la realidad de cientos de mujeres gitanas a través de un breve estudio del feminismo y de la evolución y protección jurídica que ha tenido la violencia de género a lo largo de la historia en España y tratando desde dentro del activismo gitano, temas como la

religiosidad hipócrita y el radicalismo religioso, la violencia de género y los abusos sexuales. Al abordar temas “tabúes” como la virginidad, “el pañuelo” y la autodeterminación, buscan no solo su libertad personal, sino también redefinir los roles y expectativas de género dentro de su cultura.

Otra de las funciones del feminismo gitano es visibilizar historias de éxito de mujeres gitanas que acceden a la educación universitaria, superando barreras significativas y desafiando las expectativas tradicionales de su comunidad, crea referentes y genera expectativas de cambio para las nuevas generaciones. Estas precursoras no solo buscan alcanzar sus metas personales, sino también abrir caminos para las generaciones futuras.

Este enfoque educativo es esencial para alcanzar la equidad y optar a oportunidades profesionales en igualdad de condiciones. Participar de forma crítica en las directrices que articulan el sistema educativo, es crucial para reivindicar el derecho de las mujeres gitanas a aprender y contribuir en igualdad de condiciones. La educación se convierte en un campo de batalla donde se lucha por avanzar y reclamar el derecho a aprender y contribuir en condiciones de igualdad. Este logro transforma valores y abre nuevas oportunidades, demostrando que la educación es una herramienta poderosa para la liberación y el empoderamiento.

Las mujeres gitanas establecen conexiones solidarias tanto dentro de su comunidad como con otros movimientos feministas y defensores de los derechos humanos, fortaleciendo así su capacidad para lograr cambios significativos. Estas alianzas son fundamentales para expandir el alcance de su lucha y construir un movimiento más inclusivo y solidario.

En el ámbito político y activista, las mujeres gitanas se convierten en portavoces de la identidad gitana, llevando sus luchas y reclamos a escenarios políticos, sociales y culturales más amplios. Su activismo aborda tanto las injusticias históricas padecidas por su pueblo como los problemas contemporáneos de racismo y discriminación. A través de su valentía y determinación, crean un nuevo conjunto de valores se destacan tanto a nivel nacional como internacional. El feminismo gitano también resalta las diferencias entre las experiencias de hombres y mujeres en su comunidad. Estas diferencias reflejan la batalla interna y externa que enfrentan las mujeres gitanas. Y se muestra como una combinación compleja de lucha, resistencia y transformación en diversas áreas de la vida, abordando tanto la desigualdad de género como el antigitanismo.

Este movimiento se inserta dentro de las corrientes feministas interseccionales, postcoloniales y diferenciales, respaldado por enfoques interculturales que representan una lucha multifacética que enriquece el movimiento feminista a nivel global al aportar perspectivas únicas y valiosas.

Las mujeres gitanas no solo enfrentan a las desigualdades de género y el antigitanismo, sino que también desafían, cambian e intentan modificar sus propias comunidades desde dentro, construyendo un legado de resistencia y esperanza para las generaciones venideras, como subraya en su tesis Isabel Crespo García, (2001), la mujer gitana tiene un papel relevante en el proceso de transformación social.

El feminismo gitano en relación con la identidad cultural de la mujer gitana es una compleja mezcla de lucha, resistencia y transformación a través de diferentes ámbitos de la vida.

4 . La Cosmovisión de la mujer gitana

El corpus de la investigación da cuenta de cómo cada componente estudiado, desde las prácticas individuales hasta los fenómenos comunitarios, refleja y contiene elementos del sistema cultural completo. En la investigación se recoge el nivel descriptivo (datos específicos) y el nivel simbólico (significados y contextos) para proporcionar una imagen completa y matizada de la mujer en la cultura gitana.

Desde un enfoque holístico, se reconoce que cada aspecto de la vida de las mujeres gitanas no solo es un componente aislado, sino una manifestación del sistema cultural total. Este enfoque permite una comprensión más profunda y matizada de cómo las experiencias individuales reflejan y están influenciadas por el contexto cultural más amplio.

Es complejo definir y simplificar qué es una "mujer gitana", "mujer con identidad gitana" o "mujer de origen gitano" y no solamente porque las mujeres somos diferentes y es inocente, resultando incluso insulso, definir características comunes que nos reduzcan a colectivo, por ello no considero que en este apartado se pueda realizar una tentativa al respecto, pero sí es necesario para situar en el foco del estudio a la mujer gitana, revisar el conjunto de opiniones, creencias y valores que conforman la imagen o concepto general del mundo que tiene, a partir de la cual interpreta su propia naturaleza, rol social, y la de todo lo existente.

4.1 Fundamentos

La cosmovisión de la mujer gitana está influenciada por su historia, cultura, prácticas tradicionales, y la interacción con el entorno, reflejando una comprensión de la vida y del universo desde la perspectiva de su identidad gitana.

Además, tenemos que tener en cuenta, que tampoco existe un modelo de "gitanidad" ya que esto supone utilizar en un sentido genérico el término gitano, que abarca a una gran variedad de pueblos de origen romaní diferentes, entre los que se encuentran: romaníes, sintis, calés, romanichales y boyash/rudari. También incluye a grupos como los ashkalis, los egipcios, los yeniches, los doms, los loms, los roms y los abdales, así como a las poblaciones itinerantes, incluidos los itinerantes étnicos o aquellos grupos designados con el término "gens du voyage" y a personas que se identifican como gitanas o cingaras, sin negar sus particularidades.

Dar respuesta a este dilema nos hace recuperar los fundamentos de la complejidad (enfoque del que partíamos desde el inicio de la investigación) y

buscar un marco de referencia que facilite la estructuración argumental. Indagando en los fundamentos tradicionales del pensamiento filosófico y antropológico, encontramos varios trabajos (Gómez García, 1996; *Hacia una antropología de los mundos contemporáneos*, 2020; Jorge Sierra, 2002; Morán Beltrán, 2003; Solana, 2008) que realizan una reflexión sobre el estudio de la persona en su “cosmos”, así, Edgar Morin introduce una concepción de la antropología en la que el ser humano y el cosmos están profundamente entrelazados. Esta antropología se basa en la idea de que la realidad del mundo es intrínsecamente caótica y la naturaleza humana es compleja y dinámica. Morin denomina a este enfoque antropocosmología, destacando que la relación entre el ser humano y el universo no puede entenderse sin considerar su interdependencia y coimplicación. Este enfoque propone que, para comprender al ser humano en su totalidad, es necesario considerar tanto su conexión íntima con el mundo como la naturaleza intrincada de su existencia.

En el análisis del discurso de esta propuesta, descubrimos una visión del mundo única y arraigada en la identidad de las mujeres gitanas. Esta perspectiva, que refleja la ética y la comprensión del mundo y la vida, se basa en una intrincada red de significados culturales que, como menciona Clifford Geertz⁶ (2011), actúa como un entramado de significados en el cual los seres humanos están inmersos.

Desde un punto de vista cosmogónico, el relato mítico gitano es fundamental para entender su percepción del mundo. Esta visión del mundo se caracteriza por un animismo primordial que reconoce la vida en todos los

⁶ *La Interpretación de las Culturas*, escrita por C. Geertz en 1973, muestra a los humanos insertos en una trama de símbolos, es decir, como auténticos animales simbólicos. El autor da un giro conceptual a la cultura, otorgando el protagonismo a los símbolos ya que estos serían los que ofrecen el marco y el contenido a las acciones sociales (Monterroza Ríos & Mejía Escobar, 2013).

elementos naturales. Para las mujeres gitanas, la naturaleza no es simplemente un recurso a poseer, sino una entidad viva con la cual interactuar y formar parte (Yoors, 2009) . Esta creencia fomenta una relación simbiótica con el entorno, donde cada componente natural tiene su propia vitalidad y propósito.

Dentro de esta perspectiva del mundo, prevalece la noción de que nada es completamente individual; más bien, todo forma parte de un todo integrado. La comunidad y la familia son vistas como entidades inseparables, donde la salud y el bienestar de cada miembro están inherentemente ligados al colectivo. Si una pieza se desajusta en este conjunto global, se produce una resonancia que afecta a toda la familia y comunidad.

Este principio de interdependencia resalta la importancia de la solidaridad y la cohesión en la vida gitana. La confianza juega un papel fundamental en validar a nuestros iguales y construir relaciones sociales sólidas.

La concepción global de la comunidad subraya que el individuo no vive solo, sino como parte esencial de una estructura social más amplia. La deshonor de un miembro no es un asunto individual, sino que afecta a la reputación y al honor de la familia y, por extensión, de toda la comunidad. Esta idea fortalece un sentido de responsabilidad mutua y protección colectiva.

El mundo se forma de manera intrínseca con la presencia del otro (Maturana, 2020); las interacciones y relaciones entre personas y grupos son esenciales para la creación de la realidad social. La investigación reconoce que las vivencias y perspectivas de las mujeres gitanas no pueden ser separadas de

las interacciones sociales y culturales que las rodean. Este enfoque subraya la importancia de comprender cómo las dinámicas sociales influyen en la construcción de identidades y en la percepción de la realidad.

4.1.1 Ideologías como marcos interpretativos

Las ideologías sirven como estructuras que determinan lo que se considera verdadero en una sociedad dada. En el contexto de las mujeres gitanas, a menudo las ideologías predominantes han distorsionado su representación y han perpetuado estereotipos negativos.

Este análisis crítico busca desarticular estas ideologías, mostrando cómo se apropian de la verdad para legitimar ciertas visiones y prácticas sociales. Al cuestionar estas construcciones ideológicas, la investigación puede fomentar una comprensión más equitativa y precisa sobre las mujeres gitanas.

4.1.1.1 Desestimación de la identidad de mujer gitana por parte del patriarcado

La cultura patriarcal frecuentemente niega la pluralidad y complejidad femeninas, imponiendo narrativas simplistas y reduccionistas que deshumanizan a las mujeres. En el caso específico de las mujeres gitanas, este rechazo se refleja en estereotipos que sugieren su inherente problemática o desviación.

Reconocer y enfrentar esta negación es crucial para eliminar las barreras que obstaculizan la plena inclusión y empoderamiento. La investigación se compromete a abordar estas narrativas, ofreciendo una perspectiva que reconozca y valore la diversidad y la humanidad de las mujeres gitanas.

La sacralidad tiene un papel central en la vida de las mujeres gitanas, no solo en términos religiosos, sino como un valor que impregna su interacción diaria. Los aspectos sagrados se reflejan en la observancia de rituales y festividades, que van más allá de simples celebraciones para convertirse en momentos que refuerzan la identidad cultural y los vínculos comunitarios. Estas festividades actúan como vehículos para transmitir valores, historias y saberes ancestrales, siendo un tesoro viviente humano.

El conocimiento oral y su transmisión entre generaciones son fundamentales para preservar la identidad y cultura gitana. Este proceso se manifiesta en cómo las mujeres gitanas comparten sabiduría y habilidades mediante relatos, canciones y prácticas diarias.

Esta metodología no solo garantiza la preservación de la herencia cultural, sino que también se adapta y revitaliza la cultura frente a los retos actuales.

En síntesis, la visión del mundo de las mujeres gitanas se basa en un ethos que valora la conexión con la familia, en su determinante comprensión de unidad familiar extensa, el respeto por la vida, concibiéndose en gran valor la capacidad reproductora como “creadora de vida” y la unidad comunitaria. Esta perspectiva, llena de significado y arraigada profundamente en una tradición oral, ofrece una estructura unificadora que orienta sus acciones y define su identidad en un entorno en constante cambio.

Es una mirada que sostiene una visión holística y comunitaria que sigue siendo fundamental para la resistencia y perpetuación de la cultura gitana.

4.2 Patrimonio cultural gitano: aspectos materiales e inmateriales en la Identidad de la Mujer

La identidad cultural gitana es una de las más diversas y complejas del mundo, se construye a través de la interacción entre la cultura material y la inmaterial. Desde los símbolos culturales y los ritos de paso hasta las estructuras de poder y los flujos globales, la identidad es un proceso continuo de construcción y reconstrucción que refleja la complejidad de la experiencia humana. (Geertz, 1974). Estas dos dimensiones culturales son clave para comprender cómo las comunidades gitanas conservan, transmiten y transforman sus costumbres y valores a lo largo del tiempo.

En el caso específico de las mujeres gitanas, su papel en preservar y transmitir estos aspectos culturales es fundamental. Las actividades laborales tradicionales como el trabajo doméstico, el cuidado personal y el comercio ambulante no solo tienen valor económico sino que también están cargadas de significados simbólicos profundos que refuerzan la identidad cultural y los vínculos comunitarios. Desde una perspectiva antropológica, resulta crucial comprender cómo estas representaciones tangibles e intangibles se entrelazan para formar un entramado cultural que sostiene y define a toda la comunidad gitana.

La dualidad entre la cultura material y la inmaterial en la identidad gitana se puede explorar a través del concepto de “descripción densa” propuesto por Clifford Geertz, el cual posibilita interpretar los significados profundos que subyacen a las prácticas culturales (Geertz, 1973).

Al examinar tanto los elementos tangibles como las costumbres y creencias asociadas a estos, se revela una “estratificación jerárquica de estructuras significativas” que conforman el núcleo de la vida gitana. Este enfoque permite comprender cómo las mujeres gitanas, mediante sus actividades diarias y rituales, contribuyen a la preservación y desarrollo de su identidad cultural.

La cultura material, que incluye objetos tangibles como prendas tradicionales, joyas y artesanías, sirve como una forma visible de expresión cultural y sentido de pertenencia a la comunidad. Por otro lado, la cultura inmaterial se manifiesta a través de narrativas orales, rituales y conocimientos tradicionales, ofreciendo un contexto simbólico e interpretativo que otorga significado a dichos objetos materiales.

4.2.1 Importancia de la cultura material

En este tipo de cultura se encuentran los objetos físicos que se llegan a considerar esenciales para la vida diaria y ceremonial de la comunidad gitana, en la obra de Fraser, (2005) podemos ver un amplio ejemplo de ello. Los objetos físicos no solo cumplen funciones prácticas, sino que también llevan consigo significados simbólicos que expresan y transmiten los valores, creencias y costumbres de una sociedad. Mediante el simbolismo, estos objetos se incorporan a la estructura cultural, sirviendo como medios de recuerdo y unión social.

Para las mujeres gitanas, algunos elementos clave incluyen:

- Indumentaria tradicional: los trajes coloridos y detallados no solo son elementos visuales distintivos, sino también símbolos de estatus y pertenencia cultural. Estas vestimentas se utilizan en eventos

ceremoniales importantes, resaltando el papel de la mujer en preservar la identidad cultural.

También expresa de forma manifiesta distintas etapas vitales e incluso estados emocionales en compromiso con la comunidad; así por ejemplo vestir de negro es una forma de mostrar respeto por una persona difunta y expresar el dolor y la tristeza por la pérdida de un ser querido.

La duración del período de luto puede variar, pero tradicionalmente, las mujeres gitanas suelen usar ropa negra durante un tiempo prolongado, a veces incluso durante un año o más, dependiendo de la cercanía con el fallecido. El uso del color negro en la vestimenta representa externamente el sufrimiento interno y es una manera visible de demostrar tristeza y respeto hacia la memoria del difunto. Además, vestir de negro actúa como un recordatorio constante para la comunidad sobre la pérdida que ha experimentado la familia, fomentando así la unidad en momentos de duelo y apoyo mutuo. Ahondando más en esta fase de su discurso vital (Kozubik et al., 2019), vemos como tradicionalmente se acompaña la vestimenta negra con otras variantes como dejarse el pelo suelto, cubierto con un pañuelo y quitarse cualquier adorno y joya; su significado es facilitar la partida del espíritu del cuerpo.

El luto y el atuendo oscuro están conectados con diversas prácticas funerarias y rituales en la cultura gitana, que pueden involucrar ceremonias específicas, oraciones y otros gestos en memoria y honor al difunto. Con el paso del tiempo, se puede simbolizar una transición en el periodo de luto mediante un cambio gradual en la vestimenta,

incorporando colores más claros o prendas diferentes para marcar el fin del duelo y el comienzo de una nueva fase. Estas costumbres muestran la consideración y el respeto con los que la comunidad gitana enfrenta la pérdida, rindiendo homenaje tanto al fallecido como a las costumbres que se han transmitido a lo largo de los años.

- Joyería y accesorios: las mujeres gitanas suelen lucir joyas elaboradas, especialmente de oro, que representan belleza y riqueza, así como valores familiares y sociales transmitidos. Monedas u otros adornos presentes en las joyas pueden simbolizar protección y buena fortuna. El oro se valora no solo por su belleza y valor económico, sino también por la seguridad que proporciona. En tiempos de incertidumbre, el oro es una inversión segura que puede ser fácilmente transportada y vendida si es necesario.
- Artesanías: la práctica de crear artesanías como bordados, tejidos y cestería es una tradición arraigada que refleja habilidades transmitidas de una generación a otra. Estas artesanías no solo tienen un valor económico, sino que también sirven como expresiones culturales auténticas.

4.2.2 Cultura inmaterial: aspectos esenciales y relevancia

La cultura inmaterial engloba prácticas, conocimientos y creencias que se transmiten de forma oral y a través de la vida cotidiana:

- Oralidad y narrativas: las historias, canciones y leyendas transmitidas oralmente son fundamentales para la cohesión cultural. Las mujeres gitanas desempeñan un papel crucial en este proceso al ser guardianas

de la historia y las tradiciones de su comunidad.

- **Rituales y ceremonias:** los rituales matrimoniales, festividades religiosas y otras ceremonias son momentos clave donde se fortalecen valores y creencias culturales. Estos eventos a menudo involucran elementos materiales específicos que simbolizan conceptos como la pureza, el honor y la prosperidad.
- **Conocimientos tradicionales:** los saberes sobre alquimia, el uso de hierbas medicinales y otros cuidados tradicionales son transmitidos de forma tradicional de abuelas y madres a hijas.

Estos conocimientos no solo cumplen una función práctica, sino que también sirven como una manera de preservar la identidad gitana y resistir la influencia externa.

Estos cuidados, llevados a cabo mediante prácticas y saberes ancestrales, fortalecen la unión entre generaciones y facilitan la transmisión de valores culturales.

- **Nomadismo y libertad:** han sido características definitorias del pueblo gitano a lo largo de su historia. Originarios del noroeste de la India, los gitanos emprendieron una migración que los llevó a través de Persia, el Imperio Bizantino hasta llegar a Europa. Esta vida itinerante no solo era una estrategia de supervivencia, sino también una expresión de su identidad cultural (Yoors, 2009).

El modo de vida libre, de los nómadas, suponía un peligro permanente para los asentamientos terrenales y la configuración de las urbes, ya que tenían otro sentido de la propiedad y su felicidad estaba puesta en una vida más libre, como define Marina (2022), “salvaje a los ojos de

los ciudadanos”; en este hecho se fundamenta una explicación básica del temor hacia otras formas de vida que se mantiene hoy en día en la repulsa y discriminación a las diferentes comunidades que adoptan otro tipo de valores.

Para las mujeres gitanas, el nomadismo representaba una libertad inherente, permitiéndoles escapar de las restricciones y expectativas impuestas por las sociedades sedentarias.

4.3 La Identidad cultural

La primera cuestión que se debería abordar a este respecto es un dilema existencial⁷: la gitana ¿nace o se hace? Simone de Beauvoir se planteaba ya esta pregunta de forma análoga y en 1949, en su obra *El segundo sexo*, tenía una clara respuesta: “no se nace mujer, se llega a serlo” (Beauvoir, 2023).

La identidad cultural de la mujer gitana, se configura a través de una interacción compleja tanto en su aspecto material como inmaterial, como se ha recogido en el anterior apartado y refleja una herencia cultural rica que se mantiene viva a través de la transmisión de conocimientos y prácticas tradicionales.

La identidad cultural, desde una perspectiva antropológica, es un concepto dinámico y multidimensional que se construye a través de la interacción cultural, social y simbólica. Diferentes enfoques y disciplinas

⁷ Los dilemas existenciales reflejan conflictos profundos sobre la identidad, la libertad y el propósito en la vida, suelen ser temas de reflexión en la filosofía y la psicología, y pueden ser abordados en diferentes campos, como la filosofía existencialista, la antropología social, la psicología humanista y la literatura. Kierkegaard (Oliveira, 2021), argumentaba que la existencia humana está marcada por paradojas y polaridades que son inevitables e inescapables.

dentro de la antropología han contribuido a una comprensión más profunda y matizada de la identidad humana. El constructivismo se centra en la interacción social y la socialización, la teoría de la identidad social enfatiza la pertenencia a grupos y la comparación entre ellos, y el estructuralismo busca las estructuras subyacentes que dan forma a las prácticas y creencias culturales; como se puede ver en la tabla 4 juntas, proporcionan una visión comprensiva de cómo se forma y se mantiene la identidad cultural en diversos contextos sociales y culturales.

Tabla 5

Perspectivas Teóricas sobre la Construcción de la Identidad Cultural

Teoría	Principales Exponentes	Características Fundamentales	Aplicación a la Identidad Cultural de la mujer gitana
Constructivismo	Peter Berger, Thomas Luckmann	- Identidad construida a través de la interacción social - La identidad no es innata ni fija - Internalización de normas y valores sociales - Dinámica y cambiante	La identidad cultural de la mujer gitana se forma y evoluciona mediante la interacción con su comunidad y la sociedad en general Su identidad cultural no es innata ni fija; se desarrolla a través de la participación en prácticas y valores gitanos, y cambia con sus experiencias sociales y culturales La mujer gitana internaliza las normas y valores de su cultura, adaptándolos y modificándolos a lo largo del tiempo mediante la interacción continua con otros
Teoría de la	Henri Tajfel,	- Identidad	La mujer gitana encuentra su

Identidad Social	John Turner	definida por la pertenencia a grupos sociales - Distinción entre “nosotras” y “ellas” - Búsqueda de una identidad social positiva - Cohesión y solidaridad grupal	identidad cultural en la pertenencia a la comunidad gitana La distinción entre gitanas y no gitanas refuerza su sentido de pertenencia intragrupal, reconociendo las atribuciones propias a través de la otredad A través de la visibilización y promoción de logros individuales y colectivos aspiran a establecer y fortalecer una imagen positiva tanto dentro como fuera de su comunidad La comparación con otros grupos puede fortalecer la cohesión y la solidaridad dentro de la comunidad gitana
Estructuralismo	Claude Lévi-Strauss	Identidades formadas por estructuras inconscientes Oposiciones binarias universales Manifestaciones culturales específicas	La identidad cultural de la mujer gitana está moldeada por estructuras subyacentes universales como las oposiciones entre naturaleza/cultura o masculino/femenino. Sus prácticas y creencias están profundamente arraigadas en estas estructuras mentales, explicando la persistencia de ciertos roles y valores dentro de la comunidad gitana Las narrativas y mitos propios de la cultura gitana se reflejan en la vida

		Narrativas y mitos comunes	cotidiana de las mujeres a través de rituales, celebraciones, roles de género y tradiciones familiares que se transmiten fundamentalmente a través de la oralidad y el aprendizaje vicario

Nota. Elaboración propia a partir de

La mujer gitana se encuentra en una situación de tener dos identidades distintas, donde fusiona su origen étnico y su condición de mujer. Según la obra *Cruzar la línea: mujeres gitanas, entre la identidad cultural y la identidad de género*, de María Esther López (2019), esta dualidad se evidencia en el momento de tomar decisiones, donde reflexiona sobre lo que significa ser ella misma tanto para sí misma como para los demás, a lo largo de su vida.

Su identidad étnica, marcada por una riqueza cultural y una serie de valores y características propias, se mezcla con su identidad de género, la cual surge y se desarrolla en diferentes contextos sociales y económicos. Este proceso continuo de explorar y construir (Cortés Canarelli & Marí Itarte, 2013), su identidad fortalece su capacidad reflexiva y refuerza su sensación de pertenencia, nutriendo la forma en que se ve a sí misma e impulsando el crecimiento personal y profesional de las mujeres gitanas.

4.3.1 Identidad a través de la otredad

La alteridad, desde una perspectiva antropológica y filosófica, es un concepto complejo que abarca la relación con el "otro" en múltiples niveles: ético, cultural, social y psicológico. Jacques Lacan (2009), en su teoría del espejo, sugiere que la identidad del yo se forma a través del reconocimiento

del otro. Esta idea es particularmente relevante para entender cómo la identidad gitana se ve afectada por el reconocimiento social, o la falta del mismo, y cómo cambiar esta dinámica es un proceso complejo.

Existe una compleja interrelación entre la identidad personal y la alteridad, de tal forma que las influencias entre ambas implementan la construcción y reconstrucción identitaria en un continuo entramado complejo de afectaciones (Sol Rodríguez & García Valdez, 2016).

Encontrar la esencia de lo que nos caracteriza, las atribuciones o “etiquetas” que permiten clasificarnos como dentro o fuera de un grupo, en un sistema de medidas de pertenencia y cómo podemos diferenciarnos a su vez del resto, implica un proceso de autoconocimiento y crecimiento vital continuo.

La mujer gitana ha desempeñado un rol fundamental en la creación de políticas de representación y categorización de los gitanos como "el otro", dejando una huella profunda en los idearios e imaginarios colectivos relacionados con la alteridad a lo largo de los últimos cinco siglos.

Como ya se adelantaba anteriormente, las mujeres gitanas acarrean un importante estigma social que se legitima en las bases históricas y se normaliza en la cotidianidad sin cuestionar cómo se ha creado.

Las mujeres gitanas, al ser objeto de estos prejuicios negativos, enfrentan un estigma que impacta su percepción propia y autoestima. La internalización del estigma descrita por Goffman (Miric et al., 2018) conlleva a una autopercepción adversa y una disminución en la autoestima, afectando su capacidad para relacionarse positivamente con la mayoría.

La distinción entre el “yo” y el “otro”, “nuestro grupo” y “otros grupos”, es el primer estadio desencadenante para la discriminación, entendiendo el concepto sin las connotaciones peyorativas, solo como término que alude a la diferencia.

Por tanto, asumir la diferencia implica un nivel de concreción del conocimiento de lo propio y lo ajeno y como todo ente cognoscitivo, exige un principio de acercamiento, es decir, en algún momento hemos tenido contacto directo con ello (descubrimiento por experimentación-empírico) o bien, hemos obtenido información a través de canales indirectos (aprendizaje cognitivo); este contacto ha permitido integrar su conocimiento y construir su significado⁸. Al adentrarnos en lo desconocido, se desencadenan de forma instintiva dos posibles respuestas ante la incertidumbre “del no saber”; estas posibilidades ante el sentimiento de miedo (más acertadamente ante la sensación de temor, salvo que perdure en el tiempo y se convierta en sentimiento), contemplan la huida, para esconderse del estímulo que provoca sensaciones negativas, o agresividad, atacamos lo que no conocemos como mecanismo de defensa.

Se entiende por tanto, como las conductas instintivas pueden convertirse en comportamientos asentados si se repiten las acciones y no aparece un punto de inflexión, en este caso, un acercamiento que predisponga de manera controlada, a la exposición positiva, resultado que lograremos si en los conocimientos previos aparecen estructuras (imágenes con atributos significativos y explicaciones básicas de los mismos) que se puedan aceptar como positivas.

⁸ La teoría del conocimiento constructivista, propuesta por Jean Piaget (1973), postula que se construye el conocimiento partiendo de la interacción con el medio y el aprendizaje supone un proceso activo de construcción de significados.

4.3.1.1 La Interacción entre Iguales de su grupo social

Se denomina socialización al proceso por el cual la persona adquiere las normas y valores de su grupo social. Es un proceso diacrónico, continuo y sumativo, que comienza desde el primer momento que se pone en marcha el pensamiento racional, incluso podemos estimar que antes de que esto suceda, en relación con los mecanismos instintivos propios de todos los seres vivos, desde el momento del nacimiento, las personas aprenden a cubrir sus necesidades integrando mecanismos de acción que responden a relaciones causales directas, es decir, desde el primer momento, aprendemos que a un estímulo le sigue una respuesta; es por ello que la activación de la consciencia lógica desde la inconsciencia instintiva, se reafirma en la repetición de la acción-consecuencia, retroalimentando y ampliando el aprendizaje experiencial a través del desarrollo de los procesos psicológicos básicos (Ormrod et al., 2011).

Si el grupo normativo de referencia, estipula qué debe considerarse aceptable o rechazable, por interés de pertenencia, las personas que pertenezcan a dicho grupo incorporarán las mismas presunciones sin cuestionamientos iniciales.

Según la teoría de la identidad social, los miembros de un grupo se esfuerzan por promover una identidad favorable para su propio grupo, mediante la maximización de las ventajas reales de su grupo sobre los demás, y mediante el desarrollo de sistemas de creencias que justifican y legitiman su superioridad. Quienes forman parte del endogrupo, con el objetivo de alcanzar o mantener una identidad social valorada positivamente, exaltan la diferenciación respecto de grupos externos.

4.3.2 Construcción mental de la Identidad a través de percepción visual

La importancia de la construcción mental de las ideas que serán las causantes del cómo nos acercamos a los eventos que nos resultan novedosos, se puede justificar desde diferentes enfoques teóricos. Así, basándonos en la reducción eidética como proceso central en la fenomenología de Husserl (2011, 2013), que permite descubrir las esencias inmutables de los fenómenos, a través de la variación imaginativa, se logra abstraer las características accidentales y contingentes para llegar a las estructuras esenciales que definen la verdadera naturaleza de los fenómenos tal como se presentan a la conciencia. Este enfoque⁹ nos ayuda a comprender la experiencia subjetiva y la estructura de la conciencia en la fenomenología.

El corpus iconográfico referido a la gitanidad, tanto en el recorrido histórico como en las muestras actuales, hace un retrato completamente sesgado sobre su apariencia, actitudes y actividades que realizan (Rodríguez Hernández, 2021), siendo un reflejo más del fuerte componente discriminatorio que se asume al referirnos a la figura de los gitanos y las gitanas. La representación de la mujer gitana a través de los medios visuales ha evolucionado a lo largo de la historia, reflejando tanto los prejuicios como los fascinantes aspectos de su cultura.

Desde que se tienen registros visuales, las mujeres gitanas han sido retratadas de manera ambivalente, oscilando entre la exotización y la

⁹ Scheler, M. (1874-1928), nos habla en su obra *El puesto del hombre en el cosmos*, de que mantener la separación entre el momento existencial de la realidad y el momento esencial, solo es posible a través del conocimiento del espíritu: “Esta facultad de separar la existencia y la esencia constituye la nota fundamental del espíritu humano, en la que se basan todas las demás”.

demonización. En el siglo XVI, las mujeres gitanas eran comúnmente representadas en ilustraciones y grabados como figuras ligadas al robo, el engaño, las artes adivinatorias y la brujería. Estas imágenes reforzaban estereotipos negativos, situándolas en espacios públicos sin la compañía de hombres, lo cual las diferenciaba de las mujeres consideradas respetables y virtuosas, que se suponía debían permanecer en el ámbito privado del hogar (Santos Gil, 2017).

Durante los siglos posteriores, el arte y la literatura continuaron explotando estas representaciones duales. En el Romanticismo del siglo XIX, la mujer gitana se convirtió en un símbolo de libertad y pasión desenfrenada, pero también en un objeto de deseo exótico y peligroso. Obras de artistas como Francisco de Goya y escritores como Victor Hugo contribuyeron a esta imagen ambigua, alternando entre la admiración y la condena.

Con la llegada de la fotografía y el cine en los siglos XIX y XX, las representaciones visuales de las mujeres gitanas se diversificaron. Sin embargo, persistieron muchos de los estereotipos negativos. En el cine, por ejemplo, la mujer gitana a menudo era retratada como una seductora o una adivina, reforzando clichés culturales. Al mismo tiempo, documentales y fotografías intentaron capturar la vida cotidiana de las comunidades gitanas, ofreciendo una visión más realista y matizada, aunque a menudo todavía filtrada por los prejuicios del observador.

Realizamos un examen de las imágenes estereotipadas prevalentes en el espacio digital, que modela y perpetúa una percepción racializada y prejuiciosa de las personas identificadas como “mujeres gitanas”, con un enfoque particular en la generación de material a través de la IA. Mediante un

análisis detallado de ejemplos representativos de imágenes y los “prompt”¹⁰ que las generan, (véase Anexo 3), podemos concluir que, aunque aparentan ser inofensivas, en realidad sostienen prejuicios sutiles, detectando los diversos contextos interpretativos y semánticos que permiten identificar los mecanismos utilizados en la cobertura digital estereotipada de las mujeres gitanas.

Las imágenes de la mujer gitana que los medios digitales nos devuelven en la actualidad, no difieren mucho de la que llevan siglos recogiendo en la literatura (Hancock, 2008).

El análisis cualitativo se aborda desde la perspectiva intercultural de género, basándonos en los elementos que se toman como base para la construcción visual de la “mujer”, “gitana” y “trabajadora o emprendedora” (de más extendido uso el término trabajadora por lo que nos proporciona un mayor número de resultados), para explorar cómo se configura el régimen visual contemporáneo de la mujer gitana emprendedora.

En el análisis de la imágenes que se nos muestran de la mujer gitana, vemos distintas variaciones (en cuanto a edad, grado de sexualización...) pero se pueden identificar los atributos esenciales que todas estas variaciones deben compartir para ser reconocidas como mujer gitana, es decir, qué imagen mental compartida vamos a configurar como la “esencia” de lo que es una mujer gitana, más concretamente para esta investigación, qué estructuras básicas se revelan a través de los atributos compartidos a través de la variación imaginativa de “la mujer gitana emprendedora”, universalizando estas

¹⁰ Prompt, en el contexto de la inteligencia artificial es una instrucción o texto inicial proporcionado a una herramienta generativa de IA para dirigir la generación de respuestas o resultados específicos. Se invita al lector a que realice la prueba comparativa invirtiendo las mismas claves en el contexto cultural mayoritario.

características de forma independiente a la existencia real y concreta de la persona como ente individual.

Separar la existencia de la esencia supone un acto consciente y en ocasiones oportunista que, sin implicar un orden trascendental espiritual, exige la ruptura de la visión social manipulada del evento en cuestión. Este ejercicio de variación imaginativa revela estructuras básicas que configuran la percepción visual de la “mujer gitana emprendedora”.

La percepción visual está condicionada por nuestros estados mentales, experiencias previas, y conocimientos, ya que la mente no es un receptor pasivo de estímulos, sino un participante activo en la interpretación del mundo visual.

Podemos entender la construcción de identidades desde la teoría de las representaciones sociales aplicando niveles de interpretación y procesos como la objetivación y el anclaje. En el proceso de construcción se sintetizan y naturalizan informaciones transformándolas en símbolos e iconos representativos. En este caso, podemos ver un ejemplo en la melena larga de las mujeres gitanas, que no deja de ser una representación iconográfica de su ideal de belleza.

Son muchos los supuestos, y poca la literatura verídica ratificada, que hablan del cabello largo asociado a un símbolo de belleza y espiritualidad, conexión con la naturaleza, una tradición que se remontaría a los orígenes nativos de la India como comunidad originaria.

Encontramos estos cánones en una amalgama de influencias culturales donde el cabello largo ha sido históricamente valorado como una característica deseable, relacionado con la feminidad, la elegancia y la gracia,

asociándolo también aspectos más clasicistas, como símbolo de alto estatus social.

A lo largo del tiempo y en un estudio diacrónico de las antiguas culturas, podemos ver como en la sociedad egipcia, los faraones y la nobleza llevaban pelucas largas y elaboradas que simbolizaban poder y estatus. En la Europa Medieval y Renacentista, tanto hombres como mujeres de la nobleza solían tener el cabello largo, que era a menudo adornado con perlas, cintas y otros elementos decorativos.

A este respecto, no podemos olvidar la larga tradición histórica de la comunidad gitana, como se ha revisado en el anterior capítulo de la investigación, que la ha obligado a adoptar estrategias como la del sincretismo, incorporando elementos de la nobleza y la religión católica en su imaginario.

La integración de este análisis en la investigación, proporciona una comprensión crítica de cómo los medios audiovisuales a través de la red, no solo reflejan sino también configuran la realidad social a través de la perpetuación de estereotipos.

En los resultados obtenidos a través de la investigación visual (Banks, 2010), se encuentran representaciones de mujeres gitanas que reflejan diversos estereotipos y características culturales asociados a esta comunidad. En estas imágenes, se destacan elementos como el uso de vestimentas coloridas y llamativas, joyas grandes y el pelo largo, todos ellos rasgos frecuentemente asociados con las mujeres gitanas. Estas representaciones perpetúan la idea de que la apariencia de las mujeres gitanas es distintiva y exótica, diferenciándolas visualmente del resto de la sociedad.

Además, las imágenes sugieren habilidades de adivinación o conexión con lo sobrenatural, reforzando el estereotipo de la gitana como una figura misteriosa y mágica. Este elemento se presenta a través de la inclusión de objetos como cartas de tarot y ambientes místicos, consolidando una visión negativa que asocia a las mujeres gitanas con la brujería y lo oculto. Este estereotipo ignora otras facetas de su identidad cultural y social, limitando la percepción pública a una imagen unidimensional.

Las imágenes también muestran a las mujeres gitanas en poses y contextos que implican habilidades de baile, lo que perpetúa otro estereotipo comúnmente asociado a esta comunidad. Esta representación contribuye a una hipersexualización de las mujeres gitanas, destacando su belleza de manera que busca atraer por su exotismo y sensualidad. Este enfoque exótico e hipersexualizado puede influir negativamente en cómo son percibidas y tratadas en la sociedad.

Algunas imágenes sitúan a las mujeres gitanas en contextos públicos, sugiriendo roles más activos y empoderados que contrastan con la percepción de marginalización y roles limitados al ámbito privado. Estas representaciones pueden contribuir a una visión más positiva y compleja de las mujeres gitanas, aunque siguen estando cargadas de estereotipos visuales.

En general, estas imágenes perpetúan varios estereotipos sobre las mujeres gitanas, desde su apariencia y vestimenta hasta sus supuestas habilidades sobrenaturales y su papel en la sociedad.

La representación de las mujeres gitanas como un grupo esencialmente distinto y socialmente desviado es revelada como un componente clave de la persistente ideología antigitanista. Este estereotipo

visual no solo refuerza los prejuicios existentes, sino que también contribuye a la marginalización y exclusión social de las mujeres gitanas, evidenciando cómo los medios de comunicación reproducen y validan una percepción deshumanizadora profundamente enraizada en la sociedad española (Ortiz, 2015).

Este examen del discurso mediático es fundamental para abordar la discriminación y promover una representación más equitativa y empoderadora de la mujer gitana, esencial para mejorar su propio autoconcepto y su posicionamiento de partida frente al “otro”.

5 El Perfil Profesional

Si la comunidad gitana ha enfrentado históricamente situaciones de discriminación y marginalidad, la mujer gitana ha soportado una triple exclusión basada en género, etnia y nivel educativo. Las barreras diarias para la inserción laboral que enfrentan las mujeres gitanas son una clara manifestación de esta exclusión (Domínguez et al., 2004).

El contexto productivo contemporáneo ha experimentado transformaciones significativas que afectan tanto las relaciones laborales concretas como las formas de ser de las mujeres gitanas incluidas o excluidas en estos ámbitos (Coutunho, 2009). Estas transformaciones resaltan la necesidad de buscar estrategias que comprendan las complejas interacciones entre las dimensiones subjetiva y objetiva del trabajo. En este sentido, un enfoque basado en competencias se posiciona como un marco valioso para destacar y valorar el talento de las mujeres gitanas en el entorno laboral actual.

El mercado laboral ha experimentado una transformación significativa en las últimas décadas. Tradicionalmente, los profesionales se incorporaban directamente a una empresa o a la administración pública, donde permanecían hasta su jubilación. Sin embargo, la evolución tecnológica y las cambiantes condiciones del mercado han obligado a las organizaciones y a los empleados a adaptarse rápidamente.

En este contexto, la gestión basada en competencias y la contratación enfocada en habilidades específicas han emergido como enfoques novedosos para mantener la competitividad y la agilidad organizacional.

El perfil profesional tradicional, centrado en títulos académicos y experiencia laboral, ha dado paso a un perfil basado en competencias, que pone en primer plano las habilidades, conocimientos y actitudes que las mujeres gitanas aportan a su trabajo. Este cambio de paradigma no solo reconoce la capacidad técnica, sino también las competencias transversales y socioemocionales que son cruciales para el desempeño eficaz en un entorno laboral dinámico y en constante evolución.

Un enfoque basado en competencias permite una evaluación más integral del talento, reconociendo tanto las capacidades técnicas como las habilidades interpersonales y emocionales de las mujeres gitanas. Este estudio examinará la conexión con los procesos de identidad actuales, investigando cómo el cambio en la descripción del trabajo afecta la autoimagen y el sentimiento de pertenencia de las mujeres gitanas.

La inclusión de competencias emprendedoras se ha vuelto esencial, dado que fomentan la innovación y la capacidad de adaptación. Las competencias emprendedoras, como la creatividad, la iniciativa, la resiliencia y

la capacidad para asumir riesgos calculados, permiten a los empleados identificar oportunidades, generar nuevas ideas y soluciones, y responder eficazmente a los cambios del mercado. Estas competencias son vitales en un entorno empresarial dinámico, donde la capacidad de innovar y adaptarse rápidamente puede determinar el éxito organizacional (Veldsman & Nemcova, 2024).

Sin embargo, muchos entornos laborales aún carecen de un enfoque inclusivo de la diversidad de género y cultura, lo cual limita el potencial completo de las organizaciones. La diversidad en el lugar de trabajo no solo implica tener una representación equitativa de género y culturas, sino también crear un ambiente donde todas las voces sean escuchadas y valoradas. La falta de inclusión puede resultar en una pérdida significativa de perspectivas diversas que son cruciales para la innovación y la resolución de problemas («Tendencias Globales de Talento», 2024.)

Las organizaciones que promueven la diversidad y la inclusión tienden a ser más creativas y mejoran su toma de decisiones, ya que integran una gama más amplia de experiencias y puntos de vista. Estudios que comparan matrices de BCG¹¹ en términos de creatividad, han demostrado que equipos diversos superan consistentemente en iniciativa y rendimiento a equipos homogéneos (UNIR, 2021). Además, un entorno inclusivo fomenta un mayor compromiso y satisfacción laboral entre los empleados, lo que a su vez reduce la rotación y mejora la retención del talento.

¹¹ La matriz BCG, que toma sus siglas de la consultora creadora Boston Consulting Group, también conocida como matriz de crecimiento-participación, es una herramienta fundamental en el marketing estratégico utilizado por las empresas. Esta matriz permite analizar y clasificar los productos de una compañía en función de su rentabilidad y potencial de crecimiento, ayudando a identificar cuáles son los más rentables.

Para maximizar el potencial organizacional es importante, además de una adecuada gestión de los recursos humanos (RRHH), que se implementen en la empresa políticas y prácticas que promuevan la inclusión y la equidad de género y cultura. Esto incluye medidas como la capacitación en diversidad, la revisión de procesos de contratación y promoción para eliminar sesgos, y la creación de plataformas donde todas las voces puedan ser escuchadas y valoradas.

5.1 Definición de un perfil profesional

Un perfil profesional es un resumen preciso y detallado que resalta las competencias, trayectoria laboral, formación académica y logros relevantes de una persona en un sector específico. Este documento es crucial para presentar las cualificaciones y capacidades de un individuo de manera eficaz a potenciales empleadores o clientes, ayudando a demostrar su idoneidad y valor en relación con oportunidades laborales o proyectos específicos.

El perfil profesional es una herramienta completa que aporta beneficios tanto a las personas como a las empresas. Para los profesionales, sirve como una guía para conocerse mejor, avanzar en sus carreras y construir una identidad personal. En el caso de las organizaciones, facilita la selección de personal, el desarrollo del talento, la alineación con la estrategia y la evaluación del rendimiento. La correcta implementación de perfiles profesionales puede conducir a un mayor logro y satisfacción tanto a nivel individual como empresarial.

Evaluar el perfil profesional de las personas candidatas a un puesto de trabajo implica analizar varias dimensiones que ayudan a determinar su idoneidad para la posición. La evaluación integral de estas dimensiones

permite una visión más completa del perfil profesional de las personas, ayudando a seleccionar aquellas que no sólo cumplen con los requisitos técnicos, sino que también que responden a la visión y la idiosincrasia de la organización.

5.1.1 Perfil profesional basado en funciones

La definición de perfiles profesionales determinados a partir de funciones, pone el énfasis en los requerimientos de la empresa y en el conjunto de tareas concretas definidas a partir de las funciones que tiene el puesto de trabajo. Se fundamentan, por tanto, en puestos de trabajo concretos para la organización o entidad específica en la que se encuentran; a este respecto, la finalidad de definir los perfiles profesionales en la gestión de recursos humanos es la de identificar y dimensionar un puesto de trabajo.

Un perfil profesional es el resultado final del análisis y descripción del puesto de trabajo; según Bonet y Zamoro (1996), el análisis y descripción de puestos de trabajo es un proceso sistemático que permite concretar y reflejar documentalmente la naturaleza, contenido, alcance de cada posición funcional en la organización.

Se encuentran manuales, todavía vigentes, en los que se realiza la descripción de las tareas, formación y capacidades necesaria. Estos documentos aún no tienen en cuenta la gestión por competencias.

La elaboración de un perfil profesional que se centra en las funciones que se realizan en un puesto de trabajo, es un proceso sistemático que se realiza en varias etapas. Villoria Mendieta y Pino Matuta, (2006, pág. 202), distingue tres fases en la elaboración y descripción del perfil profesional:

- ☒ Fase 1. Definir claramente los objetivos y responsabilidades del proceso.
- ☒ Fase 2. Planificar la intervención, para lo cual es necesario clarificar las siguientes cuestiones:
 - ☐ Determinación del valor y uso de la información
 - ☐ Determinar el método de análisis
 - ☐ Recoger los antecedentes de la información y sus fuentes
 - ☐ Seleccionar los puestos representativos
 - ☐ Seleccionar a los analistas y formarlos
 - ☐ Seleccionar el método de recogida de información
- ☒ Fase 3. Poner en marcha el proceso implica:
 - ☐ Diseñar y aplicar una campaña de comunicación
 - ☐ Recoger la información relativa al puesto
 - ☐ Descripción y especificación del puesto
 - ☐ Validación de la información obtenida esto va a ser difícil
 - ☐ Elaboración de las conclusiones e información relevante

El perfil profesional se elabora para que cada puesto de trabajo de una organización quede perfectamente definido, ya que la identificación del puesto debe ser diferencial, específica, sin lugar a confusión ni a polivalencia profesional.

Estos perfiles profesionales basados en la realización de funciones son los precursores de los perfiles de competencias.

5.1.2 Perfil profesional basado en competencias

Hasta este momento se ha descrito el perfil profesional basado en las funciones que la persona tiene que poder realizar en su puesto de trabajo; en este tipo de perfil profesional se introduce la importancia de completar el perfil centrado en la organización con competencias de la persona.

Las competencias son un rasgo de unión entre las características individuales de la persona y las cualidades requeridas por la organización para el desempeño laboral. Desde esta convicción, son las grandes empresas las primeras que incorporan la gestión por competencias al incorporar la retribución por objetivos y las evaluaciones de desempeño.

Las competencias profesionales son conjunto de destrezas y capacidades que una persona necesita adquirir para desempeñarse de manera efectiva y eficiente en su campo laboral. Estas competencias no se limitan solo a las tareas y funciones propias de un cargo, sino que también abarcan los resultados y las consecuencias esperadas del ejercicio profesional. Representan las cualidades esenciales que se deben desarrollar y perfeccionar a través de la formación y la experiencia, garantizando que una persona esté completamente preparada y calificada para realizar su trabajo. Estas competencias son un reflejo del proceso de crecimiento y capacitación profesional que permite a los individuos estar listos para enfrentar los retos y responsabilidades de su profesión.

Las competencias aportan un enfoque más centrado en la persona y sirven de punto de concreción para unir el objetivo de la organización con las capacidades (teóricas, prácticas y actitudinales) de las personas que desempeñan las tareas. No se evalúan a través de test o exámenes de

conocimientos, no pueden valorarse sino a través de los comportamientos que exterioriza la persona. Por ello, puesto que los únicos indicadores medibles son los que se establecen para las conductas manifiestas, se debe conocer qué característica es la que subyace a un comportamiento determinado.

Son muchas las clasificaciones que se pueden encontrar en la literatura específica, que consideran a las competencias como grupos de características que posee la persona. En el manual *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos* (Mitrani, Dalziel, & Suárez de Puga, 2004) se clasifican en cinco grandes:

1. Motivos. Se considera que son las necesidades o formas de pensar que impulsan u orientan la conducta de una persona; como, por ejemplo, el motivo de logro.

2. Rasgos de personalidad. Es una predisposición general a comportarse o reaccionar de un modo determinado; por ejemplo, tenacidad, autocontrol, resistencia al estrés, etc.

3. Actitudes y valores. Es lo que la persona piensa, valora, hace o está interesada en hacer: por ejemplo, orientación al trabajo en equipo.

4. Conocimientos. Tanto los técnicos, como los referidos a las relaciones interpersonales que posee la persona; por ejemplo, conocimiento del mercado, de los productos, de informática, etc.

5. Aptitudes y habilidades. Capacidad de la persona para llevar a cabo un determinado tipo de actividad; por ejemplo, razonamiento numérico, habilidad para hacer presentaciones, etc.

De acuerdo con Spencer y Spencer (2008), las competencias son

características fundamentales del hombre e indican “formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y son duraderas en el tiempo”. En su obra *Modelos de competencia en el trabajo para un desempeño superior*, señalan cinco tipos de competencias:

1. Motivación. Los objetivos que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones y lo alejan de otras.

2. Características. Las características físicas y las respuestas consistentes a situaciones o información.

3. Concepto propio o concepto de sí mismo. Las actitudes, los valores o la imagen que una persona tiene de sí.

4. Conocimiento. La información que una persona posee sobre áreas específicas.

5. Habilidad. La capacidad de desempeñar una tarea física o intelectual.

Otra clasificación, de la que se encuentran múltiples referencias, y que resulta conveniente mostrar, es la que hace la francesa Nadine Jolis (1998), que correlaciona las competencias entre sí y la deriva del conocimiento, dividiéndolas en:

1. Competencias teóricas. Conectan saberes adquiridos durante la formación con la información disponible.

2. Competencias prácticas. Traducen la información en acciones y enriquecen los procedimientos con calidad.

3. Competencias sociales. Permiten el trabajo en equipo y la relación con los demás.

Se pueden comparar las agrupaciones de competencias que establecen los autores/as citados, véase tabla 5, para obtener una primera visión de la aplicación de este enfoque a la definición de perfiles en la gestión de recursos humanos.

Tabla. 6

Comparativa de competencias

Mitrani, Dalziel y Suárez de Puga	Spencer y Spencer	Nadine Jolis
Motivos	Motivación	
Rasgos de personalidad	Características	
Actitudes y valores	Concepto propio o concepto de sí mismo	
Conocimientos	Conocimiento	Competencias del conocimiento: - competencias teóricas - competencias prácticas - competencias sociales
Aptitudes y habilidades	Habilidad	

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de los manuales: Jolis, 1998; Mitrani, Dalziel, y Suárez de Puga, 2004; Spencer & Spencer, 2008.

En explicación a esta comparativa de clasificación de competencias, se puede concluir que:

- Las competencias de motivación y características son, desde el punto de vista de la personalidad, más difíciles de desarrollar y evaluar.
- Las competencias intelectuales o cognoscitivas abarcan el

pensamiento analítico (procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos) y el pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos), lo que las hace imprescindibles, en distintos grados de desarrollo, dependiendo del puesto de trabajo.

- Las competencias de conocimiento y habilidad tienden a ser características visibles y relativamente superficiales y medibles. Las competencias de concepto de sí mismo, características y motivación son latentes y requieren de una serie de indicadores inferidos para poder ser valoradas.
- El conocimiento y la habilidad son relativamente fáciles de desarrollar a través de la capacitación, pero la dimensión actitudinal, si no se ha adquirido previamente, es mucho más difícil de inculcar y requiere un proceso más prolongado y profundo para fomentar comportamientos y actitudes adecuadas en el entorno laboral.

En relación con estas ideas, otros autores/as como Martha Alicia Alles (2004), considera que las competencias son comportamientos observables que se manifiestan en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de evaluación, por tanto, no se pueden aceptar como competencias aquellos comportamientos que no son medibles.

Para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos derivados de las competencias que conforman el perfil de exigencias de un puesto, es preciso que estén presentes una serie de componentes:

1. Saber. El conjunto de conocimientos que permitirán a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia. Por ejemplo, para que la persona pueda planificar eficazmente su tiempo, es preciso que conozca los sistemas y técnicas que permiten hacerlo.

2. Saber hacer. Que la persona sea capaz de aplicar los conocimientos que posee a la solución de los problemas que le plantea su trabajo. En suma, estamos hablando de habilidades y destrezas. Así, no basta con que la persona conozca las técnicas e instrumentos de gestión del tiempo, sino que es preciso que sepa aplicarlos a la situación de trabajo particular.

3. Saber estar. No basta con hacer eficaz y eficientemente las tareas incluidas en el puesto de trabajo; es preciso, también, que los comportamientos se ajusten a las normas y reglas de la organización, en general, y de su grupo de trabajo, en particular. En este caso, por tanto, estamos hablando de actitudes e intereses.

4. Querer hacer. Además de todo lo anterior, la persona deberá querer llevar a cabo los comportamientos que componen la competencia; en este caso, obviamente, estamos hablando de aspectos motivacionales.

5. Poder hacer. Es éste, un aspecto que muchas veces se olvida, ya que no se refiere a las personas, sino a las características de la organización, sin embargo, es importante tenerlo en cuenta para trabajar dentro del enfoque competencial. Nos estamos refiriendo a que la persona disponga de los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos que derivan de la competencia.

Cada comportamiento incluido en una competencia, se produce por el efecto conjunto de los cinco componentes que se han identificado. Por tanto,

las competencias se definen y enumeran dentro del contexto laboral en el que deben ponerse en práctica; una competencia no es un conocimiento, una habilidad o una actitud aislada, sino la unión integrada de todos los componentes en el desempeño laboral (Le Boterf, 1993).

Aunque no se pueda conocer la naturaleza precisa de las interacciones que se producen entre los distintos factores, véase figura 7, que dan lugar a cada comportamiento concreto, en cada situación, sí se pueden utilizar las evaluaciones de estos para conocer el potencial de cada persona para llevar a cabo los comportamientos exigidos.

De esta forma, se conocen los puntos fuertes y débiles de cada persona que debe desempeñar un trabajo según unas conductas exigidas, identificadas a través de las competencias que conforman el perfil de exigencias de su puesto, por lo que se puede actuar de forma adecuada para reforzar sus puntos fuertes y ayudarle a superar sus debilidades.

La información necesaria para elaborar el puesto se recoge a través de técnicas de análisis de puestos y se reflejan en la descripción del puesto. Del análisis de las informaciones contenidas en la descripción del puesto se podrán extraer las exigencias formativas, de experiencia, de competencias, etc., que plantea éste a su ocupante.

Figura 7

Interrelación de competencias

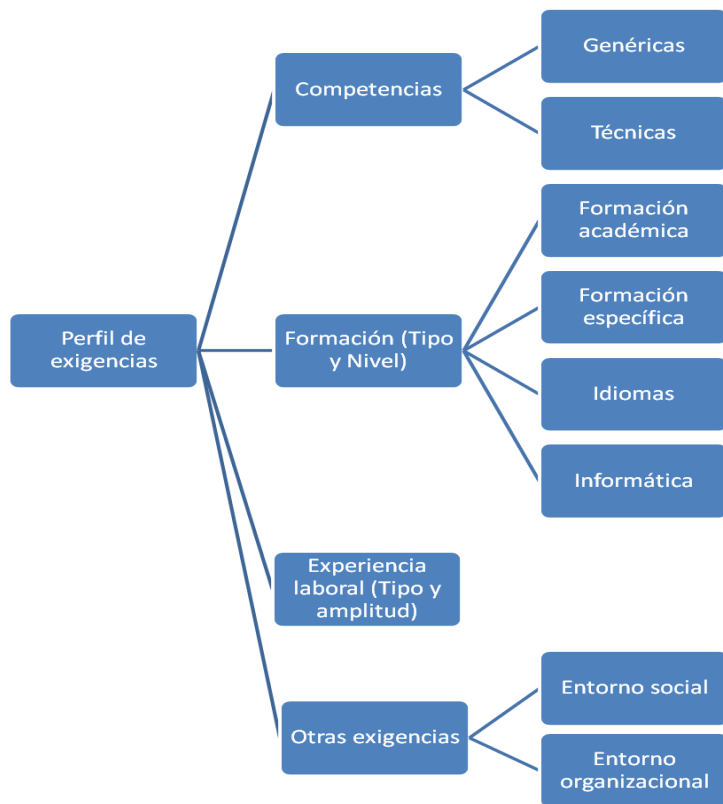


Nota. Extraído de Peiró Silla & Prieto Alonso, 1996, pág. 163.

Una de las grandes ventajas que aporta el enfoque de competencias es que, por un lado, facilita la elaboración del perfil de exigencias del puesto y, por otro, facilita su posterior comparación con el perfil de competencias de los/as candidatos/as, véase figura 8.

Figura 8

Informaciones del perfil de exigencias del puesto de trabajo



Nota. Elaborado a partir de Ibíd., pág. 164)

Con respecto al tipo de competencias que forman parte del perfil de exigencias del puesto, se diferencia entre:

- Competencias genéricas. Estas competencias pueden ser comunes a puestos muy distintos y, por tanto, algunos de sus comportamientos asociados son transferibles de unos puestos a otros, razón que las hacen especialmente importantes a la hora de valorar el potencial de los candidatos y pronosticar en base a

ellas, su posible desarrollo profesional dentro de la organización. Ejemplos de competencias genéricas serían, iniciativa, colaboración, flexibilidad, etc. Estas competencias, fundamentalmente, se adquieren a través de la experiencia, si bien se puede potenciar o desarrollar con la realización de acciones formativas específicas

- Competencias técnicas. Son las competencias que están implicadas en la correcta ejecución de las funciones/tareas de un puesto de trabajo concreto, exigen la puesta en práctica de conocimientos y habilidades técnicas específicas y, por lo tanto, sus comportamientos asociados están directamente referidos al área técnica y/o funcional donde se desempeña el trabajo.

Es decir, el perfil del puesto que se define a partir de las funciones, lleva a identificar las competencias técnicas necesarias para el desempeño laboral, pero para poder definir completamente un perfil profesional es igualmente necesario identificar las competencias genéricas requeridas para el correcto desempeño del puesto.

Asumiendo la globalización como un proceso inmersivo actual, y la vertiginosa evolución de las tecnologías que en las últimas décadas han modificado no solo la forma de comunicarnos, sino también de entender la realidad y acercarnos en saberes y conocimientos a cualquier parte del mundo, nuestro entorno inmediato es cada vez más amplio, diverso e interconectado. Para tener éxito en este contexto, es esencial que las personas se adapten a las tecnologías emergentes y gestionen eficazmente la gran cantidad de información disponible. Además, las comunidades deben abordar importantes desafíos, como equilibrar el crecimiento económico con la sostenibilidad

ambiental y garantizar una prosperidad equitativa para todas las personas. En este contexto, las habilidades necesarias para alcanzar objetivos personales y profesionales se han vuelto más complejas y especializadas, requiriendo un dominio profundo de habilidades específicas y una capacidad de adaptación continua (OCDE, 2002).

Para definir completamente un perfil profesional, no solo es crucial identificar las competencias técnicas necesarias para el desempeño laboral, sino también las competencias genéricas que aseguran un correcto desempeño en el puesto.

Dado este entorno dinámico, resulta indispensable considerar también las competencias emprendedoras como una categoría esencial dentro de las competencias profesionales. Estas competencias no solo fomentan la innovación y la capacidad de adaptación, sino que también son cruciales para identificar oportunidades, asumir riesgos calculados y generar soluciones creativas a los problemas. Integrar las competencias emprendedoras en la definición de perfiles profesionales permite a las organizaciones y a los individuos estar mejor preparados para los desafíos y oportunidades del mercado global actual.

5.1.3 Elementos del perfil profesional y descripción de sinergias

Hasta este momento se ha descrito el perfil profesional basado en las funciones que la persona tiene que poder realizar en su puesto de trabajo; en este tipo de perfil profesional se introduce la importancia de completar el perfil centrado en la organización con competencias de la persona.

En la fase 4 (F4) del proceso de definición conceptual, reconocemos elementos que se relacionan con la organización, con la persona, o que sirven de nexo entre ambos; así, los elementos de concurrencia (representación, comunicación y procedimientos) vinculan a la persona con la organización.

La comunicación, las relaciones que se establecen entre el trabajador/a y los integrantes de la organización, son claves para el funcionamiento de la misma. Estas relaciones se manifiestan a través de procedimientos y sistemas preestablecidos que todas las personas de la organización deben conocer y utilizar. A su vez, la representación externa de la entidad, su imagen social, constituye la relación que ésta tiene con su entorno, lo que supone generar comunicación con grupos de interés y personas ajenas a la organización.

De entre los elementos identificados se señalan aquellos que se refieren a la persona independientemente de la organización en la que se encuentre. Las características personales son seleccionadas en relación a la profesionalidad y desvinculadas de un puesto de trabajo concreto.

De los elementos seleccionados, no todos se encuentran en el mismo nivel de complejidad, así se pueden distinguir elementos:

- Simples-. destrezas/habilidades, experiencia.

- Compuestos-. competencias personales, competencias profesionales.

También es oportuno identificar conceptos derivados, más concretos, que proceden de especificar otros más generales: formación específica, formación complementaria y necesidades formativas.

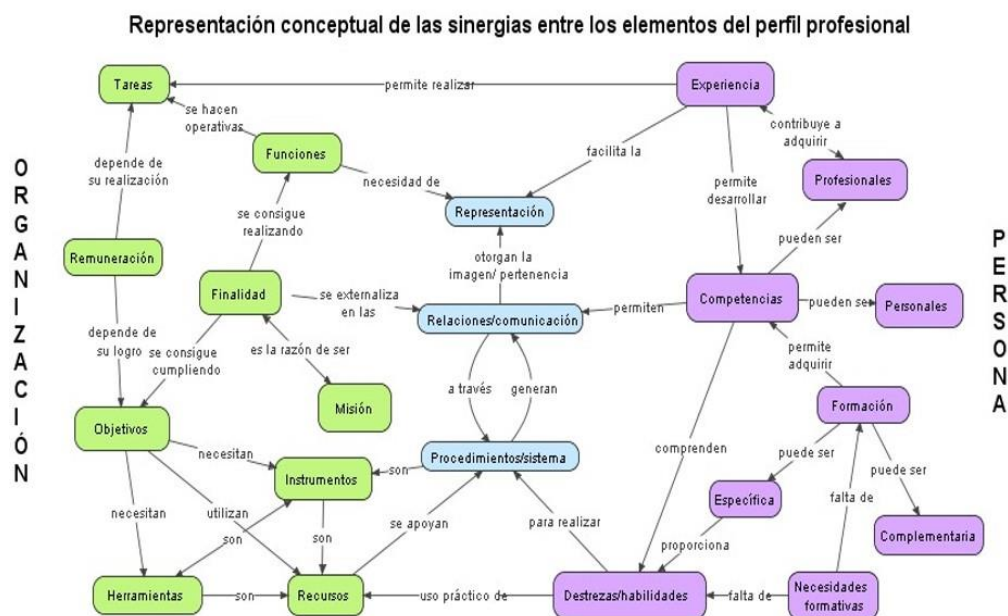
Los elementos señalados se relacionan entre sí dando como consecuencia un resultado superior en la acción (perfil profesional) diferentes que el análisis de cada uno de los elementos aislados (corresponde a la F5 del proceso de definición conceptual). Podemos concluir con una definición de perfil profesional (F6):

“Conjunto de competencias personales y profesionales, adquiridas a través de la formación o la experiencia, que dota a la persona de las destrezas o habilidades necesarias para cumplir las demandas de la organización”.

En la figura 9, se explica cómo se relacionan los elementos asociados a la definición del perfil profesional. La persona deberá ser capaz de realizar las tareas asociadas a las funciones que se le asignen, a cambio de una remuneración acordada, para alcanzar los objetivos que cumplen la finalidad, la misión de la entidad, a través del correcto uso de los recursos, manejo de instrumentos y herramientas a su alcance. Si la persona no es capaz de cumplir con los requerimientos, debe cubrir las necesidades formativas detectadas.

Figura 9

Representación de las sinergias entre los elementos del perfil profesional a través de un mapa conceptual



Nota. Elaboración propia.

5.2 Identificación y definición de las competencias emprendedoras

La revisión documental permite identificar múltiples y diversos repertorios de competencias ligadas al emprendedurismo y antigitanismo evaluadas en estudios previos.

La selección de competencias aquí desarrolladas responde a la doble necesidad que requiere emprender cualquier actividad:

- Capacidad para buscar y obtener nuevas ideas o propuestas desde el aspecto intelectual /cognitivo, es decir, desde el concepto de la creación de la nueva actividad o proyecto.

- La obligación de la acción que implica la obligación de llevar el proyecto a la práctica, de dar el salto empírico que conlleva realizar el desarrollo, porque si algo caracteriza a la mayoría de las situaciones de emprendizaje, es la soledad y la necesidad de responder a todos los requisitos con las herramientas propias

En base a los repertorios analizados se seleccionaron competencias por pares que respondieran a esta doble de necesidad de trabajo intelectual y desarrollo físico, siendo, finalmente las seleccionadas:

- creatividad e innovación,
- proactividad e iniciativa,
- capacidad para tomar riesgos (toma de decisiones),
- habilidades de planificación y gestión
- Autoconfianza y resiliencia.

5.2.1 Definición de competencia 1: Creatividad e Innovación

La combinación de ambas competencias en el ámbito laboral o empresarial supone la capacidad de generar ideas originales, o no, y útiles, siendo capaz de generar credibilidad en los demás, en base tanto a la originalidad, como al conocimiento del mercado, clientela, sector, experiencia

o directamente a través de conocimientos técnicos, mientras que la innovación implica la capacidad de desarrollar e implementar de forma efectiva de esas ideas para crear valor.

Centrándonos en el ámbito empresarial, la creatividad impulsa la creación de nuevas ideas para abordar los desafíos y oportunidades a los que se enfrenta una organización y la innovación transforma esas ideas en productos, servicios o procesos.

Por lo que se puede considerar crítico que vayan de la mano, especialmente en el ámbito del emprendizaje, dado que la creatividad sin la innovación nos mantendría en el mundo de las ideas, y la innovación sin creatividad nos dejaría, muy posiblemente, dando vueltas al desarrollo a una misma idea, en la mejora continua, pero sin salir de la zona de confort.

5.2.2 Definición de competencia 2: Proactividad e Iniciativa

La proactividad se define como la capacidad de identificar oportunidades emergentes o futuras, anticipándose en la toma de acción y evitando así posibles riesgos, no obstante, habitualmente se define a través de su antónimo que es la reactividad, que supone esperar a que se materialicen los riesgos para comenzar a solucionarlos.

En el ámbito empresarial, la proactividad es una competencia esencial para identificar oportunidades, resolver problemas antes de que se den. La iniciativa tiene que ver con la voluntad y disposición de realizar tareas sin esperar a que nos indiquen que hacer “por iniciativa propia”.

Nuevamente nos encontramos frente a dos competencias que, se potencian mutuamente, y que son críticas desde el ámbito del emprendizaje, la

proactividad desde el mundo conceptual, de las ideas y la búsqueda de soluciones, reforzando siempre la importancia de pasar a la acción, con iniciativa, sin necesidad de que nos marquen el camino, dado que desde este ámbito nos encontramos sin referentes y en el del intraemprendimiento, se va a requerir esa iniciativa al tratarse de aspectos novedosos en los que muy posiblemente tampoco tengamos referentes en la organización.

5.2.3 Definición de competencia 3: Tomar Riesgos

Se refiere a la disposición y habilidad de las personas para para evaluar y, por lo tanto, asumir riesgos calculados.

En el ámbito empresarial, esta competencia es crítica para la gestión de la innovación y el crecimiento de la organización, esta competencia se asocia de forma prioritaria al “éxito empresarial”, precisamente porque se trata de tomar riesgos “medidos y calculados”, lo que permite establecer estrategias controladas para la asunción de los mismos y se complementa con la capacidades de “Toma de decisiones”, “Gestión de la incertidumbre” y “Disposición a aprender de los errores”

Desde el ámbito del emprendizaje, esta competencia orientada al “éxito” es crítica, dado que al iniciar cualquier actividad económica es imprescindible ser capaz de tomar decisiones, gestionar la incertidumbre en lo que pasará mañana (si llegará un primer cliente, si entrará el primer ingreso, etc.) en aprender de los errores y desde luego en la “Toma de riesgos” controlados que te permita anticiparte a los posibles escenarios resultantes de esas decisiones, nuevamente nos encontramos con una competencia emprendedora que requiere de la acción y el dinamismo, y no quedarnos en el mundo de las ideas donde se encuentra por ejemplo la “Toma de decisiones”.

5.2.4 Definición de competencia 4: Planificación y Gestión

La planificación es la capacidad de establecer eficazmente objetivos claros, sus metas, priorizándolas y estableciendo el plan de acción detallado con acciones, plazos y recursos que nos permitan la consecución de estos objetivos.

Mientras que, la gestión se refiere a la capacidad de coordinar y controlar los recursos económicos, humanos y materiales, así como el tiempo de las actividades del proyecto.

Desde el ámbito empresarial está es la competencia básica que requiere cualquier persona de nivel directivo o mando intermedio, dado que la “planificación y gestión” es la función esencial de la dirección.

Desde el ámbito del emprendizaje, nos encontramos nuevamente con dos competencias que van de la mano dado que la gestión vuelve a ser la encargada de materializar, supervisar y controlar lo que la “planificación” ha establecido como idea de cumplimiento de objetivos.

Es cierto, que la competencia es crítica para las personas emprendedoras que quieren llevar adelante una idea de negocio o proyecto, pero el nivel competencial requerido es mucho menor en este caso, dado que no se requiere de una planificación tan exhaustiva debido a que tanto los recursos económicos, humanos y materiales con los que se trabaja desde el emprendimiento son los propios de la persona emprendedora y, por lo tanto, mucho menores que en proyectos empresariales de mayor envergadura, quizá lo más difícil de gestionar desde este ámbito es la variable tiempo.

5.2.5 Definición de competencia 5: Autoconfianza y Resiliencia

La planificación es la capacidad de establecer eficazmente objetivos claros, sus metas, priorizándolas y estableciendo el plan de acción detallado con acciones, plazos y recursos que nos permitan la consecución de estos objetivos.

La autoconfianza se define como la creencia/convencimiento sobre las propias capacidades y habilidades, lo que permite a las personas enfrentar desafíos o realizar tareas con un enfoque adecuado.

En el ámbito empresarial, la autoconfianza es fundamental para abordar nuevos y crecientes retos con convicción.

La resiliencia, se refiere a la capacidad de recuperarse y adaptarse positivamente frente a la adversidad, el estrés o la incertidumbre.

Desde el ámbito del emprendizaje, nos encontramos nuevamente con dos competencias complementarias la autoconfianza desde el mundo de las ideas, y de cómo nos contamos nuestro mundo; y la resiliencia sobre cómo somos capaces de gestionar la realidad cuando llevamos esas ideas a la práctica, sobre todo cuando la realidad no se parece a como la habíamos ideado, como nos enfrentamos a los cambios, a las críticas, a la presión y como se sostiene la motivación y el compromiso a pesar de los obstáculos.

5.3 Evaluación de competencias emprendedoras en la formación

Las competencias que sirven a las personas para desenvolverse en cualquier ámbito de sus vidas se adquieren y desarrollan a lo largo de su trayectoria vital;

así se incrementan, a través de la experiencia, de manera inconsciente se aprende, se articula y se mejora, capturando en un proceso de retroalimentación, aquellos matices comportamentales que nos induce el proceso de socialización y que enmarca la dimensión actitudinal.

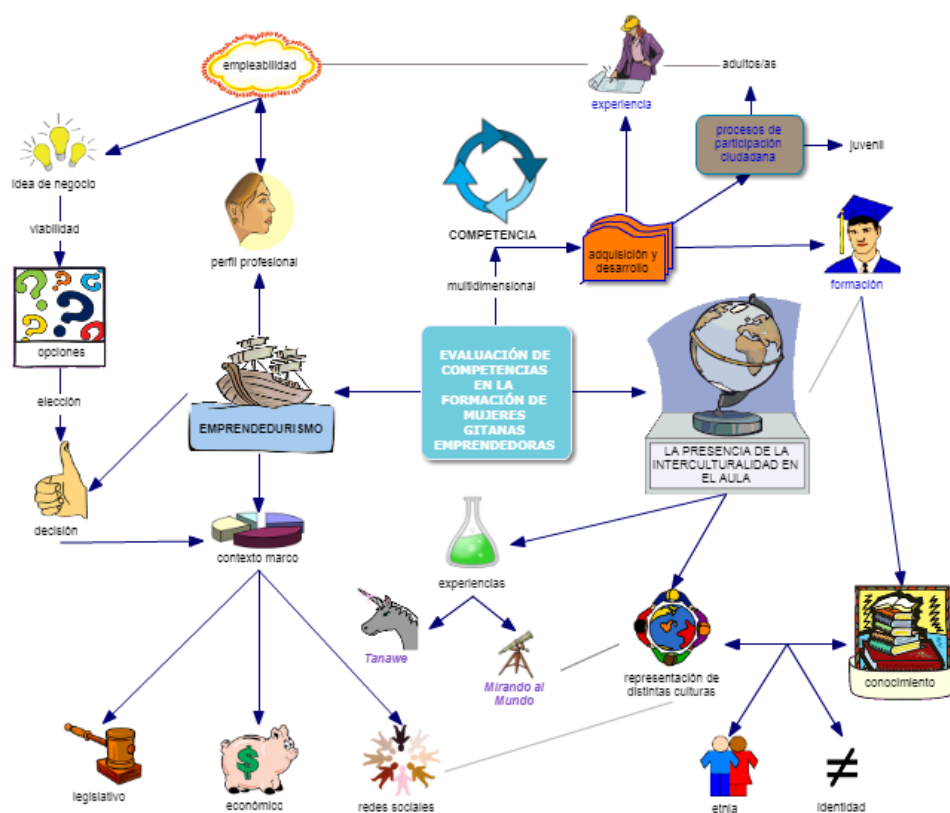
La formación también juega un papel fundamental en este procedimiento, valorar cómo se consigue esta adquisición y desarrollo competencial y más específicamente de las competencias identificadas como competencias emprendedoras, exige desde el enfoque holístico, establecer y analizar los distintos factores influyentes.

El primer elemento que aparece en el esquema (en revisión de lectura lineal), es el concepto de empleabilidad, que se define como la capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo adecuado a lo largo de su vida profesional. La empleabilidad está estrechamente vinculada al emprendimiento, representado en el esquema por un barco navegando en un mar de decisiones y contextos.

La idea de negocio es el punto de partida para el emprendimiento, donde la viabilidad y las opciones juegan un papel crucial. Una vez evaluadas las opciones, se procede a la elección y finalmente a la decisión de emprender, todo ello influyendo directamente en el perfil profesional.

Figura 10

Sinergias entre los factores determinantes en la formación de competencias emprendedoras



Nota. Elaboración propia.

El contexto marco se refiere a las condiciones y entorno en los que se desarrolla el emprendimiento. Este contexto se compone de:

- **Legislativo:** las leyes y regulaciones que afectan las oportunidades de emprendimiento y empleo.
- **Económico:** la disponibilidad de recursos financieros y

económicos que facilitan o dificultan el emprendimiento.

- Redes Sociales: el apoyo y la conectividad dentro de la comunidad y fuera de ella son cruciales para el intercambio de información y el aprovechamiento de oportunidades.

La competencia es multidimensional y se desarrolla a través de la adquisición y desarrollo de habilidades y conocimientos. La formación juega un papel fundamental en este proceso; la educación formal e informal contribuye a preparar a las mujeres gitanas para el mundo laboral. Las experiencias adquiridas durante este proceso, tanto en contextos formales como informales, son determinantes para el desarrollo de competencias prácticas y teóricas.

La inclusión de la diversidad cultural en el entorno educativo es fundamental para apoyar el desarrollo de mujeres gitanas emprendedoras. La presencia de diferentes culturas y el conocimiento de diversas etnias e identidades contribuyen a crear un ambiente educativo inclusivo y enriquecedor (Fernández Castillo, 2005). Esta perspectiva intercultural no solo fomenta el respeto y la comprensión mutua, sino que también enriquece el proceso de aprendizaje, impulsando la creatividad y la innovación.

La participación ciudadana como espacio de socialización y relación de equilibrio entre iguales, favorece el liderazgo y el empoderamiento de las personas participante en las tomas de decisiones y acciones propias de estos espacios; cada grupo aporta perspectivas y experiencias únicas que enriquecen el proceso de desarrollo comunitario.

La conexión entre la capacidad para conseguir empleo, el espíritu emprendedor, el entorno general, la adquisición de competencias y la

diversidad cultural en el ámbito educativo, todos ellos con elementos intrínsecamente conectados, enfatiza la dificultad del proceso y la necesidad de abordar varios aspectos y sus interrelaciones al mismo tiempo.

El proceso de evaluación de competencias emprendedoras en la formación de mujeres gitanas emprendedoras comienza con la identificación de las competencias específicas necesarias para su éxito. Este primer paso implica una evaluación exhaustiva del entorno socioeconómico y cultural en el que estas mujeres operan. Se lleva a cabo mediante análisis del entorno, entrevistas y encuestas a las mujeres gitanas para comprender sus necesidades y desafíos, así como consultas con expertos en emprendimiento y desarrollo comunitario. Este enfoque permite definir claramente las competencias clave que deben desarrollarse para apoyar el emprendimiento eficaz en este contexto particular.

Una vez identificadas las necesidades, se desarrolla un programa de formación que incluye tanto componentes teóricos como prácticos, adaptados a las necesidades culturales y sociales de las mujeres gitanas. El diseño del programa incorpora contenido teórico sobre competencias como creatividad, innovación, y habilidades de gestión, así como actividades prácticas que permitan aplicar estos conocimientos en situaciones reales. Además, se asegura que el contenido sea culturalmente relevante y respetuoso de las tradiciones de la comunidad gitana, utilizando metodologías participativas que fomenten la colaboración y el aprendizaje activo.

La implementación de estos programas formativos requiere una planificación meticulosa. Se deben involucrar facilitadores capacitados con experiencia en la educación de adultos y un profundo conocimiento de la cultura gitana. Se proveen recursos educativos adecuados y se crea un entorno

de aprendizaje seguro e inclusivo que promueva la confianza y el respeto mutuo. Las evaluaciones iniciales son esenciales para establecer una línea base del nivel de competencias de las participantes, permitiendo personalizar el programa de formación según sus necesidades específicas.

El progreso de las participantes se evalúa de manera continua mediante el uso de métricas cuantitativas y cualitativas. Las métricas cuantitativas, como evaluaciones estandarizadas, proporcionan datos objetivos sobre el desarrollo de los indicadores que infieren en las competencias específicas. Al mismo tiempo, las métricas cualitativas, incluyendo entrevistas, observaciones y autoevaluaciones, ofrecen una visión más completa y matizada del progreso de las participantes. La retroalimentación regular es crucial para guiar el desarrollo continuo de las competencias, asegurando que las participantes comprendan sus fortalezas y áreas de mejora.

En el caso de este estudio, se ha optado por la autoevaluación, pidiendo a las mujeres gitanas que a través de un cuestionario, identifique su grado de desarrollo competencial.

Finalmente, la provisión de retroalimentación constante y los ajustes en los programas formativos son esenciales para mejorar los resultados de aprendizaje. El análisis de resultados de las evaluaciones permite identificar áreas de mejora, y se actualiza el contenido del programa en base a esta retroalimentación y a los cambios en el entorno socioeconómico. La introducción de nuevas metodologías y herramientas pedagógicas puede aumentar la efectividad del programa, mientras que la participación activa de las participantes en el proceso de revisión y mejora asegura que sus voces y experiencias sean consideradas, promoviendo así un entorno de aprendizaje dinámico y responsivo.

Este enfoque integral y adaptativo garantiza que el proceso de evaluación y formación de competencias emprendedoras sea efectivo y relevante, promoviendo el éxito y la inclusión de las mujeres gitanas en el ámbito emprendedor. Al abordar de manera holística las interrelaciones entre empleabilidad, contexto marco, adquisición de competencias y diversidad cultural, se crean las condiciones necesarias para que estas mujeres desarrollen plenamente su potencial emprendedor.

Son muchos los estudios que apuntan a que la variable más importante a evaluar, a la hora de acceder a un nuevo puesto de trabajo, es la experiencia profesional previa en tareas similares, por su poder predictivo de un desempeño efectivo en las tareas del nuevo puesto de trabajo, especialmente cuando se evalúan tanto de forma cualitativa como cuantitativa. Como analizan en su investigación Basoredo Ledo & López Basterra, (2013), en la que establecen cómo se analizan los méritos en relación con el valor predictivo del desempeño laboral, se pone de manifiesto que a través de esta dimensión, se prejuzga, con carácter general, la validez y eficacia de la persona candidata.

6 Metodología de la Investigación

Entendemos por metodología el estudio de la forma en que realizamos algo. La metodología contiene métodos, técnicas, estrategias y procedimientos de los que se servirá el investigador para alcanzar los objetivos que se ha propuesto en su trabajo (Hurtado de Barrera, 2000).

Todo aquello que está relacionado con holismo viene de la palabra griega *Holon*. En castellano se utiliza como prefijo, *hol* u *hola* que significa todo, entero, completo, por lo tanto, la metodología holística nos indica eso mismo, totalidad. De acuerdo con el paradigma holístico, no podemos ver las cuestiones o argumentos de manera dividida, sino como un todo.

El planteamiento metodológico llevado a cabo este estudio está inspirado en el modelo de investigación holística. Para dar respuesta al objetivo principal de esta investigación, y acorde con los postulados epistemológicos señalados anteriormente desde la perspectiva de la complejidad, se propone la realización de una investigación holística proyectiva.

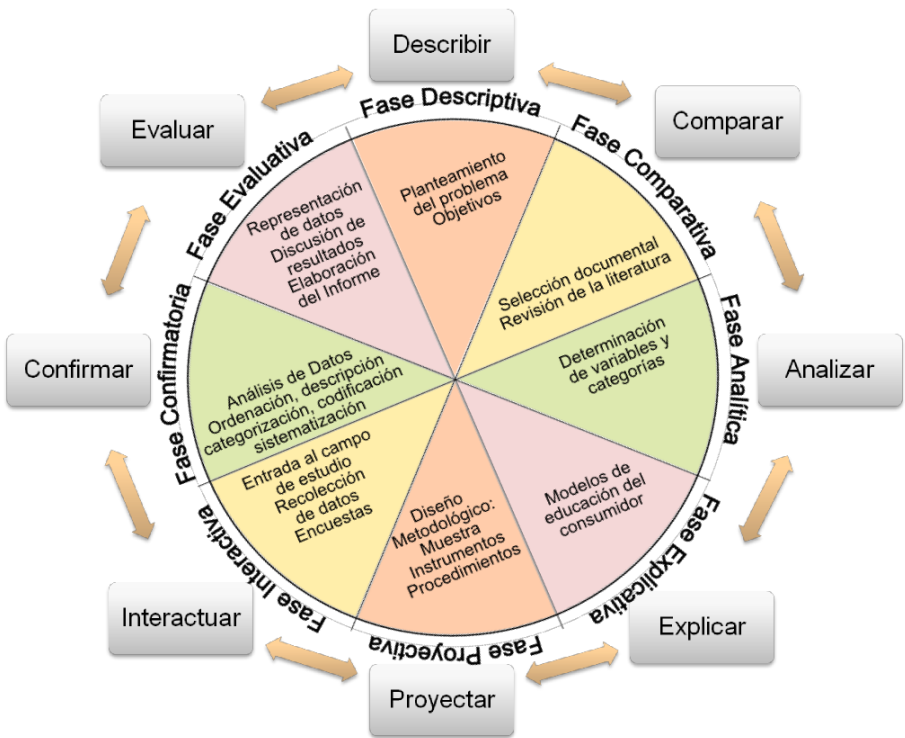
Se entiende por este tipo de investigación aquella que desarrolla una propuesta, un diseño, o una invención, basada en propuestas ya existentes que son analizadas a la luz de unas condiciones que permiten diseñar una nueva idea con el fin de dar respuesta ajustada a las realidades analizadas y contrastadas, teniendo en cuenta todos los elementos que entran en juego en esta propuesta.

En este caso, el diseño de acciones para mejorar la empleabilidad de las mujeres gitanas, a través de la mejora de las prácticas de formación del profesorado y de programas de acción comunitaria. Se propondrán acciones para implementar medidas y políticas públicas que faciliten el acceso de las mujeres gitanas al mercado laboral, convirtiéndose así en el objetivo final de la investigación. este tipo de investigación.

La metodología holística se compone de ocho fases por las que el investigador debe pasar siempre, sea cual sea el nivel al que pertenezca su investigación, como si de una espiral se tratase (Carro Sancristóbal, 2010). Estas fases son: descriptiva, comparativa, analítica, explicativa, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluadora.

Figura 11

Ciclo holístico de la investigación



Nota. Autoría: Carro Sancristóbal, 2010.

6.1

6.2 Enfoque y principios metodológicos

En el marco de este estudio proyectivo sobre las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas en el mercado laboral, se destaca la importancia del pensamiento complejo.

Este enfoque busca identificar las características únicas de las competencias emprendedoras de estas mujeres, considerando su contexto cultural y comunitario, y vinculando estas habilidades con su entorno socioeconómico.

El pensamiento complejo reconoce la incertidumbre que caracteriza la vida de las mujeres gitanas, influenciada por un contexto histórico y social en constante cambio. A diferencia del enfoque reduccionista que busca explicaciones universales y absoluto orden, esta perspectiva reconoce que el universo de las mujeres gitanas no está regido por un orden absoluto. Más bien, se presenta como un espacio donde interactúan el orden, el desorden y la organización.

En términos semánticos, la noción de complejidad se refiere aquí la búsqueda de la personificación del evento de estudio, huyendo de la reificación¹², a las mujeres gitanas, compuestas por diversos elementos individuales y compartidos en comunidad. Estos elementos establecen relaciones mutuas entre sí y con el entorno, creando un conjunto integrado.

La investigación en ciencias sociales y la observación fenomenológica han demostrado que, al desarrollar estas habilidades, ocurren una serie de eventos, acciones, interacciones, determinaciones y factores aleatorios. Estos elementos introducen a su vez, elementos de confusión, incertidumbre y caos en el mundo fenoménico de las mujeres gitanas, pero también permiten la aparición de un orden propio y una organización específica en su actividad emprendedora.

¹² El término reificación tiene sus raíces en la teoría marxista y se refiere a la transformación de relaciones sociales y humanas en cosas o relaciones de cosas. Es un proceso mediante el cual los aspectos dinámicos y humanos de la vida social son tratados como objetos fijos, contribuyendo a la alienación y deshumanización en la sociedad.

Por lo tanto, la complejidad de las competencias emprendedoras de las mujeres gitanas radica no solo en la variedad de habilidades y estrategias, sino también en la intrincada red de relaciones y dinámicas impredecibles que dan forma a su realidad. Esta perspectiva compleja ofrece un marco adecuado para comprender cómo las mujeres gitanas se desenvuelven frente al ámbito laboral

El enfoque metodológico del que partimos se construye a través de la pluralidad de las teorías señaladas, proponiendo un marco complejo que puede razonarse a través de los postulados de la Teoría de Sistemas de Morín (1997): “se hizo evidente que la vida no es una sustancia sino un fenómeno de auto-organización complejo y que produce autonomía”; toda la realidad puede ser concebida como un sistema lo que implica una visión del evento menos simplista y con muchos más matices a tener en cuenta entre las relaciones que aparecen con el resto de “objetos” de estudio que aparecen en el universo de la investigación.

Habría que sustituir al paradigma disyunción/reducción/unidimensionalización por un paradigma de distinción/conjunción que permita distinguir sin desarticular, asociar sin reducir. Este paradigma comportaría un principio dialógico y translógico que integraría la lógica clásica teniendo en cuenta sus límites de facto (problemas de contradicciones) y de jure (límites del formalismo). Llevaría en sí el principio de la unitas multiplex, que escapa a la unidad abstracta por lo alto (holismo) y por lo bajo (reduccionismo). (Morín, 1997, p. 33)

Este enfoque facilita la coherencia teórica al integrar múltiples dimensiones del fenómeno investigado y posibilita la recopilación de datos de forma más completa e inclusiva. Su capacidad para interpretar resultados desde una visión multidimensional enriquece la calidad del análisis y la interpretación.

6.2.1 Nociones y aplicación de los principios de la Teoría de Sistemas

Las tres nociones clave de la teoría sistémica de Morín que se aplican a esta investigación son: la unidad compleja, la noción ambigua del sistema y el nivel transdisciplinario.

La unidad compleja implica que las estructuras sociales no deben ser analizadas de manera aislada, sino como partes de un sistema interconectado que influye en la exclusión y desigualdad de la mujer gitana.

La noción ambigua del sistema nos lleva a entender las prácticas culturales no como entidades fijas, sino como procesos dinámicos y en constante evolución.

Finalmente, el nivel transdisciplinario permite integrar conocimientos de diferentes disciplinas para abordar la intersección de género, etnia y contexto socioeconómico, ofreciendo una visión holística de la situación de la mujer gitana.

1. Unidad Compleja: Sociología y Estructuras Sociales

En el análisis de la mujer gitana, la sociología se utiliza para comprender cómo las estructuras sociales contribuyen a la exclusión y desigualdad. Sin embargo, siguiendo la virtud sistémica de Morin, se pone en

el centro una unidad compleja que no se limita a la simple adición de factores sociales.

Esta perspectiva examina las interacciones entre diferentes estructuras sociales (como la familia, la educación, y el mercado laboral) y cómo estas conforman un sistema interrelacionado que afecta la realidad de la mujer gitana. Así, se entiende que las barreras y oportunidades que enfrentan no pueden ser plenamente comprendidas sin considerar cómo estas estructuras interactúan y se influyen mutuamente, creando un contexto de exclusión complejo.

2. Noción Ambigua: Antropología y Prácticas Culturales

La antropología, aplicada en este enfoque, se nutre de la noción de sistema como una noción ambigua o fantasma, que no es meramente real ni puramente formal.

Este enfoque permite explorar las prácticas culturales de la mujer gitana no solo como tradiciones fijas, sino como procesos dinámicos y multifacéticos que evolucionan en respuesta a contextos cambiantes. Al utilizar una noción ambigua del sistema cultural, la antropología facilita una comprensión que reconoce la flexibilidad y adaptabilidad de estas prácticas en la vida diaria y su influencia en las estrategias emprendedoras y de empleabilidad. Esta perspectiva se basa en la idea de que los sistemas culturales no son entidades estáticas, sino complejos en constante transformación.

3. Nivel Transdisciplinario: Estudios de Género y Diferenciación de las Ciencias

Los estudios de género se sitúan en un nivel transdisciplinario,

permitiendo concebir tanto la unidad como la diferenciación de las ciencias al analizar la intersección de género, etnia y contexto socioeconómico en la vida de la mujer gitana.

Este enfoque transdisciplinario integra conocimientos de la sociología, antropología, psicología y economía para ofrecer una visión completa de cómo las normas de género y las expectativas sociales influyen en las competencias emprendedoras y la empleabilidad de las mujeres gitanas. Al superar las fronteras disciplinarias tradicionales, se crea un marco que captura la complejidad de las experiencias de estas mujeres, proporcionando una comprensión más holística que puede informar políticas y prácticas más efectivas.

Al igual que los momentos de la investigación, los principios que Morín (2000), son complementarios e interdependientes:

- Principio Holográfico: este principio destaca que no solo cada parte se encuentra en el todo, sino que el todo también está inscrito en cada parte. Esto sugiere una relación intrínseca y compleja entre la mujer gitana como parte de su comunidad, en tanto que aparece como el evento central de la investigación, y la comunidad identitaria sociocultural de pertenencia, que se aborda en el estudio con relación a su contribución al tejido cultural en el conjunto de sistemas.
- Principio de Bucle Retroactivo¹³: principio que permite comprender los procesos de autorregulación. Se aparta de la causalidad lineal al mostrar que la causa influye en el efecto, y el efecto, a su vez, influye en la causa, creando un ciclo de retroalimentación continua.

¹³ Concepto introducido por Norbert Wiener, (1998) en su Teoría de la Retroalimentación, publicada en 1948.

- Principio de Bucle Recursivo: este principio va más allá de la mera regulación, proponiendo una noción de autoproducción y autoorganización. Aquí, los productos y efectos se convierten en factores generadores y causantes de los propios procesos que los producen, formando un bucle de generación continua.
- Principio de Autonomía/Dependencia (Auto-Eco-Organización): describe cómo los seres vivos son entidades autoorganizadoras que se autoproducen continuamente.

Para mantener su autonomía, estos sistemas consumen energía y se organizan de manera que mantienen un equilibrio dinámico entre la autonomía y la dependencia del entorno.

Otro principio complementario que considero necesario añadir, es el del Valor de la Confianza, este fundamento se refleja en la importancia de establecer vínculos de confianza con las participantes, asegurando que sus opiniones sean escuchadas y respetadas.

La confianza no solo facilita obtener datos más completos y auténticos, sino que también fortalece el empoderamiento de las mujeres gitanas al reconocer su capacidad de acción, a su vez, este proceso de construcción de confianza resulta esencial para desarrollar propuestas verdaderamente representativas y eficaces.

6.3 Diseño de Investigación

La investigación que se realizó, se efectuó bajo la epistemología de la investigación holística, lo cual permite integrar diversas visiones y utilizar los métodos y técnicas acordes con una percepción integral del fenómeno, ya que como señala Jaqueline Hurtado (2000), dicho enfoque considera los diferentes modelos epistémicos de investigación como complementarios y no como contradictorios.

El modelo holístico, al considerar el objeto de estudio en su totalidad y en interrelación con su contexto, ofrece una perspectiva integral que permite una comprensión más rica y profunda de la realidad.

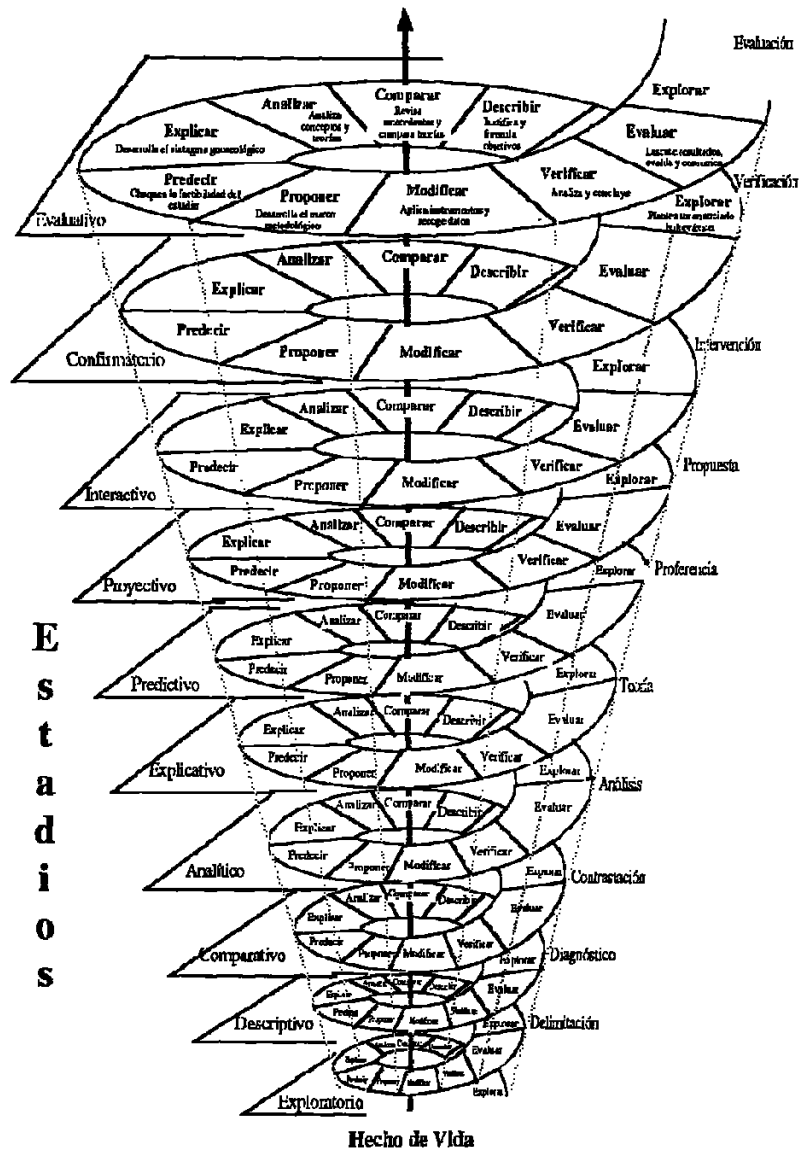
Además, el modelo holístico se fortalece significativamente mediante la incorporación de enfoques interdisciplinarios y la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. Esto proporciona una mayor flexibilidad y precisión en la investigación, permitiendo abordar la complejidad de los fenómenos de manera más efectiva y comprensiva.

Como ya se ha avanzado, en el caso del objeto de esta investigación, el holotipo utilizado ha sido la investigación proyectiva que se caracteriza se caracteriza por poner el énfasis en la anticipación y planificación de soluciones viables a problemas identificados, sin necesidad de implementación inmediata.

La secuencia y la interacción entre los momentos de la investigación no se establecen de forma lineal, ya que los avances y las interacciones en la investigación, responden a diferentes factores (algunos de ellos recogidos en el apartado de limitaciones y prospectiva de la investigación).

Figura 12

La espiral de la investigación holística



Nota: extraído de Hurtado de Barrera, 2000.

En cada fase se han integrado las preguntas de investigación que se formulaban según los holotipos, como puede verse en la tabla 6, asegurando una cobertura integral y multidimensional del fenómeno estudiado.

Tabla 7

Clasificación de Preguntas de Investigación según las Fases (se corresponden con los holotipos).

Fases (Holotipo)	Pregunta de Investigación
Descriptiva	5c) ¿Qué roles desempeñan los rituales, festividades y el conocimiento oral en la preservación de la identidad cultural gitana?
	6d) ¿Qué características definen el perfil profesional de las mujeres gitanas emprendedoras?
	6a) ¿Qué competencias emprendedoras son esenciales para mejorar la empleabilidad de las mujeres gitanas en España?
Comparativa	4a) ¿Qué características distinguen al feminismo gitano del feminismo mayoritario, y cómo aborda las cuestiones de género y etnia?
	5a) ¿De qué manera difieren los procesos de construcción y mantenimiento de la identidad cultural de las mujeres gitanas a través de la transmisión de conocimientos y prácticas tradicionales en comparación con otras comunidades étnicas?
	6c) ¿Cómo influye la identidad cultural gitana en la adquisición de competencias emprendedoras y la configuración de su perfil profesional en comparación con otras identidades culturales?
Analítica	1a) ¿Cuáles son los eventos históricos clave que han influido en la vida y la identidad de las mujeres gitanas en España?
	1c) ¿Qué impacto tienen las políticas de discriminación y persecución en la comunidad gitana, específicamente en las mujeres?

Fases (Holotipo)	Pregunta de Investigación
	2a) ¿Cuáles son los principales estereotipos y prejuicios que enfrentan las mujeres gitanas en la sociedad española?
	3a) ¿Cuáles son las causas y dinámicas subyacentes de los principales obstáculos educativos y laborales que enfrentan las mujeres gitanas en la actualidad?
	4b) ¿Cuáles son las estrategias y acciones específicas y cuáles son los factores que influyen en las mujeres gitanas al desafiar y transformar las estructuras patriarcales dentro y fuera de su comunidad?
Explicativa	1b) ¿Cómo han afectado la migración y el reasentamiento en la preservación y transformación de la cultura gitana?
	2c) ¿Cómo impactan las representaciones mediáticas en la percepción social de las mujeres gitanas y en su autopercepción?
	5a) ¿Cómo se construye y mantiene la identidad cultural de las mujeres gitanas a través de la transmisión de conocimientos y prácticas tradicionales?
	5b) ¿De qué manera interactúan la identidad étnica y de género en la configuración de la identidad personal y social de las mujeres gitanas?
	5d) ¿Cómo afectan los estereotipos y prejuicios de género y etnia a la autoidentificación y autoestima de las mujeres gitanas?
	6c) ¿Cómo influye la identidad cultural gitana en la adquisición de competencias emprendedoras y la configuración de su perfil profesional?
Predictiva	3c) ¿Qué programas y políticas públicas serán implementados en el futuro para mejorar el acceso de las mujeres gitanas al ámbito laboral?
	4c) ¿Cómo se espera que evolucione el activismo de las mujeres gitanas en su

Fases (Holotipo)	Pregunta de Investigación
	contribución a la lucha por los derechos humanos y la igualdad?
	6b) ¿Cómo pueden desarrollarse las competencias emprendedoras a través de formación y la experiencia vital en relación con su identidad cultural?
Proyectiva	2b) ¿Qué estrategias pueden ser desarrolladas por las mujeres gitanas para enfrentar y resistir el antigitanismo y los prejuicios?
	3b) ¿Qué iniciativas y estrategias pueden desarrollarse para romper el predeterminismo social y empoderar a las mujeres gitanas?
	6e) ¿Qué estrategias pueden utilizarse para visibilizar y valorizar el perfil profesional de las mujeres gitanas en el ámbito empresarial?

Nota. Elaboración propia.

La determinación del diseño de investigación implica optar por la estrategia general más adecuada que permita integrar los diferentes componentes del estudio de manera coherente y lógica, asegurando así que se pueda abordar adecuadamente el problema de investigación y decidir la selección de las situaciones y circunstancias en las cuales se observa el evento a modificar y los procesos explicativos.

6.4 Selección y descripción de los instrumentos para la recolección de datos

En el Manual de Recursos Humanos se plantea la siguiente tabla 7, comparativa con referencia a los instrumentos de investigación que se han usado y sus beneficios y limitaciones:

Tabla 8*Ventajas e inconvenientes de los instrumentos de investigación*

INSTRUMENTOS	VENTAJAS	INCONVENIENTES
ENTREVISTAS	Fiabilidad interna Fácil de aplicar	Imparcialidad de la entrevistadora Formación del entrevistador Tiempo/Coste
COMITÉ ASESOR	Fiabilidad interna Legitimación	Tiempo/Coste Posibles conflictos de intereses Imparcialidad
OBSERVACIÓN	Observadora externa (OE): Objetividad Observadora interna (OI): Coste reducido	Tiempo Limitado a tareas cortas Subjetividad (OI) Reticencias individuales y colectivas
CUESTIONARIO	Facilidad de uso Estandariza los resultados Rapidez Invita a la reflexión	Falta de control sobre la respuesta Difícil elaboración
MATRIZ DE DATOS	Organización y Claridad Comparabilidad Sistematización Flexibilidad	

Nota. Autoría: Patricio Jiménez, 2007, págs. 62-63.

En las fases iniciales (descriptiva, comparativa, analítica y explicativa) toda la información se ha recogido a través de estos instrumentos, vinculados a las técnicas que se describen en el procedimiento y se ha completado y/o contrastado (acción confirmatoria) con el resto de los instrumentos, posibilitando la triangulación (verificación intersubjetiva) que permite validar los resultados.

En las fases predictiva y proyectiva del desarrollo de la investigación, además de la información documental, se han recogido datos de las entrevistas semiestructuradas y de las interpretaciones e indicaciones del comité asesor, vinculando estos registros al diseño de las propuestas de acción, como producto final del estudio.

6.4.1 Matriz de datos: recogida y estructuración de información

A fin de sistematizar y analizar la vasta cantidad de datos cualitativos derivados de fuentes documentales, se empleará una matriz de datos. Esta herramienta permitirá organizar y categorizar la información de manera clara y estructurada, facilitando la identificación de patrones y temas emergentes.

La matriz de datos no solo ayuda a comparar información entre diversas fuentes, sino que también asegura que se aborde la complejidad y riqueza de los datos cualitativos de forma ordenada y comprensible.

Este enfoque es coherente con los objetivos de la investigación holística, en su dimensión cualitativa, ya que busca profundizar en la comprensión de fenómenos complejos a través de la organización y análisis sistemático de la información. La flexibilidad de la matriz de datos permite

adaptarse a las particularidades de los datos recolectados, garantizando una interpretación reflexiva y rigurosa de los datos tanto en su registro como en el análisis.

Para la elaboración de este instrumento se han definido las variables y las categorías de análisis en función de la definición inicial de los eventos de estudio, operativizando los constructos a partir de indicadores ponderables, como puede verse en la tabla 8. La decisión de asignación de indicadores ha resultado compleja, ya que algunas variables los comparen (en cuanto a identificación terminológica), por lo que ha sido necesaria una definición pormenorizada y multidimensionada aportando algunos matices que ayudan a especificar y concretar el sentido interpretativo de los indicadores:

- ▶ Discriminación de la Mujer Gitana (Etnia, Género) y Feminismo comparten indicadores como igualdad, derechos de la mujer, y lucha contra la discriminación.
- ▶ Competencias Emprendedoras y Formación comparten indicadores relacionados con la capacitación, desarrollo de habilidades, y aprendizaje.
- ▶ Formación y Participación Comunitaria tienen en común programas educativos y proyectos comunitarios que fomentan la implicación social y la colaboración.

Se han realizado estos registros, que por definición podrían resultar ambiguos, fundamentando la clasificación en las fuentes teóricas de donde se ha extraído la información. Así, la categorización previa de las fuentes (véase tabla 8), ha servido para la comprensión del enfoque en cada caso.

Tabla 9

Matriz de variables e indicadores de ponderación

Variable	Indicadores Medibles (palabras clave- descriptores)	Conceptos Relacionados
Historia del Pueblo Gitano	origen, migración, persecución, asentamiento, tradición, cultura, genealogía	rutas migratorias, eventos históricos significativos, influencia cultural, cambios demográficos
Antigitanismo	discriminación, prejuicio, exclusión, racismo, marginalización, hostigamiento, estigmatización	políticas discriminatorias, discursos de odio, segregación social, violencia racial
Discriminación de la Mujer Gitana (Etnia -Género)	doble discriminación, género, igualdad, derechos de la mujer, acceso a la educación, empleo, violencia de género	barreras sociales, roles de género, derechos laborales, políticas de igualdad
Feminismo	igualdad de género, empoderamiento, derechos de la mujer, lucha contra la discriminación, equidad	movimientos feministas, políticas de igualdad de género, activismo feminista, estudios de género
Participación Comunitaria	implicación social, colaboración, voluntariado, compromiso cívico, acción comunitaria	organizaciones comunitarias, proyectos comunitarios, liderazgo comunitario, redes de apoyo comunitario
Formación	educación, capacitación, desarrollo de habilidades, aprendizaje, entrenamiento	programas educativos, currículos, métodos de enseñanza, estrategias pedagógicas
Competencias Emprendedoras	creatividad, innovación, proactividad, iniciativa, toma de riesgos, planificación, gestión, autoconfianza, resiliencia	formación emprendedora, proyectos empresariales, habilidades empresariales, liderazgo, desarrollo de negocios

Variable	Indicadores Medibles (palabras clave- descriptores)	Conceptos Relacionados
Gestión de Recursos Humanos en Empresa	inclusión, diversidad, políticas laborales, capacitación, desarrollo profesional, gestión de talento	prácticas inclusivas, programas de diversidad, formación en el lugar de trabajo, evaluación de desempeño

Nota. Elaboración propia.

6.4.2 El cuestionario como técnica de recogida de información

Habitualmente la finalidad del cuestionario es obtener, de los/as destinatarios/as que lo realizan, información sistemática y ordenada de una o múltiples variables objeto de la investigación (Sierra Bravo, 2007).

El formato responde a un diseño propio, como resultado de un compendio de los formatos de cuestionarios revisados que se han utilizado con un objetivo semejante a la finalidad de mi planteamiento y que responde a la factibilidad del soporte en el que se crea. No obstante, se han tomado como base de fundamentación, tanto en contenido como en forma, los cuestionarios de:

- ☒ Cuestionario “Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020”, que analiza el racismo institucional. (EQUIPO INVESTIGADOR DE RED2RED, 2020)
- ☒ Cuestionario de María Luisa Jiménez Rodrigo para identificar y reflejar el nivel en que ocurren actitudes de antigitanismo, experiencias de discriminación y situaciones de exclusión social contra la población

Roma en el entorno universitario (Jiménez-Rodrigo & Sánchez-Muros, 2020).

A partir de estos estudios, se han considerado cuidadosamente las categorías de análisis y se han formulado ítems específicos para recopilar indicadores de medición de los eventos. La selección de categorías se ha basado en criterios teóricos y empíricos relevantes, asegurando que abarquen las dimensiones más significativas del fenómeno investigado.

Se ha dividido el cuestionario en dos partes, por razón de temática de evaluación:

- Parte I: Se evalúa la percepción y experiencias de la comunidad gitana respecto a la discriminación y trato por parte de la población mayoritaria
- Parte II. Se evalúan las competencias emprendedoras en la mujer gitana

La parte I a su vez se divide en 3 categorías y 7 subcategorías, tal y como se indica en la tabla 9.

Tabla 10

Categorías de análisis del cuestionario

Parte	Código Categoría	Categoría	Subcategoría
P1	A	Percepción de actitudes antigitanas	1. Percepción de rechazo interpersonal de la población mayoritaria hacia la comunidad gitana
			2. Percepción de discriminación social contra la comunidad gitana
	B	Experiencias de discriminación	1. Acoso y violencia por razones étnicas
			2. Discriminación en la interacción cotidiana
	C	Exclusión social	3. Exclusión educativa
			4. Exclusión laboral
			5. Exclusión económica
P2	D	Creatividad e Innovación	
	E	Proactividad e Iniciativa	
	F	Capacidad para Tomar Riesgos	
	G	Habilidades de Planificación y Gestión	
	H	Autoconfianza y Resiliencia	

Nota. Elaboración propia

Cada categoría es medida por diversos ítems, 20 por cada parte, dando un total de 40 preguntas, (véase Anexo 6). Se opta por realizar un cuestionario cerrado, con tres opciones de respuesta. Los cuestionarios cerrados son una herramienta fundamental en la investigación cuantitativa, ya que facilitan el análisis estadístico, estandarizan las respuestas y permiten comparar los datos de manera directa y uniforme. Esto se logra mediante el uso de opciones de respuesta predefinidas que posibilitan la cuantificación precisa de datos, esencial para detectar patrones y tendencias.

Además, estos cuestionarios son eficaces en la recolección de datos, ya que permiten a las encuestadas completarlos rápidamente (se ha realizado con una media de 8 minutos) y facilitan procesar y analizar los datos de forma ágil.

La claridad y organización de las preguntas cerradas minimizan la ambigüedad y reducen el sesgo interpretativo, garantizando respuestas consistentes y comparables. Esto facilita la evaluación de tendencias y comparaciones entre diferentes grupos de encuestados o a lo largo del tiempo, lo que contribuye a obtener conclusiones sólidas y generalizables.

Para evitar que existan respuestas de relación directa entre percepciones y experiencias de antigitanismo, el orden que se da a las preguntas, implica efectuar primero las que se refieren a la percepción y posteriormente las referidas a experiencias.

En el proceso de generalización de resultados, se han identificado diversas variables que, aunque pueden tener relevancia en contextos específicos, se han considerado secundarias y por tanto no se han incluido en el análisis principal. Estas variables son las siguientes: características individuales específicas, factores socioeconómicos detallados, contexto

regional y local, religión y salud. Se ha decidido relegar su importancia por considerarlas secundarias debido a su menor relevancia en el contexto general del estudio.

Las variables sociodemográficas a las que se atiende responden a los criterios de inclusión. Una de las críticas de la población a la que se dirige el cuestionario, es precisamente el sesgo discriminante que suponen las preguntas referidas al nivel educativo y nivel socioeconómico; por ello, siguiendo las directrices de las revisiones del Comité Asesor, se eliminan esas variables de la prueba. Realmente, la información de relevancia que estos datos nos podrían aportar, se fundamentan en la investigación comparativa intragrupo, por lo que como el objetivo de la investigación es dar una visión general del estado de la cuestión, no influye decisivamente en la finalidad del estudio.

6.4.2.1 Índices de calidad del cuestionario

Una de las fórmulas más comúnmente extendida para validar un cuestionario en el contexto de una investigación, es contar con un comité asesor que revise y apruebe el instrumento antes de su aplicación. En este caso, las personas con las que se ha contado como órgano consultivo, son referentes en el campo de estudio que nos ocupa y en el campo metodológico de la investigación (véase Anexo ***). Su función ha sido la de proporcionar una asesoría crítica y objetiva en el contexto de la investigación, alineando sus perspectivas sobre el campo de estudio en función de la propia finalidad (doble) del cuestionario y con la comprensión del enfoque metodológico.

6.4.2.2 Descripción del procedimiento para la recolección de datos

Definir el procedimiento para la aplicación de un cuestionario y las técnicas y recursos aplicados, en una investigación mixta es fundamental para comprender diversos aspectos como el alcance de la muestra, la formulación de los ítems en el diseño, la elección de las variables de análisis y su interpretación.

El recurso soporte que se ha utilizado en este caso ha sido el Google Forms, una herramienta de uso libre, que facilita el diseño y la transmisión on-line de cuestionarios y a la vez supone una ventaja frente a otras opciones, ya que permite visibilizar las respuestas en el momento del envío e integrarlas de forma visual a través de gráficos de porcentajes de elección, lo que ha permitido desde el punto de vista de la investigadora, poder hacer valoraciones de seguimiento y obtener resultados parciales útiles para cada etapa de la investigación.

Para su difusión se han utilizado las redes sociales que han demostrado tener un gran alcance en estudios de este tipo, además de la promoción de la investigación a través del tercer sector. Así, se considera que ha sido primordial el apoyo de asociaciones, entidades que trabajan específicamente con comunidad gitana y organizaciones de mujeres gitanas de ámbito nacional. También se han utilizado canales de uso más academicista como la asistencia a congresos y eventos con temática específica de abordaje cultural, socioeducativo, laboral y feminista de la comunidad gitana. En las jornadas y actos correspondientes, además de establecer relaciones directas con mujeres gitanas, se ha conseguido poner en relevancia la importancia de estudios de este tipo y aumentar el alcance de la investigación impulsando la participación de las mujeres gitanas.

Todo ello, ha facilitado que el alcance del formulario llegue a distintos puntos del territorio nacional, proporcionando una amplia muestra que puede considerarse diversa y representativa, dentro del universo de estudio.

La técnica y el formato de difusión elegidos para el cuestionario, supone una limitación en sí mismos para una franja sociodemográfica dada la brecha digital existente entre el núcleo de población generacional que se consideran "nativos digitales"¹⁴ y el resto de generaciones, en este caso, hecho refutado, independientemente de la variable de identidad cultural.

6.4.3 Tipología y perspectivas del diseño

Este estudio cumple los parámetros del tipo de investigación proyectiva, ya que propone soluciones a una situación determinada a partir de un proceso de indagación (Hurtado de Barrera & Barrera Morales, 2000). Implica explorar, describir, explicar y plantear alternativas de cambio, sin necesidad de ejecutar la propuesta.

El término "proyectiva" está relacionado con "proyecto"¹⁵ en cuanto a la dimensión de propuesta. En términos de planificación operativa, un proyecto se entiende como un conjunto de elementos, fases y recursos interrelacionados, diseñados específicamente para abordar y solucionar problemas particulares. Por otro lado, desde la perspectiva de la metodología

¹⁴ El concepto de nativo digital se refiere a una persona que ha crecido en la era digital, en lugar de haber adquirido familiaridad con los sistemas digitales como adulto. Fue acuñado por Marc Prensky en 2001, para diferenciar a las personas nacidas aproximadamente después de 1980 que tuvieron acceso a tecnologías digitales desde una edad temprana.

¹⁵ El término proyecto es básicamente polisémico dado que se le relacionan diferentes usos y aplicaciones. Esta diversidad de significados lo convierten en un término impreciso. Etimológicamente, el vocablo proyecto proviene del latín "proiectum", el cual se compone del prefijo "pro", que significa hacia delante e "iectum" que tiene el alcance de lanzar (Dubs de Moya, 2002). Así, se podría entender como lanzar hacia delante.

de la investigación, un proyecto se considera una propuesta viable para un estudio o investigación, en la que se utilizan métodos y técnicas claramente definidos.

En esta categoría proyectiva entran los “proyectos factibles” que como se detalla en UPEL (1998), se fundamentan en las siguientes características:

- Proponen soluciones a problemas específicos.
- Implican investigación exploratoria, descriptiva y explicativa.
- No requieren la ejecución inmediata de la propuesta.
- Pueden ser respaldados por investigación documental, de campo o mixta.
- Se aplican en diversos ámbitos: económico, social, educativo, etc.
- Utilizan métodos como la perspectiva, la prospectiva y la planificación holística para desarrollar la propuesta.

La perspectiva temporal del diseño es un enfoque que se utiliza en la investigación para comprender un fenómeno en un momento específico del tiempo. En este caso, concretando el diseño, se utiliza una perspectiva contemporánea y transeccional, lo que significa que se estudia el fenómeno en su contexto actual y se analizan los cambios a lo largo del tiempo.

Además, se utiliza un enfoque multivariable y de totalidad, lo que implica que se estudia el fenómeno de manera integral, teniendo en cuenta todas sus variables y su complejidad. Los datos son recogidos de múltiples unidades Y posteriormente organizados de tal forma que cada integrante de la muestra desaparece como unidad individual y el foco se centra en las

características o rasgos que aparecen del estudio de las interrelaciones como apunta el manual *El análisis de la realidad social*, (2007).

También se destaca la importancia de la amplitud y organización de los datos, ya que se busca recopilar y analizar una gran cantidad de información para obtener una comprensión profunda del fenómeno en estudio.

Este diseño no se circunscribe a la elección entre un modelo cualitativo o cuantitativo de las opciones que se encuentran con frecuencia en la literatura de investigación en ciencias sociales, sino a la integración de ambos, según la necesidad del análisis de los datos, y que bien podría denominarse mixto, como aparece en la literatura actual (Creswell & Plano Clark, 2018).

6.5 Unidades de estudio y fuentes

Se entiende por unidad de estudio al contexto, al ser o entidad poseedores de la característica, evento o cualidad o variable, que se desea estudiar, y a través de la cual se puede dar una respuesta completa, y no parcial o desviada, a la interrogante de la investigación.

La unidad de estudio puede ser una persona, un objeto, un grupo, una extensión geográfica, una institución, un libro, un documento, etc. (Fernández de Silva, 2002). Las unidades de estudio las componen cada una de las entidades que son susceptibles de aportar datos en nuestro estudio.

En una investigación holística se puede decir que “una fuente es todo evento (objeto, circunstancia o característica) que directa o indirectamente, de manera objetiva o subjetiva, está en capacidad suministrar informaciones que, obtenidas por las correspondientes estrategias, técnicas e instrumentos

específicos, serán utilizadas para un estudio determinado” (Ibíd., pág. 64). Este concepto permite interesarnos por todas aquellas circunstancias que en este estudio han sido una posible aportación que, a priori, tenía relación con el tema que nos ocupa.

Esta investigación basa su principal estrategia en la recogida de datos procedentes de documentos de los contextos vinculados a la mujer gitana y de las propias mujeres como colectivo muestra y destinatarias de la acción investigadora.

Las unidades y fuentes de verificación incluyen en esta investigación, documentos legislativos, que proporcionan el marco legal y normativo relevante para el estudio; informes de investigación, que ofrecen análisis y datos empíricos de estudios previos; publicaciones científicas y profesionales, que aportan perspectivas académicas y técnicas sobre el tema; y cuestionarios, diseñados para obtener respuestas estructuradas de las participantes.

6.6 Criterios para sustentar la fiabilidad de la investigación

Desde la perspectiva fenomenológica, que busca la comprensión de los fenómenos sociales desde el punto de vista de los actores, el hecho de intentar ver cómo las personas perciben y experimentan el mundo no debe suponer, como afirman Taylor & Bogdan, (1998), que el proceso de investigación carezca de rigor y sea asistemático.

La credibilidad de la investigación cualitativa está estrechamente relacionada con la veracidad de los datos, su análisis y las conclusiones derivadas. Esta credibilidad se puede lograr mediante dos criterios: la fiabilidad y la validez.

María Gloria Pérez Serrano (1994), se refiere a la fiabilidad como la capacidad de replicar los descubrimientos científicos, mientras que la validez se relaciona con la precisión de los mismos.

La fiabilidad en una investigación implica que los resultados obtenidos sean seguros, es decir, creíbles y confiables. Los datos fiables se mantienen constantes a lo largo de diversas variaciones del proceso. No obstante, es importante señalar que, en investigaciones de carácter cualitativo, como esta, no se puede alcanzar una fiabilidad absoluta debido a la complejidad inherente de los temas estudiados.

En cuanto a la validez, se distingue entre validez interna y externa. La validez interna en un estudio cualitativo se logra cuidando el proceso metodológico para que la investigación sea creíble. La validez externa se refiere a la capacidad de aplicar los resultados de la investigación a otras situaciones.

Según Guba, (1981) “al apoyarse las estrategias metodológicas utilizadas en la presencia prolongada de quien investiga y por lo tanto en todo lo que él es, se requiere contar con elementos que den rigor y credibilidad a la investigación” (p. 104).

Tabla 11.

Criterios y procedimientos para dar rigor científico a la investigación

Criterio	Investigación Cuantitativa	Investigación Cualitativa	Procedimientos	Aplicación General
Valor de Verdad	Validez Interna	Credibilidad	Observación persistente Triangulación Recogida de material referencial Comprobaciones con los participantes	Validar percepciones, experiencias y competencias emprendedoras mediante múltiples fuentes y métodos de recolección de datos
Aplicabilidad	Validez Externa	Transferencia	Muestreo teórico Descripción exhaustiva Recogida abundante de datos	Aplicar los hallazgos para diseñar propuestas y estrategias adaptables a diferentes contextos y necesidades
Consistencia	Fiabilidad Interna	Dependencia	Identificación del estatus y rol del investigador Descripción minuciosa de las informantes Réplica paso a paso	Garantizar que las evaluaciones sean detalladas y los procedimientos consistentes y replicables

			Métodos solapados	
Neutralidad	Objetividad (fiabilidad externa)	Confirmabilidad	Descripciones de baja inferencia Comprobaciones de resultados con el Comité Consultivo Recogida de datos mecánica Triangulación Explicar el posicionamiento de la investigadora	Mantener la imparcialidad en la interpretación de datos para formular propuestas efectivas y objetivas

Fuente: adaptado a partir de Guba, (1981).

Las acciones que se efectuaron en esta investigación para cubrir estos criterios y dar consistencia a la investigación de naturaleza holística fueron los siguientes:

Credibilidad (Valor de verdad)

- ☒ Observación persistente: permite una comprensión profunda de cómo las mujeres gitanas perciben el antigitanismo en distintos entornos, validando las percepciones a través de observaciones continuas en sus contextos laborales y sociales.
- ☒ Triangulación: uso de múltiples fuentes de datos (documentos, cuestionarios, entrevistas) para validar las percepciones y experiencias asegurando que las conclusiones sobre el antigitanismo y las competencias emprendedoras sean coherentes.

- ☒ Recogida de material referencial: apoya la triangulación mediante la recopilación de referencias y ejemplos de experiencias y su impacto en la percepción y el desarrollo profesional.
- ☒ Comprobaciones con los miembros del comité consultivo: validar percepciones y experiencias con el análisis de los resultados de las correlaciones entre estas dimensiones, asegurando que las interpretaciones reflejen fielmente sus realidades.
- Transferencia (Aplicabilidad)
 - ☒ Muestreo teórico: seleccionar a las participantes de múltiples características sociodemográficas, diferentes niveles de formación y diversos contextos laborales para maximizar la variación en las experiencias de antigitanismo y facilitar la transferencia de hallazgos a diferentes escenarios.
 - ☒ Descripción exhaustiva: proveer descripciones detalladas de las experiencias de antigitanismo y cómo afectan la participación ciudadana y las oportunidades de empleo, permitiendo aplicar los resultados en otros contextos.
 - ☒ Recogida abundante de datos: recopilar datos extensos sobre las experiencias del antigitanismo y su impacto en desarrollo de las competencias emprendedoras, y en el nivel de empleabilidad para identificar patrones y diferencias significativas.
- Dependencia (Consistencia)
 - ☒ Identificación del estatus y rol de la investigadora: clarificar el papel de la investigadora en el estudio para minimizar sesgos y asegurar la

consistencia en la interpretación de los datos sobre antigitanismo y competencias emprendedoras.

- ☒ Descripción minuciosa de las informantes: detallar los perfiles de las mujeres gitanas para comprender cómo sus características personales afectan sus experiencias de antigitanismo y su desarrollo profesional.
- ☒ Réplica paso a paso: consiste en detallar paso a paso el proceso de investigación, de manera que permita replicar el estudio y validar los hallazgos en otros contextos y con otras comunidades gitanas, teniendo en cuenta para ello, las propias limitaciones de esta investigación (que se recogen en el correspondiente apartado dedicado a este fin).
- ☒ Métodos solapados: utilizar métodos redundantes para recolectar datos sobre competencias emprendedoras y experiencias de antigitanismo, asegurando consistencia y fiabilidad en los hallazgos.
- Confirmabilidad (Neutralidad)
- ☒ Descripciones de baja inferencia: proporcionar descripciones objetivas de las percepciones y experiencias de antigitanismo y competencias emprendedoras sin añadir interpretaciones personales de la investigadora.
- ☒ Comprobaciones de las participantes: validar las interpretaciones de los datos sobre antigitanismo y competencias emprendedoras con las participantes, para confirmar que los resultados reflejen sus experiencias reales.
- ☒ Recogida de datos mecánica: utilizar métodos como grabaciones o cuestionarios estandarizados para asegurar la precisión y verificabilidad de los datos recolectados sobre el perfil profesional.

- ☒ Triangulación: confirmar los hallazgos usando múltiples métodos y fuentes de datos para asegurar la neutralidad en la interpretación de las experiencias de antigitanismo y el desarrollo de competencias emprendedoras.
- ☒ Explicar el posicionamiento de la investigadora: detallar cómo la perspectiva de la investigadora ha podido influir en la interpretación de los datos y cómo se han mitigado estos efectos para mantener la objetividad en la evaluación de las estrategias de mejora del perfil profesional.

6.7 Estrategias y técnicas metodológicas de la fase prospectiva

El procedimiento usado en cada propuesta se describirá en el apartado oportuno dedicado al proyecto, no obstante, se adelanta en este capítulo la elección, y su justificación, de las estrategias y técnicas usadas para indagar sobre la viabilidad de las propuestas, con igualdad de criterios y principios metodológicos, como parte del conjunto de la investigación.

- P1: Cuestionario, investigación-acción y grupos focales
- P2: Registros observacionales a través de protocolos de evaluación
- P3: Cuestionario y entrevista semiestructurada

Las entrevistas en investigación se utilizan para investigar detalladamente los acontecimientos y experiencias que solo pueden ser comprendidos a través de las propias palabras de las participantes. Una de las ventajas más destacadas de las entrevistas es su capacidad heurística, ya que las

respuestas obtenidas mediante este método ofrecen una riqueza y profundidad de información que supera ampliamente la de los cuestionarios.

Al optar por entrevistas semiestructuradas, las preguntas siguen un guion establecido, pero su orden y redacción se adaptan según la persona entrevistada; es decir, se presentan una serie de preguntas (abiertas al comienzo de la entrevista) que delimitan el campo de investigación, pero tanto la investigadora como las personas entrevistadas, tienen la libertad de explorar cualquier idea relevante que surja, planteando así nuevas preguntas según sea necesario.

7 Análisis e interpretación de datos

El análisis en una investigación holística comparte muchas similitudes con otras modalidades investigativas, pues no requiere técnicas exclusivas para su ejecución. Al igual que en otras investigaciones, se fundamenta en un proceso continuo que abarca la separación o análisis, la reunificación o síntesis, y la reflexión sobre estos procesos. Esta triada, que considero inseparable, se presenta de manera coherente en la estructura conceptual del proceso investigativo.

Sin embargo, cuando se examina desde la perspectiva metodológica de la proyectiva fenomenológica, un aspecto distintivo y fundamental es que la interpretación debe capturar y reflejar fielmente las opiniones e intereses de los grupos involucrados. Este enfoque garantiza que el análisis sea representativo y respetuoso de las perspectivas y experiencias de los participantes.

Involucrar activamente a los sujetos en el proceso interpretativo asegura que sus voces y contextos específicos se integren en la comprensión final del fenómeno estudiado, y además, proporciona una base sólida para la generación de propuestas. Esto significa que la interpretación de los datos no solo contribuye a entender la realidad estudiada, sino que también facilita el desarrollo de soluciones y estrategias adecuadas que respondan a las necesidades y contextos de los participantes.

El primer resultado que se muestra y que constituyó un punto de referencia para el subsecuente análisis del documento, fue el número de palabras de mayor presencia y significatividad, cuya tabla se presenta a continuación como un elemento de referencia.

7.1 Análisis de datos obtenidos a través de la revisión documental

A través del análisis bibliográfico se genera un marco teórico que facilita la comprensión de los eventos de estudio. En el compendio de la revisión bibliográfica realizada para identificar, comprender, relacionar y comparar los eventos de estudio, tal y como se planteaban en el esquema inicial (figura 1, *Esquema de la investigación por áreas de contenido*), se extrae la información directa o por inferencias de los constructos abordados y su explicación en las

interrelaciones del marco de estudio (Moreiro, 2002), siguiendo pautadamente las fases de la espiral holística del método de investigación.

El análisis documental en esta investigación no solo implica la localización y selección de fuentes relevantes, sino que amplía el proceso a la organización y análisis detallado de los materiales para encontrar respuestas significativas a las preguntas de investigación, por tanto, no supone solo una fase en el proceso de investigación, si no que como se detalla en el manual metodológico *El análisis de la realidad social*, (2007), cumple un fin en sí mismo aportando respuestas que facilitan el cumplimiento de los objetivos de investigación.

El primer paso dado para establecer una sistemática en el análisis documental, ha sido la localización de fuentes pertinentes, lo que ha supuesto una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas, bibliotecas, archivos, y otras fuentes confiables de información.

La selección de los documentos se ha basado en los criterios que se detallan en el siguiente apartado y que han sido definidos de forma deliberada en intencional (Delgado & Gutierrez, 2009; Denzin & Lincoln, 2011; Martínez-Corona et al., 2023).

El siguiente paso consiste en la depuración de información documental que ha sido un aspecto definitorio del procedimiento de análisis para evitar el uso de información incorrecta o engañosa, verificar la exactitud y la actualidad de las fuentes, identificar posibles lagunas en el conocimiento y asegurar que la interpretación de los resultados y las conclusiones derivadas sean válidas y estén fundamentadas en datos precisos y pertinentes.

En este caso también ha sido de gran utilidad realizar este paso para detectar temas y eventos de estudio que han sido insuficientemente explorados, lo que permite abrir nuevas líneas de investigación y contribuir al avance del conocimiento en el campo de estudio.

En sí mismo, este aspecto corrobora una de las hipótesis iniciales de la investigación, ya que existen estudios de divulgación, sustentados en su mayoría por entidades del tercer sector (con patrocinio institucional), pero no se ha hallado en la revisión documental un gran número de investigaciones (sobre todo anteriores a la década de los 90) que conformen un cuerpo científico consistente en el estudio de esta materia. Esto denota una falta de interés colectivo por abordar una problemática que, como ya hemos señalado, está profundamente arraigada en los anales de nuestra historia y es persistente en la actualidad.

La revisión documental en esta investigación no se limita a la recopilación y análisis de datos estadísticos cumple un fin mayor, como se orienta en el manual de *Análisis de datos en Ciencias Sociales y de la Salud I*, (2021). Se centra en una comprensión holística que incluye la observación y el juicio personal de los investigadores. Este enfoque integral es esencial para capturar la complejidad de las competencias emprendedoras y los factores cualitativos que influyen en su desarrollo entre las mujeres gitanas. La integración de estos elementos proporciona una base sólida para evaluar y comprender cómo el antigitanismo y la identidad cultural afectan la adquisición y el desarrollo de estas competencias.

7.1.1 Fuentes documentales

Para la selección de los documentos de los que se ha extraído la información necesaria para realizar el análisis cualitativo, se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- ☒ Temática abordada: ajustada a los eventos de estudio que se pretende abordar. Se ha intentado acudir, siempre que ha sido posible, a las fuentes primarias de información.
- ☒ Rigor científico. No solamente es pertinente la temática sino el enfoque académico con el que se desarrolla. Se buscan datos de orden verídico que puedan ser contrastables con otras fuentes. Aunque se ha elegido algún documento de publicación divulgativa, teniendo en cuenta algunos de los aspectos críticos para el trabajo y siempre respetando el resto de criterios de selección, solo se ha considerado la información que otorgaban de forma objetiva, crítica y generalizable (descartando el estilo novelado).

En este sentido se han encontrado graves problemas para localizar literatura que no tenga el sesgo del editor ni de la intencionalidad previa del estudio (lo que sucede con algunos registros que se han podido encontrar, editados por asociaciones de comunidad gitana).

Por ello se ha considerado que estos no alcanzan el rigor científico necesario para ser contemplados en una investigación académica. Con este mismo criterio de exclusión no se han tenido en cuenta los informes estadísticos elaborados por el tercer sector ni los registros de las memorias de actividad o proyectos diseñados y ejecutados por las asociaciones.

A pesar de que su lectura haya sido de interés para la investigadora, por las aportaciones para la fase de generación de ideas, la información proveniente de este tipo de documentos no se ha tenido en cuenta para la obtención de datos para el análisis, por no considerarse fiable.

Preferiblemente se han seleccionado aquellos documentos que pertenecen a literatura indexada y/o que tienen un número representativo de citas cruzadas en otros documentos.

- ☒ Actualidad de la publicación: se han priorizado en los documentos más actuales en todo caso siempre que ha asistido posibilidad aquellos que recogen estudios de la última década. Se registran algunos manuales tradicionales por considerarse referentes y pioneros en el estudio de los eventos abordados.
- ☒ Autoría: siguiendo el criterio inicial de visibilización de las mujeres se ha utilizado la discriminación positiva de género para incluir algunos registros documentales. En ese mismo orden, como puede apreciarse en la lectura de todo el documento, se señalan los nombres de pila de varias de las autoras.
- ☒ Accesibilidad al documento: dadas las exigencias de la investigación y la pormenorización en la lectura, lo que requiere el uso temporal de los documentos, solo están incluidos aquellos a los que se ha tenido acceso real al texto completo, en formato físico o digital.

Tabla 12

Bibliografía temática

Título	Publicación	Autoría	Año
IDENTIDAD CULTURAL – HISTORIA - ANTIGITANISMO			
Cultura gitana. La exclusion dentro de la 'inclusion'	Cultura, Educación y Sociedad, 7(1), 9-22	Ávila Pedroza, Mayra Stephanie, M. S., & Noreña Noreña, N. M.	2016
La construcción social de la realidad	Amorrortu	Berger, P. L., Luckmann, T., & Berger, P. L.	2003
Lo cultural en la disección de la polémica de la identidad de género	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 1(1/2), 11-24. https://doi.org/10.20318/femeris.2016.3224	Calcerrada Gutiérrez, M., & Rojas Gómez, M.	2016
Sobre la identidad gitana	Gitanos: pensamiento y cultura, 11, 39-46	Carmona Fernández, A.	2001
La mujer gitana del siglo XXI	Educación social: revista de intervención socioeducativa, 24, 91-96	Carrillo Losada, C.	2003
Género, interculturalidad e identidad	Género e interculturalidad: educar para la igualdad, 27-56	Colás Bravo, M. P.	2006
Género y formación de identidades	CLIJ, 191	Consol Aguilar Ródenas	2006
(Re)Construcción de identidades de género en espacios sociales y	URBS. Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales, 3(1), 69-87	Cortés Canarelli, B., & Marí Itarte, R.	2013

educativos			
Cambio cultural y desarrollo humano en contextos minoritarios el papel de la mujer en una comunidad gitana	Universitat Autònoma de Barcelona	Crespo García, I.	2001
¿Por qué nos cuesta tanto vivir juntos/as? Una mirada psico-política del prejuicio, los estereotipos y la discriminación	Políticamente: Contribuciones desde la psicología política en Argentina (pp. 209-231)	Etchezahar, E., Ungaretti, J., & Rabbbia, H. H.	2016
Los gitanos	Ariel	Fraser, A. M.	2005
La interpretación de las culturas	Gedisa	Geertz, C.	2011
Género e interculturalidad: Educar para la igualdad	Editorial La Muralla	Género e interculturalidad: Educar para la igualdad	2006
La otredad cultural en la antropología: Un enfoque desde la axiología de la ciencia	Alteridades, 17(34), 107-116	González Muñiz, E.	2007
La construcción de la identidad de género:	Revista Sexología y Sociedad, 23, 27-37	González Ramos, Y.	s. f.

Fundamentos teóricos y metodológicos			
Estigma: Notas sobre el manejo de la identidad deteriorada	Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall	Gorffman, E.	1963
Los límites de la cultura: crítica de las teorías de la identidad	Siglo XXI Editores	Grimson, A.	2020
El estereotipo 'gitano' y la sexualización de las mujeres romaníes	Palgrave Macmillan US	Hancock, I.	2008
Hacia una reconstrucción social de la identidad gitana	Sistema revista de ciencias sociales, 259, 15-50	Haz Gómez, F. E., Piqueras Infante, A., & Hernández Pedreño, M.	2020
Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia la mujer en el contexto laboral	[Universidad del Rosario]	Johana Alejandra, M. V., & Claudia, C. C.	2016
Continuidades y cambios en la identidad de la mujer gitana. Un estudio de caso	International Journal of Roma Studies, 1(2), 185	Khalfaoui, A.	2019

Los intocables: (El mito de los gitanos)	EDA Libros	Lainšček, F.	2017
Conceptualizando el estigma	Annual Review of Sociology, 27(1), 363-385	Link, B. G., & Phelan, J. C.	2001
Cruzar la línea: Mujeres gitanas, entre la identidad cultural y la identidad de género	Prensas de la Universidad de Zaragoza	López Rodríguez, M. E.	2019
Pueblo gitano, género y educación: Investigar para excluir o investigar para transformar	International Journal of Sociology of Education, 1(1), 71-92	Macías, F., & Redondo, G.	2012
El deseo interminable: Las claves emocionales de la historia	Editorial Ariel	Marina, J. A.	2022
Microsociología del estigma: Aportes de Erving Goffman a la conceptualización psicosociológica del estigma social	Psicología e Saber Social, 6(2)	Miric, M., Álvaro, J. L., González, R., & Torres, A. R. R.	2018
Representaciones sociales de la comunidad gitana	Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales, 20	Muyor Rodríguez, J., & Segura Sánchez,	2020

en los comentarios de la prensa digital española: Estudio de caso en el contexto de la pandemia de COVID-19		A. J.	
El gitano imaginario y la cristalización del mito	Gazeta de Antropología	Olivares Marín, C.	2009
Soren Kierkegaard: Escritura y existencia	Revista Ágora Filosófica, 21(3), 177-197	Oliveira, A. L. H.	2021
Imagen y representación de los gitanos en la Edad Moderna: De peregrinos a perseguidos	Sílex	Rodríguez Hernández, B.	2021
Conocimiento e identidad: Voces de grupos culturales en la investigación social	Roure Editorial	Touraine, A.	2004
La centralidad de las identidades étnicas y de género en todos los	Social Development, 16(4), 700-719	Turner, K. L., & Brown, C. S.	2007

individuos y contextos			
Los gitanos	Bellaterra	Yoors, J.	2009
Cultura gitana. La exclusion dentro de la 'inclusion'	Cultura, Educación y Sociedad, 7(1), 9-22	Ávila Pedroza, Mayra Stephanie, M. S., & Noreña Noreña, N. M.	2016
La construcción social de la realidad	Amorrortu	Berger, P. L., Luckmann, T., & Berger, P. L.	2003
Lo cultural en la disección de la polémica de la identidad de género	FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género, 1(1/2), 11-24. https://doi.org/10.20318/femeris.2016.3224	Calcerrada Gutiérrez, M., & Rojas Gómez, M.	2016
COMPETENCIAS			
Diccionario de comportamientos: Gestión por competencias: cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos: incluye 4.538 comportamientos para 160 competencias.	Granica	Alles, M. A.	2004
El aprendizaje más allá del aula: El	Participación educativa, 9(12), 89-104	Amate García, M. del M.,	2022

papel del voluntariado en el desarrollo de competencias.		Cedena de Lucas, B., & Pieper, M.	
Las competencias emocionales.	Educación XX1, 10(61-82)	Bisquerra Alzina, R., & Pérez Escoda, N.	2007
La gamificación como técnica de adquisición de competencias sociales.	Prisma Social: revista de investigación social, 31, 388-409	Fernández Arias, P., Ordóñez Olmedo, E., Vergara Rodríguez, D., & Gómez Vallecillo, A. I.	2021
Problemas de comportamiento y competencias psicosociales en niños y adolescentes institucionalizados.	Universitas psychologica, 12(3), 797-810	Fernández Daza, M., & Fernández Parra, A.	2013
Aprendizaje-servicio: Propuesta metodológica para trabajar competencias.	Portularia, 12(Addenda), 187-195	Ferrán-Zubillaga, A., & Guinot-Viciano, C.	2012
La formación de asesores y asesoras en la validación de competencias	Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid	González Alonso, E. C.	2011

profesionales [TFM].			
Competencias y competitividad.	Les editions d'organisation	Jolis, N.	1998
Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos.	Deusto		2004
La definición y selección de competencias clave (DeSeCo).	Resumen ejecutivo	OCDE	2002
Diseño curricular a partir de competencias (Segunda edición).	Ediciones de la U	Santiváñez Limas, V.	2013
Aprendizaje autónomo y competencias.	Dominio de las Ciencias, 3(Extra 1), 241-253	Solórzano Mendoza, Y. D.	2017
Aprendizaje basado en competencias: Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas (3a. ed).	Universidad de Deusto	Villa Sánchez, A., Poblete Ruiz, M., & García Olalla, A.	2013
Planificar desde competencias para promover el aprendizaje: El	Universidad de Deusto	Yániz Álvarez de Eulate, C., & Villardón Gallego, L.	2006

reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario.			
FORMACIÓN			
¿Qué aporta John Dewey acerca del rol del profesor en la educación moral?	Foro de Educación, 16(24), 125	Ahedo Ruiz, J.	2018
Competencia intercultural, concepto, efectos e implicaciones en el ejercicio de la ciudadanía.	Revista Iberoamericana de Educación, 36(13), 1-9	Aneas Álvarez, M. A.	2005
La educación intercultural en el espacio europeo de educación superior.	Itamut-Fified	Aparicio Gervás, J. M., & Delgado Burgos, M. Á.	2011
Reimaginando la educación: 21 claves para transformar la escuela.	Paidós	Aragay, X.	2017
La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la	Santillana ; UNESCO	Delors, J., & Al Mufti, I.	2001

Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors.			
Educación para la inclusión o educación sin exclusiones.	Narcea	Echeita Sarrionandia, G.	2006
Educación inclusiva: El sueño de una noche de verano (1a reimp.: marzo de 2020).	Octaedro Editorial	Echeita Sarrionandia, G., & Serrano, G.	2020
Estrategias de innovación para construir la escuela intercultural.	En J. L. Álvarez Castillo, & L. Batanaz Palomares, Educación intercultural e inmigración: De la teoría a la práctica (pp. 177-212). Biblioteca nueva	Essomba Gelabert, M. Á.	2007
Nuevos horizontes en la formación del profesorado de ciencias sociales.	Libros Activos	Estepa Giménez, Jesús., Calle Carracedo, M. de la, & Sánchez Agustí, M.	2002
Experiencias y trayectorias de éxito escolar de gitanas y gitanos en España	Centro de Investigación y Documentación Educativa		2006

encrucijadas sobre educación, género y cambio cultural.			
Apuestas de la interculturalidad y la decolonialidad para repensar la formación del formado.	Memoria Segundo Congreso Internacional de Interculturalidad y Pensamiento Crítico	Galetto, M. N., Avalor Montes, S., & Fornero, G.	2023
La educación inclusiva: De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado (1a ed).	ICE- Horsori	Giné Clement.	2009
La escuela intercultural: Regulación de conflictos en contextos multiculturales: concienciación, negociación, confrontación.	Los Libros de la Catarata	Gómez Lara, J.	2004
Estilos de aprendizaje: su influencia para aprender a aprender.	Revista de Estilos de Aprendizaje, 4(7)	González Clavero, M. V.	2011
El cambio en el currículum.	Octaedro	Goodson, I.	2000

Atención a la diversidad y metodología.	En La atención a la diversidad (1a. ed). Formación Continuada Logos[s]	Lorenzo Vila, M. del C.	2008a
Educando para el futuro: Erradicar la violencia de género y cultivar la igualdad desde el aula (Primera edición).	Fundamentos	Ortega Cañavate, J.	2022
Educación para construir sociedades más inclusivas: Retos y claves de futuro.	Narcea, S. A. de Ediciones	Pérez de Guzmán, V., & Terrón Caro, M. T. (Eds.)	2021
Análisis general del spss y su utilidad en la estadística.	E-IDEA Journal of Business Sciences, 2(4), 17-25	Rivadeneira Pacheco, J. L., Barrera Argüello, M. V., & De La Hoz Suárez, A. I.	2020
Aprendizaje basado en proyectos: Infantil, primaria y secundaria.	Ministerio de Educación de España	Trujillo, F.	2015
PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
El aprendizaje más allá del aula: El papel del voluntariado en el	Participación educativa, 9(12), 89-104	Amate García, M. del M., Cedena de Lucas, B., &	2022

desarrollo de competencias.		Pieper, M.	
Aprendizaje-Servicio: Una herramienta para educar desde y para la justicia social.	Revista Internacional de Educación para la Justicia Social, 2(2), 5-11	Aramburuzabala, P.	2013
Aprendizaje servicio solidario: Una propuesta pedagógica innovadora.	RIDAS, Revista Iberoamericana de Aprendizaje-Servicio, 2, 3-32	Aval de Hevia, I.	2016
El grupo como instrumento y contexto para el desarrollo de habilidades y valores sociopersonales.	Bordón, 53(1), 7-19	Caba Collado, M. de los Á. de la.	2001
Participación comunitaria y gestión alternativa de conflictos.	Revista de Ciencias Sociales, 13, 231-252	Camps, F.	2000
Voluntariado, altruismo y participación activa en la conservación del medio ambiente.	Intervención Psicosocial, 11(3), 317-331	Castro, R. de.	2002
Animación	Altamar	Cerdá	2009

cultural: CFGS animación sociocultural, servicios socioculturales y a la comunidad.		Hernández, R., Cerdá Hernández, P., & Cerdá Hernández, M. R.	
Ocio solidario: La experiencia en grupos de jóvenes y jubilados.	Universidad de Deusto	Cuenca Cabeza, M.	2005
Elaboration concertée des indicateurs de la cohésion sociale: Guide méthodologique.	Editions du Conseil de l'Europe		2005
Aprendizaje-servicio: Propuesta metodológica para trabajar competencias.	Portularia, 12(Addenda), 187-195	Ferrán-Zubillaga, A., & Guinot-Viciano, C.	2012
Mejorar la competencia comunicativa a través de la interacción social: Una metodología de aprendizaje-servicio.	The Educational Review, USA, 4(11), 199-210	Fuertes, M. T., Balaguer, C., Fernández, M. Y., & Fernández-Morilla, M.	2020
¿Cómo acercar los bienes	PASOS Revista de turismo y patrimonio cultural, 7(2), 281-296	García Valecillo, Z.	2009

patrimoniales a los ciudadanos? Educación Patrimonial, un campo emergente en la gestión del patrimonio cultural.			
Trabajo en red y nuevas formas de participación del voluntariado ¿Hacia dónde vamos?	Acciones e Investigaciones Sociales, 32, 145-162	Lambán, M., Martínez, M., & Gracia, A. I.	2012
La interculturalidad como fundamento clave de la gestión de la diversidad cultural en contextos de participación comunitaria: Una perspectiva pedagógica.	En Inmigración, formación e inclusión sociolaboral (pp. 45-60)	Leiva Olivencia, J. J.	2014
Competencia emprendedora y competencia emocional: Experiencia de Aprendizaje-	RIDU: Revista de Innovación Docente Universitaria, 15, 75-88	López Raquena, E., & Valero Carrero, S.	2023

Servicio con alumnado universitario.			
Participación familiar y comunitaria en el diseño y desarrollo del currículum escolar en contextos de diversidad sociocultural.	Universitat Autònoma de Barcelona		2016
Evaluación del aprendizaje en educación no formal.	Narcea Ediciones	Pulgar Burgos, J. L. & ProQuest.	2012
Procesos de socialización y participación comunitaria: Estudio de un caso.	Reis, 67, 187	Rivas, M. J. F.	1994
Procesos psicosociales básicos y grupales.	Eudema	Sánchez, J. C., & Ullán, A. María.	1995
Ampliando el territorio: Algunas claves sobre la participación de la comunidad educativa.	REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 8(3)	Traver Martí, J. A., Sales Ciges, A., & Moliner García, O.	2016

Comunidades de aprendizaje	Scripta Nova-revista electronica de Geografia y Ciencias Sociales, 7(17)	Yeste García, C., Lastikka, A. L., & Petreñas Caballero, C.	2013
LABORAL Y RRHH			
El impacto de la diversidad de valores en los equipos sobre las variables de proceso y el desempeño de la tarea.	Revista latinoamericana de psicología, 3(40), 523-538	Arciniega., L. M., Woehr, D. J., & L POLING, T. A. Y. L. O. R.	2008
Posibilidades para la comunidad gitana en el mercado laboral del estado español.	Lan Harremanak-. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 2(11), 65-79	Arriaga, M., Gómez, A., & Elboj, C.	2004
Bases de un modelo de evaluación de méritos profesionales en la administración pública, centrado en el desempeño.	Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas, 5, 8-19	Basoredo Ledo, C., & López Basterra, J.	2013
El capital humano y la empresa.	Coopers & Lybrand / Cinco Días	Bonet, J., & Zamoro, J. M.	1996
Observatorio 04: Empleo y comunidad gitana :	Fundación Secretariado Gitano	Conejo Abil, E., Sánchez-Rubio, Belén., &	2005

Castilla y León.		Sánchez Serrano, José.	
Significados del trabajo contemporáneo: Trayectorias identitarias como estrategia de investigación.	Cuadernos de Psicología Social del Trabajo, 12(2)	Coutunho, M. C.	2009
Mujeres gitanas y mercado laboral: Mecanismos para superar su triple exclusión.	Lan harremanak, 81-94	Domínguez, C., Flecha Fernández de Sanmamed, A., & Fernández, M.	2004
La brecha laboral de la población gitana, con especial atención a la realidad específica de las mujeres gitanas.	Revista cuadernos del mercado de trabajo	Fernández, A., & Fernández, C.	2024, abril 8
Análisis y descripción de puestos de trabajo: Teoría, métodos y ejercicios.	Ediciones Díaz de Santos	Fernández-Ríos, M.	2021
Competencias y competitividad.	Les éditions d'organisation	Jolis, N.	1998
Las competencias: Clave para una gestión integrada	Deusto	Editorial	2004

de los recursos humanos.			
Cómo gestionar al calidad de la formación.	Gestión 2000 ; AEDIPE	Le Boterf, G.	1993
Sentido y significado del trabajo: Una revisión de artículos publicados en revistas asociadas a la Scientific Periodicals Electronic Library.	Cadernos EBAPE.BR, 16(2), 318-330	Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr, M. S., Silva, F. A. da, & Andrade, R. O. B. de.	2018
Actividad laboral en su contexto.	Ed. Síntesis		1996
Modelos de competencia en el trabajo para un desempeño superior.	Wiley India Pvt		2008
Tendencias Globales de Talento.			2024
¿Qué es la matriz BCG? ¿Para qué sirve y cómo se realiza?			2021
Cómo construir la relación RR.HH.-			2024

Junta para el éxito organizacional.			
Manual de gestión de recursos humanos en las administraciones públicas (2a. ed., 2a. reimp).			2006
Claves hacia el empoderamiento de las mujeres gitanas: Un análisis desde el punto de vista de la interseccionalidad			2017

Nota. Elaboración propia

7.1.2 Matriz relacional de constructos

Se tienen en cuenta las competencias emprendedoras como unidad de análisis prioritaria sobre la que se implementará el resto de información.

Tabla 13

Sinergias entre competencias emprendedoras, identidad cultural gitana y metodologías para el desarrollo de competencias

Competencia Emprendedora	Identidad Cultural Gitana	Influencia de la Identidad Gitana	Metodología para la Formación y Desarrollo	Proceso Educativo, Experiencias Vitales- Participación Comunitaria y Experiencias Laborales

Creatividad e Innovación	Patrimonio Cultural Inmaterial (tradiciones, música, danza, artesanía)	La riqueza cultural y artística de las mujeres gitanas fomenta una mentalidad creativa y la capacidad de innovación en diversos contextos, aprovechando conocimientos y habilidades transmitidos generacionalmente.	Aprendizaje Cooperativo. Promueve la colaboración y el intercambio de ideas, esenciales para la creatividad.	Proceso Educativo: Integración de proyectos culturales en el currículo. Experiencias Vitales: uso de artesanía y música en iniciativas emprendedoras. Participación Comunitaria: eventos culturales locales. Experiencias Laborales: Talleres artísticos.
Proactividad e Iniciativa	Participación Comunitaria (implicación en asociaciones gitanas y actividades comunitarias)	La activa participación en la comunidad gitana fortalece la proactividad e iniciativa, desarrollando la capacidad para identificar y actuar sobre oportunidades dentro y fuera de la comunidad.	Aprendizaje-Servicio. Fomenta la iniciativa al involucrar a los estudiantes en la resolución de problemas reales.	Proceso Educativo: Proyectos de servicio comunitario. Experiencias Vitales: Liderazgo en eventos comunitarios. Participación Comunitaria: Iniciativas locales. Experiencias Laborales: Programas de voluntariado.

Capacidad para Tomar Riesgos	Experiencias de Vida (superación de obstáculos y desafíos en un entorno de discriminación y exclusión)	Las mujeres gitanas, al enfrentar y superar el antigitanismo, desarrollan una mayor disposición para asumir riesgos calculados, vital para el emprendimiento.	Metodologías Participativas. Incentiva a los estudiantes a tomar decisiones y asumir riesgos en un entorno controlado.	Proceso Educativo: Simulaciones empresariales. Experiencias Vitales: Superación de barreras personales. Participación Comunitaria: actividades de liderazgo. Experiencias Laborales: proyectos piloto.
Habilidades de Planificación y Gestión	Tradiciones Familiares y Sociales (roles en la organización de eventos y actividades familiares/comunitarias)	La responsabilidad en la planificación y gestión de actividades tradicionales y familiares enseña habilidades organizativas y de gestión que son transferibles al ámbito empresarial.	Talleres Prácticos y Proyectos. Desarrolla habilidades de planificación y gestión mediante la implementación de proyectos reales.	Proceso Educativo: Proyectos escolares. Experiencias Vitales: Organización de eventos familiares. Participación Comunitaria: Coordinación de actividades. Experiencias Laborales: Gestión de proyectos.

Autoconfianza y Resiliencia	Identidad y Orgullo Cultural (reconocimiento y valorización de la cultura gitana, resistencia al antigitanismo)	El orgullo y la resiliencia cultural fortalecen la autoconfianza, permitiendo a las mujeres gitanas perseverar y superar adversidades, reforzando su capacidad para resistir y adaptarse en el camino emprendedor.	Formación en Competencias Interculturales. Refuerza la autoconfianza y resiliencia al valorar y respetar la diversidad cultural.	Proceso Educativo: Programas de diversidad e inclusión. Experiencias Vitales: Superación personal. Participación Comunitaria: Celebraciones culturales. Experiencias Laborales: Entornos laborales inclusivos.

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos del compendio documental.

Tabla 14

Influencia del antigitanismo en la adquisición y desarrollo de competencias emprendedoras

Competencia Emprendedora	Percepción del Antigitanismo	Experiencias de Antigitanismo	Impacto en la Adquisición y Desarrollo de Competencias Emprendedoras
Creatividad e Innovación	El estigma asociado a la identidad gitana puede generar inseguridades,	Discriminación en entornos educativos y laborales puede limitar el acceso a	La percepción negativa puede inhibir la expresión creativa, pero también puede motivar a buscar

	afectando la autopercepción de capacidades creativas.	recursos y oportunidades que fomenten la creatividad.	formas alternativas de autoexpresión y solución de problemas, potenciando la innovación en contextos adversos.
Proactividad e Iniciativa	La internalización del estigma puede disminuir la motivación para tomar iniciativa, por temor a ser rechazado o no valorado.	Experiencias de exclusión y marginación pueden desincentivar la participación activa en la comunidad y en iniciativas emprendedoras.	Las experiencias de antigitanismo pueden disminuir la confianza en la propia iniciativa, pero aquellos que superan estas barreras desarrollan una mayor determinación y resiliencia, cruciales para el emprendimiento proactivo.
Capacidad para Tomar Riesgos	La percepción de prejuicio y rechazo puede aumentar la aversión al riesgo, debido al temor a fallar y enfrentar más discriminación.	Enfrentar discriminación y obstáculos constantes puede tanto aumentar la resistencia al riesgo como fortalecer la capacidad para asumir riesgos calculados, al haber aprendido a navegar entornos hostiles.	El temor a ser juzgado puede limitar la disposición a tomar riesgos, pero las experiencias de superación de barreras pueden desarrollar una mayor tolerancia y capacidad para manejar riesgos, vital para el espíritu emprendedor.
Habilidades de Planificación y Gestión	Las percepciones de desigualdad pueden generar una	La exclusión sistemática puede dificultar el acceso a	La falta de acceso puede ser una barrera significativa, sin embargo,

	sensación de falta de control y previsibilidad en la planificación.	formación y recursos para desarrollar habilidades de gestión.	la capacidad para gestionar y planificar en circunstancias adversas puede resultar en habilidades únicas y resilientes de planificación y gestión en contextos cambiantes y desafiantes.
Autoconfianza y Resiliencia	El estigma internalizado puede erosionar la autoconfianza, dificultando la percepción de uno mismo como capaz y competente.	La discriminación y el rechazo recurrente pueden tanto debilitar la autoconfianza como fortalecer la resiliencia, dependiendo de los mecanismos de apoyo y la capacidad individual para superar adversidades.	La autoconfianza puede ser severamente afectada, sin embargo, aquellos que desarrollan resiliencia a través de la superación de la discriminación demuestran una autoconfianza robusta y una resiliencia destacada, esenciales para el éxito emprendedor.

7.2 Análisis de datos obtenidos a través de fuentes vivas: el cuestionario

Se realiza un análisis estadístico descriptivo post facto (Hernández Sampieri et al., 2006), mediante tablas cruzadas y frecuencias, de los datos obtenidos a partir del cuestionario “Soy mujer emprendedora y gitana” utilizando la herramienta SPSS (Rivadeneira Pacheco et al., 2020) que facilita el análisis de datos complejos y la obtención de resultados precisos y confiables.

7.2.1 Universo y muestra

Nuestro universo de estudio comprende a todas las mujeres gitanas residentes en España en la actualidad.

La población gitana en España forma parte de la "mayor minoría étnica transeuropea" (Laparra, 2005 y 2008; Tubbax, 2005), que en las estimaciones realizadas por el Consejo de Europa se acercaría, como media, a 6.172.800 personas para los países de la Unión Europea (Comisión Europea, 2011: 17). Según dicha estimación, el 65,2% de esta población se concentra en cuatro países: Rumania (1.850.000), Bulgaria (750.000), España (725.000) y Hungría (700.000).

Teniendo en cuenta que el porcentaje de relación entre mujeres frente hombres es del 52% se presupone que la población objeto de estudio es de 377.000 personas entre las cuales no se pueden contabilizar los subgrupos con las características de:

- Edad menor de 16 años
- Mujeres analfabetas
- Mujeres sin acceso a medios tecnológicos

En cualquier circunstancia, es imposible asegurar completamente que una muestra sea representativa de la población en general. No obstante, es factible alcanzar una probabilidad razonable de representatividad a través de la aplicación de métodos científicos rigurosos y la consideración de diversos factores.

La selección de la muestra para este estudio se ha llevado a cabo de manera aleatoria, lo que es crucial para asegurar que cada miembro de la población gitana tenga una probabilidad conocida y no nula de ser

seleccionado. Este enfoque reduce significativamente los sesgos y permite que la muestra sea representativa de la población total.

El tamaño de la muestra, que consta de 90 mujeres gitanas emprendedoras, ha sido calculado en función del tamaño de la población y del nivel de confianza deseado, estableciendo un nivel de confianza del 95% y un margen de error aceptable del $\pm 5\%$. Este cálculo asegura que los resultados obtenidos de la muestra sean precisos y aplicables a la población general.

Para mejorar la representatividad de la muestra, se ha incorporado información auxiliar clave, como datos sociodemográficos e históricos laborales. Esta información permite ajustar la muestra, en para reflejar mejor la estructura de la población estudiada, asegurando que las variables objeto de estudio, como las competencias emprendedoras y los desafíos sociolaborales, tengan una distribución probabilística similar tanto en la muestra como en la población general. La distribución de frecuencias en la muestra se ha diseñado para ser un espejo o muy similar a la de la población, garantizando así que las características estudiadas se reflejen de manera precisa en la población general.

La variabilidad dentro de la población gitana respecto a las competencias emprendedoras y los desafíos sociolaborales ha sido considerada baja a moderada. Esta baja variabilidad permite que una muestra de 90 personas sea adecuada para capturar las características principales de la población sin necesidad de un tamaño de muestra excesivamente grande. Los resultados obtenidos son consistentes con estudios previos, lo que refuerza la confianza en la representatividad de la muestra.

Además, un comité asesor constituido por referentes en el campo ha revisado y validado la metodología de selección. Este comité ha confirmado la adecuación de la muestra, asegurando que los procedimientos utilizados

cumplen con los estándares de rigurosidad científica y que los resultados pueden ser generalizados a la población gitana con un alto grado de confianza.

Los resultados a las 40 preguntas por parte de las 90 mujeres que han participado nos dan un total de 3.600 datos directos que se van a ir cruzando en el análisis para obtener información de relevancia que permita responder a los objetivos de la investigación. En el Anexo 7 se pueden ver los resultados a través de gráficas de porcentajes para cada uno de los ítems propuestos.

Se agrupan por rangos para definir comparativas según población joven, adulta y mayores de 45, como se indica en la tabla 15.

Tabla 15.

Rangos de edad de la muestra

		Rangos de edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hasta 29 años	44	48,9	48,9	48,9
	De 30 a 44	30	33,3	33,3	82,2
	Más de 45	16	17,8	17,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia.

7.2.2 Detección de anomalías según preguntas condicionadas y de control

En la primera valoración de las respuestas obtenidas, se observan las anomalías no justificadas que dan lugar a valoraciones nulas en algunos de los ítems condicionados por correlaciones positivas. Para localizarlas, se realiza un cruce de tablas entre los resultados de las preguntas:

Nº 2 – Tienes o has tenido un empleo remunerado: Responden con “sí” 46, y con “no” 44.

Nº3- Condicionada a la respuesta afirmativa del ítem anterior, se pide tipo de empleo.

Aparecen cuatro sujetos que comenten un error en apariencia en la respuesta al primer ítem, ya que en el segundo se pregunta el tipo de empleo, que solo puede responderse si en la primera pregunta se responde de forma afirmativa, pero como no se puede mostrar seguridad al respecto, se opta por excluirlas. Así ante la imposibilidad de preguntar o rehacer las respuestas, se excluyen estos cuatro sujetos (según tablas 16 y 17) para todos los análisis que afectan a la percepción/experiencia en ámbito empleo.

Tabla 16.

*Tabla cruzada para detección de anomalías: Tienes o has tenido un empleo reenumerado*Si la respuesta es sí (anterior)*

			Si la respuesta es sí (anterior)				
			No ha tenido	Trabajo por cuenta ajena	Trabajo autónoma	Ambas	Total
Tienes o has tenido un empleo reenumerado	Sí.	Recuento	0	40	3	3	46
		% dentro de Tienes o has tenido un empleo reenumerado	0,0%	87,0%	6,5%	6,5%	100,0%
		% dentro de Si la respuesta es sí (anterior)	0,0%	97,6%	75,0%	60,0%	51,1%
	No	Recuento	40	1	1	2	44
		% dentro de Tienes o has tenido un empleo reenumerado	90,9%	2,3%	2,3%	4,5%	100,0%

	% dentro de Si la respuesta es sí (anterior)	100,0%	2,4%	25,0%	40,0%	48,9%
Total	Recuento	40	41	4	5	90
	% dentro de Tienes o has tenido un empleo reenumerado	44,4%	45,6%	4,4%	5,6%	100,0%
	% dentro de Si la respuesta es sí (anterior)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaboración propia.

Tabla 17.

Tabla cruzada con datos excluidos

Tabla cruzada Tienes o has tenido un empleo reenumerado*Si la respuesta es sí (anterior)

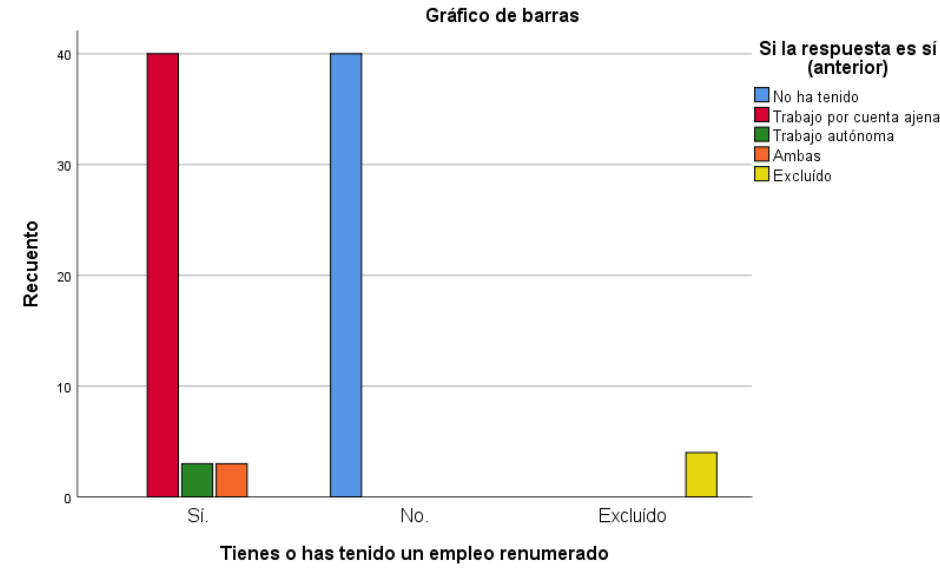
			Si la respuesta es sí (anterior)					Total
			No ha tenido	Trabajo por cuenta ajena	Trabajo autónoma	Ambas	Excluido	
Tienes o has tenido un empleo reenumerado	Sí.	Recuento	0	40	3	3	0	46
		% dentro de Tienes o has tenido un empleo reenumerado	0,0%	87,0%	6,5%	6,5%	0,0%	100,0%
		% dentro de Si la respuesta es sí (anterior)	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	51,1%
	No.	Recuento	40	0	0	0	0	40
		% dentro de Tienes o has tenido un empleo reenumerado	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Si la respuesta es sí (anterior)	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,4%
	Excluido	Recuento	0	0	0	0	4	4
		% dentro de Tienes o has tenido un empleo reenumerado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%

	% dentro de Si la respuesta es sí (anterior)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	4,4%
Total	Recuento	40	40	3	3	4	90
	% dentro de Tienes o has tenido un empleo renumerado	44,4%	44,4%	3,3%	3,3%	4,4%	100,0%
	% dentro de Si la respuesta es sí (anterior)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 13

Gráfico de barras de porcentajes de respuesta y excluidos



Nota. Elaboración propia.

7.2.3 Datos de Antigitanismo

Hay dos categorías que miden datos correspondientes al Antigitanismo, por una parte, las percepciones que tiene la comunidad gitana, plano cognitivo-emocional, y por otra, las experiencias reales que han sufrido (o visto por observación directa), plano empírico-realidad.

7.2.3.1 Percepción de actitudes antigitanas

En el cuestionario se plantean preguntas a las mujeres gitanas que permiten valorar su percepción con respecto al racismo cultural que afecta a su comunidad. Se mide este evento a través de dos subcategorías que afectan al rechazo interpersonal y a la discriminación social, con un total de ocho ítems.

7.2.3.1.1 Percepción de rechazo interpersonal de la población mayoritaria hacia la comunidad gitana

Análisis de la percepción del rechazo interpersonal de la población mayoritaria hacia la comunidad gitana.

Registro de datos para los ítems:

1. ¿Sientes que has sido tratado de manera diferente por tus compañeros/as de trabajo por ser gitano?
2. ¿Crees que la mayoría de las personas no gitanas evitan entablar amistad contigo o muestran actitudes que te molestan debido a tu origen étnico?
3. ¿Has notado rechazo por parte de la población mayoritaria ante la idea de que sus familiares mantengan una relación de amistad o sentimental con personas gitanas?
4. ¿Sientes que la gente en tu entorno social, académico o profesional actúa de manera diferente contigo debido a tu origen étnico?

Las respuestas marcan una tendencia al “sí” (moda = 1) y se registra una media para las preguntas de esta categoría media = 1,470235609

Tabla 18.

Percepción del rechazo

		Estadísticos			
		Sientes que has sido tratada de manera diferente por tus compañeros/as de trabajo por ser gitana	Crees que la mayoría de las personas no gitanas evitan entablar amistad contigo o muestran actitudes que te molestan debido a tu origen étnico	Has notado rechazo por parte de la población mayoritaria ante la idea de que sus familiares mantengan una relación de amistad o sentimental con personas gitanas	Sientes que la gente en tu entorno social, académico o profesional actúa de manera diferente contigo debido a tu origen étnico
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1,72	1,54	1,26	1,40
Mediana		2,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	1
Desv. Desviación		,735	,621	,510	,557

Registro de estadísticos para el ítem: Sientes que has sido tratado de manera diferente por tus compañeros/as de trabajo por ser gitano.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 40, No 35, No sé/No contesto 15

Tabla 19.

Sientes que has sido tratada de manera diferente por tus compañeros/as de trabajo por ser gitana

Sientes que has sido tratada de manera diferente por tus compañeros/as de trabajo por ser gitana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	40	44,4	44,4	44,4
	No	35	38,9	38,9	83,3
	No sé/No contesto	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Crees que la mayoría de las personas no gitanas evitan entablar amistad contigo o muestran actitudes que te molestan debido a tu origen étnico.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 47, No 37, No sé/No contesto 6

Tabla 20.

Creas que la mayoría de las personas no gitanas evitan entablar amistad contigo o muestran actitudes que te molestan debido a tu origen étnico

Creas que la mayoría de las personas no gitanas evitan entablar amistad contigo o muestran actitudes que te molestan debido a tu origen étnico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	47	52,2	52,2	52,2
	No	37	41,1	41,1	93,3
	No sé/No contesto	6	6,7	6,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Has notado rechazo por parte de la

población mayoritaria ante la idea de que sus familiares mantengan una relación de amistad o sentimental con personas gitanas.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 70, No 17, No sé/No contesto 3

Tabla 21.

Has notado rechazo por parte de la población mayoritaria ante la idea de que sus familiares mantengan una relación de amistad o sentimental con personas gitanas

Has notado rechazo por parte de la población mayoritaria ante la idea de que sus familiares mantengan una relación de amistad o sentimental con personas gitanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	70	77,8	77,8	77,8
	No	17	18,9	18,9	96,7
	No sé/No contesto	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Sientes que la gente en tu entorno social, académico o profesional actúa de manera diferente contigo debido a tu origen étnico.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 57, No 30, No sé/No contesto 3

Tabla 22.

Sientes que la gente en tu entorno social, académico o profesional actúa de manera diferente contigo debido a tu origen étnico

Sientes que la gente en tu entorno social, académico o profesional actúa de manera diferente contigo debido a tu origen étnico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	57	63,3	63,3	63,3
	No	30	33,3	33,3	96,7
	No sé/No contesto	3	3,3	3,3	100,0

Total	90	100,0	100,0

7.2.3.1.2 Percepción de la discriminación social contra la comunidad gitana

Análisis de discriminación social contra la comunidad gitana.

Registro de datos para los ítems:

1. ¿Consideras que la población mayoritaria apoya que personas gitanas ocupen puestos relevantes en política?
2. ¿Sientes que la comunidad gitana es discriminada en diferentes ámbitos sociales?
3. ¿Percibes que la población mayoritaria evita involucrarse en procesos de participación ciudadana que incluyan a la comunidad gitana?
4. ¿Crees que la población mayoritaria considera que las personas gitanas no cumplen las normas básicas de convivencia en los diferentes ámbitos sociales?

En el caso de las respuestas de esta categoría son representativos los resultados parciales estadísticos para cada uno de los ítems, ya que la primera pregunta de esta categoría se ha tomado como “pregunta de control” por lo que se entiende que en ese registro el indicar “no” en la respuesta significa un alto grado de percepción discriminativa, lo que equivale al “sí” en el resto de las preguntas.

Por lo tanto, las únicas estadísticas que se pueden considerar relevantes para conocer la incidencia perceptiva en esta categoría son las que se muestran por cada ítem.

Registro de estadísticos para el ítem: Consideras que la población mayoritaria apoya que personas gitanas ocupen puestos relevantes en política.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 20, No 61, No sé/No contesto 9

Tabla 23.

Consideras que la población mayoritaria apoya que personas gitanas ocupen puestos relevantes en política

Consideras que la población mayoritaria apoya que personas gitanas ocupen puestos relevantes en política

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	20	22,2	22,2	22,2
	No	61	67,8	67,8	90,0
	No sé/No contesto	9	10,0	10,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Sientes que la comunidad gitana es discriminada en diferentes ámbitos sociales.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 86, No 1, No sé/No contesto 3

Tabla 24.

Sientes que la comunidad gitana es discriminada en diferentes ámbitos sociales

Sientes que la comunidad gitana es discriminada en diferentes ámbitos sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	86	95,6	95,6	95,6
	No	1	1,1	1,1	96,7
	No sé/No contesto	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Percibes que la población mayoritaria evita involucrarse en procesos de participación ciudadana que incluyan a la comunidad gitana.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 77, No 6, No sé/No contesto 7

Tabla 25.

Percibes que la población mayoritaria evita involucrarse en procesos de participación ciudadana que incluyan a la comunidad gitana

Percibes que la población mayoritaria evita involucrarse en procesos de participación ciudadana que incluyan a la comunidad gitana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	77	85,6	85,6	85,6
	No	6	6,7	6,7	92,2
	No sé/No contesto	7	7,8	7,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Crees que la población mayoritaria considera que las personas gitanas no cumplen las normas básicas de convivencia en los diferentes ámbitos sociales.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 73, No 12, No sé/No contesto 5

Tabla 26.

Creas que la población mayoritaria considera que las personas gitanas no cumplen las normas básicas de convivencia en los diferentes ámbitos sociales

Creas que la población mayoritaria considera que las personas gitanas no cumplen las normas básicas de convivencia en los diferentes ámbitos sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	73	81,1	81,1	81,1

No	12	13,3	13,3	94,4
No sé/No contesto	5	5,6	5,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

7.2.3.2 Experiencias de discriminación

Esta categoría de análisis agrupa a dos subcategorías relacionadas con el acoso y la violencia y con la discriminación en las interacciones cotidianas.

7.2.3.2.1 Acoso y violencia por razones étnicas

Análisis de acoso y violencia por razones étnicas.

Registro de datos para los ítems:

1. ¿Has sufrido acoso o has sido testigo de acciones discriminatorias por parte de personas de la población mayoritaria debido a tu origen étnico?
2. ¿Has recibido buen trato por parte de personas de la población no gitana?

En el caso de las respuestas de esta categoría son representativos los resultados parciales estadísticos para cada uno de los ítems, ya que la segunda pregunta de esta categoría se ha tomado como “pregunta de control” por lo que se entiende que en ese registro el indicar “no” en la respuesta significa un alto grado de percepción discriminativa, lo que equivale al “sí” en el resto de las preguntas.

Tabla 27.

Acoso y violencia por razones étnicas.

		Estadísticos	
		Has sufrido acoso o has sido testigo de acciones discriminatorias por parte de personas de la población mayoritaria debido al origen étnico	Has recibido buen trato por parte de personas de la población no gitana
N	Válido	90	90
	Perdidos	0	0
Media		1,21	1,34
Mediana		1,00	1,00
Moda		1	1
Desv. Desviación		,462	,564

Registro de estadísticos para el ítem: Has sufrido acoso o has sido testigo de acciones discriminatorias por parte de personas de la población mayoritaria debido a tu origen étnico.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 73, No 15, No sé/No contesto 2

Tabla 28.

Has sufrido acoso o has sido testigo de acciones discriminatorias por parte de personas de la población mayoritaria debido al origen étnico

Has sufrido acoso o has sido testigo de acciones discriminatorias por parte de personas de la población mayoritaria debido al origen étnico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	73	81,1	81,1	81,1

No	15	16,7	16,7	97,8
No sé/No contesto	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Has recibido buen trato por parte de personas de la población no gitana.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 63, No 23, No sé/No contesto 4

Tabla 29.

Has recibido buen trato por parte de personas de la población no gitana

Has recibido buen trato por parte de personas de la población no gitana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	63	70,0	70,0	70,0
	No	23	25,6	25,6	95,6
	No sé/No contesto	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

7.2.3.2.2 Discriminación en la interacción cotidiana

Análisis de discriminación en la interacción cotidiana.

Registro de datos para los ítems:

1. En la mayoría de los contextos, ¿te sientes cómoda al interactuar con personas que no pertenecen a la comunidad gitana?
2. ¿Te han excluido por ser gitana, de alguna actividad cotidiana que exigiese participar con personas no gitanas?

En el caso de las respuestas de esta categoría son representativos los resultados parciales estadísticos para cada uno de los ítems, ya que para la primera pregunta de esta categoría, se entiende que en ese registro el indicar “no” en la respuesta significa un alto grado de percepción discriminativa, lo que equivale al “sí” en el resto de las preguntas.

Tabla 30.

Discriminación en la interacción cotidiana.

		Estadísticos	
		En la mayoría de los contextos, ¿te sientes cómoda al interactuar con personas que no pertenecen a la comunidad gitana	Te han excluido, por ser gitana, de alguna actividad cotidiana que exigiese participar con personas no gitanas
N	Válido	90	90
	Perdidos	0	0
Media		1,30	1,56
Mediana		1,00	1,50
Moda		1	1
Desv. Desviación		,485	,602

Registro de estadísticos para el ítem: En la mayoría de los contextos, ¿te sientes cómoda al interactuar con personas que no pertenecen a la comunidad gitana.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 64, No 25, No sé/No contesto 1

Tabla 31.

En la mayoría de los contextos, te sientes cómoda al interactuar con personas que no pertenecen a la comunidad gitana.

En la mayoría de los contextos, ¿te sientes cómoda al interactuar con personas que no pertenecen a la comunidad gitana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	64	71,1	71,1	71,1
	No	25	27,8	27,8	98,9
	No sé/No contesto	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Te han excluido por ser gitana, de alguna actividad cotidiana que exigiese participar con personas no gitanas.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 64, No 25, No sé/No contesto 1

Tabla 32.

Te han excluido por ser gitana, de alguna actividad cotidiana que exigiese participar con personas no gitanas.

Te han excluido, por ser gitana, de alguna actividad cotidiana que exigiese participar con personas no gitanas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	45	50,0	50,0	50,0
	No	40	44,4	44,4	94,4
	No sé/No contesto	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

7.2.3.3 Exclusión social

La exclusión social se mide a través de tres subcategorías de análisis que se refieren al ámbito educativo, al laboral y al económico. Esta categoría es la de mayor tamaño con un total de 12 ítems.

7.2.3.3.1 Exclusión educativa

Análisis de exclusión educativa.

Registro de datos para los ítems:

1. ¿Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo?
2. ¿Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación?
3. ¿Crees que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población?.
4. ¿Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para integrar a los menores gitanos en el sistema educativo?

En el caso de las respuestas de esta categoría son representativos los resultados parciales estadísticos para cada uno de los ítems, ya que la tercera y cuarta pregunta de esta categoría se han formulado en sentido contrario a la tendencia, por lo que en ese registro el indicar “no” en la respuesta significa un alto grado de percepción discriminativa, lo que equivale al “sí” en el resto de las preguntas.

Tabla 33

Estadísticos de exclusión educativa.

		Estadísticos			
		Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo	Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación	Crees que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población	Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para acoger a las menores gitanas en el sistema educativo
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1,19	1,41	1,87	1,83
Mediana		1,00	1,00	2,00	2,00
Moda		1	1	2	2
Desv. Desviación		,495	,598	,429	,640
Percentiles	25	1,00	1,00	2,00	1,00
	50	1,00	1,00	2,00	2,00
	75	1,00	2,00	2,00	2,00

Dadas las discrepancias encontradas entre los grupos de edades preestablecidos, se considera relevante aportar los datos comparativos para el nivel de valoración de exclusión educativa en los tres rangos de edad.

Tabla 34

Descriptivos de exclusión educativa por rangos de edad.

Descriptivos			Error estándar
	Rangos de edad	Estadístico	
Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo	Hasta 29 años	Media	1,18
		Desviación estándar	,540
	De 30 a 44	Media	1,13
		Desviación estándar	,346
	Más de 45	Media	1,31
		Desviación estándar	,602
Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación	Hasta 29 años	Media	1,41
		Desviación estándar	,658
	De 30 a 44	Media	1,33
		Desviación estándar	,479
	Más de 45	Media	1,56
		Desviación estándar	,629
Crees que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las	Hasta 29 años	Media	1,95
		Desviación estándar	,371
	De 30 a 44	Media	1,90
		Desviación estándar	,403
	Más de 45	Media	1,56
			,128

posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población		Desviación estándar	,512	
Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para acoger a las menores gitanas en el sistema educativo	Hasta 29 años	Media	2,05	,079
		Desviación estándar	,526	
	De 30 a 44	Media	1,70	,119
		Desviación estándar	,651	
	Más de 45	Media	1,50	,183
		Desviación estándar	,730	

Registro de estadísticos para el ítem: Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 77, No 9, No sé/No contesto 4

Tabla 35.

Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo.

Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	77	85,6	85,6	85,6
	No	9	10,0	10,0	95,6
	No sé/No contesto	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Tabla 36.

Tabla cruzada por rangos de edad: Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo.

Tabla cruzada

			Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo			Total
			Sí	No	No sé/No contesto	
Rangos de edad	Hasta 29 años	Recuento	39 _a	2 _a	3 _a	44
		% dentro de Rangos de edad	88,6%	4,5%	6,8%	100,0%
	De 30 a 44	Recuento	26 _a	4 _a	0 _a	30
		% dentro de Rangos de edad	86,7%	13,3%	0,0%	100,0%
	Más de 45	Recuento	12 _a	3 _a	1 _a	16

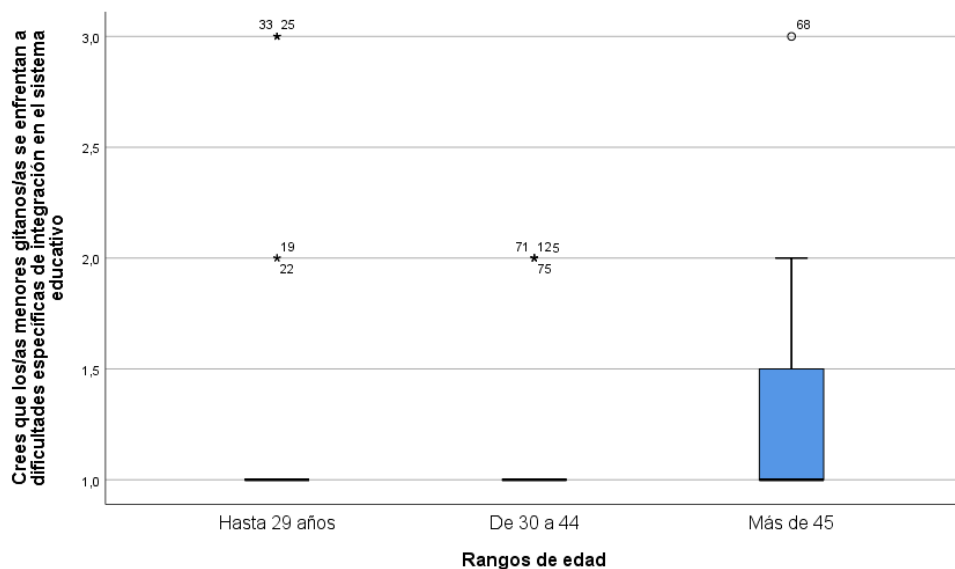
	% dentro de Rangos de edad	75,0%	18,8%	6,3%	100,0%
Total	Recuento	77	9	4	90
	% dentro de Rangos de edad	85,6%	10,0%	4,4%	100,0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

El porcentaje más elevado con tendencia al “sí” se registra en el rango de “hasta 29 años”, siendo un 88,6% frente al rango de “más de 45” que se encuentra en un 75%

Figura 14.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo.



Registro de estadísticos para el ítem: Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 58, No 27, No sé/No contesto 5

Tabla 37.

Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación.

Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	58	64,4	64,4	64,4
	No	27	30,0	30,0	94,4
	No sé/No contesto	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Tabla 38.

Tabla cruzada por rangos de edad: Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación.

Tabla cruzada

			Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación			Total
			Sí	No	No sé/No contesto	
Rangos de edad	Hasta 29 años	Recuento	30 _a	10 _a	4 _a	44
		% dentro de Rangos de edad	68,2%	22,7%	9,1%	100,0 %
	De 30 a 44	Recuento	20 _a	10 _a	0 _a	30

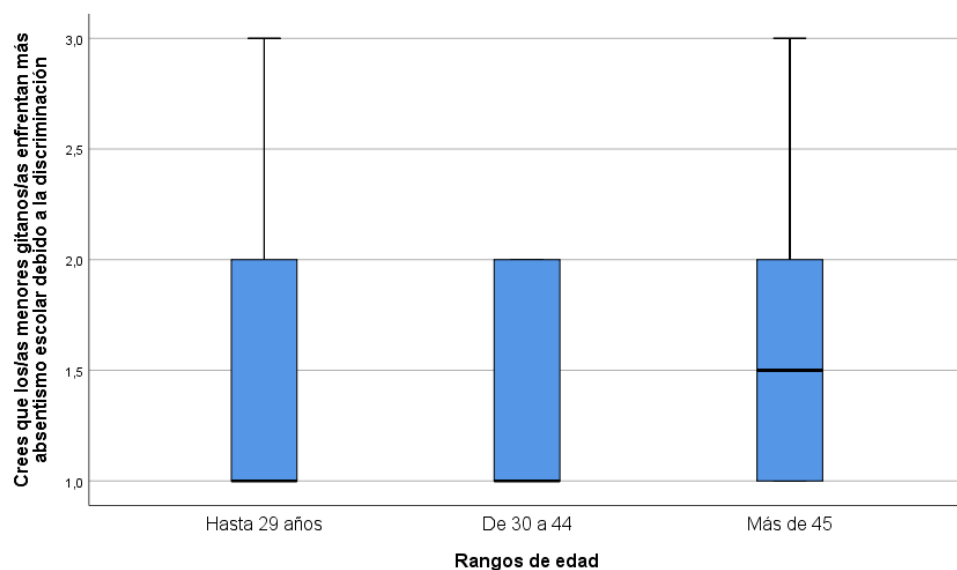
	% dentro de Rangos de edad	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
Más de 45	Recuento	8 _a	7 _a	1 _a	16
	% dentro de Rangos de edad	50,0%	43,8%	6,3%	100,0%
Total	Recuento	58	27	5	90
	% dentro de Rangos de edad	64,4%	30,0%	5,6%	100,0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

El porcentaje más elevado con tendencia al “sí” se registra en el rango de “hasta 29 años”, siendo un 68,2% frente al rango de “más de 45” que se encuentra en un 50%

Figura 15.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación.



Registro de estadísticos para el ítem: Crees que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 15, No 72, No sé/No contesto 3

Tabla 39.

Creas que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población.

Creas que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	15	16,7	16,7	16,7
	No	72	80,0	80,0	96,7
	No sé/No contesto	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Tabla 40

Tabla cruzada por rangos de edad: Creas que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población.

Tabla cruzada

Creas que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población	Total

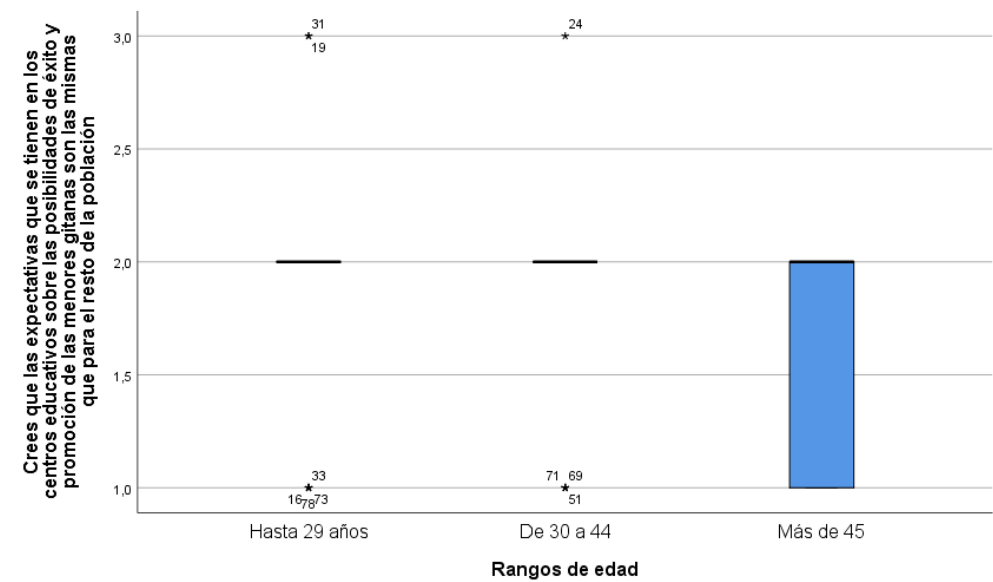
			Sí	No	No sé/No contesto	
Rangos de edad	Hasta 29 años	Recuento	4 _a	38 _a	2 _a	44
		% dentro de Rangos de edad	9,1%	86,4%	4,5%	100,0 %
	De 30 a 44	Recuento	4 _a	25 _a	1 _a	30
		% dentro de Rangos de edad	13,3%	83,3%	3,3%	100,0 %
	Más de 45	Recuento	7 _a	9 _b	0 _{a, b}	16
		% dentro de Rangos de edad	43,8%	56,3%	0,0%	100,0 %
Total		Recuento	15	72	3	90
		% dentro de Rangos de edad	16,7%	80,0%	3,3%	100,0 %

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Crees que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

El porcentaje más elevado con tendencia al “sí” se registra en el rango de “más de 45”, siendo un 43,8% frente al rango de “hasta 29 años” que se encuentra en un 9,1%

Figura 16.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Crees que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población.



Registro de estadísticos para el ítem: Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para integrar a los menores gitanos en el sistema educativo.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 27, No 51, No sé/No contesto 12

Tabla 41

Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para integrar a los menores gitanos en el sistema educativo.

Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para acoger a las menores gitanas en el sistema educativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	27	30,0	30,0	30,0

No	51	56,7	56,7	86,7
No sé/No contesto	12	13,3	13,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tabla 42.

Tabla cruzada por rangos de edad: Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para integrar a los menores gitanos en el sistema educativo.

Tabla cruzada

			Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para acoger a las menores gitanas en el sistema educativo			
			Sí	No	No sé/No contesto	Total
Rangos de edad	Hasta 29 años	Recuento	5 _a	32 _b	7 _b	44
		% dentro de Rangos de edad	11,4%	72,7%	15,9%	100,0 %
	De 30 a 44	Recuento	12 _a	15 _a	3 _a	30
		% dentro de Rangos de edad	40,0%	50,0%	10,0%	100,0 %
	Más de 45	Recuento	10 _a	4 _b	2 _{a, b}	16
		% dentro de Rangos de edad	62,5%	25,0%	12,5%	100,0 %
Total		Recuento	27	51	12	90
		% dentro de	30,0%	56,7%	13,3%	100,0
		Rangos de edad				%

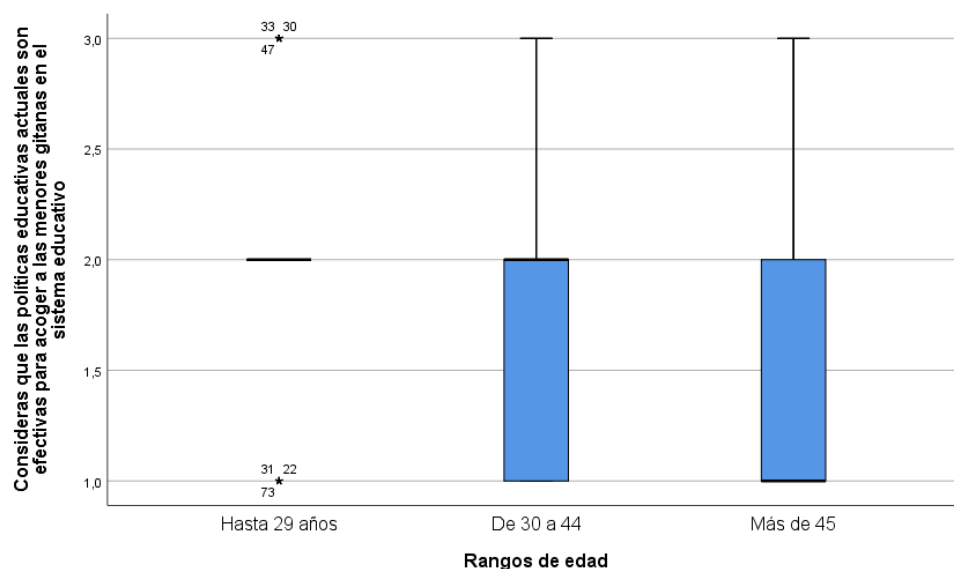
Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para acoger a las menores gitanas en el sistema educativo categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

El porcentaje más elevado con tendencia al “sí” se registra en el rango de “más de 45”, siendo un 62,5% frente al rango de “hasta 29 años” que se

encuentra en un 11,4%

Figura 17.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para integrar a los menores gitanos en el sistema educativo.



7.2.3.3.2 Exclusión laboral

Análisis de exclusión laboral.

Registro de datos para los ítems:

1. ¿Sientes que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria?
2. ¿Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana?
3. ¿Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana?
4. ¿Crees que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria?

En el caso de las respuestas de esta categoría son representativos los resultados parciales estadísticos para cada uno de los ítems, ya que la primera y la tercera pregunta de esta categoría no siguen la tendencia, por lo que en ese registro el indicar “no” en la respuesta significa un alto grado de percepción discriminativa, lo que equivale al “sí” en el resto de las preguntas.

Por lo tanto, las únicas estadísticas que se pueden considerar relevantes para conocer la incidencia perceptiva en esta categoría son las que se muestran por cada ítem.

Registro de estadísticos para el ítem: Sientes que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 17, No 73, No sé/No contesto 0

Tabla 43.

Crees que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria

Crees que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	17	18,9	18,9	18,9
	No	73	81,1	81,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 48, No 32, No sé/No contesto 10

Tabla 44

Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana.

Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	48	53,3	53,3	53,3
	No	32	35,6	35,6	88,9
	No sé/No contesto	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 23, No 54, No sé/No contesto 13

Tabla 45.

Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana.

Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	23	25,6	25,6	25,6
	No	54	60,0	60,0	85,6
	No sé/No contesto	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Crees que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 83, No 5, No sé/No contesto 2

Tabla 46.

Creer que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.

Creer que las mujeres gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales, comparado con las mujeres de la población mayoritaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	83	92,2	92,2	92,2
	No	5	5,6	5,6	97,8
	No sé/No contesto	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Entendiendo que esta categoría ofrece datos más relevantes en las respuestas realizadas por mujeres que afirman trabajar o haber trabajado alguna vez (información recogida en el apartado 7.2.2 Detección de anomalías según preguntas condicionadas y de control) se elabora un análisis específico, teniendo en cuenta la ratio de muestra de 46 mujeres.

Se realiza un análisis diferencial por grupos de edad, y según la tabla 47, los resultados estadísticos e índices obtenidos revelan que no hay discrepancias notables entre los rango de edades preestablecidos, que nos indiquen que es necesario una mayor indagación por ítem.

Tabla 47.

Crees que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.

Tabla cruzada por rangos de edad: Tienes o has tenido un empleo remunerado

Tabla cruzada Rangos de edad: Tienes o has tenido un empleo reenumerado						
			Tienes o has tenido un empleo reenumerado			Total
			Sí.	No.	Excluido	
Rangos de edad	Hasta 29 años	Recuento	13 _a	30 _b	1 _a	44
		% dentro de Rangos de edad	29,5%	68,2%	2,3%	100,0 %
	De 30 a 44	Recuento	20 _a	8 _b	2 _{a, b}	30
		% dentro de Rangos de edad	66,7%	26,7%	6,7%	100,0 %
	Más de 45	Recuento	13 _a	2 _b	1 _{a, b}	16
		% dentro de Rangos de edad	81,3%	12,5%	6,3%	100,0 %
Total	Recuento	46	40	4	90	
	% dentro de Rangos de edad	51,1%	44,4%	4,4%	100,0 %	

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Tienes o has tenido un empleo remunerado categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

Registro de estadísticos para el ítem (sobre muestra específica de 46 mujeres): Sientes que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 13, No 33, No sé/No contesto 0

Tabla 48.

Sientes que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria.

**Sientes que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo
que la población mayoritaria**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	13	28,3	28,3	28,3
	No	33	71,7	71,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 18.

Gráfico de tarta para distribución de las respuestas al ítem: Sientes que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria.



Registro de estadísticos para el ítem (sobre muestra específica de 46 mujeres):
Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 21, No 25, No sé/No contesto 0

Tabla 49.

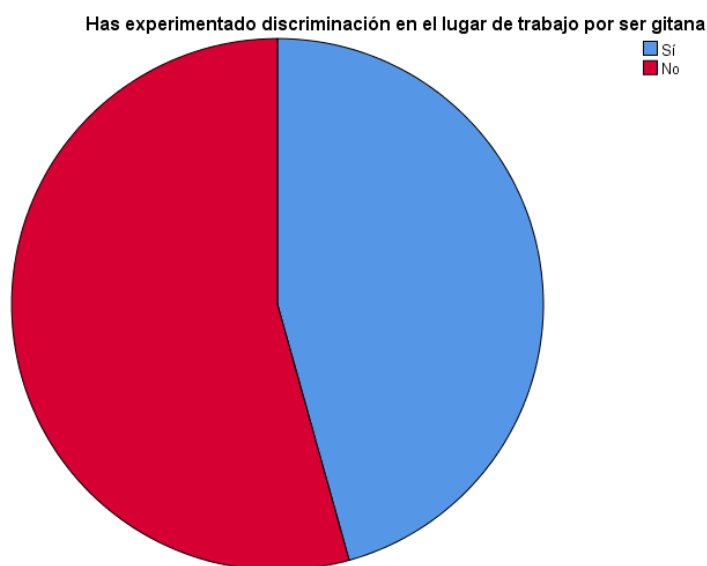
Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana.

Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	21	45,7	45,7	45,7
	No	25	54,3	54,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Figura 19.

Gráfico de tarta para distribución de las respuestas al ítem: Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana.



Registro de estadísticos para el ítem (sobre muestra específica de 46 mujeres):

Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 20, No 18, No sé/No contesto 8

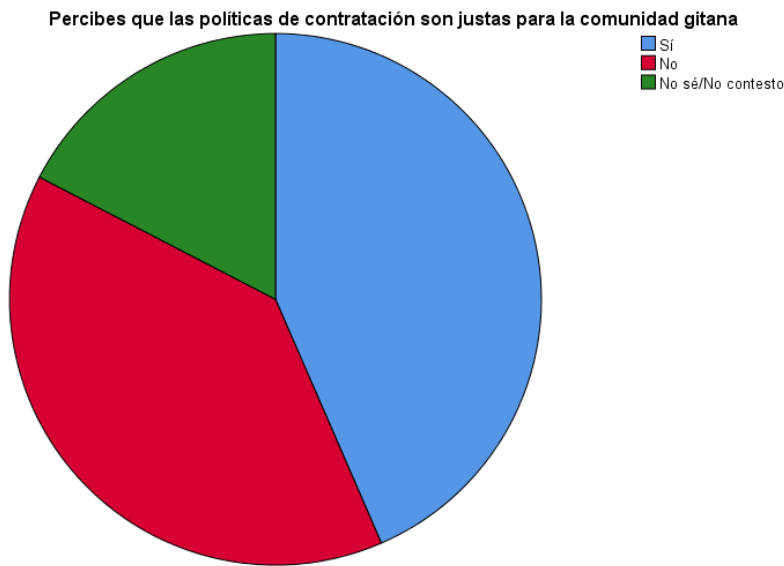
Tabla 50.

Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana.

Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí		20	43,5	43,5	43,5
	No		18	39,1	39,1	82,6
	No sé/No contesto		8	17,4	17,4	100,0
	Total		46	100,0	100,0	

Figura 20.

Gráfico de tarta para distribución de las respuestas al ítem: Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana.



Registro de estadísticos para el ítem (sobre muestra específica de 46 mujeres):
 Crees que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.
 Se registran las siguientes respuestas: Sí 43, No 2, No sé/No contesto 1

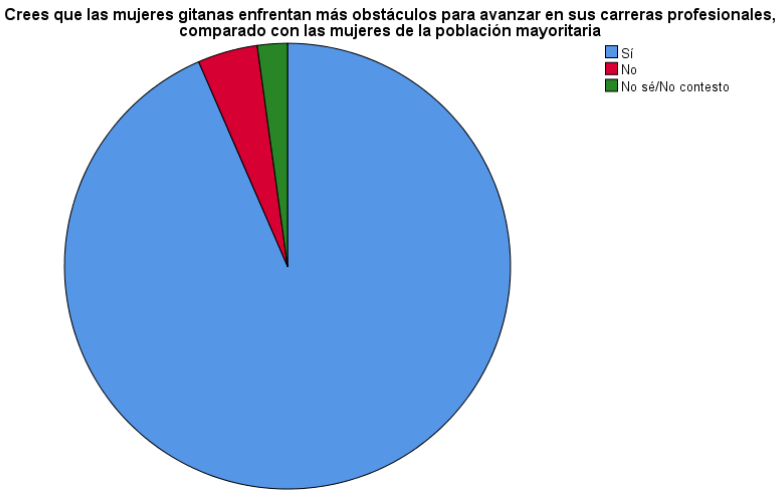
Tabla 51

Crees que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí		43	93,5	93,5	93,5
	No		2	4,3	4,3	97,8
	No sé/No contesto		1	2,2	2,2	100,0
	Total		46	100,0	100,0	

Figura 21.

Gráfico de tarta para distribución de las respuestas al ítem: Crees que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria.



7.2.3.3.3 Exclusión económica

Análisis de exclusión económica.

Registro de datos para los ítems:

1. ¿Consideras que los ingresos de las familias gitanas son menores en comparación con las familias de la población mayoritaria?
2. ¿Sientes que las oportunidades económicas para la comunidad gitana son limitadas debido a la discriminación?
3. ¿Crees que la comunidad gitana tiene menos acceso a servicios financieros como préstamos y créditos?
4. ¿Percibes que la pobreza es más prevalente en la comunidad gitana en comparación con la población mayoritaria?

En el caso de las respuestas de esta categoría son representativos los resultados parciales estadísticos para cada uno de los ítems, ya que la primera y la tercera pregunta de esta categoría no siguen la tendencia, por lo que en ese registro el indicar “no” en la respuesta significa un alto grado de percepción discriminativa, lo que equivale al “sí” en el resto de las preguntas.

Por lo tanto, las únicas estadísticas que se pueden considerar relevantes para conocer la incidencia de antigitanismo en esta categoría son las que se muestran por cada ítem.

Tabla 52.

Estadísticos de exclusión económica.

		Estadísticos			
		Consideras que los ingresos de las familias gitanas son menores en comparación con las familias de la población mayoritaria	Sientes que las oportunidades económicas para la comunidad gitana son limitadas debido a la discriminación	Crees que la comunidad gitana tiene menos acceso a servicios financieros como préstamos y créditos	Percibes que la pobreza es más prevalente en la comunidad gitana en comparación con la población mayoritaria
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1,47	1,33	1,33	1,18
Mediana		1,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	1
Desv. Desviación		,737	,670	,653	,510
Percentiles	25	1,00	1,00	1,00	1,00
	50	1,00	1,00	1,00	1,00
	75	2,00	1,00	1,00	1,00

Registro de estadísticos para el ítem: Consideras que los ingresos de las familias gitanas son menores en comparación con las familias de la población mayoritaria.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 61, No 16, No sé/No contesto 13

Tabla 53.

Consideras que los ingresos de las familias gitanas son menores en comparación con las familias de la población mayoritaria.

Consideras que los ingresos de las familias gitanas son menores en comparación con las familias de la población mayoritaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	61	67,8	67,8	67,8
	No	16	17,8	17,8	85,6
	No sé/No contesto	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Sientes que las oportunidades económicas para la comunidad gitana son limitadas debido a la discriminación.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 70, No 10, No sé/No contesto 10

Tabla 54.

Sientes que las oportunidades económicas para la comunidad gitana son limitadas debido a la discriminación.

Sientes que las oportunidades económicas para la comunidad gitana son limitadas debido a la discriminación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	70	77,8	77,8	77,8
	No	10	11,1	11,1	88,9
	No sé/No contesto	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Crees que la comunidad gitana tiene menos acceso a servicios financieros como préstamos y créditos.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 69, No 12, No sé/No contesto 9

Tabla 55.

Creer que la comunidad gitana tiene menos acceso a servicios financieros como préstamos y créditos.

Creer que la comunidad gitana tiene menos acceso a servicios financieros como préstamos y créditos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	69	76,7	76,7	76,7
	No	12	13,3	13,3	90,0
	No sé/No contesto	9	10,0	10,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Registro de estadísticos para el ítem: Percibes que la pobreza es más prevalente en la comunidad gitana en comparación con la población mayoritaria.

Se registran las siguientes respuestas: Sí 79, No 6, No sé/No contesto 5

Tabla 56.

Percibes que la pobreza es más prevalente en la comunidad gitana en comparación con la población mayoritaria.

Percibes que la pobreza es más prevalente en la comunidad gitana en comparación con la población mayoritaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	79	87,8	87,8	87,8
	No	6	6,7	6,7	94,4
	No sé/No contesto	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

7.2.4 Datos de Competencias Emprendedoras

Se evalúa el grado de desarrollo de las cinco competencias (grupos competenciales) identificadas como competencias emprendedoras, desde una escala de tres posibles respuestas, donde se aportan valores graduales con una alternativa intermedia que matiza el grado de obtención, por frecuencia, intensidad o condicionante variable.

7.2.4.1 Análisis de la competencia 1: Creatividad e Innovación

Al analizar las respuestas de los cuatro ítems relacionados con esta competencia, se puede observar que se muestra un grado superior a la valoración de 1 que representa el nivel medio planteado, de acuerdo con los niveles $M = 1,285$ y $DE = 0,53575$.

Tabla 57

Estadísticas generales para la Competencia 1: Creatividad e Innovación

		Estadísticos			
		Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas	Te consideras una persona curiosa y con imaginación	Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias	Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1,21	1,23	1,29	1,41

Mediana	1,00	1,00	1,00	1,00
Moda	1	1	1	1
Desv. Desviación	,486	,520	,503	,634

Fuente. Elaboración propia

Se puede ver como los valores se acercan a la respuesta positiva en cuanto a grado de desarrollo de la competencia. Con estos datos generales, se muestran los resultados parciales por pregunta, en porcentaje total de competencia y separado por rangos de edad.

Registro de estadísticos para el ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas.

Responden de manera afirmativa 74, lo que supone un porcentaje del 82,2%, de manera negativa 3, correspondiente al 3,3% y la alternativa de ocasionalmente/tal vez, tiene 13 respuestas lo que supone un 14,4%.

Tabla 58

Resultados obtenidos para el ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas

Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	74	82,2	82,2	82,2
	Ocasionalmente/Tal vez	13	14,4	14,4	96,7
	No	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 59

Tabla cruzada por rangos de edad para el ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas.

Tabla cruzada

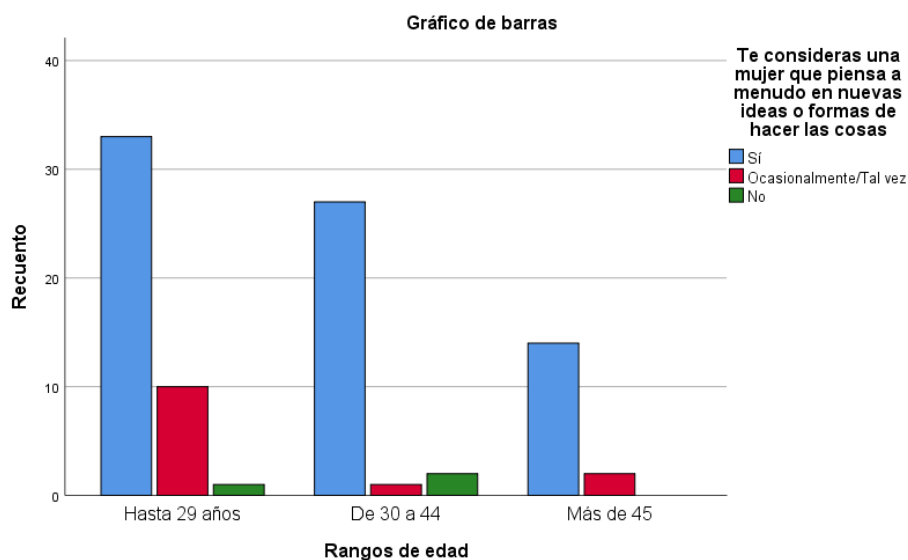
			Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas			
			Sí	Ocasional mente/Tal vez	No	Total
Rangos de edad	Hasta 29 años	Recuento	33 _a	10 _b	1 _{a, b}	44
		% dentro de Rangos de edad	75,0%	22,7%	2,3%	100,0%
		% del total	36,7%	11,1%	1,1%	48,9%
	De 30 a 44	Recuento	27 _a	1 _b	2 _a	30
		% dentro de Rangos de edad	90,0%	3,3%	6,7%	100,0%
		% del total	30,0%	1,1%	2,2%	33,3%
	Más de 45	Recuento	14 _a	2 _a	0 _a	16
		% dentro de Rangos de edad	87,5%	12,5%	0,0%	100,0%
		% del total	15,6%	2,2%	0,0%	17,8%
Total	Recuento	74	13	3	90	
	% dentro de Rangos de edad	82,2%	14,4%	3,3%	100,0%	
	% del total	82,2%	14,4%	3,3%	100,0%	

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

Fuente. Elaboración propia

Figura 22.

Gráfico de barras para distribución de las respuestas al ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas.



Fuente. Elaboración propia

En el rango por edades, las respuestas dan porcentajes más altos en el rango de edad 2, con un porcentaje de respuesta “sí” del 90% para las mujeres del espectro de edad 30-44 años.

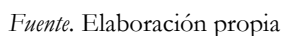
Tabla 60

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas.

Descriptivos			Estadísti co	Error estándar
Rangos de edad				
Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas	Hasta 29 años	Media	1,27	,075
		Mediana	1,00	
		Varianza	,249	
		Desviación estándar	,499	
	De 30 a 44	Media	1,17	,097
		Mediana	1,00	
		Varianza	,282	
		Desviación estándar	,531	
	Más de 45	Media	1,13	,085
		Mediana	1,00	
		Varianza	,117	
		Desviación estándar	,342	

Fuente. Elaboración propia

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas.



Responden de manera afirmativa 73, lo que supone un porcentaje del 81,1%, de manera negativa 4, correspondiente al 3,3% y la alternativa de ocasionalmente/tal vez, supone un 13, lo que supone un 14,4%.

Resultados obtenidos para el ítem: Te consideras una persona curiosa y con imaginación.

325

No	4	4,4	4,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 62

Tabla cruzada por rangos de edad para el ítem: Te consideras una persona curiosa y con imaginación.

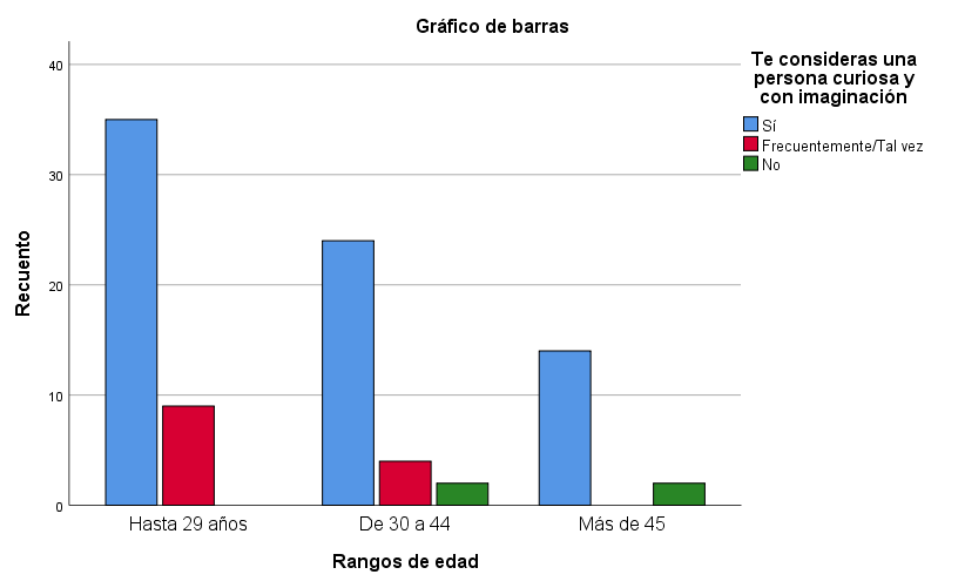
			Te consideras una persona curiosa y con imaginación			
			Sí	Frecuente mente/Tal vez	No	Total
Rangos de edad	Hasta 29 años	Recuento	35 _{a, b}	9 _b	0 _a	44
		% dentro de Rangos de edad	79,5%	20,5%	0,0%	100,0
		% del total	38,9%	10,0%	0,0%	48,9%
	De 30 a 44	Recuento	24 _a	4 _a	2 _a	30
		% dentro de Rangos de edad	80,0%	13,3%	6,7%	100,0
		% del total	26,7%	4,4%	2,2%	33,3%
	Más de 45	Recuento	14 _{a, b}	0 _b	2 _a	16
		% dentro de Rangos de edad	87,5%	0,0%	12,5%	100,0
		% del total	15,6%	0,0%	2,2%	17,8%
Total	Recuento		73	13	4	90
	% dentro de Rangos de edad		81,1%	14,4%	4,4%	100,0
	% del total		81,1%	14,4%	4,4%	100,0

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Te consideras una persona curiosa y con imaginación categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

Fuente. Elaboración propia

Figura 24.

Gráfico de barras para distribución de las respuestas al ítem: Te consideras una persona curiosa y con imaginación.



Fuente. Elaboración propia

En el rango por edades, las respuestas dan porcentajes más altos en el rango de edad 3, con porcentaje del 87 % frente al 79% que se registra para el grupo 1.

Tabla 63

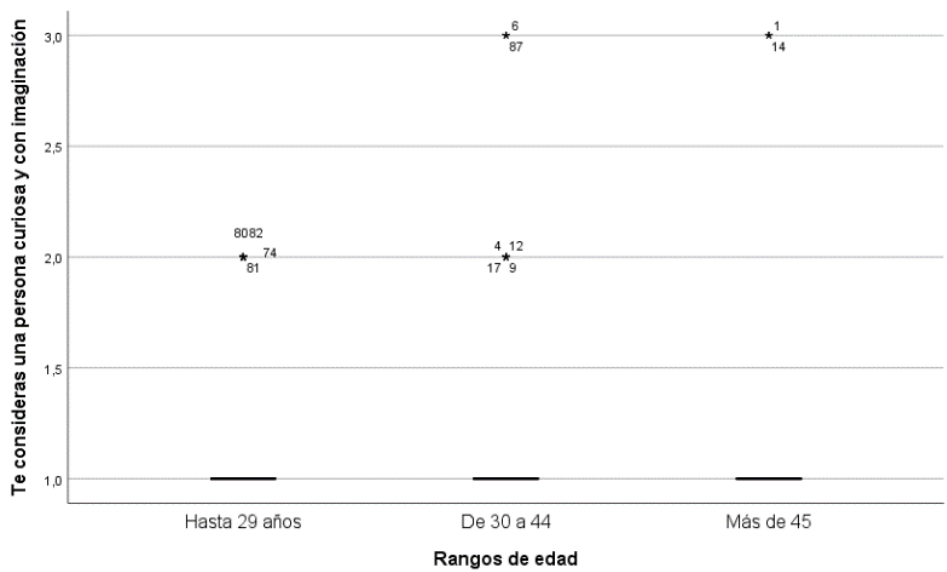
Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te consideras una persona curiosa y con imaginación.

Descriptivos			Estadísti	Error
	Rangos de edad		co	estándar
Te consideras una persona curiosa y con imaginación	Hasta 29 años	Media	1,20	,062
		Mediana	1,00	
		Varianza	,166	
		Desviación estándar	,408	
	De 30 a 44	Media	1,27	,106
		Mediana	1,00	
		Varianza	,340	
		Desviación estándar	,583	
	Más de 45	Media	1,25	,171
		Mediana	1,00	
		Varianza	,467	
		Desviación estándar	,683	

Fuente. Elaboración propia

Figura 25.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: *Te consideras una persona curiosa y con imaginación.*



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.

Responden de manera afirmativa 66, lo que supone un porcentaje del 73,3%, de manera negativa 2, correspondiente al 2,2% y la alternativa de A veces/tal vez, supone un 22, lo que supone un 24,4%.

Tabla 64

Resultados obtenidos para el ítem: *Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.*

Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Sí	66	73,3	73,3
		Porcentaje acumulado	73,3	

A veces/Tal vez	22	24,4	24,4	97,8
No	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 65

Tabla cruzada por rangos de edad para el ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.

Tabla cruzada

			Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias			
			Sí	A veces/Tal vez	No	Total
Rangos de edad	Hasta 29 años	Recuento	31 _a	13 _a	0 _a	44
		% dentro de Rangos de edad	70,5%	29,5%	0,0%	100,0 %
		% del total	34,4 ^o %	14,4 ^o %	0,0 ^o %	48,9 ^o %
	De 30 a 44	Recuento	23 _{a, b}	5 _b	2 _a	30
		% dentro de Rangos de edad	76,7 ^o %	16,7 ^o %	6,7 ^o %	100,0 %
		% del total	25,6 ^o %	5,6 ^o %	2,2 ^o %	33,3 ^o %
	Más de 45	Recuento	12 _a	4 _a	0 _a	16
		% dentro de Rangos de edad	75,0 ^o %	25,0 ^o %	0,0 ^o %	100,0 %
		% del total	13,3 ^o %	4,4 ^o %	0,0 ^o %	17,8 ^o %
Total	Recuento	66	22	2	90	
	% dentro de Rangos de edad	73,3 ^o %	24,4 ^o %	2,2 ^o %	100,0 %	

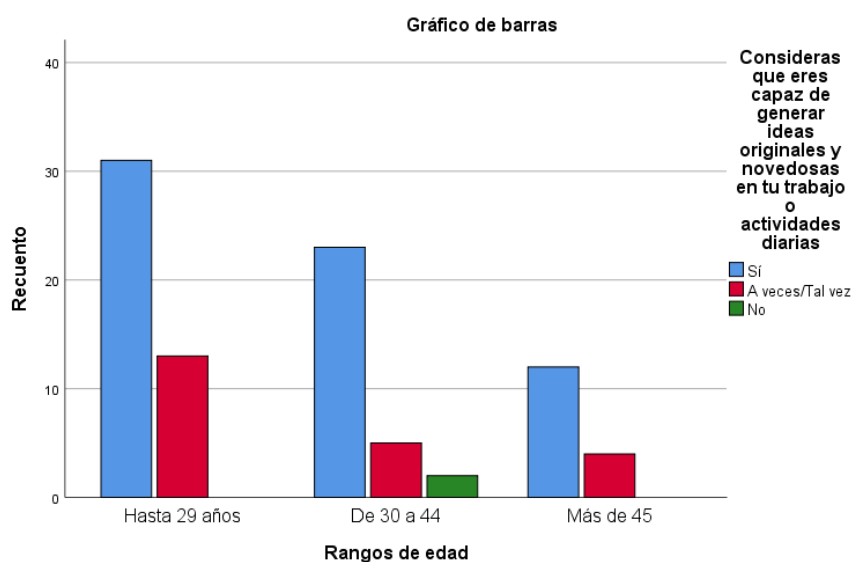
% del total	73,3%	24,4%	2,2%	100,0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

Fuente. Elaboración propia

Figura 26.

Gráfico de barras para distribución de las respuestas al ítem. Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.



Fuente. Elaboración propia

En el rango por edades, las respuestas dan porcentajes muy simétricos, resaltando la escasa ausencia de la respuesta “no”, que solo se registra para el rango 2 en dos de las respuestas.

Tabla 66

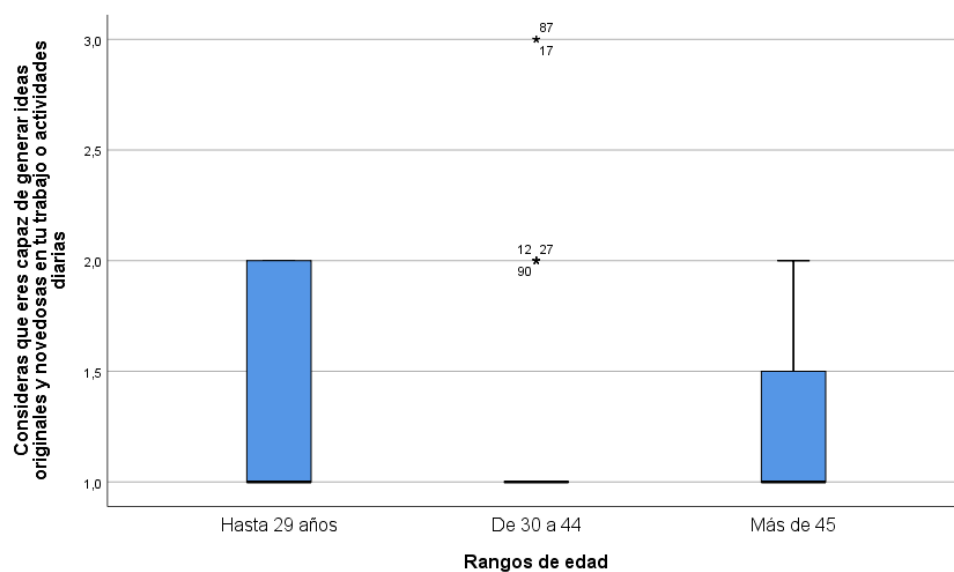
Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.

Descriptivos			Estadístico	Error estándar
Rangos de edad				
Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias	Hasta 29 años	Media	1,30	,070
		Mediana	1,00	
		Varianza	,213	
		Desviación estándar	,462	
	De 30 a 44	Media	1,30	,109
		Mediana	1,00	
		Varianza	,355	
		Desviación estándar	,596	
	Más de 45	Media	1,25	,112
		Mediana	1,00	
		Varianza	,200	
		Desviación estándar	,447	

Fuente. Elaboración propia

Figura 27.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos.

Responden de manera afirmativa 60, lo que supone un porcentaje del 66,7%, de manera negativa 7, correspondiente al 7,8% y la alternativa de A veces/tal vez 23, lo que supone un 25,6%.

Tabla 67

Resultados obtenidos para el ítem: *Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos.*

Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	60	66,7	66,7	66,7
	A veces/Tal vez	23	25,6	25,6	92,2
	No	7	7,8	7,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 68

Tabla cruzada por rangos de edad para el ítem: *Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos.*

Tabla cruzada

			Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos			
			Sí	A veces/Tal vez	No	Total
Rangos de edad	Hasta 29 años	Recuento	34 _a	9 _{a, b}	1 _b	44
		% dentro de Rangos de edad	77,3%	20,5%	2,3%	100,0 %
		% del total	37,8%	10,0%	1,1%	48,9%
	De 30 a 44	Recuento	16 _a	10 _a	4 _a	30

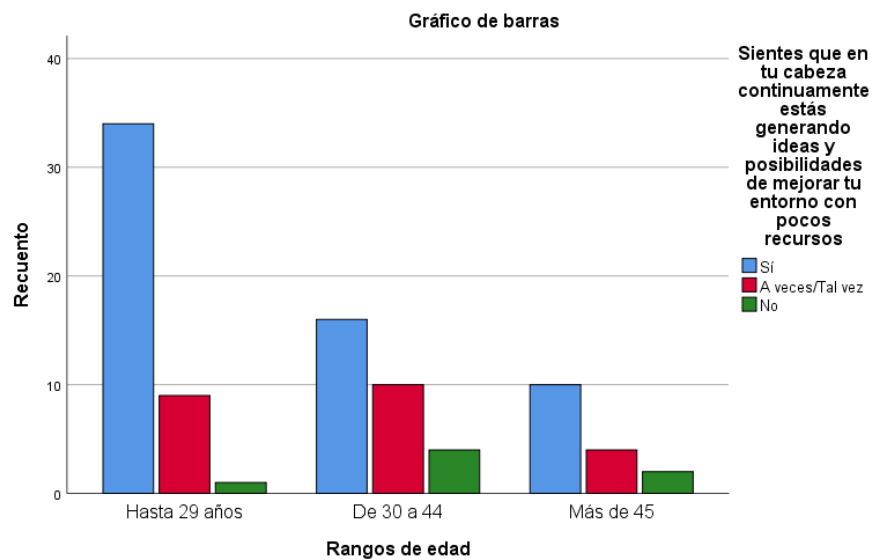
		% dentro de Rangos de edad	53,3%	33,3%	13,3%	100,0%
		% del total	17,8%	11,1%	4,4%	33,3%
	Más de 45	Recuento	10 _a	4 _a	2 _a	16
		% dentro de Rangos de edad	62,5%	25,0%	12,5%	100,0%
		% del total	11,1%	4,4%	2,2%	17,8%
Total		Recuento	60	23	7	90
		% dentro de Rangos de edad	66,7%	25,6%	7,8%	100,0%
		% del total	66,7%	25,6%	7,8%	100,0%

Cada letra del subíndice denota un subconjunto de Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos categorías cuyas proporciones de columna no difieren de forma significativa entre sí en el nivel ,05.

Fuente. Elaboración propia

Figura 28.

Gráfico de barras para distribución de las respuestas al ítem. Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.



Fuente. Elaboración propia

En este caso, las diferencias intergrupales sí son representativas, con un porcentaje del 77,3% para el grupo 1, frente al rango 2 que registra un 53%. En este grupo, además, se observan las mayores discrepancias en cuanto a los resultados con 16 respuestas “sí”, 10 respuestas “a veces/tal vez” y 4 “no”.

Tabla 69

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.

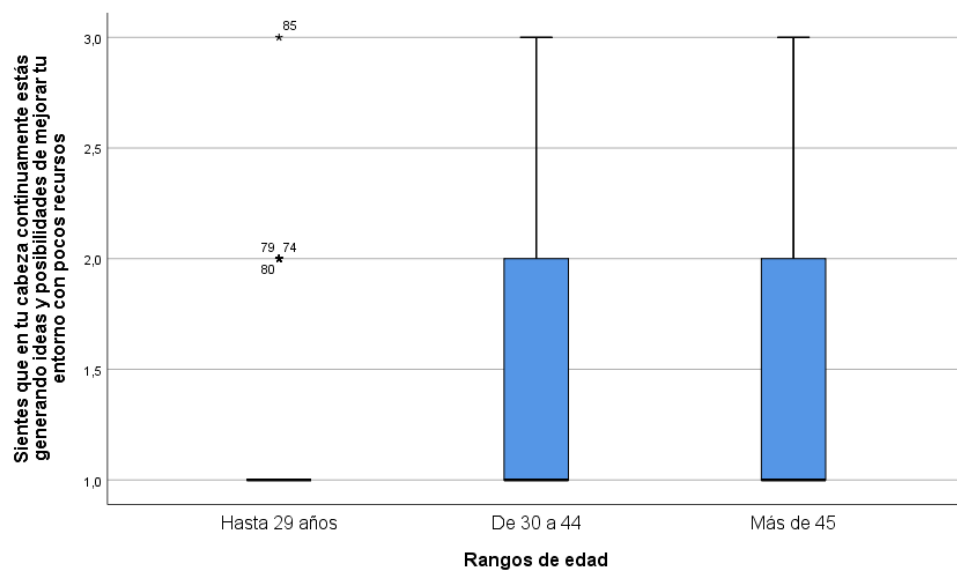
Descriptivos				Estadística	Error estándar
Rangos de edad					
Sientes que en tu	Hasta 29	Media		1,25	,074

cabeza	años	Mediana	1,00	
continuamente		Varianza	,238	
estás generando		Desviación estándar	,488	
ideas y posibilidades	De 30 a 44	Media	1,60	,132
de mejorar tu		Mediana	1,00	
entorno con pocos		Varianza	,524	
recursos		Desviación estándar	,724	
	Más de 45	Media	1,50	,183
		Mediana	1,00	
		Varianza	,533	
		Desviación estándar	,730	

Fuente. Elaboración propia

Figura 29.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias.



Fuente. Elaboración propia

7.2.4.2 Para la competencia 2: Proactividad e iniciativa

Al analizar las respuestas de los cuatro ítems relacionados con esta competencia, se puede observar que se muestra un grado superior a la valoración de 1 que representa el nivel medio planteado, de acuerdo con los niveles $M= 1,27$ y $DE=0,54675$

Tabla 70

Estadísticas generales para la Competencia 2: Creatividad e Innovación

		Estadísticos			
		Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan	Sueles identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno	Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto	Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1,43	1,27	1,28	1,10
Mediana		1,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	1
Desv. Desviación		,720	,557	,541	,369

Fuente. Elaboración propia

Se puede ver como los valores se acercan a la respuesta positiva en cuanto a grado de desarrollo de la competencia con una Moda $M=1$. Con estos datos generales, se muestran los resultados parciales por pregunta, en porcentaje total de competencia y separado por rangos de edad.

Registro de estadísticos para el ítem: Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan.

Responden de manera afirmativa 63, lo que supone un porcentaje del

70,0%, de manera negativa 12, correspondiente al 13,3% y la alternativa de con frecuencia/tal vez, tiene 15 respuestas lo que supone un 16,7%.

Tabla 71

Resultados obtenidos para el ítem: Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan.

Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	63	70,0	70,0	70,0
	Con frecuencia/Tal vez	15	16,7	16,7	86,7
	No	12	13,3	13,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 72

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan.

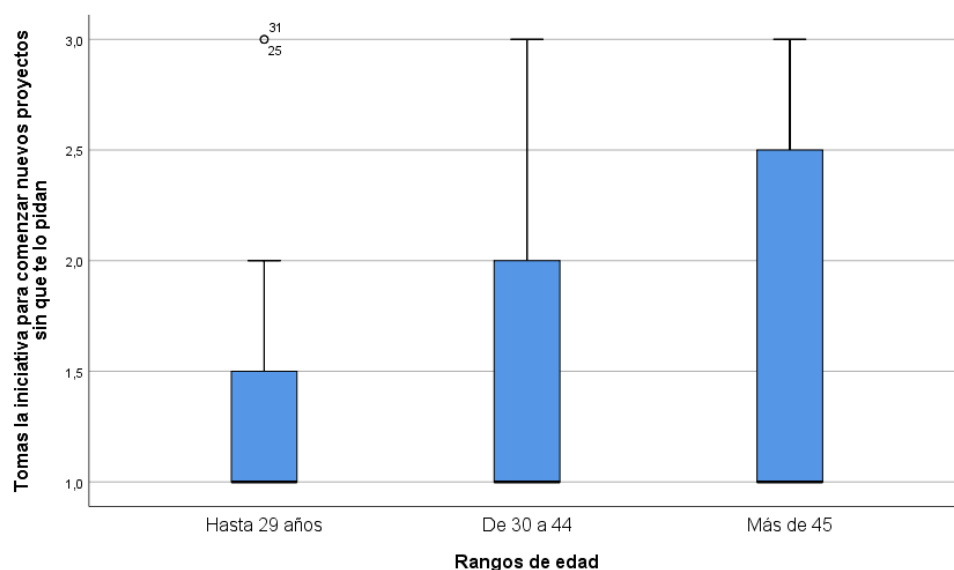
Descriptivos

			Estadística	Error estándar
	Rangos de edad			
Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan	Hasta 29 años	Media	1,30	,083
		Mediana	1,00	
		Varianza	,306	
		Desviación estándar	,553	
	De 30 a 44	Media	1,53	,150
		Mediana	1,00	
		Varianza	,671	
		Desviación estándar	,819	
	Más de 45	Media	1,63	,221
		Mediana	1,00	
		Varianza	,783	
		Desviación estándar	,885	

Fuente. Elaboración propia

Figura 30.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Suelas identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno.

Responden de manera afirmativa 71, lo que supone un porcentaje del 78,9%, de manera negativa 5, correspondiente al 5,6% y la alternativa de A veces, supone un 14, lo que supone un 15,6%.

Tabla 73

Resultados obtenidos para el ítem: Sueles identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno.

Sueles identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	71	78,9	78,9	78,9
	A veces	14	15,6	15,6	94,4
	No	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 74

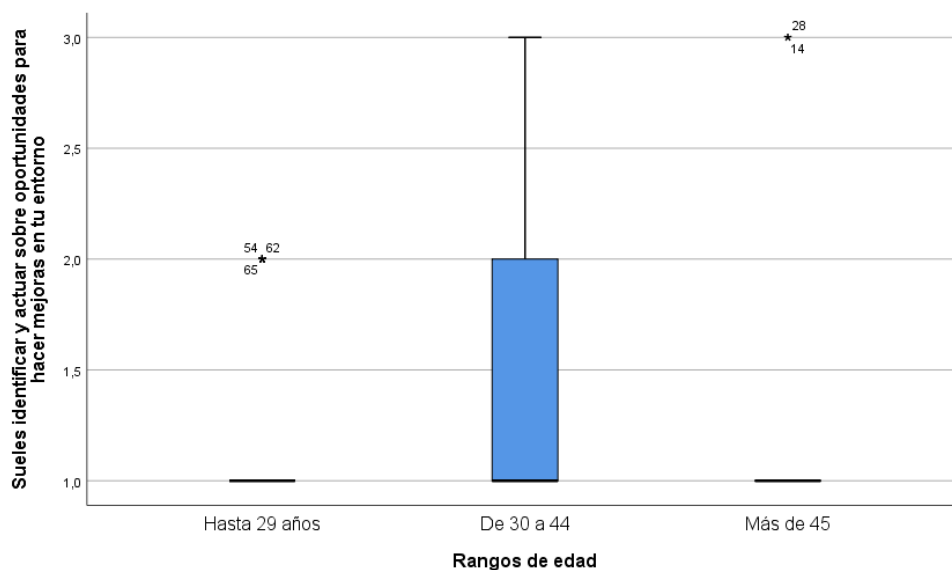
Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Sueles identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno.

Descriptivos				
Rangos de edad			Estadístico	Error estándar
Sueles identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno	Hasta 29 años	Media	1,18	,059
		Mediana	1,00	
		Varianza	,152	
		Desviación estándar	,390	
	De 30 a 44	Media	1,40	,123
		Mediana	1,00	
		Varianza	,455	
		Desviación estándar	,675	
	Más de 45	Media	1,25	,171
		Mediana	1,00	
		Varianza	,467	
		Desviación estándar	,683	

Fuente. Elaboración propia

Figura 31.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Suelas identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto.

Responden de manera afirmativa 69, lo que supone un porcentaje del 76,7%, de manera negativa 4, correspondiente al 4,4% y la alternativa de Solo cuando es necesario 17, lo que supone un 18,9%.

Tabla 75

Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto.

Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	69	76,7	76,7	76,7
	Solo cuando es necesario	17	18,9	18,9	95,6
	No	4	4,4	4,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 76

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto.

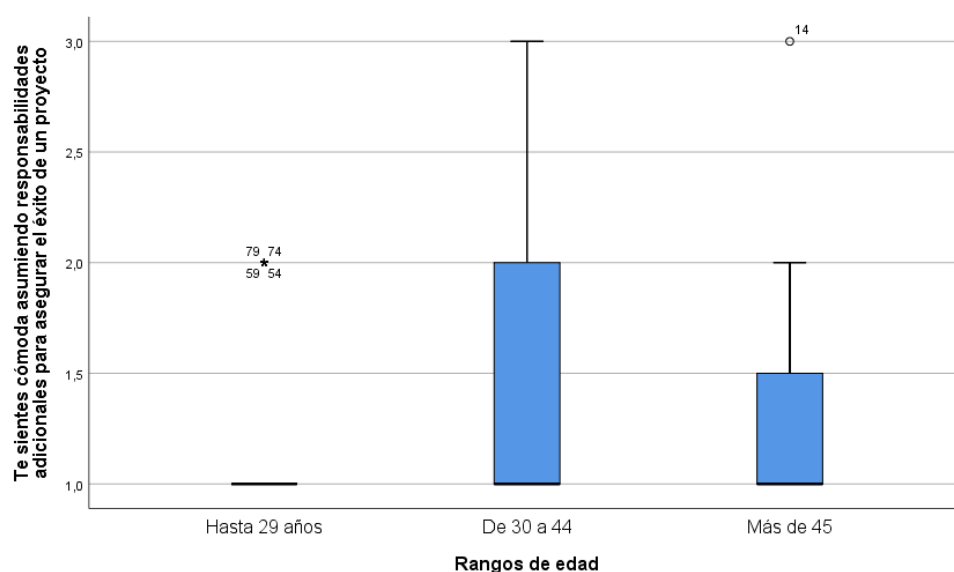
Descriptivos

			Estadística	Error estándar
Rangos de edad				
Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto	Hasta 29 años	Media	1,18	,059
		Mediana	1,00	
		Varianza	,152	
		Desviación estándar	,390	
	De 30 a 44	Media	1,40	,123
		Mediana	1,00	
		Varianza	,455	
		Desviación estándar	,675	
	Más de 45	Media	1,31	,151
		Mediana	1,00	
		Varianza	,363	
		Desviación estándar	,602	

Fuente. Elaboración propia

Figura 32.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional.

Responden de manera afirmativa 83, lo que supone un porcentaje del 92,2%, de manera negativa 2, correspondiente al 2,2% y la alternativa de Regularmente pero no siempre 5, lo que supone un 5,6%.

Tabla 77

Resultados obtenidos para el ítem: Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional.

Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	83	92,2	92,2	92,2
	Regularmente, pero no siempre	5	5,6	5,6	97,8
	No	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 78

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional.

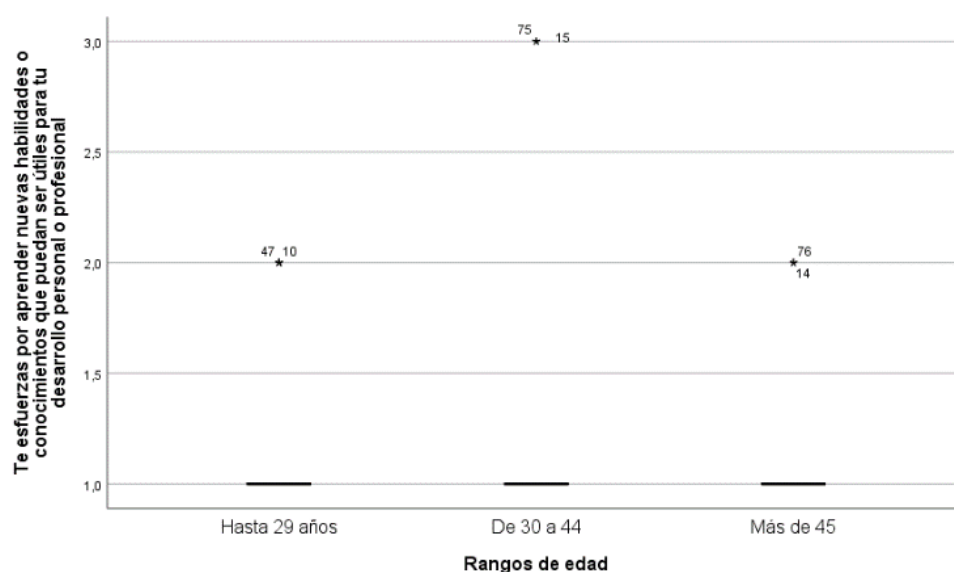
Descriptivos

			Estadística	Error estándar
	Rangos de edad			
Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional	Hasta 29 años	Media	1,07	,038
		Mediana	1,00	
		Varianza	,065	
		Desviación estándar	,255	
	De 30 a 44	Media	1,13	,093
		Mediana	1,00	
		Varianza	,257	
		Desviación estándar	,507	
	Más de 45	Media	1,13	,085
		Mediana	1,00	
		Varianza	,117	
		Desviación estándar	,342	

Fuente. Elaboración propia

Figura 33.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional.



Fuente. Elaboración propia

7.2.4.3 Para la competencia 3: Toma de riesgos

Al analizar las respuestas de los cuatro ítems relacionados con esta competencia, se puede observar que se muestra un grado superior a la valoración de 1 que representa el nivel medio planteado, de acuerdo con los niveles $M= 1,41$ y $DE=0,59375$

Tabla 79*Estadísticas generales para la Competencia 3: Toma de riesgos*

		Estadísticos			
		Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades	Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar	Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo	Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1,68	1,33	1,27	1,36
Mediana		2,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	1
Desv. Desviación		,732	,581	,515	,547

Fuente. Elaboración propia

Se puede ver como los valores se acercan al máximo grado de desarrollo competencial, que es más bajo para el ítem 1, con una media del 1,68 y más elevado para el de manejo de la incertidumbre, con una media de 1,27. Con estos datos generales, se muestran los resultados parciales por pregunta, en porcentaje total de competencia y separado por rangos de edad.

Registro de estadísticos para el ítem: Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades

Responden de manera afirmativa 43, lo que supone un porcentaje del 47,8%, de manera negativa 14, correspondiente al 15,6% y la alternativa de Ocasionalmente, dependiendo de lo favorable que se muestre el entorno, tiene 33 respuestas lo que supone un 36,7%.

Tabla 80

Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades.

Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	43	47,8	47,8	47,8
	Ocasionalmente, dependiendo de lo favorable que se muestre el entorno	33	36,7	36,7	84,4
	No	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 81

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades.

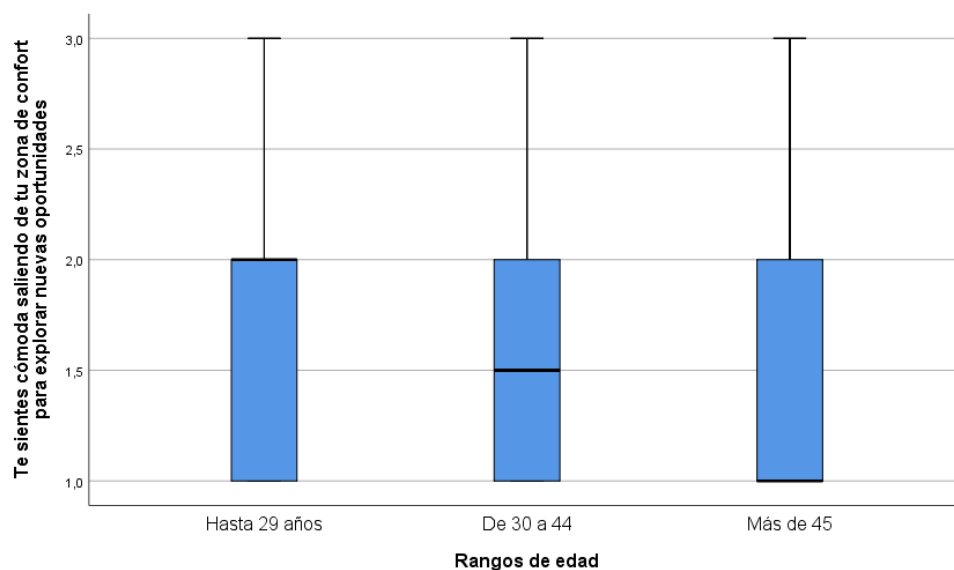
Descriptivos

	Rangos de edad		Estadística	Error estándar
Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades	Hasta 29 años	Media	1,82	,114
		Mediana	2,00	
		Varianza	,571	
		Desviación estándar	,756	
	De 30 a 44	Media	1,63	,131
		Mediana	1,50	
		Varianza	,516	
		Desviación estándar	,718	
	Más de 45	Media	1,38	,155
		Mediana	1,00	
		Varianza	,383	
		Desviación estándar	,619	

Fuente. Elaboración propia

Figura 34.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.

Responden de manera afirmativa 65, lo que supone un porcentaje del 72,2%, de manera negativa 5, correspondiente al 5,6% y la alternativa de Solo cuando veo una alta probabilidad de éxito 20, lo que supone un 22,2%.

Tabla 82

Resultados obtenidos para el ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.

Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	65	72,2	72,2	72,2
	Solo cuando veo una alta probabilidad de éxito	20	22,2	22,2	94,4
	No	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 83

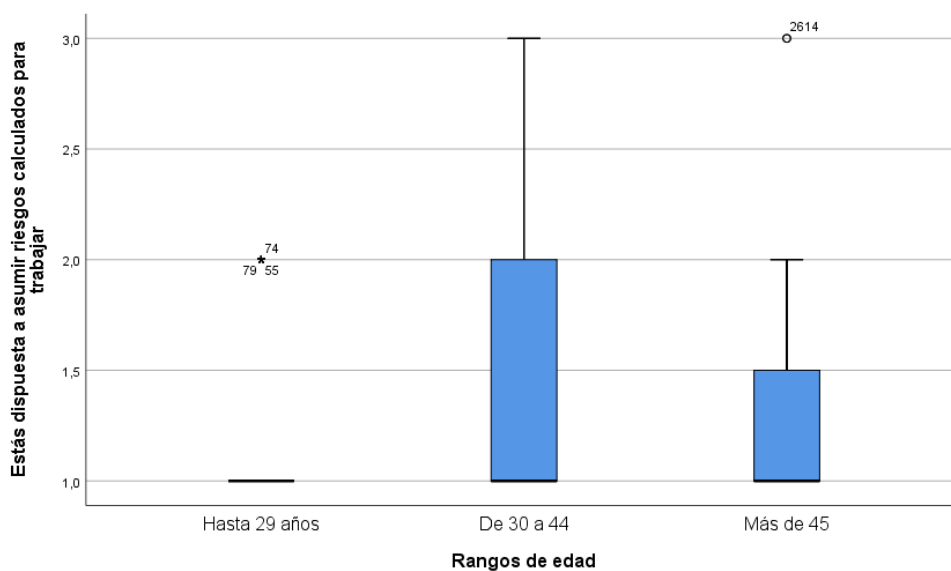
Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.

Descriptivos				Estadística	Error estándar
Rangos de edad					
Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar	Hasta 29 años	Media		1,23	,064
		Mediana		1,00	
		Varianza		,180	
		Desviación estándar		,424	
	De 30 a 44	Media		1,47	,124
		Mediana		1,00	
		Varianza		,464	
		Desviación estándar		,681	
	Más de 45	Media		1,38	,180
		Mediana		1,00	
		Varianza		,517	
		Desviación estándar		,719	

Fuente. Elaboración propia

Figura 35.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo.

Responden de manera afirmativa 69, lo que supone un porcentaje del 76,7%, de manera negativa 3, correspondiente al 3,3% y la alternativa de Algunas veces aunque suele generarme ansiedad 18, lo que supone un 20,0%.

Tabla 84

Resultados obtenidos para el ítem Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo.

Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	69	76,7	76,7	76,7
	Algunas veces, aunque suele generarme ansiedad	18	20,0	20,0	96,7
	No	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 85

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo.

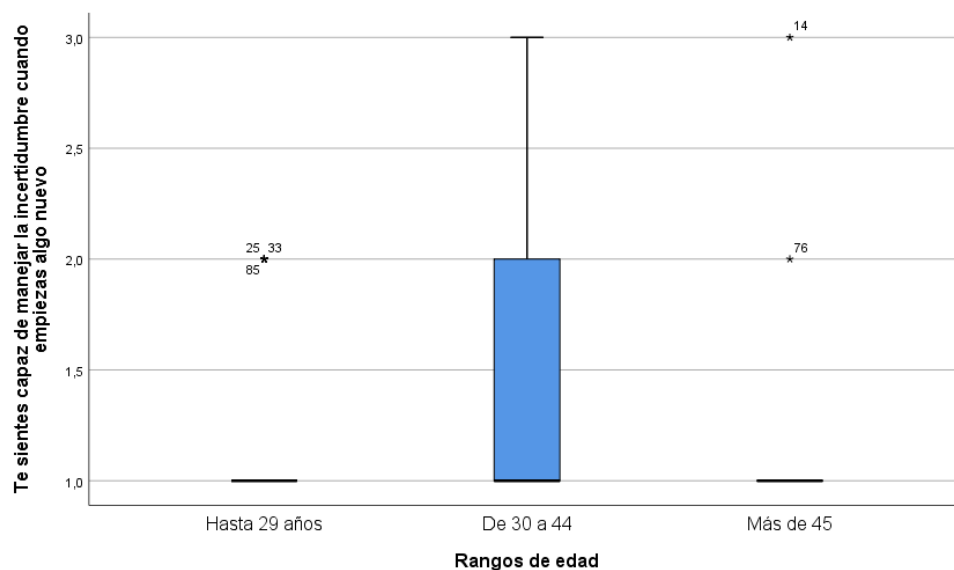
Descriptivos

			Estadístico	Error estándar
Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo	Hasta 29 años	Media	1,16	,056
		Mediana	1,00	
		Varianza	,137	
		Desviación estándar	,370	
	De 30 a 44	Media	1,47	,115
		Mediana	1,00	
		Varianza	,395	
		Desviación estándar	,629	
	Más de 45	Media	1,19	,136
		Mediana	1,00	
		Varianza	,296	
		Desviación estándar	,544	

Fuente. Elaboración propia

Figura 36.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral.

Responden de manera afirmativa 61, lo que supone un porcentaje del 67,8%, de manera negativa 3, correspondiente al 3,3% y la alternativa de A menudo, pero no de forma inmediata 26, lo que supone un 28,9%.

Tabla 86

Resultados obtenidos para el ítem: Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral.

Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	61	67,8	67,8	67,8
	A menudo, pero no de forma inmediata	26	28,9	28,9	96,7
	No	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 87

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral.

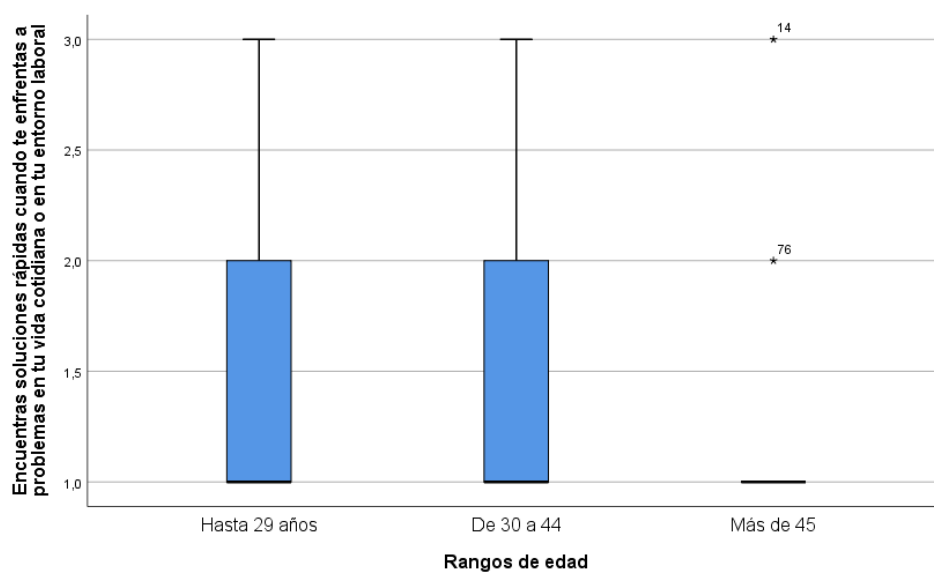
Descriptivos

			Estadística	Error estándar
	Rangos de edad			
Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral	Hasta 29 años	Media	1,41	,082
		Mediana	1,00	
		Varianza	,294	
		Desviación estándar	,542	
	De 30 a 44	Media	1,37	,102
		Mediana	1,00	
		Varianza	,309	
		Desviación estándar	,556	
	Más de 45	Media	1,19	,136
		Mediana	1,00	
		Varianza	,296	
		Desviación estándar	,544	

Fuente. Elaboración propia

Figura 37.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.



Fuente. Elaboración propia

7.2.4.4 Para la competencia 4: Planificación y Gestión

Al analizar las respuestas de los cuatro ítems relacionados con esta competencia, se puede observar que se muestra un grado superior a la valoración de 1.

M= 1,3025 y DE=0,549

Tabla 88

Estadísticas generales para la Competencia 4: Planificación y gestión

		Estadísticos			
		Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea	Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones	Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente	Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1,16	1,39	1,36	1,30
Mediana		1,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	1
Desv. Desviación		,422	,648	,641	,485

Fuente. Elaboración propia

Se puede ver como los valores se acercan a la respuesta positiva en cuanto a grado de desarrollo de la competencia, registrándose el índice más bajo para el ítem relativo a la gestión del tiempo y realización de tareas dentro de plazos, con una media del 1,39. Con estos datos generales, se muestran los resultados parciales por pregunta, en porcentaje total de competencia y separado por rangos de edad.

Registro de estadísticos para el ítem: Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea

Responden de manera afirmativa 78, lo que supone un porcentaje del 86,7%, de manera negativa 2, correspondiente al 2,2% y la alternativa de En algunos casos, aunque hay detalles que suelo pasar por alto, tiene 10 respuestas lo que supone un 11,1%.

Tabla 89

Resultados obtenidos para el ítem: Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea.

Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	78	86,7	86,7	86,7
	En algunos casos, aunque hay detalles que suelo pasar por alto	10	11,1	11,1	97,8
	No	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 90

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea.

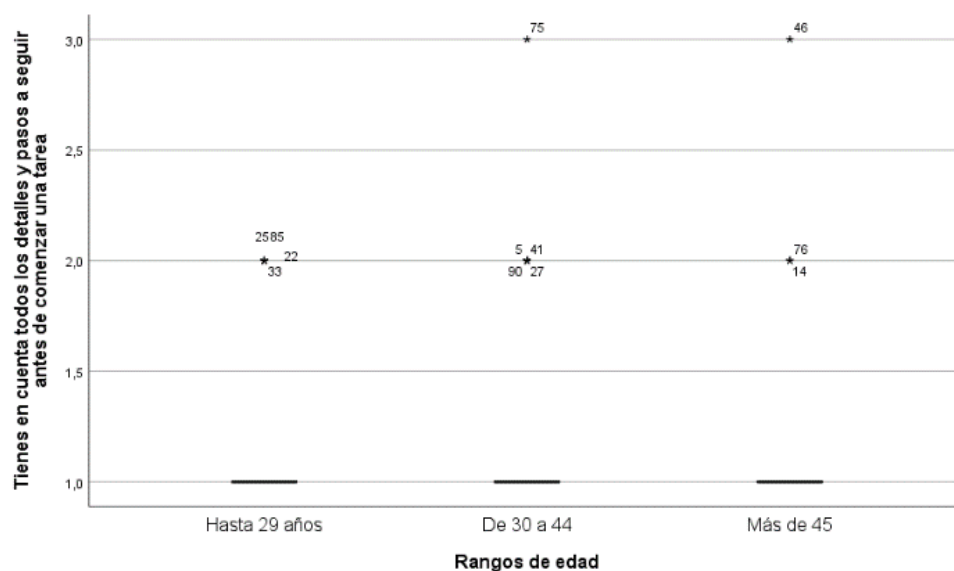
Descriptivos

	Rangos de edad		Estadístico	Error estándar
Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea	Hasta 29 años	Media	1,09	,044
		Mediana	1,00	
		Varianza	,085	
		Desviación estándar	,291	
	De 30 a 44	Media	1,20	,088
		Mediana	1,00	
		Varianza	,234	
		Desviación estándar	,484	
	Más de 45	Media	1,25	,144
		Mediana	1,00	
		Varianza	,333	
		Desviación estándar	,577	

Fuente. Elaboración propia

Figura 38.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones.

Responden de manera afirmativa 63, lo que supone un porcentaje del 70,0%, de manera negativa 8, correspondiente al 8,9% y la alternativa de Regularmente, suelo necesitar ajustes 19, lo que supone un 21,1%.

Tabla 91

Resultados obtenidos para el ítem: Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones

Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	63	70,0	70,0	70,0
	Regularmente, suelo necesitar ajustes	19	21,1	21,1	91,1
	No	8	8,9	8,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 92

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones.

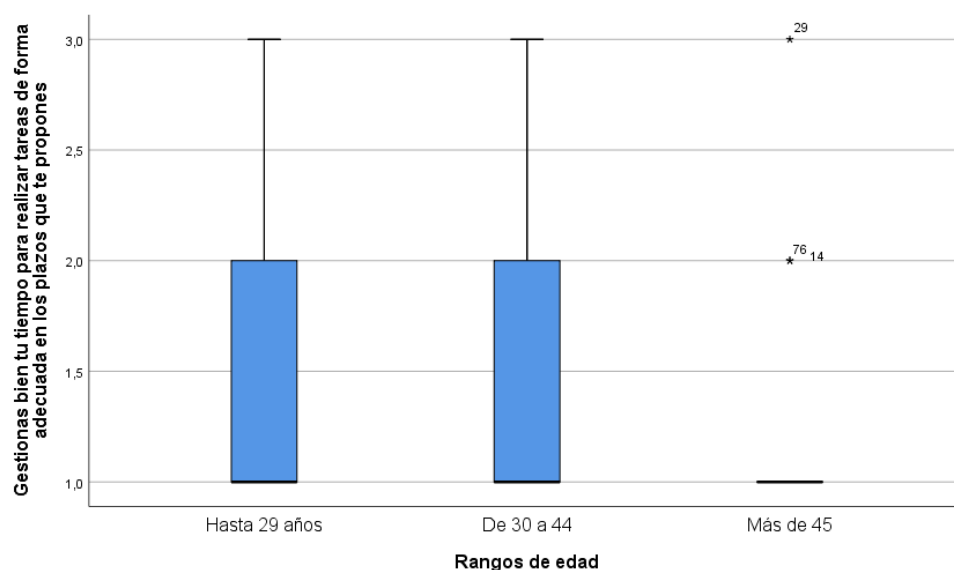
Descriptivos

		Rangos de edad	Estadístico	Error estándar
Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones	Hasta 29 años	Media	1,45	,105
		Mediana	1,00	
		Varianza	,486	
		Desviación estándar	,697	
	De 30 a 44	Media	1,37	,112
		Mediana	1,00	
		Varianza	,378	
		Desviación estándar	,615	
	Más de 45	Media	1,25	,144
		Mediana	1,00	
		Varianza	,333	
		Desviación estándar	,577	

Fuente. Elaboración propia

Figura 39.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente.

Responden de manera afirmativa 66, lo que supone un porcentaje del 73,3%, de manera negativa 8, correspondiente al 8,9% y la alternativa de Con frecuencia, aunque lo considero abrumador 16, lo que supone un 17,8%.

Tabla 93

Resultados obtenidos para el ítem Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente.

Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	66	73,3	73,3	73,3
	Con frecuencia, aunque lo considero abrumador	16	17,8	17,8	91,1
	No	8	8,9	8,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 94

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente.

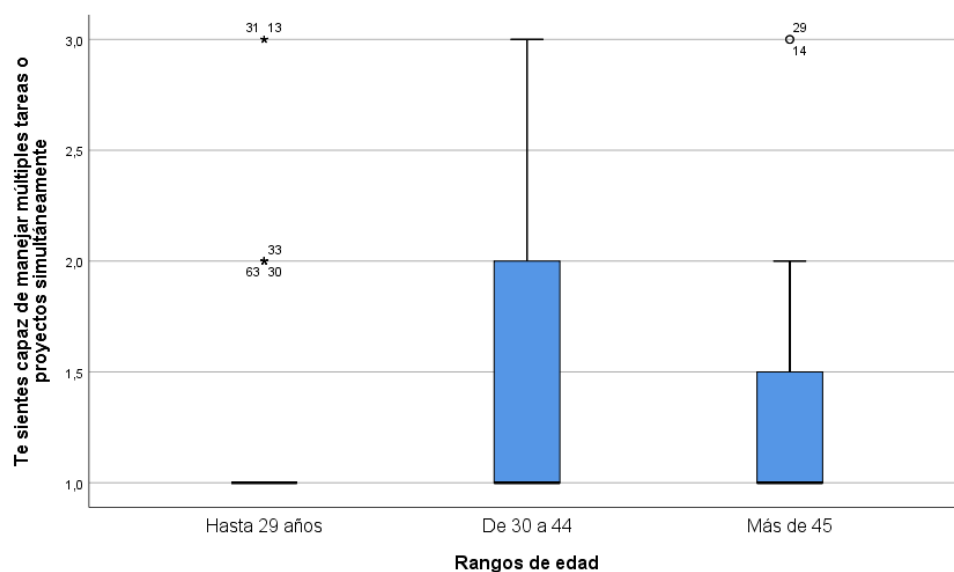
Descriptivos

	Rangos de edad		Estadístico	Error estándar
Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente	Hasta 29 años	Media	1,27	,088
		Mediana	1,00	
		Varianza	,342	
		Desviación estándar	,585	
	De 30 a 44	Media	1,47	,124
		Mediana	1,00	
		Varianza	,464	
		Desviación estándar	,681	
	Más de 45	Media	1,38	,180
		Mediana	1,00	
		Varianza	,517	
		Desviación estándar	,719	

Fuente. Elaboración propia

Figura 40.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión.

Responden de manera afirmativa 64, lo que supone un porcentaje del 71,1%, de manera negativa 1, correspondiente al 1,1% y la alternativa de En ocasiones, dependiendo de la intensidad de la presión 25, lo que supone un 27,8%.

Tabla 95

Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión.

Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	64	71,1	71,1	71,1
	En ocasiones, dependiendo de la intensidad de la presión	25	27,8	27,8	98,9
	No	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 96

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión.

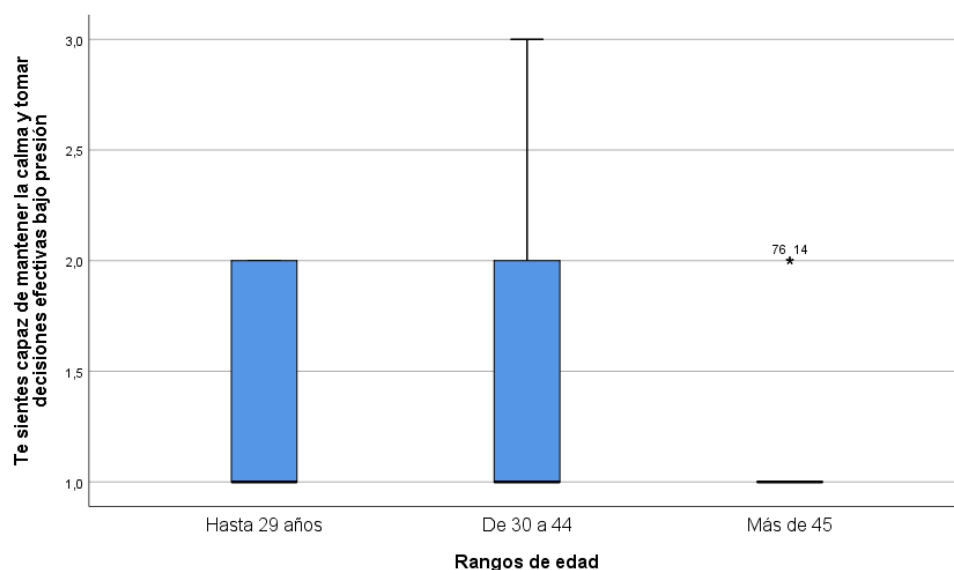
Descriptivos

		Rangos de edad	Estadístico	Error estándar
Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión	Hasta 29 años	Media	1,34	,072
		Mediana	1,00	
		Varianza	,230	
		Desviación estándar	,479	
	De 30 a 44	Media	1,30	,098
		Mediana	1,00	
		Varianza	,286	
		Desviación estándar	,535	
	Más de 45	Media	1,19	,101
		Mediana	1,00	
		Varianza	,163	
		Desviación estándar	,403	

Fuente. Elaboración propia

Figura 41.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar.



7.2.4.5 Para la competencia 5: Autoconfianza y Resiliencia

Al analizar las respuestas de los cuatro ítems relacionados con esta competencia, se puede observar que se muestra un grado superior a la valoración de 1 que representa el nivel medio planteado, de acuerdo con los niveles $M= 1,1925$ y $DE=0,44825$

Tabla 97*Estadísticas generales para la Competencia 5: Autoconfianza y resiliencia*

		Estadísticos			
		Confías en tu capacidad para tener éxito en lo que te propones	Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales	Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o situaciones imprevistas	Eres capaz de aprender de los fracasos y errores
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0
Media		1,18	1,22	1,26	1,11
Mediana		1,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	1
Desv. Desviación		,464	,492	,487	,350

Fuente. Elaboración propia

Se puede ver como los valores se acercan a un alto grado de desarrollo de la competencia, registrándose el 1,11 de media para el ítem del aprendizaje de los fracasos y con menos desarrollo el ítem que hace referencia a enfrentarse a situaciones de emergencia, con una media de 1,26. Con estos datos generales, se muestran los resultados parciales por pregunta, en porcentaje total de competencia y separado por rangos de edad.

Registro de estadísticos para el ítem: Confías en tu capacidad para tener éxito en lo que te propones.

Responden de manera afirmativa 77, lo que supone un porcentaje del 85,6%, de manera negativa 3, correspondiente al 3,3% y la alternativa de Generalmente suelo tener dudas, tiene 10 respuestas lo que supone un 11,1%.

Tabla 98

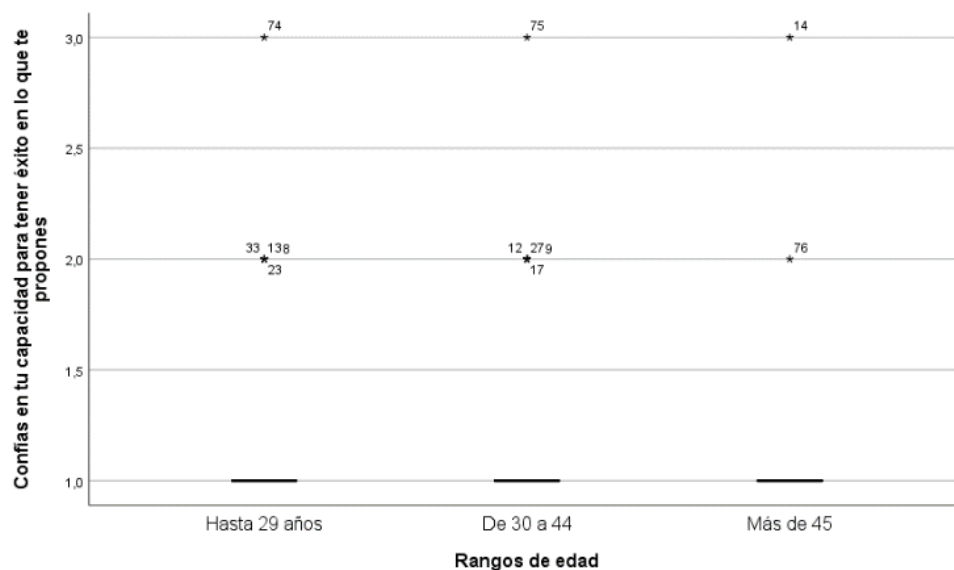
Resultados obtenidos para el ítem: Confías en tu capacidad para tener éxito en lo que te propones.

Descriptivos			Estadísti	Error
	Rangos de edad		co	estándar
Confías en tu capacidad para tener éxito en lo que te propones	Hasta 29 años	Media	1,14	,062
		Mediana	1,00	
		Varianza	,167	
		Desviación estándar	,409	
	De 30 a 44	Media	1,23	,092
		Mediana	1,00	
		Varianza	,254	
		Desviación estándar	,504	
	Más de 45	Media	1,19	,136
		Mediana	1,00	
		Varianza	,296	
		Desviación estándar	,544	

Fuente. Elaboración propia

Figura 42.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Confías en tu capacidad para tener éxito en lo que te propones.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales.

Responden de manera afirmativa 63, lo que supone un porcentaje del 70,0%, de manera negativa 8, correspondiente al 8,9% y la alternativa de Regularmente, suelo necesitar ajustes 19, lo que supone un 21,1%.

Tabla 99

Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales.

Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	73	81,1	81,1	81,1
	A veces, pero tiendo a sentirme insegura	14	15,6	15,6	96,7
	No	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 100

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales.

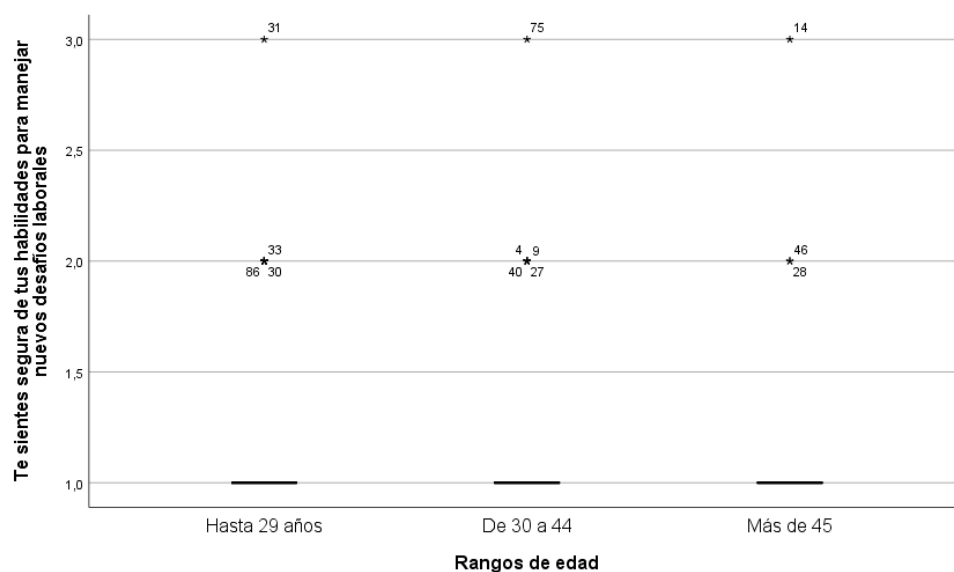
Descriptivos

			Estadístico	Error estándar
	Rangos de edad			
Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales	Hasta 29 años	Media	1,20	,070
		Mediana	1,00	
		Varianza	,213	
		Desviación estándar	,462	
	De 30 a 44	Media	1,23	,092
		Mediana	1,00	
		Varianza	,254	
		Desviación estándar	,504	
	Más de 45	Media	1,25	,144
		Mediana	1,00	
		Varianza	,333	
		Desviación estándar	,577	

Fuente. Elaboración propia

Figura 43.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o situaciones imprevistas

Responden de manera afirmativa 69, lo que supone un porcentaje del 76,7%, de manera negativa 2, correspondiente al 2,2% y la alternativa de En ocasiones, dependiendo de la gravedad 19, lo que supone un 21,1%.

Tabla 101

Resultados obtenidos para el ítem Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o situaciones imprevistas.

Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o situaciones imprevistas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	69	76,7	76,7	76,7
	En ocasiones, dependiendo de la gravedad	19	21,1	21,1	97,8
	No	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 102

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o situaciones imprevistas.

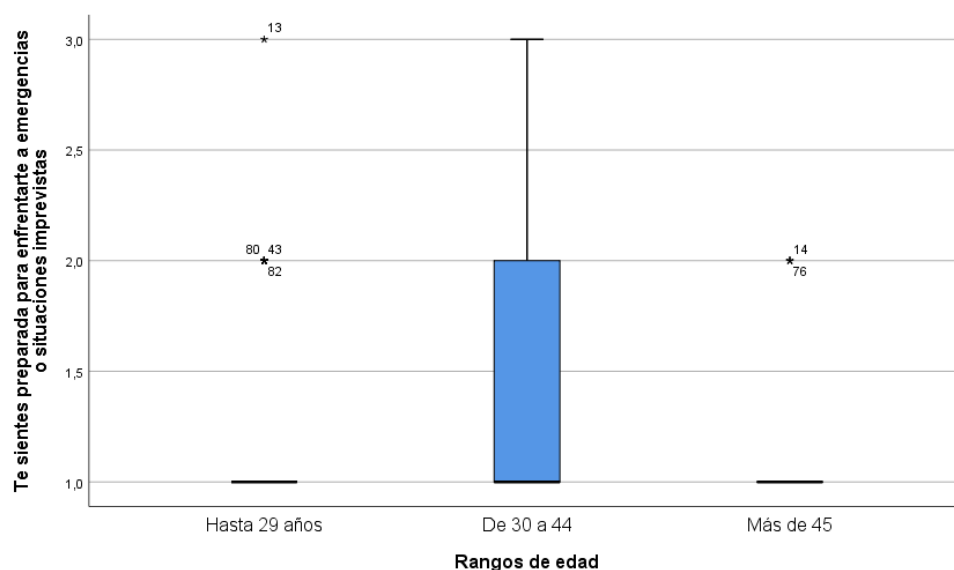
Descriptivos

		Rangos de edad	Estadístico	Error estándar
Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o situaciones imprevistas	Hasta 29 años	Media	1,25	,074
		Mediana	1,00	
		Varianza	,238	
		Desviación estándar	,488	
	De 30 a 44	Media	1,30	,098
		Mediana	1,00	
		Varianza	,286	
		Desviación estándar	,535	
	Más de 45	Media	1,19	,101
		Mediana	1,00	
		Varianza	,163	
		Desviación estándar	,403	

Fuente. Elaboración propia

Figura 44.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente.



Fuente. Elaboración propia

Registro de estadísticos para el ítem: Eres capaz de aprender de los fracasos y errores.

Responden de manera afirmativa 81, lo que supone un porcentaje del 90,0%, de manera negativa 1, correspondiente al 1,1% y la alternativa de Puedo hacerlo, pero tolero mal la frustración 8, lo que supone un 8,9%.

Tabla 103

Resultados obtenidos para el ítem: Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión.

Eres capaz de aprender de los fracasos y errores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	81	90,0	90,0	90,0
	Puedo hacerlo pero tolero mal la frustración	8	8,9	8,9	98,9
	No	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente. Elaboración propia

Tabla 104

Tabla descriptivos por rangos de edad para el ítem: Eres capaz de aprender de los fracasos y errores.

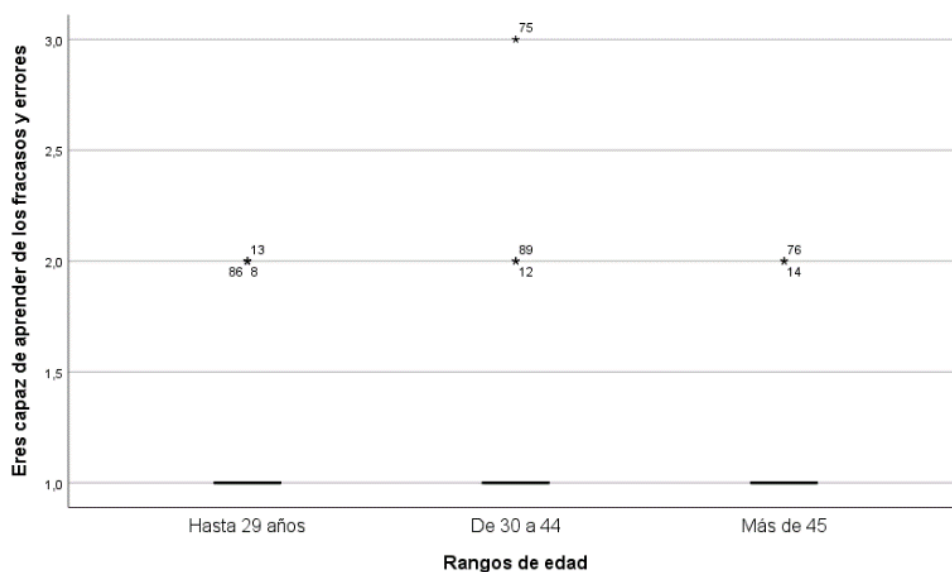
Descriptivos

		Rangos de edad	Estadístico	Error estándar
Eres capaz de aprender de los fracasos y errores	Hasta 29 años	Media	1,09	,044
		Mediana	1,00	
		Varianza	,085	
		Desviación estándar	,291	
	De 30 a 44	Media	1,13	,079
		Mediana	1,00	
		Varianza	,189	
		Desviación estándar	,434	
	Más de 45	Media	1,13	,085
		Mediana	1,00	
		Varianza	,117	
		Desviación estándar	,342	

Fuente. Elaboración propia

Figura 45.

Diagrama de tallo y hojas para distribución de las respuestas al ítem: Eres capaz de aprender de los fracasos y errores.



7.2.4.6 Medias y desviaciones de las cinco competencias

Para conocer el grado de incidencia de las cinco competencias emprendedoras se realiza un análisis estadístico comparativo de todas ellas

Tabla 105

Tabla de datos estadísticos sobre comparativa de competencias

		Estadísticos				
		Competenci a 1	Competenci a 2	Competenci a 3	Competenci a 4	Competenci a 5
N	Válido	90	90	90		90
	Perdidos	0	0	0		0
Media		1,285	1,27	1,41	1,3025	1,1925
Desv. Desviación		0,53575	0,54675	0,59375	0,549	0,44825

7.3 Interpretación y discusión de los resultados

Se valoran las dos dimensiones del cuestionario y se extraen comparativas internas entre las categorías y subcategorías que componen cada parte.

En la interpretación de los datos sociodemográficos, la variable principal a tener en cuenta era el desempeño laboral, en presente o pasado y el tipo de trabajo según el régimen de autónoma y / o por cuenta ajena. El 18% de las mujeres que trabajan o han trabajado en alguna ocasión lo han hecho como autónomas, lo que supone un 10% del total de la muestra.

Las variables de nivel educativo (formal) y nivel socioeconómico, no se tienen en cuenta a nivel sociodemográfico por criterios de inclusión, ya que todas las encuestas y cuestionarios, sesgados por etnia, que incluyen esta variable, son por ende discriminativos.

7.3.1 Valoración de los datos de antigitanismo

El antigitanismo impacta significativamente en la adquisición y desarrollo de competencias emprendedoras en las mujeres gitanas, como se demuestra a través de cuestionarios, entrevistas y revisión bibliográfica.

La percepción del estigma asociado a la identidad gitana induce inseguridades que afectan negativamente la autoevaluación de las capacidades creativas. Sin embargo, la necesidad de encontrar soluciones innovadoras en un contexto de exclusión actúa como catalizador de la creatividad.

La superación de barreras en el acceso a recursos y oportunidades no solo fomenta la innovación, sino que también fortalece las competencias creativas al obligar a las mujeres gitanas a desarrollar enfoques originales y adaptativos.

El miedo al rechazo, resultado del estigma internalizado, inhibe la iniciativa emprendedora. Las mujeres gitanas, influenciadas por la percepción negativa de su identidad cultural, muestran una reducción en su motivación para asumir roles de liderazgo y tomar iniciativas. Las experiencias de exclusión y marginación social disminuyen la participación activa en la comunidad y en proyectos emprendedores. Sin embargo, aquellas que logran superar estas barreras exhiben una notable determinación y resiliencia (Madariaga, 2014), características esenciales para el emprendimiento proactivo. Este proceso de superación personal refuerza su capacidad para iniciar y sostener proyectos emprendedores, a pesar de las adversidades.

Los datos muestran que la mayoría de las personas rechazan a las mujeres gitanas en sus interacciones diarias, lo que hace que se sientan excluidas y maltratadas. Este rechazo parece estar basado en estereotipos negativos arraigados que perpetúan la exclusión social de este grupo específico.

Las mujeres gitanas experimentan discriminación con frecuencia tanto en lugares públicos como privados, enfrentando miradas desaprobatorias, comentarios despectivos y un trato diferenciado. Estas situaciones no solo afectan su bienestar emocional, sino que también limitan sus oportunidades de integrarse y progresar en la sociedad general. En cuanto a la discriminación social, las mujeres gitanas sienten una discriminación estructural más allá de las interacciones individuales. Esta forma de discriminación se refleja en políticas e instituciones que sistemáticamente perjudican a la comunidad gitana. Las participantes del estudio mencionan obstáculos para acceder a servicios esenciales como educación, salud y empleo, evidenciando una falta de igualdad de oportunidades.

Las mujeres gitanas señalan que muchas veces sus tradiciones culturales no son reconocidas ni respetadas por instituciones públicas y privadas, lo cual refuerza su marginación; no aparecen referentes directos sin estereotipos en el ámbito educativo (*Educación frente al antigitanismo*, 2022), como primer agente socializador, y esta ausencia se va extendiendo al resto de entornos sociales.

La falta de comprensión y sensibilidad cultural por parte de las organizaciones dificulta la plena integración en la sociedad. Además, las personas involucradas señalan que las políticas de inclusión suelen ser inadecuadas y no satisfacen adecuadamente las necesidades particulares de la comunidad gitana.

El temor a estar continuamente en “el punto de mira” a ser juzgadas o discriminadas, incrementa la aversión al riesgo entre las mujeres gitanas. La constante amenaza de estigmatización fomenta una mayor resistencia a asumir riesgos, lo cual es una barrera significativa para el emprendimiento. Sin embargo, aquellas que enfrentan y superan la discriminación desarrollan una mayor tolerancia al riesgo y una capacidad robusta para manejar riesgos calculados.

Esta experiencia de resiliencia ante la adversidad les permite evaluar y gestionar riesgos con mayor eficacia ya que generan una “alerta” aprendida en su trayectoria vital y transmitida de forma intergeneracional, que puede suponer un beneficio y una importante ventaja para entender de forma global el desarrollo de las competencias profesionales y su relación (que debería ser directa y libre de discriminaciones) con la tasa de empleabilidad.

La percepción de desigualdad genera una sensación de falta de control en la planificación y gestión de proyectos (Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica, 2020).

Las mujeres gitanas experimentan la exclusión como una barrera significativa para acceder a formación y recursos, lo cual impacta negativamente en su capacidad de planificación y gestión. No obstante, la gestión en circunstancias adversas fortalece sus habilidades organizativas, desarrollando competencias únicas y resilientes en contextos cambiantes y desafiantes. Este entorno adverso les obliga a ser más ingeniosas y adaptativas en la planificación y gestión de sus emprendimientos.

En las valoraciones con respecto a la variable antigitanismo en el ámbito escolar, se observan importantes diferencias entre los rangos de edad. Las mujeres mayores consideran que las políticas educativas son adecuadas para las mujeres gitanas, frente a las mujeres de menos de 30 años, que opinan que no son eficaces. Este dato es significativo ya que las más jóvenes han estado dentro del sistema educativo en un periodo más reciente y por tanto tienen una percepción más actual del modelo educativo como alumnas. Las mujeres mayores pueden tener la percepción de forma indirecta a través de familiares más jóvenes.

Esta situación puede ser entendida como un proceso de victimización, ya que, desde una perspectiva experiencial, las mujeres gitanas tienden a identificar las limitaciones y obstáculos en su carrera como problemas internos, es decir, como fallos o deficiencias propias. Este locus interno de control implica que muchas mujeres gitanas puedan llegar a creer que no cumplen con los requisitos necesarios o que no están suficientemente capacitadas para acceder a mejores oportunidades laborales.

No obstante, cuando se aborda la cuestión desde un ámbito más amplio y psicológico, emerge una percepción clara de discriminación. Es decir, aunque a nivel individual muchas mujeres puedan atribuir sus dificultades laborales a causas personales, en un análisis más profundo y colectivo se reconoce la existencia de barreras estructurales y sistémicas. Estas barreras son producto de prejuicios y estereotipos que afectan de manera desproporcionada a las mujeres gitanas, limitando sus oportunidades de empleo justo y equitativo.

La disonancia entre la percepción individual y la colectiva subraya la importancia de intervenir tanto a nivel personal como estructural.

Es fundamental que las políticas de empleo no solo sean justas en teoría, sino que también se perciban y se implementen de manera justa en la práctica. Además, es crucial fomentar el empoderamiento y la confianza de las mujeres gitanas en sus propias capacidades, al tiempo que se trabaja para eliminar los prejuicios y las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

7.3.2 Grado de desarrollo del nivel competencial

El análisis revela que las mujeres gitanas tienen bien desarrolladas competencias clave como la creatividad, la proactividad, la planificación y la autoconfianza, con la autoconfianza y resiliencia siendo las más fuertes. Sin embargo, su capacidad para tomar riesgos es la menos desarrollada, lo cual puede limitar su disposición a explorar nuevas oportunidades y asumir desafíos importantes.

Las mujeres gitanas poseen fuertes habilidades de planificación y gestión. Son capaces de organizar su tiempo eficazmente, manejar múltiples tareas y tomar decisiones bajo presión. La capacidad de mantener la calma y

tomar decisiones efectivas les permite enfrentar los desafíos cotidianos con una mayor eficacia.

Demuestran un alto grado de creatividad e innovación. Son capaces de generar ideas nuevas y originales, mostrando una notable tendencia a pensar en formas innovadoras de abordar problemas y mejorar su entorno.

Esta competencia está bien desarrollada, reflejando su capacidad para aplicar estas ideas en su vida cotidiana y profesional. La variabilidad en la confianza personal al aplicar estas habilidades sugiere que algunas mujeres podrían beneficiarse de un mayor refuerzo en este aspecto, aunque en general, la creatividad e innovación son puntos fuertes.

La capacidad para tomar riesgos es la competencia menos desarrollada entre las mujeres gitanas. Aunque algunas muestran una disposición a asumir riesgos calculados y a manejar la incertidumbre, existe una mayor reticencia generalizada a salir de la zona de confort. Esto puede ser debido a experiencias pasadas de discriminación y falta de apoyo, que generan inseguridad ante la posibilidad de fracaso. Fortalecer esta competencia es crucial para que puedan aprovechar plenamente las oportunidades que se les presentan.

En cuanto a la proactividad, tienden a tomar la iniciativa y actuar sobre oportunidades sin necesidad de ser solicitadas, mostrando una disposición natural para liderar y mejorar su entorno.

Aunque hay diferencias en la seguridad con la que algunas mujeres toman la iniciativa, la tendencia general es positiva. Este desarrollo les permite ser agentes de cambio en sus comunidades y entornos laborales.

La autoconfianza de las mujeres gitanas se ve erosionada por el estigma internalizado, lo cual dificulta la percepción de sí mismas como capaces y competentes. Las experiencias recurrentes de discriminación y rechazo debilitan la autoconfianza, minando su autoestima y su capacidad de acción. Sin embargo, aquellas que desarrollan resiliencia a través de la superación de adversidades demuestran una autoconfianza robusta y una resiliencia destacada.

Así, demuestran una notable capacidad para aprender de los fracasos y errores, y para mantener la calma bajo presión. Estas habilidades son fundamentales para superar adversidades y persistir en la consecución de sus objetivos personales y profesionales. La uniformidad en la percepción de esta competencia sugiere una fuerte base de confianza y resistencia entre las mujeres de esta comunidad.

8 Conclusiones

A lo largo de esta tesis, se ha llevado a cabo una investigación exhaustiva sobre las competencias de la mujer gitana, abordando múltiples dimensiones que abarcan aspectos cognitivos, actitudinales y emocionales. Este análisis se ha sustentado en una metodología holística y fluida, permitiendo una comprensión integral del tema. En este sentido, los hallazgos de la investigación no solo buscan enriquecer el conocimiento académico, sino también contribuir de manera significativa a la mejora de las competencias de la mujer gitana desde una perspectiva tanto teórica como práctica.

Permitiéndome concluir con un análisis crítico que implica además del ámbito cognoscitivo el entorno actitudinal y emocional, en el continuo fluir holístico que ha sido el hilo estructural metodológico de toda la investigación, en última instancia pretendía que este documento sea otro material que sume al repositorio de argumentos positivos que aportan desde una perspectiva académica y pragmática valor a las competencias de la mujer gitana, esta investigación ha pretendido desde el primer momento cumplir con la función socioeducativa de eliminar la visión heterogénica patriarcal etnocentrista desde las que se pone en el punto de mira de forma habitual a la mujer gitana.

8.1 Conclusiones generales

Entender que acceder a un puesto de trabajo digno no solamente para cubrir las necesidades vitales básicas, sino que, existe diversas motivaciones y percepciones asociadas con el trabajo, es crucial para crear entornos laborales inclusivos que permitan la autorrealización personal a distintos niveles.

Que sigan existiendo ventajas y desventajas reales, en cuanto al acceso a oportunidades laborales, supone manifestar que seguimos viviendo en una sociedad con ciudadanos de “primera” y de “segunda” categoría y que seguimos sin llegar al nivel fáctico del cumplimiento de los artículos de la declaración de los Derechos Humanos, incumpliendo los compromisos de la Agenda 2030, no respetando los derechos constitucionales e invalidando en la práctica toda la legislación y normativa, europea, nacional y local, que en definitiva, tiene a bien promulgarse para proteger a las personas que nacen en condiciones diferentes (entendiendo la diferencia, como ya hemos comentado anteriormente, no como un nivel de discriminación negativa, sino como una aceptación de la realidad natural del ser humano).

Queda claro como ya se ha recogido a lo largo de toda la investigación, y con información no solamente de la recopilación bibliográfica, sino también de una muestra de las personas afectadas, en el capítulo de discusión de resultados, que expresar la condición identitaria cultural a la hora de la búsqueda de trabajo (BAE), lejos de ser un condicionante beneficioso supone una tremenda carga para las mujeres gitanas Y la sigue colocando en una situación de desventaja real, inicial, frente a otro tipo de candidatos y candidatas que consideramos del colectivo mayoritario.

La inclusión cultural basada en la asimilación ignora la riqueza y la especificidad de la cultura gitana, imponiendo normas y valores de la cultura dominante. Esta imposición no solo desvaloriza la identidad cultural gitana, sino que también crea un ambiente en el que las mujeres gitanas deben renunciar a aspectos esenciales de su identidad para ser aceptadas. Este proceso de asimilación (y aculturación) forzada puede llevar a una pérdida de autoestima, aumento de la alienación y, en última instancia, una perpetuación de la exclusión.

Cuando las políticas de inclusión no consideran las diferencias culturales y buscan simplemente integrar a los individuos dentro de un marco cultural hegemónico, el resultado es una inclusión excluyente (Ávila & Noreña, 2016). Las mujeres gitanas, al ser forzadas a adaptarse a valores y normas que les son ajenos, experimentan una doble carga: la necesidad de ajustarse a una cultura dominante y la presión de mantener su identidad cultural; este conflicto interno puede llevar a una mayor fragmentación de su identidad y a una exclusión más profunda.

Ante esta premisa, ¿cómo podemos dar la vuelta a la situación?, ¿cómo hacer que suponga un beneficio para la mujer gitana reivindicar su condición de “gitanidad” y no “apayarse” para conseguir sus logros profesionales? La respuesta es clara, es necesario mejorar su perfil profesional y poner en valor sus competencias en el mercado de trabajo. Por ello, en el siguiente capítulo, se plantean propuestas que buscan esa mejora de condiciones de vida de la mujer gitana, reconociendo su identidad como mujer y como gitana, dando valor a su talento para que tenga una próspera carrera profesional y un mejor acceso al ámbito laboral.

A lo largo de toda la investigación, se ha ido arrastrando la idea de la necesidad de dar valor a la convivencia entre los miembros de todas las comunidades, porque como parte de un complejo sistema de relaciones la manera en que los demás nos perciben y nos tratan contribuye significativamente a la construcción de nuestra identidad.

Los roles sociales y las expectativas asociadas a estos roles afectan a cómo nos comportamos y nos percibimos a nosotros mismos, sintiéndonos dentro o fuera de la comunidad.

Las interacciones positivas pueden empoderar a las personas, proporcionando el apoyo y la confianza necesaria para desarrollarse y alcanzar las metas personales y profesionales, pero las personas también pueden desarrollar mecanismos de resistencia a la influencia negativa.

Esta resistencia puede manifestarse en la capacidad de mantener la autoidentidad frente a la presión social para conformarse a normas no deseadas, en una sociedad que resulta ajena e impasible ante las necesidades de algunos de sus miembros.

Desde la perspectiva de la antropología social y de las relaciones humanas, es fundamental reconocer que las mujeres gitanas pueden estar enfrentando una realidad de discriminación más profunda de lo que sus percepciones iniciales reflejan.

La evidencia apunta a que, además de las percepciones de rechazo, estas mujeres se encuentran con barreras estructurales y prácticas discriminatorias concretas que afectan de manera determinantemente negativa a su desarrollo profesional.

La antropología social nos enseña que las experiencias de discriminación no se limitan a percepciones individuales, sino que están intrínsecamente ligadas a las estructuras sociales y las prácticas culturales que perpetúan la exclusión. Esta dualidad entre percepción y experiencia subraya la necesidad de intervenciones robustas y específicas que aborden tanto las percepciones como las realidades de antigitanismo en diversos contextos.

Para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa, es crucial diseñar políticas públicas e iniciativas sociales que no solo reconozcan la existencia de estas actitudes y prácticas discriminatorias, sino que también implementen medidas efectivas para eliminarlas. Desde una perspectiva antropológica, esto implica promover una mayor sensibilidad cultural, mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres gitanas y garantizar que las políticas de contratación sean justas e inclusivas.

Asimismo, es importante fomentar un diálogo intercultural que valore y respete la diversidad, reconociendo la riqueza que la cultura gitana aporta a la sociedad.

Las proyecciones que implementan acciones integrales, abordando la interseccionalidad y con un verdadero compromiso de los distintos agentes sociales, se consideran el enfoque más acertado para reducir la brecha entre la percepción y la experiencia del antigitanismo, respetando la diversidad cultural entendiéndola como un valor.

En el ámbito de las relaciones humanas, es fundamental crear espacios de convivencia y entendimiento mutuo, donde se puedan construir lazos de confianza y solidaridad. La transformación social requiere un compromiso colectivo para derribar las barreras de discriminación y construir una comunidad donde todas las personas, independientemente de su origen étnico, sean valoradas y respetadas.

El grado de desarrollo del nivel competencial de las mujeres gitanas en este estudio es alto en varias áreas clave, especialmente para la autoconfianza y la resiliencia. La variabilidad en algunas competencias sugiere áreas para potencial mejora, especialmente en el manejo de la incertidumbre y la resiliencia ante situaciones imprevistas. Estos resultados destacan la capacidad y el potencial de las mujeres gitanas para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en sus contextos personales y profesionales.

8.2 Grado de consecución de los objetivos formulados

El grado de éxito de una investigación se mide fundamentalmente a través de la consecución de los objetivos específicos y la capacidad para responder de manera exhaustiva y precisa a las preguntas de investigación planteadas.

Este enfoque permite evaluar de manera integral si la investigación ha logrado sus metas iniciales y si ha aportado nuevos conocimientos y soluciones prácticas al campo de estudio. La consecución de los objetivos se evalúa mediante un análisis detallado de los resultados obtenidos, comparándolos con las metas establecidas en el diseño de la investigación.

Por otro lado, las respuestas a las preguntas de investigación indican la capacidad del estudio para explorar y explicar los fenómenos investigados, proporcionando una comprensión profunda y fundamentada de las problemáticas abordadas.

Este doble planteamiento garantiza una valoración adecuada del impacto y la efectividad de la investigación.

Se analiza el grado de cumplimiento de cada objetivo, fundamentando las conclusiones con referencias a los apartados pertinentes del documento.

1. Identificar y conceptualizar las competencias emprendedoras de la mujer gitana.

Grado de Cumplimiento: Alto

Motivo: En el documento se realiza un análisis exhaustivo de las competencias emprendedoras, incluyendo definiciones y evaluaciones específicas de cada competencia (creatividad e innovación, proactividad e iniciativa, toma de riesgos, planificación y gestión, y autoconfianza y resiliencia). Esto se encuentra detallado en el apartado 5.2, donde se identifican y definen las competencias emprendedoras relevantes para las mujeres gitanas.

2. Desarrollar un marco teórico que sirva de contexto para justificar la relación entre identidad cultural y competencias emprendedoras en relación a la contribución de mejora de la empleabilidad de las mujeres gitanas

Grado de Cumplimiento: Alto

Motivo: El marco teórico desarrollado en el capítulo 2 proporciona un contexto sólido que relaciona la identidad cultural de las mujeres gitanas con sus competencias emprendedoras.

Este marco teórico incluye perspectivas antropológicas y socioculturales que explican cómo la identidad y las competencias emprendedoras se interrelacionan para mejorar la empleabilidad.

3. Explicar cómo la percepción y las experiencias de antigitanismo influyen en la configuración de la identidad propia de las mujeres gitanas y su repercusión en los diferentes estadios de su trayectoria laboral

Grado de Cumplimiento: Moderado

Motivo: En el apartado 7.2.3, se analizan datos de antigitanismo que reflejan cómo las percepciones y experiencias de discriminación afectan la identidad y trayectoria laboral de las mujeres gitanas. Aunque se proporciona un análisis detallado, podría beneficiarse de un enfoque más profundo en cómo estas experiencias influyen específicamente en cada etapa de la trayectoria laboral.

4. Configurar el perfil profesional tipo de las mujeres gitanas emprendedoras

Grado de Cumplimiento: Alto

Motivo: El perfil profesional tipo de las mujeres gitanas emprendedoras está configurado en el apartado 5.1, donde se describen los elementos del perfil profesional basado en competencias y se proporcionan descripciones detalladas

de las sinergias entre estas competencias.

5. Evaluar el impacto de la formación y la participación social en el desarrollo de competencias emprendedoras entre las mujeres gitanas

Grado de Cumplimiento: Moderado

Motivo: En el apartado 7.3, se discuten los resultados del impacto de la formación y la participación social en el desarrollo de competencias emprendedoras. Sin embargo, aunque se presenta una evaluación, sería beneficioso incluir más estudios de caso o ejemplos prácticos que demuestren el impacto directo y cuantificable de estos programas.

6. Plantear modelos explicativos que refuercen el valor del talento de las mujeres gitanas y su impacto positivo en el mercado laboral

Grado de Cumplimiento: Moderado

Motivo: El documento plantea varios modelos explicativos sobre el valor del talento de las mujeres gitanas y su impacto en el mercado laboral en el capítulo 8. No obstante, la efectividad de estos modelos podría mejorarse con una validación empírica más robusta y ejemplos específicos de implementación exitosa.

7. Diseñar propuestas que mejoren el abordaje de la interculturalidad en los programas de formación del profesorado

Grado de Cumplimiento: Alto

Motivo: Las propuestas para mejorar el abordaje de la interculturalidad en los programas de formación del profesorado están bien desarrolladas en el capítulo 9. Se incluyen estrategias detalladas y prácticas recomendadas que muestran cómo integrar la interculturalidad de manera efectiva en la educación.

8. Formular estrategias para aumentar la participación social de las jóvenes gitanas a través de programas de aprendizaje-servicio

Grado de Cumplimiento: Alto

Motivo: El apartado 10 presenta una propuesta detallada de programas de aprendizaje-servicio diseñados para aumentar la participación social de las jóvenes gitanas. Este enfoque se ha evaluado positivamente y demuestra cómo puede fomentar la integración y el desarrollo de competencias clave.

9. Proponer medidas de discriminación positiva desde el compromiso sociopolítico que favorezcan el acceso de las mujeres gitanas al mercado de trabajo poniendo en valor la diversidad como beneficio empresarial

Grado de Cumplimiento: Moderado

Motivo: El documento aborda medidas de discriminación positiva y propuestas de políticas inclusivas en el capítulo 11. Aunque se presentan ideas valiosas, la implementación y la evaluación de estas medidas requieren más detalle para comprender plenamente su efectividad y alcance.

8.3 Limitaciones de la investigación y prospectiva

Este apartado de limitaciones reconoce de manera transparente los posibles puntos débiles del estudio, proporcionando contexto sobre cómo estos factores podrían haber influido en los resultados.

Igualmente, una valoración coherente de las limitaciones en una investigación proyectiva holística, destacando los desafíos y restricciones que afectan la representación de las competencias emprendedoras de la mujer gitana como objeto de estudio.

La consideración de estos factores es esencial para comprender completamente el alcance y las implicaciones de los resultados obtenidos, y para orientar futuras investigaciones y políticas que promuevan la integración efectiva de la mujer gitana en el mercado laboral.

8.3.1 Factores limitantes y condicionantes del estudio

Fundamentalmente puedo desatacar cuatro condicionantes

Figura 46.

Factores que condicionan la investigación.



Fuente: elaboración propia a partir de Hurtado de Barrera & Barrera Morales, (2000)

8.3.1.1 Restricciones Temporales

La investigación se realizó durante un período específico, lo que limita la capacidad para observar y analizar cambios a largo plazo en las habilidades empresariales y en las condiciones del mercado laboral. Este marco temporal restringido podría no reflejar tendencias emergentes o variaciones en las estrategias empresariales, lo que afectaría la posibilidad de generalizar los descubrimientos a otros periodos o contextos temporales.

8.3.1.2 Condicionantes de la elección metodológica

El enfoque metodológico, puede verse por los científicos más puristas, como un posicionamiento adverso para asegurar la cientificidad de los resultados al intentar evitar enfoques reduccionistas.

La elección de un modelo holístico con enfoque fenomenológico introduce ciertas limitaciones inherentes a la investigación. En este enfoque, la figura de la investigadora no solo actúa como observadora externa, sino que también se integra como parte del objeto de estudio. Esta integración de la investigadora puede generar subjetividades en la interpretación de los datos, ya que sus experiencias, percepciones y reflexiones personales influyen en la manera en que se recolecta y analiza la información.

Además, el modelo holístico busca una comprensión completa y profunda del fenómeno desde múltiples perspectivas y contextos. Sin embargo, esta amplitud puede llevar a una complejidad elevada en la síntesis de los hallazgos, haciendo más difícil la extracción de conclusiones generalizables.

La naturaleza fenomenológica de la investigación, centrada en la experiencia vivida y la percepción subjetiva, puede también limitar la

replicabilidad de los resultados, ya que se basa en interpretaciones que pueden variar significativamente según el contexto y la persona observadora. Por lo tanto, la implicación activa de la investigadora en el proceso investigativo, si bien enriquece la comprensión del fenómeno, también introduce un grado de subjetividad que debe ser reconocido y manejado con cuidado para asegurar la validez y la objetividad de las conclusiones del estudio.

Los condicionante propios de una investigación de carácter proyectivo y holístico, sugieren que los hallazgos deben interpretarse con cautela, teniendo en cuenta que es esta investigación se proporciona una visión valiosa pero parcial del emprendimiento de las mujeres gitanas.

8.3.1.3 Delimitación de los Eventos Investigados

El estudio se ha enfocado en situaciones y eventos específicos dentro de la comunidad gitana, lo que podría haber excluido una variedad más amplia de experiencias y aproximaciones emprendedoras. Al restringir el estudio a eventos particulares, es posible que no se haya abarcado completamente la diversidad de prácticas y habilidades emprendedoras de las mujeres gitanas en distintos sectores o regiones.

Por otra parte, como ya se ha destacado a lo largo de la investigación se ha tomado como modelo del objeto de estudio, una tipología de mujer gitana, cuyas características varían en función del marco de revisión, aspectos diacrónicos, localización y recursos, etc., por lo que asumiblemente quedan fuera de esta representación múltiples referencias de mujer gitana.

Esta anotación podría introducir un sesgo que afecta la representatividad de los resultados.

8.3.1.4 Simplificación en las Relaciones entre los Eventos

Para abordar la complejidad del análisis, se han realizado simplificaciones en la modelización de las relaciones entre los eventos y factores estudiados. Estas simplificaciones podrían haber dejado de lado la complejidad y las interacciones no lineales entre múltiples variables que impactan en el emprendimiento de mujeres gitanas.

La simplificación requerida para el análisis quizás no refleje completamente las dinámicas reales y las interacciones complejas entre factores culturales, sociales y económicos, pudiendo realizar diferentes interpretaciones en función de las sinergias (factibles) que se desee establecer entre los eventos.

8.3.1.5 Desafíos en la Recopilación de Datos

La dificultad para acceder a información relevante sobre la comunidad gitana ha obstaculizado la obtención de datos precisos y completos.

Se han encontrado múltiples documentos de índole divulgativa, fundamentalmente elaborados por el tercer sector y movimientos asociacionistas de la comunidad gitana, pero no es mucha la documentación científica que recoge esta temática, y esa escasez aumenta según intentamos acceder a recopilatorios anteriores a las dos últimas décadas. Así, la falta de registros formales sobre las actividades laborales y la evaluación de competencias en relación a las oportunidades de empleabilidad en este grupo, han restringido la capacidad de obtener una mayor muestra bibliográfica.

En cuanto al acceso a las fuentes vivas, en concreto a las personas que han formado la muestra del cuestionario, también ha supuesto un reto, bien por la falta de motivación a la hora de participar en estudios o por las

dificultades de accesibilidad a contenido que aparece en medios telemáticos. Ya hemos indicado en otros apartados, que existe una importante brecha digital con este grupo, especialmente si se atiende a la relación entre competencias digitales y franja de edad superior a la de los/as nativos/as digitales.

8.4 Prospectiva de la investigación: propuestas de intervención

Como respuesta al tipo de investigación, que como adelantábamos en el apartado metodológico, responde a una Investigación Proyectiva, el último nivel que corresponde desarrollar en esta tesis, es precisamente el de la prospección, a partir de la materialización de propuestas comprensivas que resultan del compendio de los resultados obtenidos a partir de las respuestas a los objetivos intermedios alcanzados en fases anteriores, entiéndanse los planteamientos recogidos a través de la exploración, descripción, análisis, comparación, explicación y predicción.

En la prospección que deja abierta las puertas a nuevas investigaciones sería interesante ahondar en los resultados diferenciados obtenidos por franjas de edad que han resultado ser relevantes para la relación entre percepción y experiencias de antigitanismo, siendo como hemos visto mucho mayor en las mujeres más jóvenes.

Otras variables interesantes que merecería tener en cuenta y que no se han tomado para este estudio son la localización demográfica distinguiendo entre ámbito rural ámbito urbano el nivel socioeconómico y los compromisos responsabilidades cargas familiares, así como el clan de pertenencia y la

vinculación religiosa y su influencia, no tanto a nivel individual como a nivel familiar. La presencia de referentes directos con estudios superiores o trabajos que se consideran de impacto relevante, es decir, que existan experiencias de éxito de mujeres gitanas entre la familia más directa, es otra posible variable a tener en cuenta, según la consideración que ofrecen algunos estudios.

Mejorar el perfil profesional de la mujer gitana es el reto que se debe asumir para la incorporación, igualitaria y equitativa, de este colectivo al mercado de empleo, provocando una mejora de sus condiciones de empleabilidad y favoreciendo el autoempleo. Para ello, se deben poner en práctica medidas que afecten directamente a la persona, a la mujer gitana, y medidas que afecten, alteren y provoquen una modificación real de su contexto, tanto en el entorno inmediato como en la sociedad en su conjunto.

Aquellas medidas directas que ayudan a modificar de forma inmediata las condiciones individuales son independientes de acuerdos externos y por tanto, resultan más factibles y plantean una resolución inmediata de la problemática. Sin embargo, las medidas que deben tomarse a nivel socio-político no tienen una repercusión directa inmediata en el sujeto de estudio (mujer gitana), pero suponen a largo plazo una mejora con un alcance trascendental a la propia persona y afectará positivamente al colectivo al que pertenece de manera sistemática, prolongada en el tiempo y por tanto su nivel de incidencia y eficacia será mayor, provocando también una mejora de oportunidades para las generaciones futuras.

Así pues, se plantean propuestas a los tres niveles de mejora que se correlacionan directamente con las dimensiones que forman parte de los perfiles profesionales, como se puede observar en la tabla 101.

Tabla 106

Propuestas de acción en relación con las dimensiones del perfil profesional

Formación	Programación Didáctica por Focos de Interés (PDFI)
Experiencia de vida	Programas de APS
Experiencia laboral	Plan de Diversidad

Fuente. Elaboración propia.

8.4.1.1 Formación del profesorado

Ya adelantamos que la situación compleja que viven muchas niñas gitanas en las escuelas supone un “hándicap” para que acudan motivadas a los centros educativos, sociabilicen con miembros de distintas comunidades

Poner la diversidad cultural en valor en el sistema educativo es una tarea que se articula en todos los niveles de concreción. Desde estadios superiores, afecta a las políticas educativas, que, en su devenir normativo, llevan varias décadas integrando este propósito.

En las políticas locales, parece una obviedad que no deben existir Centros Educativos “gueto” que acojan únicamente a colectivos de minorías (culturales o de cualquier otro tipo de diversidad), aunque es bien sabido, que en territorio nacional existen aún muchos centros con esta tipología.

En último nivel, se encuentra el profesorado que es el que estará directamente en contacto con las menores y jóvenes que deben formarse y desarrollar todo su potencial para adquirir un nivel óptimo de competencias que les permita desenvolverse a lo largo de su vida.

Es en este nivel, donde se puede actuar de forma temprana y más eficaz, ya que la actuación del profesorado es la que deja una huella permanente en la construcción de la identidad de su alumnado e influirá de forma decisiva en esa importante etapa vital del menor con repercusiones que se ven incuestionablemente reflejadas a lo largo de su vida.

Construimos una propuesta que se detalla en el Capítulo 9 de esta investigación.

9 Programación didáctica por focos de interés

En el contexto de la educación contemporánea, la implementación de programaciones didácticas por focos de interés representa una valiosa oportunidad para transformar el aprendizaje de las niñas gitanas en un proceso inclusivo y enriquecedor. Esta metodología, al centrarse en los intereses y contextos culturales específicos de cada estudiante, ofrece una vía para la inclusión efectiva de la cultura gitana en el currículo educativo, favoreciendo así la equidad y el respeto por la diversidad cultural en nuestras aulas.

En la formación del profesorado, la adopción de este enfoque requiere una preparación integral que incluya competencias interculturales y una profunda comprensión de las dinámicas de género y cultura que afectan a las niñas gitanas. Los docentes deben ser capacitados para diseñar e implementar programaciones didácticas que no solo sean académicamente rigurosas, sino que también sean culturalmente sensibles y equitativas. La formación continua y el desarrollo profesional en estos aspectos son esenciales para garantizar que las programaciones por focos de interés se implementen de manera efectiva y con el máximo beneficio para el alumnado.

En el diseño curricular tradicional, las niñas gitanas pueden encontrarse con contenidos que no reflejan su realidad cultural, lo que contribuye a un sentimiento de alienación y desmotivación.

Las PDFI permiten integrar temas que resuenen con su experiencia y herencia cultural. Esta inclusión no solo enriquece su aprendizaje, sino que también refuerza su autoestima y su sentido de pertenencia, aspectos cruciales para su desarrollo emocional y académico. Por tanto, la educación intercultural que fomente el respeto y la valorización de la diversidad cultural no puede considerarse solo una aspiración pedagógica, sino una necesidad imperante para construir una sociedad verdaderamente equitativa e inclusiva.

El diseño de tales programaciones didácticas implica una metodología interdisciplinar y un enfoque holístico. Al integrar conocimientos de diversas disciplinas y considerar los contextos culturales, sociales y emocionales de las estudiantes, se crea un entorno de aprendizaje que es verdaderamente inclusivo y equitativo.

Este enfoque no solo enriquece el proceso de aprendizaje, sino que también prepara al alumnado como docentes para formar a las niñas gitanas para que participen activamente en una sociedad diversa y globalizada, dotándolas de las competencias necesarias para desenvolverse en un mundo complejo e interconectado.

En la formación del profesorado, la adopción de este enfoque requiere una preparación integral que incluya competencias interculturales y una profunda comprensión de las dinámicas de género y cultura que afectan a las niñas gitanas. Los/as docentes deben ser capacitados/as para diseñar e implementar programaciones didácticas que no solo sean académicamente rigurosas, sino que también sean culturalmente sensibles y equitativas.

La formación continua y el desarrollo profesional en esta finalidad son esenciales para garantizar que las programaciones por focos de interés se implementen de manera efectiva y con el máximo beneficio para las estudiantes.

9.1 Justificación y objetivos de la propuesta

El profesorado es el actor clave de los cambios y partícipe responsable de los procesos educativos por lo que, como responsable educador de las mentes del futuro, es fundamental centrar la mirada en su formación y desarrollo permanente (Vezub, 2010). En este contexto, Bernardo Carrasco, (2011) propone que puede resultar útil reflexionar sobre la respuesta que se está dando desde los programas universitarios y la propia acción docente del profesorado de los/as futuros/as maestros/as, podemos valorar si realmente la formación académica es capaz de adaptarse a los vertiginosos cambios sociales y se adecua a las necesidades reales de la profesión abordando nuevas

problemáticas sociales y antiguas lacras que se perpetúan en el tiempo y que necesitan modelos integrales de intervención que comiencen porque se trabajen específicamente desde los primeros niveles escolares (Ortega Cañavate, 2022).

En las constantes regulaciones curriculares que surgen en España, fundamentalmente fruto de los cambios de la ideología política mayoritaria en cada etapa, aparece el interés común de crear un sistema educativo igualitario y equitativo, que se adapte al discente y a los cambios de la sociedad, por ello se hace cada vez más necesario conocer cómo abordar la interacción de sociedades heterogéneas que conviven en espacios comunes de coexistencia (Aparicio Gervás & Delgado Burgos, 2011). La multiculturalidad se convierte en una realidad creciente en el siglo XXI, y como tal debe ser abordada en la educación, en la formación inicial del profesorado, desde modelos (inter, intra, trans) culturales contextualizados.

Por otra parte, como formadores de formadores, el profesorado universitario debe comprender la complejidad de los diferentes actores y variables que influyen en el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado.

Los estilos de aprendizaje son definidos como mecanismos, mediante los cuales la mente procesa y asimila la información de diferentes maneras (González Clavero, 2011), por ello es importante diagnosticar los estilos de aprendizaje de los/as estudiantes para fomentar su autonomía en el aprendizaje.

En correlación directa con los modos de aprender, se conectan los procedimientos de enseñanza, haciendo posible el proceso educativo, desde la globalidad de la interacción de todos los elementos pedagógicos.

En la inquietud de poner al alumnado en el centro de la acción didáctica, se formula la propuesta sobre la que discurre este estudio, por lo que el orden de estimación no es accidental, primero se tienen en cuenta todos los elementos que entran en juego en el aprendizaje y de forma dependiente, se trabaja mediante modelos de enseñanza activos y críticos, con diseños curriculares que permitan el desarrollo competencial de cada alumno/a; así, como ya presentaba Delors & Al Mufti (2001), todo acto educativo debe tener presentes las distintas dimensiones del saber.

Debemos tener en cuenta, que la educación como disciplina de conocimiento, exige una sistemática que permita establecer un orden a los elementos que van a formar parte de la acción docente.

Herbart (1806), otorga una base científica a su teoría pedagógica y podemos encontrar en su pensamiento, una de las raíces fundamentales de la estructura de programación educativa en Unidades Didácticas. En su obra defiende que la educación se basa en la instrucción dirigida a la promoción del interés, concepto cardinal que más que un medio es un fin entendido como la capacidad de absorción de aportaciones culturales.

Este ideal de poner en el centro del conocimiento el propio interés del alumnado, será una premisa que se mantiene también en la presente propuesta de diseño de concreción curricular.

Ahedo Ruiz (2018) cita a John Dewey que defiende la educación democrática como impulso de transformación social y comparte que los/as docentes deben conocer profundamente los intereses del alumnado para a partir de ellos, crear actividades que formen su conducta social y permitan desarrollar un pensamiento crítico, mejorando y trabajando su actividad

mental. Podemos apreciar como las corrientes de pensamiento clásicas ya postulaban los intereses del alumnado como “piedra angular” del proceso educativo, sin embargo, en la actualidad sigue siendo en muchos casos, una cuenta pendiente en la realidad del desempeño de la educación formal.

Otro aspecto que adquiere relevancia en este proyecto es la inclusión de la interculturalidad en la necesidad de establecer una presencia continuada de múltiples culturas, e interrelación de estas, en los diferentes elementos del currículum.

Existe una estrecha relación entre conflicto en el ámbito educativo y la carencia de conocimiento y/o prejuicio social que se da entre los agentes implicados (Gómez Lara, 2004). La diversidad es una realidad que se manifiesta en la heterogeneidad que existe en el alumnado; en la actualidad no podemos hablar de una escuela inclusiva si no tenemos en cuenta la visión intercultural (Giné Clement, 2009).

La Ley educativa vigente, Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, (LOMLOE), hace referencia directa a la obligatoriedad de tener presente en toda la estructura del sistema educativo los valores de igualdad y equidad en el trato, sin discriminación por razón de origen o manifestación cultural.

En lo referente a la educación inclusiva, la Ley parte de lo establecido en el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Nuestra experiencia de diseño, que apuesta por la presencia de la visión intercultural en cada elemento del currículum, parte de la propuesta de

programación didáctica por focos de interés del alumnado, incluyendo así, los intereses reales de las niñas gitanas en etapa escolar.

9.1.1 Objetivos del proceso de formación del profesorado

La formulación de estos propósitos indica la finalidad que debe cumplir la propuesta didáctica como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado universitario, y por tanto guarda relación con las competencias académicas clave que deben desarrollar para superar la materia¹⁶. Además, se busca la adquisición y evolución de otras competencias de índole personal y social que resultan determinantes para el desempeño de la carrera docente.

Por ello, en la perspectiva de objetivo como propósito de enseñanza se pretende que el alumnado:

- Modifique su estructura clásica de pensamiento, nutriéndose de diversos enfoques y paradigmas teóricos que suponen el corpus de la ciencia de la Educación, permitiendo que el propio alumno/a tome la decisión, justificada y consciente, de las visiones teóricas que supondrán el marco de referencia de su trabajo.
- Genere nuevas estructuras de programaciones curriculares, relacionando los elementos básicos decretados en el currículum (nacional y autonómico) que se concreten en propuestas didácticas fundamentadas en el modelo activo de enseñanza.
- Conciba las materias de su grado educativo como disciplinas de conocimiento prácticas, que acercan la realidad al aula, comprendiendo que

¹⁶ Las Guías Docentes de cada asignatura pautan los objetivos, las competencias y el grado de desarrollo de estas, que debe adquirir un/a alumno/a para superar la materia. En este caso, debería trasladarse esta metodología al campo de acción del profesorado universitario que imparte las asignaturas correspondientes a las disciplinas que se abordan en la formación de los/as futuros docentes.

deben conocer la diversidad cultural del alumnado al que formarán, por lo que adquiere gran importancia el papel de las personas frente al de los contenidos teóricos.

Se trata, en definitiva, de conseguir que abandonen la interpretación tradicional que se basaba en la adquisición memorística de los de los saberes científicos de las distintas materias, adquirida en su propia experiencia de aprendizaje como alumnos/as, acercándose intencionalmente a las disciplinas de conocimiento con un nuevo interés.

9.1.2 Objetivos de la programación didáctica

La capacidad de elección del alumnado es clave para el desarrollo de esta propuesta de intervención siendo parte de la idiosincrasia del proyecto; cuando el/la discente tiene un alto grado de participación en las decisiones de cómo aprende, su motivación aumenta y el proceso educativo se hace más ameno (Solórzano Mendoza, 2017).

Desde esta idea, se plantean objetivos abiertos generales, que suponen los mínimos exigibles que debe cumplir el trabajo del alumnado. Estos criterios, formulados como objetivos, se registran también bajo el formato de pautas que se entregan como breves directrices de obligado cumplimiento para diseñar su programación didáctica.

Así los objetivos mínimos que se deben lograr en el diseño de la programación y su posterior ejecución son:

- Abordar los elementos del currículum de forma coherente e interrelacionada distribuyendo de manera equitativa la carga didáctica que se otorga a los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

- Establecer el interés propio del alumnado como eje vertebrador del diseño curricular, relacionándolo con los elementos curriculares que permitan elaborar una propuesta didáctica desde el recurso o técnica elegida.
- Generar conciencia de valor de la diversidad y respeto hacia todas las personas que constituyen la comunidad educativa a través de la promoción del aprendizaje intercultural, aprovechando la diversidad y fomentando el conocimiento y apreciación de diferentes culturas, así como la interacción e intercambio de ideas entre personas de diversas procedencias.

9.2 De la programación curricular a la programación didáctica

A lo largo de la Historia de la Educación, se han ido estableciendo distintas estructuras organizacionales que permitían pasar del diseño curricular a la intervención didáctica, ordenando y secuenciando los elementos que se establecían en el currículo educativo de cada momento. En este último nivel de concreción curricular, es precisamente donde la libertad de acción posibilita la elección y ejecución de la labor docente.

9.2.1 Fórmulas tradicionales de programación

Es esencial el papel que ocupa el profesorado en el diseño, para establecer el último paso de “lo curricular a lo didáctico”. Podemos distinguir tres acciones fundamentales:

- 1) Seleccionar y adecuar los contenidos a la realidad del alumnado.
- 2) Crear un medio de aprendizaje partiendo de estrategias de enseñanza y de evaluación.
- 3) Seleccionar actividades que otorguen protagonismo al alumnado de forma individual y grupal.

9.2.1.1 Las Unidades Didácticas

La unidad didáctica (UD), es la estructura concreta de la programación del currículo más reconocida y utilizada. Se muestra el desarrollo de un contenido que posee una unidad y que se materializa a través de actividades, materiales seleccionados en función de las características y de los fines que se otorgue al aprendizaje del contenido, así como a su valor educativo.

Las UD se articulan secuenciando los elementos curriculares en un diseño lineal que en ocasiones no favorece la relación y retroalimentación, provocando una falta de coherencia si se introducen cambios según las exigencias contextuales, dando como resultado producciones rígidas en las que se hace costoso introducir una perspectiva interdisciplinar y argumentar aspectos transversales.

9.2.1.2 El Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP)

En la incorporación al ámbito educativo de los ABP, encontramos múltiples ventajas: el alumnado es el protagonista de la investigación, permite que se enfrente a la problemática del mundo en el que vive, el producto resultante puede ser compartido con el entorno y supone un marco de reflexión y autoevaluación para el alumnado que le permite evaluar aspectos propios del mundo real (Trujillo, 2015).

Sin embargo, dificulta incluir temas transversales que no surjan de la finalidad inicial del ABP, ya que los objetivos de aprendizaje se marcan desde el primer paso y aunque facilita la incorporación de contenidos, más allá de los formulados en el proyecto, la introducción de distintas visiones en todos los elementos del currículum suele resultar artificiosa.

9.3 Programación a través de focos de interés: una apuesta innovadora de diseño curricular

En cualquier momento de la historia de la enseñanza, mantener al alumnado motivado y comprometido ha sido un reto. Resulta ventajoso partir de la búsqueda de un trabajo que supone un reto y una complejidad desde un enfoque interdisciplinario, en lugar del clásico de área o asignatura, y fomentar la implicación grupal en el trabajo cooperativo facilita el proceso de aprendizaje desde la enseñanza entre iguales, por tanto, estos aspectos estarán presentes de forma continua en el diseño de las propuestas didácticas.

En el análisis holístico, atendiendo al fundamento metodológico del diseño, se hace necesario plantear múltiples alternativas factibles para poder construir los futuros posibles, por tanto, no sólo se refieren al hecho (como foco de interés), sino al contexto y a factores de todo tipo que pudieran influir en él. Ser capaces de establecer continuas sinergias entre los elementos, teniendo como base el interés, y sin olvidar la perspectiva intercultural (como variable enriquecedora), permite construir toda una programación con posibilidades y alternativas infinitas.

En el diseño de programaciones interculturales, es crucial considerar cómo los diversos contextos y factores sociales influyen en el proceso de

aprendizaje. Al situar el interés del alumnado en el centro del diseño curricular, se fomenta un aprendizaje más relevante y significativo, que no solo responde a las necesidades educativas inmediatas, sino que también prepara al alumnado para comprender la diversidad e invita al conocimiento de nuevas culturas.

Incorporar la interculturalidad en el diseño de todas programaciones no solo enriquece el currículo, sino que también proporciona un espacio seguro y respetuoso donde las culturas minoritarias, como la cultura gitana, tienen su espacio para afirmar su identidad cultural.

En una sociedad diversa y globalizada, el reconocimiento y la integración de las culturas minoritarias en el sistema educativo no solo son un reflejo de justicia social, sino también una necesidad pedagógica que fomenta el desarrollo integral del alumnado.

La educación intercultural, por tanto, no debe ser un apéndice al currículo existente, sino una característica intrínseca que está presente en todas las dimensiones del aprendizaje, facilitando un enfoque educativo que reconoce y busca la diversidad cultural.

No es tarea fácil programar bajo los condicionantes y el posicionamiento del alumnado. Identificar, conocer y poner en valor sus intereses, hace que programar en torno al elemento elegido del currículum sea un esfuerzo constante por flexibilizar y adaptar el resto de los componentes que quedarán supeditados al componente curricular designado por cada estudiante.

En esta propuesta cobra especial relevancia el método para llevar a cabo el diseño de programación, desde las iniciales directrices y pautas que se

marcan al alumnado para el desarrollo de su propuesta, creativa, diferente, que permita “riemaginar” la educación (Aragay, 2017), hasta la metodología del propio diseño que va a establecer la concreción de los elementos curriculares en el último nivel de intervención; así, la base procedimental que guía los pasos a seguir para la definición de los elementos del currículum y su posterior ejecución en la acción docente, suponen en sí mismos, un reto planteado como objetivo en la formación del profesorado y que permitirá al alumno/a salir de la secuenciación tradicional de las programaciones, ideando nuevas fórmulas de diseño.

Las programaciones didácticas se ajustan a los requerimientos esenciales que plantea el currículum, podemos ver cómo evolucionan según van apareciendo nuevos elementos, integrando por ejemplo: las competencias con la LOGSE (Yániz Álvarez de Eulate & Villardón Gallego, 2006), los estándares de aprendizaje con la LOE (López de los Mozos Huertas, 2017) y situaciones de aprendizaje en la LOMLOE (Valls Corrochano, 2022).

Todos estos planteamientos parten programar para dar respuesta legislativa, en nuestra propuesta, el diseño pone el protagonismo en el interés de cada alumno/a para que las niñas gitanas puedan visibilizar sus intereses en el mismo nivel de importancia que el resto de compañeros/as, sin olvidarnos de las anteriores consideraciones.

9.3.1 Validación de la propuesta

Se ha realizado un ensayo piloto como prueba preliminar para evaluar la metodología y la viabilidad de la propuesta planteada. El objetivo es meramente exploratorio ya que, a través de un grupo focal, se ha buscado recoger datos iniciales que apoyen la formulación y ayuden a definir el marco

del estudio en el futuro.

Este pilotaje ha permitido además, realizar ajustes en el enfoque y el método de aplicación, según los requerimientos de los grupos de alumnos/as con los que se ha llevado a cabo el proceso de investigación-acción, y las necesidades emergentes que han ido surgiendo.

Plantear nuevas fórmulas de programación, cuyo uso no está extendido, resulta un desafío innovador que exige este tipo de investigación exploratoria, ya que se considera una modalidad de indagación especialmente valiosa en contextos donde hay una falta de información previa y cuando se investiga una temática novedosa (Hernández Sampieri et al., 2006).

9.3.1.1 Metodología de intervención

Esta intervención educativa, como parte de la formación de formadores, se ha pilotado a lo largo de tres cursos académicos (2019-2020/ 2021-2022/ 2022-2023) con alumnado de la asignatura de Desarrollo Curricular de las CCSS en Educación Primaria, del Programa de Doble Titulación Oficial de Grado en Educación Primaria y Grado en Educación Infantil del Campus de Palencia de la Universidad de Valladolid, siguiendo un enfoque holístico (Briceño et al., 2010). En el curso 2020/2021 no se pudo realizar la práctica por la imposibilidad de contactar con menores en las aulas debido a la pandemia de la Covid 19.

La muestra es incidental, se ha realizado por conveniencia teniendo en cuenta los grupos de alumnado por curso académico.

El total de alumnos y alumnas que forman parte de la muestra es de 117, ya que se han dejado fuera todos/as aquellos/as que formando parte del grupo aula (total 132 alumnos/as en los tres cursos académicos), no han

realizado la práctica de forma constante y presencial, teniendo como criterio de exclusión la falta de asistencia a más del 10% de las clases en las que se ha realizado el estudio. Así, en el grupo de alumnos/as por año académico, se registran para el Grupo 1, 31 en muestra con 5 excluidos; Grupo 2, 40 y 3 excluidos; Grupo 3, 46 y 7 excluidos.

Esta parte del proceso sigue los parámetros de la investigación planteada desde una perspectiva mixta, cualitativa y cuantitativa.

9.3.1.1.1 Técnicas cuantitativas

En la pretensión de medir constructos teóricos que inicialmente no resultan observables, al finalizar la intervención se realiza un cuestionario ad hoc al alumnado.

Para su diseño se toman como base los estudios de Crespo Cabuto et al., 2021; Echauri et al., 2013; González-Arias et al., 2016, y se siguen las recomendaciones, en cuanto a la formulación de las preguntas y el formato de la prueba, de Navas Ara (2009).

El cuestionario consta de un total de 14 ítems clasificados equitativamente en dos grupos que corresponde a las categorías de análisis establecidas según los objetivos formulados (Véase Anexo 6):

- Categoría 1: Proceso de formación del profesorado.
- Categoría 2: Potencial intercultural de una programación didáctica por focos de interés en CCSS.

Se opta por el formato de escala tipo Likert como técnica no comparativa y unidimensional; esta escala de valoración nos da la posibilidad de tratar numéricamente valores no medibles de manera más precisa, evitando

los sesgos de respuesta dicotómica (afirmativo, negativo).

Sabiendo que el número de alternativas de respuesta afecta a las propiedades psicométricas, nos apoyamos en los estudios de Nadler, Weston y Voyles, (2015) para determinar la confiabilidad con cuatro opciones de respuesta, ordenadas por grado de acuerdo (elección forzada), buscando así, evitar el sesgo de Respuesta Intermedia (ERI).

La ventaja de la elección del diseño del instrumento de valoración (Hartley, 2014) en el uso de escala de números pares, es determinar una escala ipsativa en la que obligatoriamente el alumnado ha tenido que posicionarse a favor o en contra del ítem (Matas, 2018).

Los resultados obtenidos y su posterior análisis se realiza a través del SPSS, ya que nos ha permitido registrar la información, depurarla y gestionar los datos para su fácil comprensión (Rivadeneira Pacheco et al., 2020), además de ofrecer un registro comparativo entre los distintos cursos académicos.

9.3.1.1.2 Técnicas cualitativas

En el desarrollo de la propuesta, desde el diseño hasta la evaluación de esta, se han tomado como base las técnicas cualitativas propias de la Investigación - Acción en el aula, siendo la investigadora, observadora inmersiva interactiva.

Por tanto, es necesario desde los criterios éticos de la investigación, atender al enfoque fenomenológico, integrando la perspectiva de la observación de la experiencia en el aula por el propio equipo investigador que actúa como docente en la asignatura y no puede apartarse en la acción de los fines propios de la maestría.

Así podemos distinguir en los diferentes momentos de la investigación:

- Observación participante
- Debate dirigido
- Talleres participativos
- Grupos Focales de discusión
- Mapeo participativo

9.3.1.2 Procedimiento para la recogida de valoraciones del alumnado

Al inicio de la actividad se organizan grupos heterogéneos en cuanto a competencias técnicas académicas, siendo el propio alumnado el encargado de los agrupamientos. Se debaten las líneas de trabajo para establecer un análisis del contexto que se ajuste a la realidad de cómo se articulan las concreciones curriculares en la Educación Primaria y llegar al diagnóstico de las virtudes y limitaciones de las formas de programar en CCSS.

Los primeros resultados sirven de soporte para el debate en grupo general y con las conclusiones se planifica la acción. Durante las semanas que se prolonga la actividad, cada participante debe recoger su experiencia de aprendizaje (autodiagnóstico formativo) para posteriormente contestar al cuestionario de valoración con sus propias evidencias.

Al realizar la prueba de evaluación, se entrega el cuestionario y se pide a cada alumno/a que se posicione en relación con las 14 preguntas propuestas, expresando su grado de acuerdo con las premisas formuladas. La prueba es anónima y no calificable.

9.3.1.3 Resultados y análisis

Obtenemos una valoración mixta con datos cuantitativos y cualitativos en referencia a la práctica realizada por el alumnado y por parte de su propia valoración del proceso y resultado.

Los resultados teóricos–prácticos del proyecto, resultan del compendio de propuestas realizadas por el alumnado de tercer curso del Grado Educación Primaria y Educación Infantil, a lo largo de cuatro cursos académicos en la disciplina de Desarrollo Curricular¹⁷.

Se pueden optimizar los resultados elaborando un compendio de las conclusiones extraídas de las propuestas de PDFI, según las categorías de análisis análogas a los objetivos del estudio:

1. Identificar el centro de interés como elemento curricular que permita convertirlo en un concepto generador.
2. Ventajas que justifican el diseño curricular en torno al interés elegido que servirá como soporte para el desarrollo de competencias clave y competencias específicas de la materia de CCSS.
3. Articulación de la propuesta incluyendo la perspectiva intercultural.

¹⁷ La asignatura de Diseño Curricular de las Ciencias Sociales cursada en la Especialidad de Educación Primaria y doble Grado (Ed. Primaria & Ed. Infantil) es la que se corresponde actualmente con la Desarrollo Curricular de las Ciencias Sociales. El cambio de nomenclatura ha conllevado la modificación de algunos aspectos de la Guía Docente de la misma, en relación al aumento de las implicaciones didácticas, pero se ha mantenido el contenido propio específico del Diseño del Currículum.

9.3.1.3.1 Resultados de la valoración del alumnado

Según el análisis estadístico descriptivo, en la comparativa de los resultados parciales obtenidos por grupos, se puede ver que no existe variación significativa relevante entre los resultados obtenidos en los diferentes cursos.

Al examinar de forma preliminar los datos, se observa el cumplimiento de todos los supuestos del ANOVA de medidas repetidas. En primer lugar, la prueba Shapiro-Wilk ofreció una evidencia numérica de cumplimiento con el supuesto de normalidad en todos los grupos; así los datos obtenidos corresponden a: Grupo 1: 0,672, Grupo 2: 0,692 y Grupo 3: 0,703. Esta evidencia de normalidad se encuentra complementada por los gráficos Q-Q y en los diagramas de caja y bigotes, se observa que no existen valores extremos.

Figura 47.

Gráfico Q-Q para evaluar el supuesto de normalidad en relación a la muestra Grupo 1.

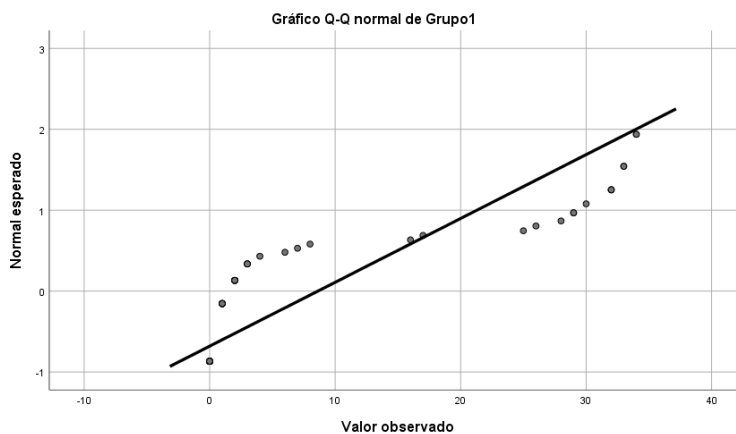


Figura 48.

Gráfico Q-Q para evaluar el supuesto de normalidad en relación a la muestra Grupo 2

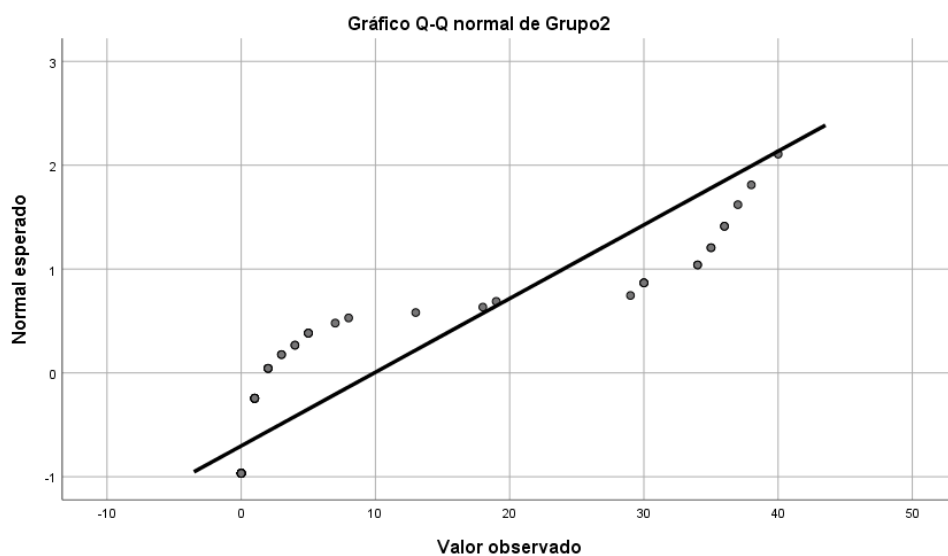
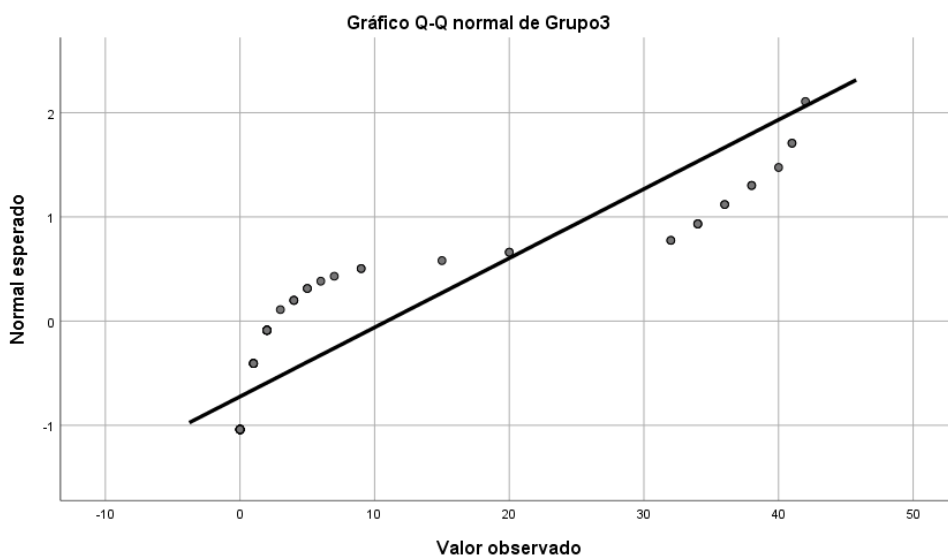


Figura 49.

Gráfico Q-Q para evaluar el supuesto de normalidad en relación con la muestra Grupo 3



Se aportan tres gráficos (figuras 4-6) para ofrecer evidencia visual del supuesto de valores extremos.

Figura 50.

Diagrama de caja y bigotes para evaluar el supuesto de valores extremos e ilustrar diferencias dentro de Grupo 1

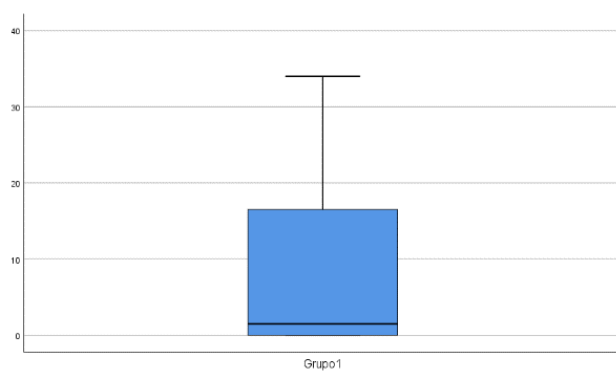


Figura 51.

Diagrama de caja y bigotes para evaluar el supuesto de valores extremos e ilustrar diferencias dentro de Grupo 2

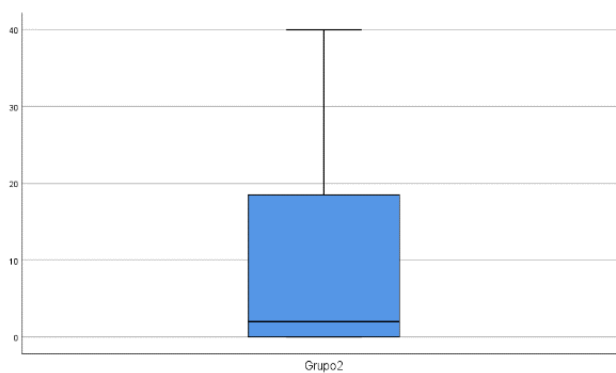
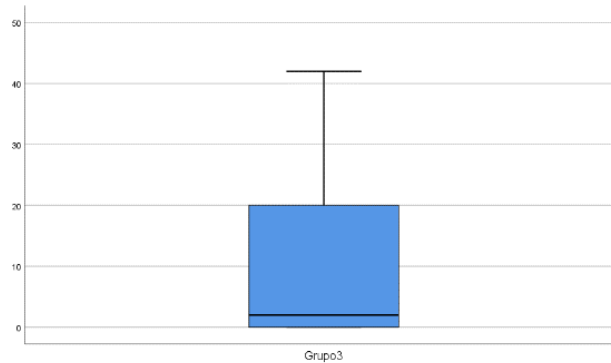


Figura 52.

Diagrama de caja y bigotes para evaluar el supuesto de valores extremos e ilustrar diferencias dentro de Grupo 3



Se comprueba, mediante la prueba de Mauchly, que la significatividad es de 0 y la esfericidad resultante (W) 0,354 por lo que la suposición para las pruebas univariadas se mantiene. La esfericidad Greenhouse-Geisser, ofrece un dato de 0,607, por tanto, inferior a 0,75, lo cual indica que se cumplen las condiciones. En la prueba de efectos, Eta parcial al cuadrado, resulta un valor de 0,43, lo que pone de manifiesto un efecto bajo por ser inferior a 0,5.

El tamaño del efecto es $F(2,100)=37,393$, siendo los resultados para el Grupo 1, $M(8625)$ $DE(1,693)$; del Grupo 2, $M(9,911)$ $DE(1,883)$ y para el Grupo 3, $M(10,911)$ $DE(2,012)$. Los datos muestran una variación en relación del Grupo 1 al 3, debido a la diferencia del número de individuos entre intergrupo.

Al utilizar la prueba de ANOVA de medidas repetidas se obtienen diferencias entre grupos $F(2,100)=37,393$, $p=,000$. La importancia práctica del efecto no se considera alta, .405. Al realizar las comparaciones múltiples utilizando las medidas marginales con la corrección de Bonferroni no se encontraron diferencias significativas ya que a través de los tres Grupos $p=$,

000. Se concluye que en la intervención no hubo variaciones entre los 3 grupos de la muestra.

Interpretando el análisis de los resultados para la segunda categoría, observamos que existe un desconocimiento previo generalizado de nuevas fórmulas de diseño curricular y, a su vez, que el desarrollo de esta actividad ha propiciado en el alumnado un claro avance en la valoración y el conocimiento de distintos aspectos que contempla la educación inclusiva fundamentada en la adaptación curricular a los intereses y características de cada individuo.

9.3.1.4 Discusión de resultados

Son varios los principios discursivos a tener en cuenta desde esta propuesta; por una parte, la fundamentación de los saberes propios de las disciplinas de conocimiento y desde la visión metacognitiva de la educación. Este abordaje, implicaría la reflexión sobre los procesos de pensamiento y la forma en que se aprenden, es decir, cuestionarse la capacidad de desarrollar conciencia y control sobre los procesos de pensamiento y aprendizaje relativos a las materias.

La educación siempre ha sido utilizada como un instrumento al servicio de determinadas ideas políticas, por lo que el currículo que se imparte en los Centros Educativos ha estado inmerso en un debate ideológico además de educativo.

En relación con los imperativos legales, el currículo establece lo que se cree conveniente que las nuevas generaciones han de aprender, seleccionando entre el conocimiento existente aquella parte que se debe transformar en objeto de estudio y de aprendizaje escolar.

Analizando las reformas educativas de los últimos 50 años y la relación de la educación con el gobierno, Ben Levin manifiesta que:

“Un clima ideológico más abierto podría prestar atención al hecho de que la mejora es posible si el sistema realiza esfuerzos positivos, de un modo constante, para ayudar a las personas involucradas en la educación a hacer mejor lo que hacen. (...) Cuando existe un genuino debate político, el conocimiento generado por la investigación en educación tiene mayores posibilidades de mejorar la política y la práctica educativas”. (Levin, 2010, pp.739).

Podemos deducir de ello que el currículo escolar es siempre una construcción social que hay que analizar de acuerdo con las finalidades que la sociedad otorga a los saberes que se quieren enseñar.

Esto, en las disciplinas sociales es fundamental, puesto que la materia trata sobre la misma sociedad y por ello supone una buena oportunidad para incluir la interculturalidad y ayudar a visibilizar a la cultura gitana.

Dado que el contenido de los currículos se selecciona como un medio para conseguir algunos propósitos, en las áreas consideradas sociales (frente a las científicas-matemáticas), la interculturalidad tiene una relevancia especial dado el objeto de estudio y de las relaciones con el sujeto que aprende. Podríamos decir que nos estudiamos a nosotros/as mismos/as, puesto que formamos parte del sujeto y ello permite, como hemos visto en capítulos anteriores, conformar la identidad a través de la otredad.

Por otro lado, es importante mantener la dialéctica que postula la formación de formadores como camino al cambio (Gómez & Núñez Galiano, 2006) y la importancia de adaptar los diseños, estrategias y modelos de

enseñanza.

En cualquier momento de la historia de la enseñanza, mantener al alumnado motivado y comprometido ha sido un reto. Resulta ventajoso partir de la búsqueda de un trabajo que supone un reto y una complejidad desde un enfoque interdisciplinario, en lugar del clásico de área o asignatura, y fomentar la implicación grupal en el trabajo cooperativo facilita el proceso de aprendizaje desde la enseñanza entre iguales, por tanto, estos aspectos estarán presentes de forma continua en el diseño de las propuestas didácticas.

En el análisis holístico, atendiendo al fundamento metodológico del diseño, se hace necesario plantear múltiples alternativas factibles para poder construir los futuros posibles, por tanto, no sólo se refieren al hecho (como foco de interés), sino al contexto y a factores de todo tipo que pudieran influir en él. Ser capaces de establecer continuas sinergias entre los elementos, teniendo como base el interés, y sin olvidar la perspectiva intercultural (como variable enriquecedora), permite construir toda una programación con posibilidades y alternativas infinitas.

Los resultados obtenidos en el análisis del proceso de formación revelan la adecuación del procedimiento de intervención, en niveles de agrupamiento y trabajo cooperativo. A través de las respuestas al cuestionario proporcionadas por el alumnado, resolvemos que se ha visto obligado a acercarse a la cultura gitana, que inicialmente desconocía, aunque le resultase cercana y que ha percibido la falta de la presencia de esta cultura en todos los materiales y contenidos educativos.

En cuanto a la valoración de la práctica del alumnado como aporte dentro de su proceso de formación, en su totalidad coinciden con las ventajas

de esta propuesta que permite diseñar experiencias innovadoras en contextos educativos, ajustar la metodología de la didáctica de las materias al servicio de los objetivos planteados, revisar conocimientos y experiencias existentes en su ámbito profesional académico y de investigación e integrar los propios conocimientos previos como parte del proceso de creación e implementación para dar respuesta al producto pedido (programación curricular adaptada).

Destacan el desarrollo de las capacidades, competencias y conocimientos que les han permitido la creación de experiencias, combinando los intereses del alumnado con los diferentes elementos curriculares a tener en cuenta en una programación didáctica, considerando que, de esta forma, se incrementa notablemente la motivación por el aprendizaje, y en general, se favorece el desarrollo de los procesos psicológicos básicos que entran en juego en la didáctica.

Aún en la actualidad se pueden vivenciar situaciones de discriminación, exclusión y negación de las diferentes culturas que conviven en las aulas. Muchas de estas experiencias tienen lugar en los espacios educativos interculturales, los cuales están atravesados simultáneamente por procesos de diversidad cultural y desigualdad social.

Es por ello que desde la directriz de contemplar en todo momento un enfoque intercultural desde la globalidad del diseño de la PDFI, como primera parte de la investigación que realiza el alumnado para definir el foco de interés sobre el que se articulará la propuesta, no se han apreciado diferencias sustanciales entre los intereses elegidos por los/as niños/as que han sido consultados/as, provenientes de diferentes culturas y se resuelve por parte de los grupos de trabajo, que la adaptación de las propuestas permite conectar desde una visión holística, todos los elementos del currículum, para poder

realizar una verdadera inclusión de la diversidad cultural en el aula.

Se implementa el alcance transcultural desde la configuración de los elementos del currículum con una presencia equilibrada de las diferentes culturas a tener en cuenta según el contexto de partida.

El alumnado remite como conclusión final, que la transformación de la forma de aprender, poniendo realmente el foco en el interés del alumnado, ha supuesto una vía diferenciada de aprendizaje dentro de su propio proceso de formación y un acercamiento a la realidad de la diversidad cultural en los niños y niñas de edades comprendidas entre los distintos ciclos de Educación Primaria y por consiguiente, una mejor percepción, más cercana a la realidad, del contexto cotidiano de la docencia en el aula de Primaria.

Con respecto a la evaluación de la propuesta por parte de los/as profesionales educativos, encontramos que la mayor limitación es que solo permite valorar la replicabilidad en términos de analogías por categorías, es decir, implementar un diseño propio a partir de la elección de un interés determinado, identificado como uno de los elementos del currículum, desde los repositorios de experiencias previas recogidas en la suma de propuestas.

Resultaría complejo permitir la duplicidad ni del diseño, ni de la ejecución de este, ya que la influencia contextual y de las personas participantes es decisiva para adaptar los modelos, por lo que se podría plantear un procedimiento de acción flexible desde un modelo explicativo.

En este caso el valor añadido viene de la metodología, que se fundamenta en la pragmática, la plasticidad (adaptabilidad) y la libertad de los agentes implicados en el proceso pedagógico.

9.4 Conclusiones de la experiencia

Idear nuevas fórmulas de programación curricular supone también, como todo proceso de aprendizaje, un entrenamiento que apoye la capacitación profesional del perfil docente, desde la oferta educativa que recibe para obtener su certificación y su posterior incorporación al mundo laboral. Así, se entiende la necesidad de un cambio de mentalidad y rutinas tanto para el/la docente como para el/la discente, lo que puede ser un desafío para el profesorado acostumbrado a la enseñanza tradicional que persigue el desarrollo de contenidos articulados en propuestas lineales secuenciadas en pasos unidireccionales.

Observamos que existe una predisposición negativa del alumnado universitario a interesarse por la inclusión de la interculturalidad, y en concreto la cultura gitana, en las diferentes áreas de conocimiento. Como parte de los objetivos formulados, debemos eliminar la carga perjudicial que implica inicialmente el aprendizaje memorístico de la materia con perspectiva etnocentrista, como primer paso para que el/la futuro/a docente genere un diseño curricular atractivo, diverso, integrador, práctico y efectivo, en su rol de maestro/a.

Si la innovación educativa es un aspecto de relevancia a nivel global, podemos asumir que debe estar presente en todos los niveles y debería tener un lugar importante en la planificación de los programas académicos, así como en la propia acción docente del profesorado.

El ejemplo guiado se ha convertido en la base de la instrucción para la resolución de actividades, por lo que el alumnado manifiesta sentirse “perdido” si no se le otorgan pautas con ejemplos de actuación.

Desde estas propuestas dinámicas, forzosamente se obliga a desarrollar la creatividad por lo que a pesar de sus reclamos no podemos caer en las directrices autoritarias para resolver de manera rápida las situaciones. Sin duda, es mucho más sencillo dar orientaciones directas expresando de forma continuada lo que se espera de cada alumno/a, pero así solo conseguimos elaboraciones repetitivas donde nuestro alumnado persigue resultados inmediatos encasillando el conocimiento parcelado.

En el proceso de aprendizaje del futuro profesorado es importante vincular las acciones al desarrollo de la innovación y la creatividad apostando por estrategias que ayuden a mejorar la formación del profesorado en liderazgo educativo y que fomenten el trabajo colaborativo y la escucha activa (Sanz & Jiménez-Bernal, 2018).

No podemos buscar únicamente la realización inmediata del cometido dentro del compromiso docente, sino que, como verdaderos agentes de cambio, tenemos que llevar a la praxis las postulaciones teóricas y acercar el conocimiento academicista a la realidad docente.

El ejemplo, como modelado instruccional, tiene un gran peso perceptivo en el aprendizaje de nuestros estudiantes, por lo que se aprecia una necesidad inminente de modificar los modelos de enseñanza expositivos hacia procederes paidocentristas, cediendo el protagonismo al alumnado.

De igual forma, impera un cambio de los diseños del currículo revalorando los elementos del mismo para permitir que los contenidos curriculares no supongan el eje primogénito de los programas didácticos y permitir que adquiera mayor importancia el desarrollo de competencias procedimentales y actitudinales.

Los paradigmas de intervención en interculturalidad no son coincidentes, pero sí podemos encontrar una analogía, y es la propuesta de que se actúe preferentemente a través de la educación porque sin duda, la educación es el pilar fundamental que genera impulsa las bases y principios de una sociedad plural. Por ello, impera elaborar material didáctico que haga aportes para pensar y (re)pensar la formación docente en relación con la interculturalidad (Galetto et al., 2023).

Es necesario abordar los procesos del diseño curricular de una manera más holística, desarrollando el currículo tomando en consideración la formación de los diferentes actores del proceso educativo (Crespo Cabuto et al., 2021) con la finalidad de favorecer la formación integral a través de la comprensión y atención de problemas del contexto de manera colaborativa.

En lo que se refiere a los avances en el campo de la epistemología, aceptando que la búsqueda de intervenciones educativas con un enfoque más pragmático produce avances en el conocimiento global, si trabajamos desde los parámetros de esta propuesta, podemos crear un banco de experiencias que sirvan de soporte a la investigación multidisciplinar desde la transversalidad de las áreas de conocimiento académicas, aportando así saberes al ámbito educativo, social y antropológico.

10 Programa de Aprendizaje Servicio (APS)

Las mujeres gitanas perciben que son excluidas de movimientos de participación ciudadana que implican la relación con la sociedad mayoritaria, si la búsqueda del objetivo responde a sus propios intereses de comunidad cultural.

Es preciso romper esa brecha que separa los objetivos de los colectivos y buscar propósitos comunes que ayuden a la interacción entre grupos y faciliten la cooperación y colaboración entre iguales para alcanzar un fin común.

El objetivo principal de esta propuesta es que las participantes socialicen fuera de su entorno habitual y presten un servicio solidario que cubra necesidades reales de una comunidad, de manera planificada e integrada en el discurso ordinario de la población de acogida. A través de este enfoque, se pretende desarrollar en ellas diferentes competencias profesionales, además de valores y actitudes esenciales para su crecimiento personal y social.

Este proyecto consta de dos componentes esenciales; por una parte, dentro del proceso de formación (en el marco de la formación no reglada e informal), las participantes adquieren los conocimientos teóricos necesarios, reflexionan con sus compañeras y compañeros sobre las implicaciones de sus acciones prácticas y reciben un seguimiento individualizado que les permite consolidar su aprendizaje. Por otro lado, en la experiencia práctica de los talleres en la población de destino, las participantes colaboran con organizaciones, instituciones y empresas, que gestionan las tareas de apoyo requeridas por la comunidad.

El aprendizaje-servicio es una propuesta que se articula en un proyecto, combinando procesos de aprendizaje y de servicio a la comunidad. Esta metodología se basa en el convencimiento de que la formación se vuelve significativa cuando se conecta con las motivaciones y experiencias vitales de las participantes convirtiéndose en una práctica transformadora (Ochoa Cervantes et al., 2018). En este contexto, presentamos una iniciativa dirigida a niñas, jóvenes y mujeres gitanas, que busca integrar la educación formal con el servicio solidario a su comunidad.

La evaluación de esta metodología ha sido altamente positiva. Las participantes han considerado que la metodología de trabajo es adecuada y que la experiencia ha despertado su interés por la participación social y la cooperación. Además, las organizaciones han valorado muy positivamente la oportunidad de contactar con jóvenes y mujeres gitanas motivadas, dispuestas a contribuir activamente al bienestar de su comunidad.

En definitiva, esta experiencia demuestra que la solidaridad no es solo un concepto, sino un acto que debe ser experimentado. Al combinar el aprendizaje académico con el servicio comunitario, no solo se enriquece la

formación de las participantes, sino que también se fortalece el tejido social, promoviendo una mayor cohesión y entendimiento dentro de la comunidad gitana. Este enfoque, por tanto, se revela como una herramienta poderosa para empoderar a las niñas, jóvenes y mujeres gitanas, fomentando su desarrollo integral y su capacidad de contribuir de manera significativa a su entorno.

10.1 Aprendizaje-servicio en campo de trabajo

Los Campos de Trabajo son iniciativas de voluntariado diseñadas como espacios de intercambio que facilitan la convivencia entre grupos de diversas generaciones, culturas, competencias y géneros. Este formato es ideal para fomentar procesos básicos de convivencia intercultural en entornos naturales externos, desvinculados del origen comunitario de los participantes.

En la implementación de este proyecto, se da prioridad a la convivencia y a la igualdad de oportunidades, con un enfoque especial en la participación de jóvenes gitanas. Esta iniciativa se ajusta a al menos cinco de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (Resolución A/RES/70/1 Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015), establecidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (ONU).

El objetivo principal de la intervención es facilitar la integración social de las participantes en un entorno de convivencia alternativo, que permita la adquisición y el desarrollo de competencias personales y sociales. Esto se enmarca dentro de un programa de Aprendizaje-Servicio que también promueve la participación ciudadana (Aval de Hevia, 2016). A través de este enfoque, las participantes adquieren y mejoran aprendizajes experienciales que luego aplican en beneficio de las necesidades de la comunidad. Además, se busca generar un entorno de convivencia normalizado en el que jóvenes de

distintos puntos del territorio nacional e internacional, provenientes de diversos contextos familiares, convivan con mujeres gitanas.

Para tal fin, es fundamental establecer un proyecto común que promueva la cohesión grupal y el trabajo en equipo, facilitando las sinergias esperadas entre las personas participantes del campo de trabajo y la comunidad anfitriona. En este marco, las jóvenes del programa, provenientes tanto de la comunidad gitana como de otras comunidades, se involucran en tareas de mantenimiento y rehabilitación del patrimonio natural.

10.1.1 Marco de la intervención

En el contexto de la educación no formal, se busca abordar diversas necesidades formativas de jóvenes que enfrentan un grave fracaso y/o abandono escolar en el sistema educativo convencional y que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

Desde esta perspectiva, la educación no formal desarrollada a través de estrategias lúdicas proporciona un equilibrio compensatorio a las responsabilidades de las actividades cotidianas que se ejecutan de manera normalizada en ámbitos cotidianos y que comparten la finalidad de instruir a seres sociales que tengan comportamientos afines al ideal cultural de convivencia comunitaria.

El voluntariado es una de las perspectivas más activas y profundas de participación ciudadana en nuestra sociedad contemporánea y nace de la asunción libre y desinteresada de la responsabilidad personal y social en la intervención para la mejora y el avance comunitario (Castro, 2002).

Así, el voluntariado ambiental es un ámbito de responsabilidad

compartida y de participación ciudadana activa, resultando por ello un contexto idóneo para lograr la consecución de los objetivos de nuestro proyecto.

El proyecto busca que las personas participantes asuman sus objetivos de manera no intencional, respetando su libertad de elección y evitando la percepción de obligatoriedad presente en sus entornos de origen.

La visión tradicional de las actividades de ocio y tiempo libre (Kelly & Godbey, 1992) se asocia a la evasión de la rutina y responsabilidades, el disfrute de la naturaleza, el ejercicio físico, el desarrollo de la creatividad, la relajación, el contacto físico en la interacción con iguales, el altruismo, y la oportunidad de conocimiento y autoactualización, contribuyendo todo ello a la mejora personal al escapar del esteticismo intelectual y el aburrimiento de lo cotidiano (González Alonso, 2023).

Se llevan a cabo diversas acciones que implican trabajos en la naturaleza, y basándose en los principios de un programa de aprendizaje-servicio (Aramburuzabala, 2013), se establecen relaciones con los habitantes de la comunidad de acogida, promoviendo competencias y valores necesarios para una convivencia adecuada y potenciando el espíritu de pertenencia grupal y participación ciudadana.

Este enfoque de Aprendizaje-Servicio (APS), es especialmente eficaz para la educación en valores, ya que promueve la cooperación, el compromiso, la solidaridad y el espíritu crítico.

10.1.2 Mapa de los valores del APS y relación con acciones y competencias

El APS despierta una diversidad de valores a través de diversos niveles de práctica educativa. (Martín-García et al., 2020). Estos niveles abarcan la propia práctica, las acciones llevadas a cabo y las tareas concretas dentro de cada acción. Los valores se evidencian y se consolidan en cada uno de estos niveles, ofreciendo un panorama completo de la diversidad y profundidad de los valores que entran en juego en esta metodología.

Tabla 107

Niveles de aprendizaje en el mapa de valores

Nivel	Descripción
Práctica	Un conjunto estructurado de actividades con objetivos prácticos que reflejan y comunican valores a los estudiantes.
Actividades	Etapas o procesos que integran y dan significado a una práctica socio-cultural compleja, cada una de ellas representa valores particulares.
Actividades específicas	Comportamientos que evidencian habilidades activadas para llevar a cabo cada actividad, dirigidas hacia valores concretos.

Nota. Elaboración propia a partir de la obra *El mapa de los valores del Aprendizaje-Servicio* de Martín-García y colaboradores, (2020).

Cada nivel se interrelaciona, facilitando que las personas integrantes del grupo adquieran valores a través de la participación activa en la comunidad y el aprendizaje experiencial.

A su vez, en el desarrollo del APS se identifican tres fases en las que los valores son transversales: altruismo y cooperación, participación ciudadana y aprendizaje transformador. Por su parte, estos valores otorgan significado a las actividades y proporcionan una guía de principios que se transformarán en aportes a las distintas dimensiones de las competencias de las personas participantes.

Figura 53

Relación de valores, fases del proceso y desarrollo de competencias



Nota. Elaboración propia a partir de la obra *El mapa de los valores del Aprendizaje-Servicio* de Martín-García y colaboradores, (2020).

El desarrollo de competencias es un aspecto central del aprendizaje-servicio, ya que no solo se adquieren conocimientos teóricos, sino que también se desarrollan habilidades prácticas y emocionales necesarias para el crecimiento personal y profesional.

López Raquena y Valero Carrero (2023), destacan la importancia de la competencia emocional en el APS. Esta competencia incluye la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones, así como la empatía hacia los demás; el empoderamiento emocional permite a las participantes asumir roles de liderazgo y participar activamente en la comunidad, promoviendo el bienestar colectivo.

En el documento *Mejorar la competencia comunicativa* (Fuertes et al., 2020), se hace un análisis de cómo se desarrolla esta competencia en programas de APS; abarca habilidades de expresión oral y escrita, escucha activa y la capacidad de interactuar de forma efectiva en diferentes contextos sociales. Su desarrollo permite a las participantes, comunicar sus ideas de manera clara y persuasiva, facilitando la colaboración y el entendimiento mutuo.

Las competencias emprendedoras implican la capacidad de identificar oportunidades, tomar decisiones y asumir riesgos calculados, lo que en el contexto del APS, se traduce en la habilidad de diseñar e implementar acciones que respondan a necesidades reales de la comunidad. La iniciativa y la creatividad son aspectos clave de esta competencia, fomentando una mentalidad proactiva y orientada a la solución de problemas. Un ejemplo de su implementación en el programa es la planificación y ejecución de una campaña de reciclaje en la comunidad.

Esta propuesta ayuda a fomentar la creatividad y la capacidad de organización, al tiempo que los/as integrantes del grupo aprenden a trabajar con recursos limitados y a coordinar esfuerzos con otros miembros de la comunidad.

10.2 Metodología y recursos

La aplicación práctica de esta intervención se fundamenta en los principios de la educación no formal, donde actualmente se destaca la gamificación como una estrategia didáctica motivadora para las participantes (Fernández Arias et al., 2021). Así, la incorporación de elementos lúdicos en los entornos se convierte en el fundamento metodológico para llevar a cabo las actividades, utilizando una metodología cualitativa basada principalmente en técnicas de entrevistas y observación participante. Además del aspecto empírico que respalda el aprendizaje vivencial, creamos y adaptamos recursos que facilitan la implementación del programa con dinámicas distintivas a las acciones habituales de los participantes, permitiéndoles interpretar su realidad de forma independiente y reflexionar sobre su identidad personal y expectativas en las relaciones interpersonales.

La característica más sobresaliente de esta experiencia innovadora es su aproximación plurimetodológica. A través de una visión holística abordamos la realidad mediante la complementariedad y relación entre el conocimiento teórico-práctico y la experiencia directa, considerando a la persona como un todo integrado en su entorno (Briceño et al., 2010). Buscamos dar respuesta a la complejidad que implica explorar algunas dimensiones en conexión con otras y con el contexto al que pertenecen. Santos Rego, (2000) expone en su trabajo que la aplicación de la perspectiva holística en el proceso educativo, incluyendo el componente afectivo-emocional, permite fomentar comunidades

educativas inclusivas desde un punto de vista relacional.

Nuestro propósito es crear sinergias efectivas a través de un enfoque interdisciplinario que combina métodos y técnicas de diferentes ámbitos: educativo, psicológico, antropológico, sociológico y empresarial. Otro aspecto fundamental que hemos incluido es la diversidad cultural.

Trabajar en este proyecto con un grupo culturalmente variado nos lleva más allá de simplemente reconocer la multiculturalidad, que implica la coexistencia de diferentes culturas en el mismo tiempo y espacio, hacia la búsqueda de la transculturalidad en entornos donde conviven diversas etnias y religiones (Aparicio Gervás & Delgado Burgos, 2011).

Se busca conectar la formación proporcionada por el APS con la realidad social del entorno, donde se crean espacios de convivencia intercultural.

Este factor, lejos de representar un obstáculo, se ha convertido en una oportunidad para alcanzar objetivos más ambiciosos y presentar los resultados de esta experiencia como un logro que se puede aplicar y replicar en otras comunidades diversas, incluso traspasando nuestras fronteras.

10.2.1 Proceso de selección de los participantes

La conformación del grupo de participantes, teniendo en cuenta las condiciones iniciales que fundamentan la intervención, no se lleva a cabo de manera aleatoria. Primero se revisan las fichas de prescripción para recolectar la información necesaria que permita realizar una primera evaluación.

En una segunda etapa, nos comunicamos con los participantes (o con sus tutores/as en caso de ser menores) y, a través de entrevistas semiestructuradas, obtenemos datos personales que no fueron capturados en los formularios iniciales.

Es crucial que el porcentaje de mujeres gitanas sea equilibrado para promover una convivencia igualitaria (en cuanto a diversidad de culturas y género). Con el objetivo de garantizar las condiciones de acceso para todas aquellas que cumplan los requisitos para participar en el Campo de Trabajo de Voluntariado, se trabaja bajo el principio de equidad, promoviendo la discriminación positiva por circunstancias de vulnerabilidad. El perfil de las participantes es determinante para alcanzar la finalidad de este campo de trabajo intercultural.

10.2.2 Selección del equipo de trabajo

El equipo multidisciplinar encargado de llevar a cabo el proyecto es fundamental para su éxito. La intervención directa implica ajustar continuamente las acciones, sin perder de vista el propósito inicial y los objetivos específicos de cada actividad. Es fundamental priorizar las necesidades inmediatas del grupo de participantes, promoviendo procesos participativos que se adapten al desarrollo tanto competencial como emocional de cada individuo joven. Esto implica respetar y seguir las pautas fundamentales del programa de aprendizaje-servicio comunitario.

La necesidad de una constante adaptación al contexto presenta un desafío significativo, que demanda la participación activa y sostenida de los miembros del equipo multidisciplinar.

El éxito del proyecto depende en gran medida de la correcta selección del equipo de trabajo, no solo en términos de cumplir con los requisitos profesionales necesarios, sino también en la capacidad de desempeño y en la comprensión de la importancia de comprometerse continuamente con el proyecto común, lo que también contribuye al crecimiento personal de cada integrante.

10.3 Implementación de la intervención

La propuesta se ha llevado a cabo en una localidad con menos de 10,000 habitantes durante tres años consecutivos, antes de la pandemia, aprovechando la temporada estival. En total, se han formado 12 grupos que han participado en el programa de aprendizaje-servicio (APS) durante 10 días cada uno¹⁸.

La colaboración y la cooperación son habilidades esenciales en el ámbito educativo, sin embargo, a menudo se encuentran insuficientemente desarrolladas en el enfoque tradicional del proceso de enseñanza-aprendizaje institucional. La educación convencional, con su orientación mecanicista, no siempre satisface la creciente demanda de enseñar a los estudiantes a trabajar en equipo.

Aunque hay diferencias conceptuales y prácticas entre colaboración y cooperación¹⁹, en este contexto, enfatizamos sus similitudes. Proponemos un enfoque que resalte la importancia de las interacciones entre pares. La

¹⁸ Debido a la legislación vigente y a las normativas de protección de datos que regulan las actividades de voluntariado, no es posible proporcionar detalles más específicos sobre las participantes. Estas normativas están diseñadas para proteger la privacidad y la seguridad de los individuos involucrados, y restringen la difusión de información personal fuera de los límites establecidos por las instituciones que financian y respaldan el proyecto.

¹⁹ La colaboración se refiere al trabajo conjunto de todos los miembros de un grupo para alcanzar un objetivo común, mientras que la cooperación implica la división de tareas que se combinan para lograr el objetivo deseado

educación no formal brinda oportunidades para crear entornos donde estas competencias se desarrollen de manera tanto colaborativa como cooperativa. Estos espacios facilitan el entrenamiento en competencias de trabajo en equipo, sin dejar de lado el trabajo individual o competitivo, que también son cruciales para un desarrollo personal integral (Rodríguez, 2016).

Durante muchas décadas, se ha reconocido el apoyo y la mediación entre iguales como una estrategia efectiva para mejorar el aprendizaje. Varios estudios han enfatizado sus ventajas, como se señala en el texto *Interacción entre pares y aprendizaje: una perspectiva de investigación* (del Caño Sánchez et al., 2002), que analiza diferentes investigaciones sobre el tema.

En este escenario, los grupos de apoyo entre iguales se presentan como una excelente herramienta para abordar conflictos de forma natural. La interacción continua y el entendimiento mutuo cultivados en estos grupos facilitan la solución de problemas, fomentando un ambiente colaborativo y comprensivo (Caba Collado, 2001).

Este método no solo contribuye a la resolución de conflictos, sino que también fomenta las habilidades de comunicación y empatía entre los involucrados, promoviendo un ambiente favorable para el desarrollo personal y el aprendizaje.

Este enfoque ha probado ser particularmente beneficioso en actividades que implican un alto componente emocional y la utilización de diversos mecanismos de autorregulación. Asimismo, implica procesos complejos de comprensión que van más allá de la simple cognición.

La identidad generacional y, específicamente en el ámbito laboral, la importancia del diálogo constante entre los integrantes del grupo aporta un conocimiento que posibilita anticipar, prevenir e intervenir eficazmente ante posibles problemas.

10.3.1 Gamificación: soporte metodológico y transformación educativa

La aplicación de la gamificación se destaca como el núcleo esencial tanto desde un punto de vista técnico como metodológico en la ejecución de nuestras actividades, ofreciendo una experiencia inmersiva que redefine los fundamentos del diseño educativo convencional (Ortiz-Colón et al., 2018). Este enfoque introduce nuevos parámetros de aprendizaje motivadores, transformando el proceso educativo de un modelo lineal a uno interactivo que favorece el desarrollo de competencias sociales, como destaca en su artículo Fernández Arias y colaboradores (2021), lo que lo convierte en un método sumamente atractivo y efectivo para lograr los objetivos establecidos.

Aunque comúnmente se asocia la gamificación con la tecnología (Mohammad, 2014), considerándola como la única opción viable desde el punto de vista técnico y limitando las acciones a entornos virtuales o mixtos, existen diversas alternativas que, aunque puedan parecer convencionales o anticuadas desde una perspectiva estrecha, en una revisión más holística que adopta un enfoque ecológico nos permiten visualizar el “avance” como un “retorno”.

Ante la creciente desconexión entre las personas y el entorno natural, y la disminución del desarrollo de habilidades sociales en situaciones cotidianas —en parte causada por el aumento de interacciones a través de redes

virtuales—, proponemos volver a los espacios lúdicos reales.

Estos lugares requieren una interacción directa y constante con todos los elementos del entorno, representando un pilar fundamental en nuestra estrategia de intervención.

Al igual que en cualquier actividad de juego, es fundamental prestar atención a la presentación y al entorno para involucrar a los participantes desde el principio. Esto asegura que la experiencia sea inmersiva y significativa, fomentando la implicación y la participación activa de todos los implicados.

10.3.2 Responsabilidades rotativas y evaluación personalizada en un entorno adaptativo

En el programa, las personas participantes se involucran en una variedad de actividades que van desde la conservación del medio ambiente hasta la apreciación del patrimonio y el arte, además de interactuar directamente con los residentes locales en acciones sociales.

Cada día, los grupos designan a un representante responsable de distribuir materiales, organizar horarios, supervisar el progreso de las tareas, prevenir riesgos y motivar a los miembros del equipo.

Al finalizar la jornada laboral, este representante informa al educador a cargo sobre las actividades realizadas durante el día. Asumir esta responsabilidad implica no solo seguir reglas establecidas, sino también participar activamente en el proceso para fomentar una identificación con el rol del educador/a que promueve la empatía y valora el trabajo realizado por quienes tienen bajo su cuidado.

Asumir responsabilidades no solo implica cumplir con las expectativas establecidas, sino que también conlleva una serie de beneficios y aprendizajes significativos que contribuyen al crecimiento integral de las personas involucradas (Escobar, 2018). Esto permite que los aprendizajes se apliquen a través de experiencias vivenciales.

El enfoque del programa requiere adaptaciones continuas tanto en términos de contexto -dado que se desarrolla en un entorno abierto con variables no siempre predecibles- como en relación a las necesidades individuales de los participantes. Es esencial llevar a cabo una evaluación personalizada para cada participante con el fin de equilibrar las actividades diarias significativas que resulten motivadoras y explorar posibles limitaciones. Esto ayuda a seleccionar opciones realistas y apropiadas que generen una satisfacción intrínseca por los logros alcanzados.

Esta continua adaptación y evaluación individualizada aseguran que cada participante obtenga todos los beneficios del programa, asegurando que las actividades sean gratificantes y promuevan un desarrollo integral y equilibrado.

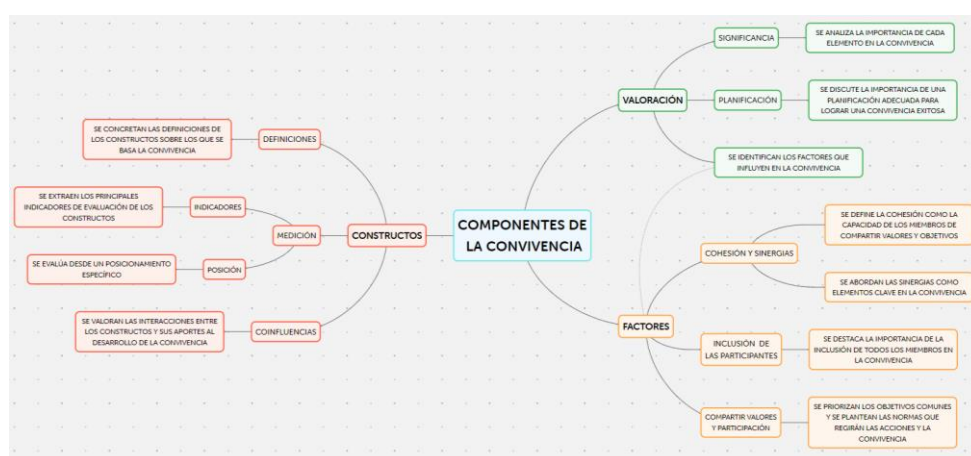
10.4 Resultados y conclusiones del APS

Se recogen resultados en relación a la finalidad del APS, valorando fundamentalmente, todos los factores relacionados con la convivencia que afectan a la mejora de las habilidades sociales (proceso de socialización) ya a las competencias emprendedoras (proceso de formación y experiencia técnico-práctica).

Manteniendo el modelo holístico, es importante entender las interrelaciones entre los diferentes constructos que se abordan en el programa, considerándolos como componentes esenciales de la convivencia. En este contexto, es fundamental entender cómo cada uno de estos elementos se interconecta, como puede verse en la Figura 54 y contribuye al desarrollo del APS en un entorno colaborativo.

Figura 54

Componentes de la convivencia en los APS



Nota. Elaboración propia para los APS de Campo de Trabajo (2018)

La significancia de los indicadores en la definición de la convivencia radica en su capacidad para proporcionar datos concretos que respaldan la percepción subjetiva de la convivencia. Al analizar estos datos, se puede obtener una comprensión más profunda y detallada de cómo funcionan los diferentes constructos en la práctica y cómo contribuyen a los intereses generales del grupo:

- Inclusión de las participantes

La inclusión de todos los miembros del grupo es otro componente crítico. Cuando cada individuo se siente aceptado y valorado, aumenta la participación y el compromiso con el grupo. La inclusión no solo fomenta un sentido de pertenencia, sino que también aprovecha la diversidad de ideas y experiencias, enriqueciendo la convivencia y fortaleciendo la resiliencia del grupo ante desafíos.

- Cohesión y sinergias

La cohesión se refiere a la unión y la solidaridad entre los miembros del grupo, lo cual es esencial para una convivencia saludable. Sin cohesión, los grupos tienden a fragmentarse, lo que puede llevar a conflictos y desintegración social.

Las sinergias, por otro lado, se producen cuando las interacciones entre los miembros del grupo generan un resultado que es mayor que la suma de sus partes. Esto implica que la colaboración y el trabajo en equipo no solo son beneficiosos, sino necesarios para alcanzar metas comunes de manera más eficiente y efectiva.

- Compartir valores y participación

El compartir valores es un proceso mediante el cual los miembros del grupo desarrollan una comprensión común de lo que es importante y valioso. Este proceso es crucial para la convivencia porque proporciona una base común sobre la cual se pueden construir normas y expectativas compartidas. La participación activa de todos los miembros asegura que estas normas y valores no solo sean aceptados, sino también practicados y reforzados continuamente.

La valoración de los indicadores proporciona una medida objetiva de cómo se están logrando estos componentes de la convivencia. Los indicadores pueden incluir una variedad de métricas, desde la frecuencia y calidad de las interacciones sociales hasta el nivel de satisfacción de los miembros con su participación en el grupo. Estos indicadores son esenciales para evaluar la efectividad del programa y para identificar áreas que requieren mejora.

Las relaciones entre los constructos de la cohesión, sinergias, inclusión, compartir valores y participación son fundamentales para una convivencia exitosa. La valoración de estos constructos mediante indicadores objetivos no solo valida su importancia, sino que también guía el desarrollo continuo y la mejora del programa.

Teniendo en cuenta que analizar los indicadores individuales de cada componente nos permite evaluar el concepto general, en este caso, la convivencia, se comprende completamente la importancia de cada elemento en su totalidad. La división parcial debe ser interpretada considerando la capacidad para identificar factores que definan la esencia de los conceptos, los cuales son teóricos y no tangibles por naturaleza.

Para ver el grado de influencia que tienen sobre el alcance de los objetivos, se valoran de forma interdependiente. Todas las acciones realizadas en el periodo del APS aportarán información que se registra en los diarios de evaluación (cuaderno de campo) que aporta cada miembro del equipo y que se ponen en común al final de cada velada.

Todos los indicadores obtenidos nos proporcionarán datos a nivel individual de cada una de las personas participantes y también de los logros adquiridos en pequeño y gran grupo; para ello se llevan hojas de registro de actualización semanal.

Bajo la metodología descrita, se puede concluir que esta propuesta de APS, teniendo en cuenta el componente lúdico, se plantea además como una experiencia de ocio, a través de la cual se desarrollan las competencias formuladas a través de la práctica, pero sin que exista una intencionalidad previa definida por parte de las participantes. La interpretación del ocio como experiencia subjetiva, como señala Ieda Rhoden (2009), es personal y no se puede medir de manera exhaustiva y generalizada, por lo que no puede ser validada de forma universal. Sin embargo, se pueden reconocer ventajas comunes del ocio como un recurso educativo que fomenta la interacción social y la participación en la comunidad (Monteagudo & Cuenca, 2012). Este tipo de entretenimiento estructurado puede favorecer una mayor implicación de las mujeres gitanas en su entorno, potenciando su creatividad, confianza en sí mismas, capacidad de organización e iniciativa, así como su disposición para asumir desafíos.

11 Plan de diversidad

Para definir la diversidad utilizamos la siguiente definición del National Cancer Institute, dado que es la que más se acerca a la perspectiva desde el ámbito laboral:

“Presencia de personas con diferentes características físicas, sociales y personales en un grupo u organización. Estas características son, entre otras, raza, etnia, edad, sexo, identidad sexual, religión, capacidad física y mental, idioma, ingresos y formación.”

Desde la vertiente antropológica, hace referencia a la amplia variedad de diferencias culturales, sociales, biológicas y lingüísticas que existen entre los seres humanos.

Este concepto engloba las discrepancias en las prácticas culturales, creencias religiosas, estructuras sociales, idiomas, tradiciones y estilos de vida que distinguen a diversos grupos humanos alrededor del planeta. La antropología como disciplina investiga estas disparidades para comprender mejor cómo los seres humanos se adaptan a su entorno, construyen sus sociedades y crean significados compartidos.

La diversidad antropológica también abarca el reconocimiento de la importancia de la variabilidad genética dentro de las poblaciones humanas y cómo esta variabilidad ha influido en la evolución y adaptación de nuestra especie. Este enfoque valora la diversidad e intenta comprender y respetar las múltiples formas en que los seres humanos han desarrollado y expresado sus culturas a lo largo del tiempo y en distintos contextos geográficos. Al celebrar esta diversidad, la antropología fomenta una mayor comprensión y tolerancia entre los diversos grupos humanos, destacando la riqueza y complejidad de la experiencia humana a nivel global.

11.1 Justificación del Plan de Diversidad

Enfatizar el potencial de las mujeres gitanas emprendedoras implica no solo reconocer su talento innato, sino también abordar las barreras tanto externas, en forma de presiones sociopolíticas, como internas, originadas en sus percepciones individuales. Este proceso implica la apreciación de los valores arraigados en su identidad cultural, reconociendo cómo la diferenciación y la diversidad pueden ser denostadas y generar prejuicios y discriminación. Además, es crucial considerar las competencias que estas mujeres adquieren a lo largo de su formación, experiencia y ciclo vital como herramientas fundamentales para su desarrollo y éxito empresarial.

Según la Organización Internacional de Normalización. (2021) ISO 30415:2021. Gestión de recursos humanos: Diversidad e inclusión, las organizaciones deben abrazar la diversidad y la inclusión ya que apostar por una cultura inclusiva no solo aporta numerosos beneficios, sino que afecta varios derechos humanos fundamentales.

Todos sabemos que los semejantes se atraen, pero las diferencias pueden ser muy positivas si hablamos de lugares de trabajo. Múltiples estudios han demostrado que la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo pueden impulsar la innovación y abrir nuevos mercados y beneficios financieros.

Así, en ISO 30415, la diversidad se define como “las características de las diferencias y similitudes entre las personas”. La inclusión es la práctica de incorporar a todas las partes interesadas en los contextos organizacionales, por ejemplo, ofreciendo oportunidades a las personas en función de sus conocimientos, habilidades y capacidades y proporcionándoles acceso a los recursos que hagan posible su participación.

Analizando esta cuestión, se hace necesario establecer la relación entre empresa y persona; las sinergias esenciales que podemos establecer pasan por la comprensión de la premisa de que el entorno empresarial se basa en unos valores, que en concepto son inherentemente subjetivos, abstractos. La persona, con relación a su dimensión profesional, adquiere valor como activo, en la adecuación de un perfil basado en competencias individuales, las cuales son mensurables y objetivables. Así, pues, lo que debemos relacionar son los valores de la empresa o entidad, con las competencias de las personas.

Según estas consideraciones, ¿cómo podemos dar valor a las competencias de las mujeres gitanas?

¿Qué medidas se pueden tomar para poner en valor el talento de las mujeres gitanas emprendedoras? ¿Cómo la integración de las mujeres gitanas en el mercado laboral puede suponer un beneficio para la empresa?

Como se ha hecho anteriormente con otro tipo de colectivos que se pretendía integrar en el ámbito laboral, se han puesto en marcha medidas de acción positiva dando beneficios a las empresas que cumplieran con los

requerimientos, estableciendo una normativa con cumplimiento de mínimos.

Posteriormente se han aprobado legislación, cuyo fin era favorecer la integración total, igualitaria y equitativa de estos colectivos; primero aparecen las acciones de discriminación positiva cuyo interés era el de incorporar a las personas con discapacidad (diversidad de competencias cognitivas, motóricas, etc.), posteriormente los Planes de Igualdad buscan la incorporación y la igualdad en el acceso y oportunidades entre mujeres y hombres en el entorno laboral, a todos los niveles y por último el Artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB, en proceso de negociación del desarrollo reglamentario con la realización de un protocolo de acoso específico y medidas de acción específicas, pretende eliminar cualquier tipo de discriminación hacia este colectivo.

En esta línea de actuación:

¿Se podría valorar desde la Dirección General para la Igualdad de Trato y No Discriminación y contra el Racismo, del Ministerio de Igualdad, la creación de Planes de Diversidad que además de contemplar la igualdad de oportunidades para los colectivos anteriormente citados, ponga el foco en la interculturalidad e incluya a colectivos de diversas comunidades culturales, como la gitana?

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene como propósito garantizar y promover la igualdad de trato y no discriminación, respetando la dignidad de las personas conforme a los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. Regula los derechos y obligaciones de personas y entidades, públicas y privadas, establece principios de actuación para los poderes públicos y prevé medidas para prevenir, eliminar y corregir

toda forma de discriminación en los sectores público y privado.

En su Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena, en el primer punto, se refleja que no se permitirán limitaciones, segregaciones o exclusiones basadas en las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo, tanto público como privado, incluyendo selección, formación, promoción, retribución, condiciones laborales, suspensión, despido y extinción del contrato. En los apartados posteriores aparecen algunos ejemplos de medidas que pueden tomarse para asegurarnos del cumplimiento de esta ley, como, por ejemplo, incluir los CV anónimos en los procesos de selección; así mismo, se contemplan los diferentes organismos encargados de velar por su cumplimiento, pero ¿cómo pueden asegurarse las empresas o entidades de estar cumpliendo con la normativa?

¿Desde el Ministerio de Igualdad se podría considerar beneficiosa la creación de una metodología (sistemática – procedimiento) que facilite la verificación del cumplimiento de dicho artículo en las empresas o entidades?

¿Desde el Ministerio de Igualdad se podrían promover estas actuaciones a través de campañas de difusión, jornadas, guías, etc.?

Para favorecer a las empresas que tengan criterios no discriminatorios contra la comunidad gitana

¿Considera plausible que se otorguen beneficios a las empresas, entidades, que implementen estas medidas? Ejemplo: beneficios de posicionamiento en subvenciones o concursos públicos.

La incorporación de medidas de acción en los Planes de Diversidad (o en los Planes de Acción Específicos) es esencial para avanzar hacia la igualdad de oportunidades, entre todas las personas, en el lugar de trabajo. Estas

acciones deben ser parte de un compromiso más amplio de la empresa con la diversidad, la equidad y la inclusión, y deben ser diseñadas y ejecutadas de manera colaborativa y transparente para garantizar su efectividad y su impacto positivo en la organización y en la sociedad en su conjunto. Para favorecer su implementación, proponemos la opción de sistematizar los Planes de Diversidad y promocionar su ejecución a través de compensaciones o beneficios externos.

11.1.1 Justificación del Plan de Diversidad desde la evolución de la Normativa

El RD901/2020 corrige una reclamación histórica de las personas que trabajamos en el ámbito de igualdad, y que tiene que ver con la validez de los planes de igualdad y la importancia de su implantación.

Ya el RDL 6/2019 corregía la obligación de registro de dichos planes, y por lo tanto se puede evidenciar que empresas cumplen, o no, con dicho requisito.

Pero no es hasta la entrada en vigor del RD902/2020 que no tenemos unos contenidos mínimos para el diagnóstico, es decir, no vale cualquier cosa (y aquí me atrevería a decir, que estos contenidos mínimos del diagnóstico no se están cumpliendo); unos contenidos mínimos para el plan de igualdad, y unos requisitos mínimos en la negociación.

Y aunque, muchos de estos requisitos no quedan suficientemente claros y dejan lugar a la interpretación de las partes interesadas:

- Por la empresa: La alta dirección, el personal de RRHH, personal encargado de igualdad o responsable de igualdad.

- Sindicatos: La representación legal de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo, o personal de sindicatos externos que responden a la convocatoria de negociación, basándose en directrices marcadas por cada sindicato a nivel nacional, etc.
- Direcciones Generales de Trabajo: territoriales y nacionales: que marcan requisitos a la hora de registrar los planes de igualdad en REGCON
- Institutos de las mujeres a nivel autonómico que asesoran al REGCON
- Empresas asesoras: y aquí, analizando los de los planes de igualdad aprobados en REGCON nos podemos encontrar de todo.

Pero se establecen unos requisitos mínimos que son comunes a todas las empresas y, además, se establecen sanciones por:

- No disponer del plan de igualdad
- Incumplimiento de las medidas del plan o lo establecido en el propio plan.

También, como comentaba anteriormente, ha traído muchas dificultades, por ejemplo, que no se pudieran cumplir con los requisitos de constitución de la comisión negociadora, además, inicialmente con sentencias judiciales que impedían que las empresas pudieran cumplir con el requisito de negociación del plan de igualdad con la RLPT o la parte social, porque no se recibía respuesta; o una vez recibida la respuesta conseguir una cita para una reunión, en ocasiones, se convertía en algo “dramático”, y que de alguna forma, ha generado una indefensión jurídica.

Pero el plan de igualdad y su desarrollo reglamentario a través del RD901/2020 quizá no es la aproximación más adecuada a lo que necesitamos; y además, el plan de igualdad formaría parte del Plan de Diversidad, que debe

contemplar variables más allá del sexo.

No obstante, el desarrollo del artículo 15 de la ley “trans” que se encuentra en proceso de negociación actualmente, y basándonos en el segundo borrador publicado, y las diversas charlas y entrevistas proporcionadas por algunas de las personas negociadoras, encontramos dos apartados importantes:

- Las medidas LGTBI no depende de un diagnóstico específico de la organización en este ámbito.
- Se incluye un listado de medidas que deben negociarse en el seno de los convenios colectivos o de empresa, y que serán de obligada implementación en cada empresa.
- Sólo se negociarían de forma individual y siguiendo los criterios ya definidos en el RD901/2020 si la empresa no está vinculada a ningún convenio; y se negociarían las medidas a implantar dentro del listado original.

Esto supone una metodología infinitamente más sencilla que la de los planes de igualdad, y se enfoca en corregir situaciones de discriminación que se identifican en la sociedad y en concreto en el ámbito del empleo; por lo que, las empresas como pequeñas parcelas de la sociedad, reflejan las discriminaciones identificadas en la misma, y trabajar en corregir esas discriminaciones en la empresa, supone actuar en corregir esta discriminación social, en contraposición con los problemas particulares que pretendía solucionar los planes de igualdad.

Por lo que no supone otro sobre esfuerzo regulatorio a las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Pero estos planes incluyen otra reivindicación, también bastante interesante, que es que estos planes se separen completamente de los planes de

igualdad, esto es debido a que las personas responsables de los planes de igualdad, deben tener conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y los “planes LGTBI” requieren de personas que tengan conocimientos específicos en la situación de este colectivo, y por otra parte, que se asegure la adecuada dedicación en acciones de sensibilización que pudieran ser comunes, o a la hora de tratar un caso de acoso.

El plan de diversidad, como se ha ido comentando es algo más grande que todo esto, el plan de diversidad debe aunar todos estas “especificaciones” e ir incorporando otras que no se encuentren reguladas.

En nuestro caso con la interculturalidad y, específicamente, con la cultura gitana, dado que, realizar un diagnóstico de situación, salvo en casos muy concretos, no va a servir para establecer medidas concretas que corrijan la situación de desventaja entre estas trabajadoras y el resto de trabajadores y trabajadoras.

Se propone abordar, para trabajar este tema concreto, muy parecida a la establecida por el desarrollo reglamentario (aun en curso) del artículo 15 de la ley trans, y buscar corregir un desequilibrio social, que impide en muchos casos directamente el acceso a los puestos de trabajo.

Toda la legislación de la que hablamos proviene principalmente del ministerio de igualdad, pero quien tiene participa en su implementación en las empresas, el desarrollo reglamentario es el ministerio de trabajo.

Durante este proyecto de doctorado se ha intentado contactar con el ministerio de igualdad para valorar la viabilidad, pero no ha sido posible.

Desde nuestro punto de vista legislarlo, y poner de acuerdo a ambos ministerios y a los agentes sociales es la parte más complicada de este proyecto

y nuestra investigación no entra en este desarrollo.

¿Pero se podría hacer algo parecido para el facilitar el conocimiento de la cultura gitana y el fomento de aquellas competencias en las que las mujeres gitanas son más fuertes en comparación con la mayoría

Consideramos que sí, y que es un desarrollo a explorar en el futuro, elaborar una propuesta de contenido para la sensibilización en las organizaciones sobre los principales valores o competencias del Pueblo Gitano y más en concreto de la mujer gitana.

Además, a partir de la metodología utilizada en el desarrollo normativo del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB, se abre una oportunidad, sin mucha carga administrativa para que las empresas incorporen medidas específicas y validadas para incorporar los planes de diversidad de las empresas, el área de interculturalidad, y dentro de este medidas específicas para la integración de la mujer gitana en el ámbito del empleo.

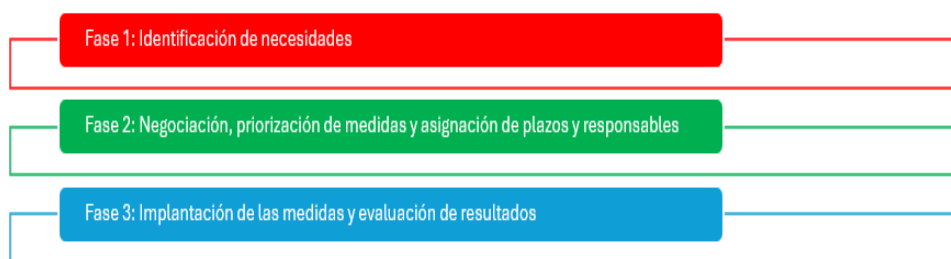
11.2 Diseño de Planes de diversidad

Se parte de la metodología propuesta en la “Manual para la implantación de Planes de Gestión de Diversidad en Pymes, Micropymes” publicado por el Ministerio de trabajo e inmigración en 2011 y a la que sumamos nuestras propuestas.

La metodología se podría resumir en 3 grandes fases, que para las empresas de 50 o más personas trabajadoras están supeditadas al cumplimiento normativo, en relación por ejemplo a los planes de igualdad y los planes LGTB.

Figura 55

Resumen de secuencia de fases para la elaboración del Plan de Diversidad



Fuente. Elaboración propia.

Para conseguir aunar este cumplimiento normativo con el concepto de “plan de diversidad” o de la “gestión de la diversidad en la empresa”, y teniendo en cuenta las áreas de trabajo obligatorias por cumplimiento normativo, es crítico que se en la Fase 1 de identificación de necesidades, se establezca los siguientes campos:

- Alcance del plan de diversidad que incluiría como mínimo la gestión del plan de igualdad y la gestión del plan LGTBI como requisitos obligatorios para las empresas de 50 o más personas trabajadoras y voluntario para el resto.

Es importante recordar aquí que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres especifica que el plan es voluntario para el resto de empresas, pero no así la obligación de implantar

medidas tendentes a reducir la brecha que exista en la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En nuestra propuesta dentro de este alcance tendría que estar como área de trabajo principal la incorporación de la mujer gitana desde el ámbito de la interculturalidad.

- Definición del perfil de puesto de la figura que ostente la coordinación de todas las áreas incluidas en el plan de diversidad.
- Definición del perfil de puesto de responsable de cada área que debe llevar incluida una formación específica en el área de su responsabilidad.

11.3 Viabilidad de la implantación de Planes de Diversidad

Iniciar un procedimiento que para que tenga repercusión debe tener su respaldo institucional

El plan, en consonancia con los objetivos de la Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030, cuenta con una estructura financiera sólida que garantiza su viabilidad y sostenibilidad a largo plazo. La Estrategia Nacional contempla varias fuentes de financiación que incluyen contribuciones de la Administración General del Estado, comunidades autónomas, entidades locales y recursos de los Fondos Europeos, en particular el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

Los ministerios de la Administración General del Estado se comprometen a incluir la financiación necesaria para la Estrategia en sus presupuestos anuales. Además, el Plan de Desarrollo Gitano ha aumentado su

asignación en un 264% en 2021, proporcionando recursos adicionales para respaldar proyectos destinados a mejorar las condiciones de vida de la población gitana más vulnerable. Los Fondos Europeos, especialmente el FSE+ y el FEDER, desempeñan un papel fundamental en apoyar la inclusión socioeconómica de comunidades marginadas, como la población gitana, a través de acciones integradas que abordan vivienda y servicios sociales. Además, el proyecto podrá acceder a recursos procedentes del impuesto sobre la renta personal (IRPF) y subvenciones específicas destinadas a fortalecer el tercer sector social.

En la siguiente fase, se realizarían todas las entrevistas y se recogería la información facilitada por las empresas a través del cuestionario “Centros de trabajo inclusivos: diversidad cultural”, véase Anexo 9. Cuestionario Consultivo a Empresas.

Se opta por realizar entrevistas semiestructuradas para indagar sobre la viabilidad de la propuesta. La diversidad lo que te permite es ir encajando estos modelos de análisis para generar una metodología conjunta de trabajo

Además de cumplir a los objetivos específicos que dan sentido a la finalidad del proyecto, cada pregunta es diseñada para responder a una intención directa que alude a la viabilidad de las medidas propuestas y al compromiso ideológico, en relación con la disposición actitudinal, de apoyar el planteamiento el planteamiento para poder llevar a cabo la siguiente fase de ejecución.

Hay que tener en cuenta, que toda la información obtenida hasta el momento sobre la plausibilidad de poner en marcha las medidas de esta propuesta corresponden a la fase teórica, ya que no se ha podido implementar todavía el proyecto.

12 Referencias bibliográficas

- Aguilar García, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Amnis*, 8. <https://doi.org/10.4000/amnis.537>
- Ahedo Ruiz, J. (2018). ¿Qué aporta John Dewey acerca del rol del profesor en la educación moral? *Foro de Educación*, 16(24), 125. <https://doi.org/10.14516/fde.510>
- Alles, M. A. (2004). *Diccionario de comportamientos: Gestión por competencias : cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos : incluye 4.538 comportamientos para 160 competencias*. Granica.
- Análisis de datos en Ciencias sociales y de la salud I* (2ª edición). (2021). Síntesis.
- Análisis de datos en investigación cualitativa: Cómo abordar, procesar e interpretar datos provenientes de estudios cualitativos* (1ª ed. en tapa blanda). (2021). Ediciones Simionema.
- Andrade, R. P. de, & Souza, R. de A. de. (2023). Educación y reproducción: La escuela con el aparato ideológico del Estado en la obra de Louis Althusser (1918-1990). *Revista Communitas*, 7(15), 129-140. <https://doi.org/10.29327/268346.7.15-9>
- Aparicio Gervás, J. M. (2006a). Breve recopilación sobre la historia del pueblo gitano: Desde su salida del Punjab hasta la Constitución española de 1978. *RIFOP : Revista interuniversitaria de formación del profesorado: continuación de la antigua Revista de Escuelas Normales*, 55, 141-162.
- Aparicio Gervás, J. M. (2006b). Breve recopilación sobre la historia del pueblo gitano desde su salida del Punjab, hasta la Constitución Española de 1978. Veinte hitos sobre la «otra» historia de España. *RIFOP: Revista interuniversitaria de formación del profesorado: continuación de la antigua Revista de Escuelas Normales*, 20(55), 141-162.
- Aparicio Gervás, J. M., & Delgado Burgos, M. Á. (2011). *La educación intercultural en el espacio europeo de educación superior*. Itamut-Fified.

- Aparicio Gervás, J. M., & Tilley Bilbao, D. (2014). Ciganos e educação: Um desafio para a construção da sociedade espanhola do século XXI. *Opsis*, 14(2), 222-239.
- Aparicio Gervás, J. María. (2002). *Prensa y educación: Acciones para la desaparición de un gueto : estudio de noticias de prensa sobre el «Poblado de la Esperanza», Valladolid*. Editorial Libre de Enseñanza.
- Aragay, X. (2017). *Reimaginando la educación: 21 claves para transformar la escuela*. Paidós.
- Aramburuzabala, P. (2013). Aprendizaje-Servicio: Una herramienta para educar desde y para la justicia social. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 2(2), 5-11.
- Arias Gago, A. R., Mateos Torices, V., & Vázquez Fernández, J. L. (2018). El éxito escolar y la familia en la comunidad gitana. En D. Cobos Sanchiz, E. López Meneses, A. H. Martín Padilla, L. Molina García, & A. Jaén Martínez (Eds.), *IV Congreso Virtual Internacional sobre Innovación Pedagógica y Praxis Educativa INNOVAGOGÍA 2018: Libro de actas*.
- Aval de Hevia, I. (2016). Aprendizaje servicio solidario: Una propuesta pedagógica innovadora. *RIDAS, Revista Iberoamericana de Aprendizaje-Servicio*, 2, 3-32.
- Ávila Pedroza, Mayra Stephanie, M. S., & Noreña Noreña, N. M. (2016). Cultura gitana. La exclusion dentro de la "inclusion". *Cultura, Educación y Sociedad*, 7(1), 9-22.
- Banks, M. (2010). *Los datos visuales en investigación cualitativa* (M. del C. Blanco Castellano & T. Amo Martín, Trads.). Ediciones Morata.
- Barrére Unzueta, M. Á. (2001). Problemas del derecho antidiscriminatorio subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako*

Euskal Aldizkaria, 60, 121-139.

- Basoredo Ledo, C., & López Basterra, J. (2013). Bases de un modelo de evaluación de méritos profesionales en la administración pública, centrado en el desempeño. *Revista vasca de gestión de personas y organizaciones públicas*, 5, 8-19.
- Beauvoir, S. de. (2023). *El segundo sexo* (21ª ed). Cátedra, Universitat de València.
- Berger, P. L., Luckmann, T., & Berger, P. L. (2003). *La construcción social de la realidad* (S. Zuleta, Trad.; 1.Aufl). Amorrortu.
- Bernardo Carrasco, José. (2011). *Enseñar hoy: Didáctica básica para profesores*. Síntesis.
- Bonet, J., & Zamoro, J. M. (1996). *El capital humano y la empresa*. Coopers & Lybrand / Cinco Días.
- Bosch Fiol, E., Ferrer Pérez, V. A., & Alzamora Mir, A. (2006). *El laberinto patriarcal: Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres* (1. ed). Anthropos.
- Briceño, J., Cañizales, B., Rivas, Y., Lobo, H., Moreno, E., Velásquez, I., & Ruzza, I. (2010). La holística y su articulación con la generación de teorías. *Educere*, 14(48), 73-83.
- Caba Collado, M. de los Á. de la. (2001). El grupo como instrumento y contexto para el desarrollo de habilidades y valores sociopersonales. *Bordón*, 53(1), 7-19.
- Carhuancho Mendoza, I. M. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil.
- Carrillo Losada, C. (2003). La mujer gitana del siglo XXI. *Educación social: revista de intervención socioeducativa*, 24, 91-96.
- Carro Sancristóbal, L. (2010). Fases del proyecto de investigación. En *Material didáctico de Métodos de Investigación Social*. Universidad de Valladolid.

- Castro, R. de. (2002). Voluntariado, altruismo y participación activa en la conservación del medio ambiente. *Intervención Psicosocial*, 11(3), 317-331.
- Consejo de Ministros (Ed.). (2021). *Estrategia Nacional para la Igualdad, Inclusión y Participación del Pueblo Gitano 2021-2030*. Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.
- Consejo para la eliminación de la discriminación racial o étnica (Ed.). (2020). *Estudio sobre la percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas 2020*. Ministerio de Igualdad.
<https://igualdadynodiscriminacion.igualdad.gob.es/destacados/estudiopercepcion.htm>
- Consol Aguilar Ródenas. (2006). Género y formación de identidades. *CLIJ*, 191.
- Cornejo Alvarez, J. M. (1988). *Técnicas de investigación social: El análisis de correspondencias: teoría y práctica* (1a ed). PPU.
- Cortés Canarelli, B., & Marí Itarte, R. (2013). (Re)Construcción de identidades de género en espacios sociales y educativos. Aportaciones desde la pedagogía y la psicología. *URBS. Revista de Estudios Urbanos y Ciencias Sociales*, 3(1), 69-87.
- Cortés, I. (2023). Antigitanismo e interseccionalidad: Un análisis multinivel (Europa, España y Euskadi). *Zerbitzuan*, 81, 61-70.
<https://doi.org/10.5569/1134-7147.81.05>
- Cortés, I., Caro, P., & End, M. (Eds.). (2021). *Antigitanismo: Trece miradas* (Primera edición). Traficantes de Sueños.
- Coutunho, M. C. (2009). Significados del trabajo contemporáneo: Trayectorias identitarias como estrategia de investigación. *Cuadernos de Psicología Social del Trabajo*, 12(2).
- Crespo Cabuto, A., Mortis Lozoya, S. V., Tobón Tobón, S. de J., & Herrera Meza, S. R. (2021). Rúbrica para evaluar un diseño curricular bajo el

- enfoque socioformativo. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 339-353.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100339>
- Crespo García, I. (2001). *Cambio cultural y desarrollo humano en contextos minoritarios el papel de la mujer en una comunidad gitana*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *El diseño y la realización de la investigación de métodos mixtos* (Third Edition). SAGE.
- de Covarrubias Orozco, S. (1611). *Tesoro de la lengua castellana o española*.
<https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/del-origen-y-principio-de-la-lengua-castellana-o-romance-que-oy-se-vsa-en-espana-compuesto-por-el-0/html/>
- de la Fuente, O. P. (2021). Fernando Rey Martínez, Derecho antidiscriminatorio. *Derecho y libertades: Revista de Filosofía del Derecho y derechos humanos*, 44, 363-371. <https://doi.org/10.20318/dyl.2021.5860>
- del Caño Sánchez, M., Elices Simón, J. A., & Verdugo Alonso, M. Á. (2002). Interacción entre iguales y aprendizaje: Una perspectiva de investigación. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 55(3), 421-438.
- Delgado, J. M., & Gutierrez, J. (2009). *Metodos y tecnicas cualitativas de investigacion en ciencias sociales*. Editorial Síntesis.
- Delors, J., & Al Mufti, I. (2001). *La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors*. Santillana ; UNESCO.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *Manual de investigación cualitativa* (1a ed). Gedisa.
- Domínguez, C., Flecha Fernández de Sanmamed, A., & Fernández, M. (2004). Mujeres gitanas y mercado laboral: Mecanismos para superar su triple

- exclusión. *Lan barremanak*, 81-94.
- Dubs de Moya, R. (2002). El Proyecto Factible: Una modalidad de investigación. *El hombre Revista Universitaria de Investigación*, 3(2).
- Echauri, A. M. F., Minami, H., & Izquierdo Sandoval, M. J. (2013). La Escala de Likert en la evaluación docente: Acercamiento a sus características y principios metodológicos. *Perspectivas Docentes*, 50, 31-40.
- Educación frente al antigitanismo: Una inaplazable contribución a la justicia y a la formación integral*. (2022). Asociación de Enseñantes con Gitanos.
- El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación* (3ª ed. rev., 4ª reimp). (2007). Alianza Editorial.
- Enguita, M. F. (1999). *Alumnos gitanos en la escuela paya: Un estudio sobre las relaciones étnicas en el sistema educativo* (1a ed). Editorial Ariel.
- EQUIPO INVESTIGADOR DE RED2RED. (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020* [Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado]. Ministerio de Igualdad.
- Escobar, L. (2018). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(3), 493-498.
<https://doi.org/10.17981/culteducsoc.9.3.2018.58>
- Etchezahar, E., Ungaretti, J., & Rabbbia, H. H. (2016). ¿Por qué nos cuesta tanto vivir juntos/as? Una mirada psico-política del prejuicio, los estereotipos y la discriminación. En *Políticamente: Contribuciones desde la psicología política en Argentina* (pp. 209-231).
- Fernández, A., & Fernández, C. (2024, abril 8). La brecha laboral de la población gitana, con especial atención a la realidad específica de las mujeres gitanas. *Revista cuadernos del mercado de trabajo*.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/que-es->

observatorio/Revista-cuadernos-del-mercado-de-trabajo/detalle-articulo.html?detail=%2Frevista%2FBrechas-del-Mercado-de-trabajo%2Flabrechalaboraldelapoblaciongitanaconespecialatencionalarealidad especifica de las mujeres gitanas

- Fernández Arias, P., Ordóñez Olmedo, E., Vergara Rodríguez, D., & Gómez Vallecillo, A. I. (2021). La gamificación como técnica de adquisición de competencias sociales. *Prisma Social: revista de investigación social*, 31, 388-409.
- Fernández Caminero, G. (2018). *El rol de la empatía y la Tríada Oscura en la explicación del prejuicio: Evidencia empírica y pautas pedagógicas en la formación de profesionales de la educación*. Universidad de Córdoba.
- Fernández Castillo, A. (2005). Multiculturalidad en contextos educativos y de desarrollo: Relevancia de variables psicosociales. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1(5-3), 181-204.
- Fernández de Silva, I. O. (2002). *Diccionario de investigación holística* (1. ed). Cooperativa Editorial Magisterio.
- Fraser, A. (2005). *Los gitanos* (1a ed). Ariel.
- Fuertes, M. T., Balaguer, C., Fernández, M. Y., & Fernández-Morilla, M. (2020). Mejorar la competencia comunicativa a través de la interacción social: Una metodología de aprendizaje-servicio. *The Educational Review, USA*, 4(11), 199-210. <https://doi.org/10.26855/er.2020.11.003>
- Galetto, M. N., Avalor Montes, S., & Fornero, G. (2023). Apuestas de la interculturalidad y la decolonialidad para repensar la formación del formado. *Memoria Segundo Congreso Internacional de Interculturalidad y Pensamiento Crítico*.
- Garcés, H. F. (2016). El racismo antirom/antigitano y la opción decolonial. *Tabula Rasa*, 25, 225-251. <https://doi.org/10.25058/20112742.82>
- Geertz, C. (Ed.). (1974). *Mito, símbolo y cultura*. Norton.

- Geertz, C. (2011). *La interpretación de las culturas* (1ª ed., 11ª reimp). Gedisa.
- Giménez Cortés, A., Comas Martínez, D., & Carballo Mesa, A. (2019). Identidad y Origen del Pueblo Gitano. *International Journal of Roma Studies*, 1(2), 159. <https://doi.org/10.17583/ijrs.2019.4561>
- Giné Clement. (2009). *La educación inclusiva: De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado* (1a ed). ICE- Horsori.
- Gitano. (2014). En Real Academia Española (Ed.), *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.).
- Gómez, A. E., & Núñez Galiano, M. P. (2006). *Formar para investigar, investigar para formar en didáctica de las ciencias sociales*. Asociación Universitaria del Profesorado de Didáctica de las Ciencias Sociales.
- Gómez García, P. (1996). La construcción de la antropología compleja. Etapas y método. *Gazeta de Antropología*, 12, artículo 2.
- Gómez Lara, J. (2004). *La escuela intercultural: Regulación de conflictos en contextos multiculturales: concienciación, negociación, confrontación*. Los Libros de la Catarata.
- González Alonso, E. C. (2011). *La formación de asesores y asesoras en la validación de competencias profesionales* [TFM]. Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid.
- González Alonso, E. C. (2019, febrero 21). Las desigualdades de género en el ideario cultural. *Igualdad On Line*. <https://igualdad.online/desigualdades-de-genero-en-el-ideario-cultural/>
- González Alonso, E. C. (2023). Intervención con menores en régimen de socialización: Aprendizaje-servicio en campo de trabajo medioambiental en el ámbito rural. En J. L. Parejo (Ed.), *La escuela rural en la España vaciada: Diagnóstico, experiencias y retos de futuro* (pp. 181-197). Dykinson, S.L.
- González Clavero, M. V. (2011). Estilos de aprendizaje: Su influencia para

- aprender a aprender. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 4(7).
<https://doi.org/10.55777/rea.v4i7.930>
- González-Arias, M. I., Carabantes Olivares, E., & Muñoz-Carreño, N. E. (2016). Construcción y Validación de la Escala de Apreciación de la Calidad del Programa de Asignatura: Propuesta para el Estudio de la Calidad de la Docencia. *Formación Universitaria*, 9(1), 77-90.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062016000100009>
- Guba, E. G. (1981). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista. En *La enseñanza: Su teoría y su práctica* (pp. 148-165). Akal.
- Hacia una antropología de los mundos contemporáneos (Segunda edición en esta colección, 2020, Barcelona). (2020). Gedisa Editorial.
- Hancock, I. (2008). El estereotipo «gitano» y la sexualización de las mujeres romaníes. En V. Glajar & D. Radulescu (Eds.), *«Gitanos» en Europa literatura y culture* (pp. 181-191). Palgrave Macmillan US.
https://doi.org/10.1057/9780230611634_10
- Hartley, J. (2014). Some thoughts on Likert-type scales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14(1), 83-86. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(14\)70040-7](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(14)70040-7)
- Herbart, J. F. (1806). *Pedagogía general derivada del fin de la educación*. Ediciones de La Lectura.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4a. ed). McGraw-Hill.
- Hurtado de Barrera, J. (2008). *Cómo formular objetivos de investigación: Un acercamiento desde la investigación holística* (2. ed). Sypal, Quiron Ediciones.
- Hurtado de Barrera, J., & Barrera Morales, M. F. (2000). *Metodología de la investigación holística* (3a. ed). Instituto Universitario de Tecnología Caripito : Servicios y Proyecciones para América Latina.

- Husserl, E., & Adrián Escudero, J. (2011). *La idea de la fenomenología*. Herder.
- Husserl, E., & Gaos, J. (2013). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica: Introducción general a la fenomenología pura* (A. Ziri6n Quijano, Ed.; Nueva ed. y refundici6n integral de la trad. de Jos6 Gaos). Fondo de Cultura Econ6mica [u.a.].
- Interseccionalidad*. (2023). Payot & Rivages.
- Irigaray, L. (1992). *Yo, t6, nosotras*. Ediciones C6tedra : Universitat de Val6ncia, Instituto de la Mujer.
- Irigaray, L. (2007). *Esp6culo de la otra mujer*. Akal.
- Irigaray, L. (2009). *Ese sexo que no es uno*. Ediciones Akal.
- ISO 30415:2021. *Human resource management—Diversity and inclusion* (Edici6n 1). (2021). Organizaci6n Internacional de Normalizaci6n.
- Jim6nez-Rodrigo, M. L., & S6nchez-Muros, P. S. (2020). El reto de la medici6n del antigitanismo: Indicadores sobre discriminaci6n y exclusi6n social hacia la poblaci6n Rom6 en la Uni6n Europea. *Sociolog6a Hist6rica*, 10, 11-50. <https://doi.org/10.6018/sh.398531>
- Jolis, N. (1998). *Competencias y competitividad*. Les editions d'organisation.
- Jorge Sierra, E. (2002). *La investigaci6n social y el dato complejo: Una primera aproximaci6n*. Publicaciones de la Universidad de Alicante. <https://search.ebscohost.com/direct.asp?db=sih&jid=87QE&scope=site>
- Kozubik, M., van Dijk, J. P., & Filakovska Bobakova, D. (2019). Aspectos de la enfermedad y la muerte entre los roman6es: 6han cambiado despu6s de m6s de doscientos a6os? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4796. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234796>
- La mujer gitana en la Historia: Una lecci6n de resistencia (1539-1765)* (1. Auflage). (2019). Editorial Acad6mica Espa6ola.
- Lacan, J. (2009). El estadio del espejo como formador de la funci6n del yo [je]

- tal como se nos revela en la experiencia psicoanalítica¹. *Escritos 1. Siglo XXI*, 99-105.
- Lamas, M. (2006). *Feminismo: Transmisiones y retransmisiones*. Taurus.
- Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. (2004). Deusto.
- Le Boterf, G. (1993). *Cómo gestionar al calidad de la formación*. Gestión 2000 ; AEDIPE.
- Leblon, B. (1993). *Los gitanos de España: El precio y el valor de la diferencia* (1. reimpr). Gedisa.
- Letherby, G. (2003). *Feminist research in theory and practice*. Open Univ. Press.
- Levin, B. (2010). Governments and education reform: Some lessons from the last 50 years. *Journal of Education Policy*, 25(6), 739-747.
<https://doi.org/10.1080/02680939.2010.523793>
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, 51, BOE-A-2023-5366 (2023). <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación., 167, BOE-A-2022-11589 (2022).
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-11589
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, Boletín Oficial del Estado, 106 De 4 de mayo de 2006.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/05/03/2e.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, Boletín Oficial del Estado, 340 De 30 de diciembre de 2020.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>

- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizando el estigma. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 363-385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- López de los Mozos Huertas, J. (2017). *Guía LOMCE: Programación didáctica : guía y pautas para la elaboración de programaciones didácticas : análisis detallado de apartados y ejemplificación en Secundaria*. Educàlia.
- López Raquena, E., & Valero Carrero, S. (2023). Competencia emprendedora y competencia emocional: Experiencia de Aprendizaje-Servicio con alumnado universitario. *RIDU: Revista de Innovación Docente Universitaria*, 15, 75-88.
- López Rodríguez, M. E. (2019). *Cruzar la línea: Mujeres gitanas, entre la identidad cultural y la identidad de género*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Macías, F., & Redondo, G. (2012). Pueblo gitano, género y educación: Investigar para excluir o investigar para transformar. *International Journal of Sociology of Education*, 1(1), 71-92. <https://doi.org/10.4471/rise.2012.04>
- Macintyre, A. (1984). *Tras la virtud*. University of Notre Dame.
- Madariaga, J. María. (2014). *Nuevas miradas sobre la resiliencia: Ampliando ámbitos y prácticas*. Gedisa.
- Madrid Perez, A. (2022). La incorporación del concepto de antigitanismo al derecho antidiscriminatorio español. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 56, 321-345. <https://doi.org/10.30827/acfs.v56i.21669>
- Marina, J. A. (2022). *El deseo interminable: Las claves emocionales de la historia*. Editorial Ariel.
- Marsden, P. V. (2021). James Coleman, capital social y sociología económica. En A. Maurer (Ed.), *Handbook of Economic Sociology for the 21st Century* (pp. 33-45). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-61619-9_3
- Martín Sánchez, D. (2022). *Historia del pueblo gitano en España*. Los libros de la

Catarata.

Martínez-Corona, J. I., Palacios-Almón, G. E., & Oliva-Garza, D. B. (2023).

Guía para la revisión y el análisis documental: Propuesta desde el enfoque investigativo. *Ra Ximhai*, 67-83.

<https://doi.org/10.35197/rx.19.01.2023.03.jm>

Martín-García, X., Bär-Kwast, B., Gijón-Casares, M., Puig-Rovira, J. M., & Rubio-Serrano, L. (2020). El mapa de los valores del Aprendizaje-Servicio. *Alteridad*, 16(1), 12-22. <https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.01>

Massé Narváez, C. E. (2008). Nuevos presupuestos en las ciencias. Caos y complejidad. *Antropología Experimental*, 8, 75-90.

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47.

<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>

Maturana, H. (2020). *El sentido de lo humano*. Paidós.

Miric, M., Álvaro, J. L., González, R., & Torres, A. R. R. (2018). Microsociología del estigma: Aportes de Erving Goffman a la conceptualización psicosociológica del estigma social. *Psicología e Saber Social*, 6(2).

<https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2017.33552>

Mohammad, A.-S. (2014). Gameducacion: Uso de técnicas de gamificación para involucrar a los alumnos en el aprendizaje en línea. *Immersive Education*, 85-97. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-22017-8_8

Moles-López, E., Añaños, F. T., & Burgos Jiménez, R. J. (2022). Factores determinantes el fracaso escolar en España: Un análisis socioeducativo de la producción de conocimiento. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 24(38), 265-292.

<https://doi.org/10.19053/01227238.14718>

Monteagudo, M. J., & Cuenca, M. (2012). Los itinerarios de ocio desde la

- investigación: Tendencias, retos y aportaciones. *Pedagogía Social Revista Interuniversitaria*, 20, 103-135.
- Monterroza Ríos, Á. D., & Mejía Escobar, J. A. (2013). Artefactos y símbolos como dispositivos causales de la cultura. *Revista Trilogía*, 8, 39-54.
- Morán Beltrán, L. (2003). De la teoría de la complejidad a la filosofía intercultural: Hacia un nuevo saber. *Revista de Filosofía*, 24(52), 65-82.
- Moreiro, J. A. (2002). Criterios e indicadores para evaluar la calidad del análisis documental de contenido. *Ciência da Informação*, 31(1), 53-60.
<https://doi.org/10.1590/S0100-19652002000100006>
- Morín, E. (1997). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa.
- Morin, E. (Ed.). (2000). *El desafío del siglo XXI: Unir los conocimientos*. Plural.
- Muyor Rodríguez, J., & Segura Sánchez, A. J. (2020). Representaciones sociales de la comunidad gitana en los comentarios de la prensa digital española: Estudio de caso en el contexto de la pandemia de COVID-19. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 20.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/encrucijadas/article/view/81501>
- Nadler, J. T., Weston, R., & Voyles, E. C. (2015). Stuck in the Middle: The Use and Interpretation of Mid-Points in Items on Questionnaires. *The Journal of General Psychology*, 142(2), 71-89.
<https://doi.org/10.1080/00221309.2014.994590>
- Navas Ara, M. J. (2009). Los instrumentos de medición psicológica. Construcción y aplicación. En *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Niklison, L. M. (2020). Lo que la RAE no nombra no existe: Una mirada glotopolítica sobre las respuestas de la RAE al lenguaje inclusivo/no sexista. *Cuadernos de la ELFAL*, 1(12), 13-32.
- OCDE (2002). *La definición y selección de competencias clave (DeSeCo). Resumen ejecutivo*.

- (2002). www.OECD.org/edu/statistics/deseco www.deseco.admin.ch
- Ochoa Cervantes, A., Pérez Galván, L. M., & Salinas, J. J. (2018). El aprendizaje-servicio (APS) como práctica expansiva y transformadora. *Revista Iberoamericana de Educación*, 76, 15-34.
<https://doi.org/10.35362/rie7602846>
- Oliveira, A. L. H. (2021). Søren Kierkegaard: Escritura y existencia. *Revista Ágora Filosófica*, 21(3), 177-197. <https://doi.org/10.25247/P1982-999X.2021.v21n3.p177-197>
- Ormrod, J. E., Escudero Sanz, A. José., Olmos Soria, M., & Carranza Carnicero, J. A. (2011). *Aprendizaje humano* (4a ed., última reimp.). Pearson.
- Ortega Cañavate, J. (2022). *Educando para el futuro: Erradicar la violencia de género y cultivar la igualdad desde el aula* (Primera edición). Fundamentos.
- Ortiz, Tomás. (2015). *Neurociencia y educación* (1ª ed., 3ª reimp.). Alianza.
- Ortiz-Colón, A.-M., Jordán, J., & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación: Una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educação e Pesquisa*, 44(0). <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201844173773>
- Pacto de Estado contra el Antigitanismo y la Inclusión del Pueblo Gitano., 587, Congreso de los Diputados XIV Legislatura (2023).
https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-587.PDF
- Parlamento Europeo (Ed.). (2020). *Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de septiembre de 2020, sobre la aplicación de las estrategias nacionales de integración de los gitanos: Lucha contra las actitudes negativas hacia las personas de origen gitano en Europa*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0229_ES.html
- Peiró Silla, J. M., & Prieto Alonso, F. (1996). *Actividad laboral en su contexto*. Ed. Síntesis.

- Pérez Serrano, G. (1994). *Investigación cualitativa: Retos e interrogantes II. Técnicas y análisis de datos*. La Muralla.
- Piaget, J. (1973). *La representación del mundo en el niño*. Morata.
- Pla, J. (2013). Acerca de las potencialidades del concepto de clase para el campo de estudios de la movilidad social. *Aposta Digital. Revista de Ciencias Sociales*, 58, 1-29.
- Prensky, M. (2001). ¿Realmente piensan diferente? *On the Horizon* (NCB University Press), 9(6).
- Ramírez-Heredia, J. de D. (1997). *¿Periodistas contra el racismo? La prensa española ante el pueblo gitano durante 1995 y 1996*. Instituto Romano Serv. Sociales Cultura.
- Ramírez-Heredia, J. de D. (2000). Contra corriente los gitanos luchan por su supervivencia. En J. de D. Ramírez-Heredia, G. Martín Muñoz, P. Martínez Montávez, E. Kombo, J. López Martínez, A. M. Martín, R. Gupta, M. Aguirre, J. Sun, M. Ricard, J. C. Caballero, E. Maurer Avalos, & J. García Roca, *Otras culturas, otras formas de vida* (pp. 15-28). Universidad de Deusto.
- Ramos, J. R. G. (2018). Cómo se construye el marco teórico de la investigación. *Cadernos de Pesquisa*, 48(169), 830-854.
<https://doi.org/10.1590/198053145177>
- Real Academia Española. (2024). [Rae.es]. RAE.
- Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos, Pub. L. No. COM(2020) 621 final, 2020/0288(NLE) (2020).
- Resolución A/RES/70/1 *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. (2015). ONU.
https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf
- Rhoden, I. (2009). El ocio como experiencia subjetiva: Contribuciones de la

- psicología del ocio. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 9(4), 1233-1250.
- Rivadeneira Pacheco, J. L., Barrera Argüello, M. V., & De La Hoz Suárez, A. I. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 2(4), 17-25.
- Rizo López, A. E. (2005). Apuntes sobre la comunidad gitana española: Breves trazos de su historia en conexión con el contexto europeo. *Diálogos Revista Electrónica*, 6(1), 179. <https://doi.org/10.15517/dre.v6i1.6212>
- Rodríguez Hernández, B. (2021). *Imagen y representación de los gitanos en la Edad Moderna: De peregrinos a perseguidos*. Sílex.
- Rodríguez, J. P. (2016). El aprendizaje-servicio, una metodología competencial con intervención social. *Aula de innovación educativa*, 252, 51-54.
- Roger Ciurana, E. (1997). *Edgar Morin: Introducción al pensamiento complejo*. Universidad de Valladolid.
- Rubio García, R. (2015). *Análisis de las continuidades y discontinuidades entre escuela y familia gitana*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Sánchez Ortega, M. H. (1994). Los gitanos españoles desde su salida de la India hasta los primeros conflictos en la península. *Espacio Tiempo y Forma. Serie IV, Historia Moderna*, 2(7-2). <https://doi.org/10.5944/etfiv.7-2.1994.3301>
- Santos Gil, G. (2017). *Romí Mestipen: Una aproximación al feminismo gitano* [Universidad Jaume I]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/175711/TFM_2017_SantosGil_Gonzalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos Rego, M. A. (2000). Pensamiento complejo y pedagogía: Bases para una teoría holística de la educación. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 26, 133-148.
- Sanz, E., Marina, & Jiménez-Bernal, M. (2018). Liderazgo educativo y social, desarrollo competencial y formación del profesorado: Una revisión actual

- y pedagógica. *Pedagogía y Sociedad*, 21(53), 279-302.
- Sautu, R. (Ed.). (2005). *Manual de metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología* (1. ed). CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Scheler, M. (2019). *El puesto del hombre en el cosmos* (M. Oliva Rioboó, Ed.; 2ª edición). Guillermo Escolar, Editor.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (2001). *Dominio social: Una teoría intergrupala de la jerarquía social y la opresión* (1. paperback ed). Cambridge Univ. Press.
- Sierra, M. (2018). Historia gitana: Enfrentarse a la maldición de George Borrow. *Ayer. Revista de Historia Contemporánea*, 109(1), 351-365.
<https://doi.org/10.55509/ayer/109-2018-13>
- Sol Rodríguez, M., & García Valdez, R. (2016). Combate a la discriminación e identidad: Una reflexión desde el psicoanálisis. *Culturales*, 1, 87-111.
- Solana, J. L. (2008). El pensamiento complejo como alternativa al neopositivismo y al posmodernismo en antropología. *Synergies Monde*, 4, 235-243.
- Solórzano Mendoza, Y. D. (2017). Aprendizaje autónomo y competencias. *Dominio de las Ciencias*, 3(Extra 1), 241-253.
- Sorokin, P., & Richard, M. P. (2017). *Dinámica social y cultural: Un estudio del cambio en los principales sistemas de arte, verdad, ética, derecho y relaciones sociales* (1.ª ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315129433>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). *Modelos de competencia en el trabajo para un desempeño superior*. Wiley India Pvt.
- Spivak, G. C., Asensi, M., & Museu d'Art Contemporani de Barcelona (Eds.). (2009). *Pueden hablar los subalternos? El Museu d'Art Contemporani de Barcelona (MACBA), en el marco de la primera ed. del Programa de Estudios Independientes (PEI), org. del 25 al 27 de enero de 2006...* Museu d'Art Contemporani.

- Talpade Mohanty, C. (2008). Bajo los ojos de occidente. Academia Feminista y discurso colonial. *Descolonizando el feminismo: teorías y prácticas desde los márgenes*.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1998). El trabajo con los datos. Análisis de los datos en la investigación cualitativa. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. 4ª reimpresión. Paidós, 152-176.
- Tendencias Globales de Talento. (2024). Mercer.
<https://www.mercer.com/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>
- Thomé, C. F. (2017). *La importancia de los derechos sociales para la implementación de la igualdad por razón de género*. Editora UNOESC.
- Thorndike, R. L. (1968). Reseñas: Rosenthal, Robert y Jacobson, Lenore. Pigmalión en el aula. *American Educational Research Journal*, 5(4), 708-711.
<https://doi.org/10.3102/00028312005004708>
- Trujillo, F. (2015). *Aprendizaje basado en proyectos: Infantil, primaria y secundaria*. Ministerio de Educación de España.
- UNIR. (2021). ¿Qué es la matriz BCG? ¿Para qué sirve y cómo se realiza? *UNIR Revista*.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (Ed.). (1998). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*.
- Valls Corrochano, Ramón. (2022). *Programación Didáctica y Situaciones de Aprendizaje desde la LOMLOE* (Primera edición: 2022). Universo de las Letras.
- Varela, N. (2019). *Feminismo 4.0: La cuarta ola* (Primera edición). B.
- Vargas Martín, S. (2021). *El precio de la libertad: Lo que les costó a algunas mujeres gitanas ser libres*.
- Vargas Martín, S. (2023). *Historia del pueblo gitano para dummies: La supervivencia de*

- unos héroes silenciados* (S. Vargas Martín, Ed.).
- Veldsman, D., & Nemcova, M. (2024). Cómo construir la relación RR.HH.-Junta para el éxito organizacional. *AIHR. Blog y recursos de recursos humanos*.
https://www-aihr-com.translate.google/blog/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc
- Vezub, L. F. (2010). *El desarrollo profesional docente centrado en la escuela. Concepciones, políticas y experiencias* (1.^a ed.). Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPE-Unesco.
- Villoria Mendieta, M., & Pino Matuta, E. del. (2006). *Manual de gestión de recursos humanos en las administraciones públicas* (2a. ed., 2a. reimp). Tecnos.
- Weininger, E. B. (2005). Fundamentos del análisis de clase de Pierre Bourdieu. En E. O. Wright (Ed.), *Approaches to Class Analysis* (1.^a ed., pp. 82-118). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511488900.005>
- Wiener, N. (1998). *Cibernética, o el control y comunicación en animales y máquinas* (2a ed). Tusquets Editores.
- Yániz Álvarez de Eulate, C., & Villardón Gallego, L. (2006). *Planificar desde competencias para promover el aprendizaje: El reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario*. Universidad de Deusto.
- Yoors, J. (2009). *Los gitanos*. Bellaterra.

Anexo 1. Leyes contra la Comunidad Gitana en España

La legislación que se recoge en este Anexo tiene dos estimaciones: es directamente discriminatoria e incrimina a la comunidad gitana o tiene un importante sesgo racista que hace que la normativa afecte al “modo de vida” de la comunidad gitana, en otro intento de fomentar la aculturación de la comunidad.

Leyes promulgadas en España en contra de la comunidad gitana, abarcando desde el siglo XV hasta el XXI

Se recoge toda la normativa que afecta de manera directa o indirecta a la comunidad gitana, atentando contra sus Derechos y situando su Comunidad en situación discriminatoria.

Año	Ley	Contenido
1499	Real Pragmática de los Reyes Católicos (Medina del Campo)	Obliga a los gitanos a establecerse y abandonar su vida nómada.
1500	Pragmática Real	Ordena a los gitanos que deben tener un oficio fijo.
1501	Pragmática de Isabel I	Prohíbe la entrada de gitanos a las ciudades.
1515	Pragmática de Fernando el Católico	Reitera la expulsión de los gitanos no asentados.
1539	Pragmática de Carlos I	Prohíbe la vestimenta, el lenguaje gitano, y la vida nómada.
1540	Real Cédula de Carlos I	Ordena la captura y castigo de gitanos que no cumplan con las leyes de asentamiento.
1545	Pragmática de Carlos I	Establece que los gitanos deben integrarse en la sociedad española y prohíbe el uso de su lengua y vestimenta.
1552	Pragmática de Carlos I	Refuerza las leyes anteriores, aumentando

Año	Ley	Contenido
		las penas para aquellos que no se asienten.
1560	Pragmática de Felipe II	Expulsión de gitanos que no se asienten en localidades especificadas y prohibición de su idioma.
1571	Pragmática de Felipe II	Prohibición de la vida nómada y refuerzo de medidas de control sobre los gitanos.
1586	Real Pragmática de Felipe II	Reforzamiento de la prohibición de la vida nómada y uso de la lengua gitana.
1594	Real Pragmática de Felipe II	Ordena la captura de gitanos vagabundos y su condena a galeras.
1600	Pragmática de Felipe III	Imposición de multas a aquellos que den trabajo o cobijo a gitanos nómadas.
1607	Real Pragmática de Felipe III	Prohibición de la posesión de caballos por gitanos.
1611	Real Pragmática de Felipe III	Ordena la persecución de gitanos nómadas y la prohibición de sus prácticas culturales.
1619	Real Pragmática de Felipe III	Imposición de penas severas para los gitanos que no se asienten.
1623	Pragmática de Felipe IV	Establece penas para los gitanos que no se asienten y continúen con la vida itinerante.

Año	Ley	Contenido
1633	Pragmática de Felipe IV	Establece castigos para los gitanos que no se registren y establezcan en lugares fijos.
1637	Real Pragmática de Felipe IV	Ordena la destrucción de todos los documentos y escritos en lengua gitana.
1651	Pragmática de Felipe IV	Prohíbe a los gitanos reunirse en grupos de más de cuatro personas.
1663	Pragmática de Felipe IV	Prohíbe la tenencia de armas por parte de los gitanos.
1692	Pragmática de Carlos II	Ordena la captura y destierro de gitanos que no cumplan con las normativas de asentamiento.
1701	Pragmática de Felipe V	Obliga a los gitanos a residir en áreas designadas y bajo vigilancia.
1717	Real Cédula de Felipe V	Ordena la segregación y la prohibición de mestizaje entre gitanos y no gitanos.
1726	Real Pragmática de Felipe V	Exige la vigilancia constante sobre la comunidad gitana.
1745	Pragmática de Fernando VI	Obliga a los gitanos a registrarse en el lugar de residencia y prohíbe la vida itinerante.
1746	Real Pragmática de Fernando VI	Reafirma la prohibición de la vida itinerante y establece castigos para aquellos que no se asienten.

Año	Ley	Contenido
1763	Pragmática de Carlos III	Prohíbe a los gitanos vivir en grandes grupos y les obliga a integrarse en la sociedad.
1765	Real Cédula de Carlos III	Obliga a los gitanos a realizar trabajos forzados si son encontrados sin residencia fija.
1780	Real Orden de Carlos III	Establece restricciones en el uso de vestimenta tradicional gitana.
1783	Real Cédula de Carlos III	Obliga a los gitanos a abandonar su idioma y vestimenta, e integrarse en la sociedad.
1800	Pragmática de Carlos IV	Ordena la supervisión de los gitanos por la autoridad local.
1805	Real Orden de Carlos IV	Prohíbe la celebración de ferias y mercados exclusivamente gitanos.
1824	Real Orden de Fernando VII	Prohíbe a los gitanos la posesión de caballos, ganado y armas.
1830	Real Orden de Fernando VII	Exige que los gitanos se registren y permanezcan en municipios específicos.
1833	Decreto de María Cristina	Prohíbe el uso de nombres y apellidos gitanos en registros oficiales.
1847	Decreto de Isabel II	Suprime las comunidades itinerantes y anula los privilegios específicos de los gitanos.

Año	Ley	Contenido
1852	Ordenanza de la Guardia Civil	Permite la persecución y vigilancia de los gitanos itinerantes.
1856	Real Decreto de Isabel II	Prohíbe a los gitanos ejercer ciertos oficios y actividades comerciales.
1876	Ley de Orden Público	Establece medidas restrictivas de movimiento y reunión, aplicables también a los gitanos.
1883	Real Orden de Alfonso XII	Impone restricciones a los asentamientos gitanos en áreas urbanas.
1884	Reglamento de la Guardia Civil	Facilita la vigilancia y persecución de la comunidad gitana.
1890	Real Decreto de Alfonso XIII	Prohíbe la enseñanza de la lengua gitana en instituciones públicas.
1901	Real Decreto de Alfonso XIII	Establece restricciones para los gitanos en el acceso a la educación y servicios públicos.
1912	Ordenanza de la Guardia Civil	Permite la deportación de gitanos a campos de trabajo si son encontrados sin residencia fija.
1926	Reglamento de la Guardia Civil	Facilita la vigilancia y persecución de la comunidad gitana.
1933	Ley de Seguridad Pública	Introduce medidas de control y registro obligatorio para la comunidad gitana.

Año	Ley	Contenido
1936	Orden del Gobierno Republicano	Prohíbe la vida nómada y establece campos de concentración para gitanos itinerantes.
1943	Decreto del régimen franquista	Criminaliza prácticas culturales gitanas y establece vigilancia estricta.
1956	Ley de Seguridad	Permite la detención preventiva de gitanos sin cargos formales.
1960	Reglamento de la Policía	Aumenta la vigilancia sobre la comunidad gitana y facilita la deportación.
1969	Real Decreto del régimen franquista	Prohíbe la celebración de eventos culturales gitanos en espacios públicos.
1971	Orden Ministerial	Prohíbe los asentamientos gitanos sin autorización gubernamental y establece penalidades.
1975	Ley de Peligrosidad Social	Aplica medidas restrictivas que afectan desproporcionadamente a la comunidad gitana.
1980	Orden Ministerial	Prohíbe la venta de productos artesanales gitanos sin licencia especial.
1983	Reglamento de Control de Asentamientos	Establece medidas de control sobre los asentamientos gitanos.
1986	Ley de Extranjería	Afecta la regularización de gitanos extranjeros en España.

Año	Ley	Contenido
1992	Ley de Seguridad Ciudadana	Introduce medidas que afectan a la libertad de movimiento de la comunidad gitana.
2000	Ley de Extranjería	Afecta la regularización de gitanos extranjeros en España.
2005	Ley Orgánica de Seguridad Ciudadana	Incluye disposiciones que afectan desproporcionadamente a la comunidad gitana.
2015	Ley Orgánica de Seguridad Ciudadana (Ley Mordaza)	Medidas que impactan la libertad de movimiento y reunión, impactando indirectamente a los gitanos.

Anexo 2. Leyes, Pactos y Estrategias contra el Antigitanismo en la UE y en España

La legislación y normativa que se recoge en este Anexo tiene implicaciones sobre la comunidad gitana, bien porque se formula de forma específica y literal para la lucha contra el Antigitanismo o porque atiende a un colectivo más amplio y por inferencia afecta a la defensa de la misma causa.

Resumen de la Normativa más destacada:

Región	Nombre	Fecha	Referencia
Unión Europea	Directiva de Igualdad Racial (2000/43/CE)	2000	Unión Europea. (2000). Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa al principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico. <i>Diario Oficial de las Comunidades Europeas</i> , L 180, 22-26.
Unión Europea	Directiva de Igualdad de Trato en el Empleo (2000/78/CE)	2000	Unión Europea. (2000). Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. <i>Diario Oficial de las Comunidades Europeas</i> , L 303, 16-22.
Unión Europea	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea	2000	Unión Europea. (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. <i>Diario Oficial de las Comunidades Europeas</i> , C 364, 1-22.
Unión Europea	Decisión del Consejo sobre el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para	2007	Unión Europea. (2007). Decisión No 252/2007/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de febrero de 2007 por la que se designa

Región	Nombre	Fecha	Referencia
	Todos (2007/252/CE)		2007 como el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. <i>Diario Oficial de las Comunidades Europeas</i> , L 89, 1-9.
Unión Europea	Marco Europeo de Estrategias Nacionales para la Inclusión de los Gitanos hasta 2020	2011	Comisión Europea. (2011). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Marco europeo de estrategias nacionales para la inclusión de los gitanos hasta 2020. COM(2011) 173 final.
Unión Europea	Estrategia de la UE para la Igualdad, Inclusión y Participación de los Gitanos 2020-2030	2020	Comisión Europea. (2020). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Marco de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos 2020-2030. COM(2020) 620 final.
Unión Europea	Declaración del Consejo de la UE sobre la Lucha contra el Antigitanismo y la Inclusión de los	2013	Consejo de la Unión Europea. (2013). Declaración del Consejo de la UE sobre la lucha contra el antigitanismo y la inclusión de los gitanos.

Región	Nombre	Fecha	Referencia
	Gitanos		
Unión Europea	Recomendación del Consejo de la UE sobre la Medida para la Inclusión Efectiva de los Gitanos	2013	Consejo de la Unión Europea. (2013). Recomendación del Consejo de la UE de 9 de diciembre de 2013 sobre medidas efectivas para la integración de los gitanos en los Estados miembros.
España	Constitución Española	1978	España. (1978). Constitución Española. <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 311, 29313-29424.
España	Ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social	2000	España. (2000). Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 10, 1139-1154.
España	Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social	2003	España. (2003). Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 313, 46874-46974.
España	Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de	2004	España. (2004). Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 313,

Región	Nombre	Fecha	Referencia
	Género		42166-42197.
España	Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana	2012	España. (2012). Estrategia nacional para la inclusión social de la población gitana en España 2012-2020. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
España	Pacto de Estado contra el Antigitanismo	2023	España. (2023). Pacto de Estado contra el antigitanismo. <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 84, 37659-37664.
España	Plan Nacional para la Igualdad de Trato y la No Discriminación	2022	España. (2022). Plan nacional para la igualdad de trato y la no discriminación 2022-2024. Ministerio de Igualdad.

Anexo 3. Imágenes de Mujer Gitana (IA)

Creation: Mujer gitana emprendedora



Prompts: mujer – gitana - emprendedora

Aplicaciones IA:

- PICSART
- FREEPECK
- NIGHTCAFE CREATOR
- DREAMS GENERATOR
- ARTBREEDER

Recuperado: 10/04/2024



Anexo 4. Miembros del Comité Consultivo

En la configuración de este órgano asesor, se cuenta con perfiles profesionales que se consideran referentes en la investigación, por su formación específica y su desempeño profesional en relación con la materia, bien en cuanto considerarse personas expertas en la temática abordada o por el bagaje en el campo de la investigación.

Teniendo en cuenta estos criterios de idoneidad, se selecciona inicialmente a siete personas candidatas, que por cuestiones prácticas y factores limitantes externos, finalmente la composición del comité se reduce a seis:

D. Jesús M ^a Aparicio Gervás	Doctor en Educación Director de la Investigación

	https://lc.cx/VyOGgu
D. Ángel Espina Barrios	Doctor en Psicología Director de la Investigación https://sociant.usal.es/staff/angel-b-espina-barrio/
Dña. Séfora Vargas Martín	Máster Mujer gitana emprendedora experta en la temática abordada en el ámbito socio-educativo.
Dña. Rosario Lozano Fernández	Máster en Investigación en Psicología y Ciencias de la Educación Mujer gitana emprendedora experta en la temática abordada en el ámbito socio-educativo.
Dña. Ana Santos Gómez	Especialista en Gestión de Personas Auditora experta en calidad y en el área que se aborda en el ámbito empresarial https://www.linkedin.com/in/anasantosg/
Alexandrina da Fonseca Maia	Educadora Social. Activista referente nacional Colaboradora en el Parlamento Europeo en Bruselas

Séfora Vargas Martín

Abogada, Licenciada en Derecho por la Universidad de Sevilla, especializada en derecho Penal, principalmente en los delitos de odio, discriminación, racismo y en la defensa de los Derechos Humanos y las minorías.

Especialista en Cuestiones de Género y familia, e intervención con menores gitanos.

Escritora y Autora del libro "El Precio de la libertad lo que les costó a algunas mujeres gitanas ser libres "primer libro escrito por una mujer gitana, que trata la violencia de género, los abusos sexuales, la manipulación religiosa, el aborto dentro de la comunidad gitana y el feminismo gitano. Libro que tuvo una repercusión mediática muy importante, como fue ocupar un capítulo del conocido programa “Objetivo Igualdad” de Televisión Española.

Autora de un segundo libro de historia y derecho comparado titulado “Historia del Pueblo Gitano para Dummies la supervivencia de unos héroes silenciados”, donde se cuestiona las premisas antecesoras de la historiografía, antropología, sociología al carecer del componente identitario Gitano y donde se incluye por primera vez la visión o componente étnico dentro de la historiografía gitana.

Colaboradora con artículos sobre la religión y el impacto social en la mujer con organizaciones como Séneca Falls, Protestante Digital, Revista Jurídica Armonía de la Asociación Inclusiva de Juristas Inclusivos.

Ponente dentro de la Facultad de Teología de Asamblea de Dios de España de la asignatura “Pastoral Gitana”.

Convocada en la Comisión del Pacto de Estado contra el Antigitanismo para que se incluyera el antigitanismo como un tipo de agravante y un tipo específico de Delito de Odio, tras el escándalo del caso Lagoh – Primark, que tuve que representar (marzo 22).

Convocada por el ministerio de igualdad donde expuse la necesidad de crear protocolos específicos para proteger a la mujer Gitana en la ley integral contra la violencia de género (abril 23).

Experta en Derecho Administrativo y Comercio Ambulante, habiendo llevado numerosas macrocausas muy mediáticas en Andalucía (de las cuales, es parte el mismo Defensor del Pueblo Andaluz, desde la labor que realizan de mediación con la administración), y habiendo corregido ordenanzas municipales y planes de barrios para el comercio ambulante de Sevilla y Córdoba y, habiendo intervenido para que se incluyera la actividad de la venta ambulante durante la pandemia, como actividad esencial en Andalucía. (2020-23). Miembro del Consejo Municipal de Comercio Ambulante del Ayuntamiento de Sevilla (durante 6 años consecutivos)

Actual miembro del Consejo Municipal del Pueblo Gitano del Ayuntamiento de Sevilla.

Ponente en incontables conferencias, ponencias y charlas desde hace más de 24 años con centros educativos de primaria, secundaria, universidades, administraciones públicas y privadas y organizaciones como diferentes ONG's, tanto en España como en Portugal.

Méritos académicos

Premio "A toda una trayectoria 2019", por pertenecer a la primera generación de jóvenes gitanos y gitanas con estudios universitarios que rompió los

estereotipos con su servicio, compromiso y ejemplo"

Rosario Lozano Fernández

Formación:

Realizando Doctorado en la línea de investigación de la Educación Inclusiva en la Universidad de Salamanca, completando dos primeros años de investigación y en el tercero tener que parar de forma voluntaria debido a problemas de salud.

Máster en Investigación en Psicología y Ciencias de la Educación en la Universidad de León

Grado de Educación Primaria con Mención en Lenguas extranjeras, inglés, en la Facultad de Educación de Palencia.

Formación Profesional de Grado Superior en Integración Social.

Experta en Comunidad Gitana, nombrada por Orden de 6 de Octubre de 2016 por la Consejera de Igualdad y Políticas Sociales, por Doña María José Sánchez Rubio.

Premio "Voces Solidarias" de la Universidad de Comunicación de Sevilla, 2012.

Presidenta de APROIDEG, Asociación para la promoción integral y desarrollo económico del Pueblo Gitano 2012-2024.

Vicepresidenta y fundadora de Amuradi y fundadora y tesorera de Fakali, cargos a los que renuncié expresamente pocos años después de su fundación.

Experiencia:

En el ámbito laboral ha ocupado diferentes puestos profesionales del ámbito social y educativo, desarrollando diferentes funciones en cada uno de ellos. Los enumero del más antiguo hasta la actualidad:

- Cuidadora Infantil Servicio de Guardería CEAS Municipales
- Agente intercultural
- Profesora de aula en Programa de Refuerzo Educativo
- Orientadora Educativa
- Técnica en Intervención Social
- Orientadora laboral
- Dinamizadora Programa de Mujer Sara Romi
- Formadora en Competencias Digitales para mayores de 65 años
- Educadora Digital
- Tutora de Educación para Adultos

Entidades en las que se ha realizado el desempeño laboral con los perfiles profesionales nombrados: Asociación Romí en Palencia, Fundación Secretariado Gitano Valladolid, Fundación Secretariado Gitano Palencia, Academia Enclave de formación.

Ana Santos Gómez

Especialista en Gestión de Personas (Desarrollo de perfiles de puesto y Valoración de puestos de trabajo), Planes de igualdad y Responsabilidad Social Empresarial.

Licenciada en Ciencias Químicas por la Universidad de Valladolid (junio 2002)

Master en Sistemas Integrados de Gestión por la Fundación Ingenove (octubre 2002 – agosto 2003)

Postgrado Especialista Universitaria en Agente de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres por la Universidad de Valladolid (Julio 2010)

Auditora incluida en el listado de “Auditores y auditoras sociales del Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables”.

Auditora de certificación para las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 para NQA Certificación.

Auditora de verificación de Planes de Igualdad para NQA Certificación.

Premios:

- Como tutora del finalista del X Premio Michelin al mejor proyecto fin de carrera sobre Innovación, Calidad Total y Organización (Edición 2012) Con el proyecto "CUADRO DE MANDO RESPONSABLE"
- Reconocimiento por parte del Ayuntamiento de Elche como “Empresa Conciliadora” en categoría de micropyme 2021 (KLP Consultoria).
- Reconocimiento por parte de la Mesa de Igualdad de Cruz Roja Alicante como Empresa referente en materia de igualdad 2021 (KLP Consultoria).

Formación más representativa:

Escuela Virtual de Igualdad: Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- “Aplicación práctica a la empresa y los RR.HH” 60h online (2010)
- “Aplicación práctica en servicios sociales” 65h online (2013)
- “Aplicación práctica en el ámbito jurídico” 65h online (2015)
- “Diseño y aplicación de Planes y medidas de igualdad en la empresa” 65h online (2017)
- “Programa REA: Formación de formadoras en Materia de Sociedad de la Información” 100h online (2017)

Otros:

- Curso “Entrenamiento Smart Excel 250h online” 2023-2024 por “Smart Pro Academy”
- Cursando actualmente programa específico sobre inteligencia artificial de Learning Heroes “IA Heroes Pro 4”

Experiencia más representativa:

1A Ingenieros 2004 – 2007. Puesto: Consultora Jr

Funciones principales: implantación y mantenimiento de Sistema de Gestión de Calidad en empresas clientes.

1A Consultores 2007 – 2011. Puesto: Responsable del departamento de personas y consultora.

Funciones principales: implantación de sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo; realización de proyectos de

consultoría de RRHH y gestión del departamento interno de personas. Formadora habitual en las áreas de trabajo señaladas y en gestión empresarial.

ASB Soluciones 2011 – 2018 Puesto: Administradora y Responsable Técnica.

Funciones principales: diseño y desarrollo de planes de igualdad en empresas cliente, diseño y desarrollo de proyectos de RSE e implantación/mantenimiento de sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo. Formadora habitual en las áreas de trabajo señaladas.

Autónoma (proyectos igualdad.online y klp consultoria) 2018 – Actualidad. Puesto: Consultora e impulsora de desarrollo de proyectos de consultoría.

Funciones principales: diseño y desarrollo de planes de igualdad en empresas cliente (más de 50 planes de igualdad con la metodología de los RD 901 y 902), diseño y desarrollo de proyectos de RSE, mantenimiento de sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo, auditora de certificación, desarrollo software para la realización de planes de igualdad. Formadora habitual en las áreas de trabajo señaladas.

Colaboraciones habituales:

NQA Certificación, Índice Consultoría y Formación, Cámara de Comercio de Madrid, Aquora Business Education, Palao Consultores Tributarios, SLG Prevención.

Alexandrina da Fonseca Maia

Gitana de origen portugués y feminista de toda la vida, con su revolucionario concepto de matriarcado, es presidenta de Arakerando y una de las grandes referentes en España como mujer gitana, activista y hacedora de caminos para todas las mujeres que le preceden y le precederán.

Educadora social, galardonada con el premio de la Generalitat Valenciana, 9 de Octubre, por su trabajo dentro de las políticas inclusivas, mujer e igualdad. Coordinadora del área de mujer en el Instituto de Cultura Gitana, experta en asuntos sociales a nivel europeo y coordinadora también en distintos grupos de trabajo.

Miembro de la Junta Directiva de la Federación Autonómica de Asociaciones Gitanas de la Comunidad Valenciana (F.A.G.A)

Trabajó dentro del equipo de realojo por 6 años en Alicante, siempre defendiendo y ayudando a los más vulnerables. Pero si algo ha caracterizado a Alexandrina durante todos estos años, ha sido el gran trabajo realizado con mujeres gitanas y su ayuda constante de manera altruísta, formando grupos de estas, para trabajar el empoderamiento, la violencia de género, las habilidades sociales, o la salud, entre otros.

Coordinadora del programa de educación con menores y familias en riesgo por más de quince años en toda la provincia de Alicante, dentro de los centros educativos y residencias de menores y colaboradora como experta en salud pública durante tres años.

Fue la coordinadora del primer congreso nacional de mujeres gitanas que tuvo lugar en Alicante en 2008, organizado por el Instituto de Cultura

Gitana y el Consejo de Europa.

Compareció ante el congreso de los diputados y de manera más internacional, ha colaborado durante tres años con médicos del mundo, ha asistido al congreso mundial de mujeres europeas como coordinadora.

Ha colaborado dentro del parlamento europeo en Bruselas para una comisión de políticas sociales.

Gracias a su extensa experiencia, Alexandrina ofrece conferencias y talleres en distintas universidades y ayuntamientos de España, al igual que ha colaborado para la realización de distintos másteres de mediación para técnicos de la administración pública.

Anexo 5. Cláusulas para garantizar las cuestiones éticas

Cláusulas que conforman el Código Ético de la Investigación. Estas consideraciones garantizan la protección de los derechos, la dignidad y el bienestar de las personas participantes, así como la integridad y la transparencia en el discurso de la tesis.

Documentación específica

Se procederá a hacer indicaciones al objeto de cumplimentar de forma adecuada los documentos, estableciendo las siguientes:

Doble corchete << >> Comentarios a tener en cuenta

Un solo corchete: espacio para cumplimentar.

Finalizada la cumplimentación del documento se procederá a borrar los corchetes en los espacios cumplimentados y los dobles corchetes e información contenida en ellos.

Formularios inscripción

Claúsula de información

<<Este documento se incluirá en el formulario, justo antes de seleccionar el botón de aceptar si es una web>>

- Primera capa: Información básica sobre la protección de sus datos

Responsable: Universidad de Salamanca

Finalidad: Gestión de encuestas necesarias para la elaboración de la tesis "la mujer gitana emprendedora: evaluación de competencias y planes de diversidad " Legitimación: Art. 6.1.a) RGPD: consentimiento de la persona interesada.

Cesiones /transferencias internacionales: No procede. Publicación de resultados estadísticos en la tesis.

Derechos: Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional.

Más información: <<Esta url debe ser donde se ubique la segunda capa, en el formulario, https://docs.google.com/forms/d/1v5ZpU4R4imx_zeOzu3_Ui1X0ADoFP27E79Nt0BFOCeI/edit

() consiento expresamente en participar en la encuesta para la elaboración de la tesis “La mujer gitana emprendedora: evaluación de competencias y planes de diversidad ” << ANTES DEL BOTON DE ACEPTAR>>

- Segunda capa

<< Este documento se incluirá en una “url” especificada en la primera capa >>

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL		
De conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de derechos digitales		
RESPONSABLE	DEL	Universidad Salamanca en adelante, USAL- Secretaria General
TRATAMIENTO		

	CIF: Q-3718001E Dirección postal: Patio de las Escuelas Menores, n 1 37008 Salamanca Contacto de la delegación de protección de datos: dpd@usal.es
La USAL, como Responsable del tratamiento de los datos personales del tratamiento le informa que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento:	
FINALIDAD DEL TRATAMIENTO Y BASE JURÍDICA	01 Finalidad Gestionar la participación de las encuestas, así como sus resultados para la elaboración de la tesis “la mujer gitana emprendedora: evaluación de competencias y planes de diversidad” 01 Base jurídica Legitimación: Art. 6.1.a) RGPD:

	consentimiento de la persona interesada. 01 Obligación o no de facilitar datos y consecuencias de no hacerlo. No aportar los datos solicitados imposibilitará cumplir con la finalidad o finalidades del tratamiento.
DECISIONES AUTOMATIZADAS, PERFILES Y LÓGICA APLICADA	Los datos no se utilizarán para decisiones automatizadas ni para la elaboración de perfiles.
DESTINATARIOS	Se publicarán los datos a efectos estadísticos o agregados en la tesis de referencia.
TRANSFERENCIAS INTERNACIONALES DE DATOS	No están previstas
PERIODOS DE CONSERVACION DE LOS DATOS	Se conservarán durante el tiempo que sea necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran

	derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.
DERECHOS	Para poder mantener en todo momento el control sobre sus datos tiene derecho a acceder a su información personal, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su cancelación o supresión. En determinadas circunstancias, y por motivos relacionados con su situación particular, podrá oponerse al tratamiento de sus datos. De igual forma, puede ejercer el derecho de limitación del tratamiento de su información personal, solicitándonos su conservación y también la portabilidad de sus datos. El ejercicio de derechos es personal y por ello necesitamos identificarle de modo inequívoco. Puede ejercer sus derechos de dos modos: ▪ Mediante el envío de un mensaje

	de correo electrónico. Para ello, utilice esta dirección: dpd@usal.es. Únicamente atenderemos las solicitudes que se realicen desde cuentas de correo electrónicos proporcionadas por la Universidad de Salamanca o que consten en nuestras bases de datos previa identificación de su titular. ▪ Mediante la presentación de un escrito en nuestro Registro o por correo postal dirigido a: Secretaria General Universidad de Salamanca C/ Patio de las Escuelas Menores, nº 1 C.P. 37008, Salamanca. Debe aportar documentación acreditativa: ▪ Acreditación de la identidad del interesado mediante cualquier documento válido, como DNI o pasaporte.

	▪ Nombre y apellidos del interesado o, cuando corresponda, de la persona que le represente, así como el documento acreditativo de tal representación. ▪ Petición en que se concreta la solicitud. ▪ Dirección a efectos de notificaciones, fecha y firma del solicitante. ▪ Documentos acreditativos de la petición que formula, si corresponde. ▪ En caso de la rectificación o cancelación, indicación del dato a rectificar o cancelar y la causa que lo justifica. ¿Quién garantiza sus derechos? ¿Ante quién puede reclamar? En caso de que desee presentar una reclamación u obtener información adicional sobre la regulación del

	tratamiento de datos personales en España, la autoridad competente es la Agencia Española de Protección de Datos (Jorge Juan, 6 28001-Madrid)
ORIGEN DE DATOS	Los datos personales objeto de tratamiento son los que la persona interesada ha facilitado.

Anexo 6. Cuestionario para valorar el antigitanismo y las competencias emprendedoras

CUESTIONARIO EN DOS PARTES:

I. Se evalúa la percepción y experiencias de la comunidad gitana respecto a la discriminación y trato por parte de la población mayoritaria

II. Se evalúan las competencias emprendedoras en la mujer gitana

PARTE I

Categoría A: Percepción de actitudes antigitanas

A1. Percepción de rechazo interpersonal de la población mayoritaria hacia la comunidad gitana

1. ¿Sientes que has sido tratado de manera diferente por tus compañeros/as de trabajo por ser gitano?
2. ¿Crees que la mayoría de las personas no gitanas evitan entablar amistad contigo o muestran actitudes que te molestan debido a tu origen étnico?
3. ¿Has notado rechazo por parte de la población mayoritaria ante la idea de que sus familiares mantengan una relación de amistad o sentimental con personas gitanas?
4. ¿Sientes que la gente en tu entorno social, académico o profesional actúa de manera diferente contigo debido a tu origen étnico?

A2. Percepción de discriminación social contra la comunidad gitana

1. ¿Consideras que la población mayoritaria apoya que personas gitanas ocupen puestos relevantes en política?
2. ¿Sientes que la comunidad gitana es discriminada en diferentes ámbitos

sociales?

3. ¿Percibes que la población mayoritaria evita involucrarse en procesos de participación ciudadana que incluyan a la comunidad gitana?
 4. ¿Crees que la población mayoritaria considera que las personas gitanas no cumplen las normas básicas de convivencia en los diferentes ámbitos sociales?
-

Categoría B: Experiencias de discriminación

B1. Acoso y violencia por razones étnicas

1. ¿Has sufrido acoso o has sido testigo de acciones discriminatorias por parte de personas de la población mayoritaria debido a tu origen étnico?
2. ¿Has recibido buen trato por parte de personas de la población no gitana?

B2. Discriminación en la interacción cotidiana

1. En la mayoría de los contextos, ¿te sientes cómoda al interactuar con personas que no pertenecen a la comunidad gitana?
 2. ¿Te han excluido por ser gitana, de alguna actividad cotidiana que exigiese participar con personas no gitanas?
-

Categoría C: Exclusión social

C1. Exclusión educativa

1. ¿Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo?

2. ¿Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación?
3. ¿Crees que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población?
4. ¿Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para integrar a los menores gitanos en el sistema educativo?

C2. Exclusión laboral

1. ¿Sientes que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria?
2. ¿Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana?
3. ¿Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana?
4. ¿Crees que las personas gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales comparado con la población mayoritaria?

C3. Exclusión económica

1. ¿Consideras que los ingresos de las familias gitanas son menores en comparación con las familias de la población mayoritaria?
2. ¿Sientes que las oportunidades económicas para la comunidad gitana son limitadas debido a la discriminación?
3. ¿Crees que la comunidad gitana tiene menos acceso a servicios financieros como préstamos y créditos?
4. ¿Percibes que la pobreza es más prevalente en la comunidad gitana en comparación con la población mayoritaria?

PARTE II

Categorías de Competencias Emprendedoras Evaluadas:

- ☞ Creatividad e Innovación
- ☞ Proactividad e Iniciativa
- ☞ Capacidad para Tomar Riesgos
- ☞ Habilidades de Planificación y Gestión
- ☞ Autoconfianza y Resiliencia

Creatividad:

1. ¿Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas?
2. ¿Te consideras una persona curiosa y con imaginación?
3. ¿Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias?
4. ¿Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos?

Proactividad:

1. ¿Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan?
2. ¿Sueles identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno?
3. ¿Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto?
4. ¿Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional?

Toma de Riesgos:

1. ¿Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades?
2. ¿Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar?
3. ¿Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo?
4. ¿Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral?

Planificación y Gestión:

1. ¿Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea?
2. ¿Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones?
3. ¿Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente?
4. ¿Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión?

Autoconfianza y Resiliencia:

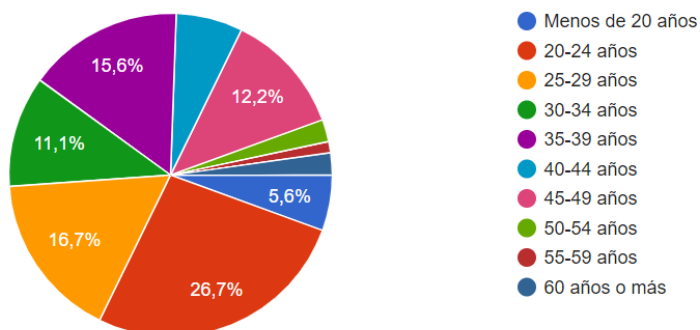
1. ¿Confías en tu capacidad para tener éxito en lo que te propones?
2. ¿Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales?
3. ¿Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o situaciones imprevistas?
4. ¿Te consideras capaz de aprender de los fracasos y errores?

Anexo 7. Resultados del cuestionario “Soy mujer emprendedora y gitana”

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

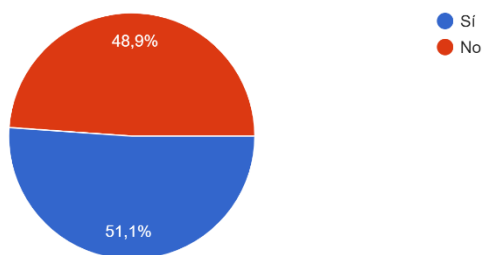
Marca la casilla correspondiente a tu rango de edad

90 respuestas



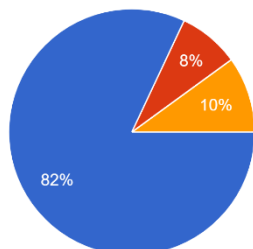
¿Tienes un empleo remunerado en la actualidad o lo has tenido con anterioridad?

90 respuestas



Si la respuesta anterior es Sí:

50 respuestas

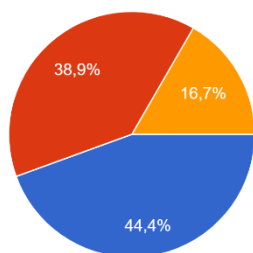


- Trabajas o has trabajado por cuenta ajena (empleada)
- Trabajas o has trabajado por cuenta propia (autónoma)
- Has trabajado en alguna ocasión como empleada y como autónoma

PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIAS

¿Sientes que has sido tratada de manera diferente por tus compañeros/as de trabajo por ser gitana?

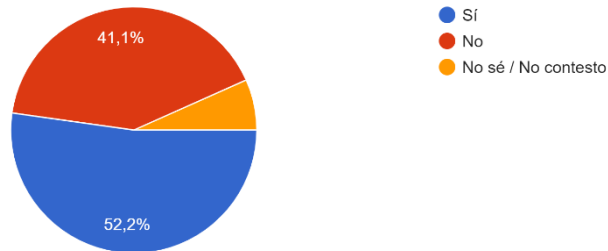
90 respuestas



- Sí
- No
- No sé / No contesto

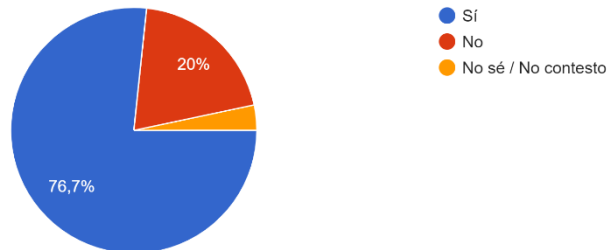
¿Crees que la mayoría de las personas no gitanas evitan entablar amistad contigo o muestran actitudes que te molestan debido a tu origen étnico?

90 respuestas



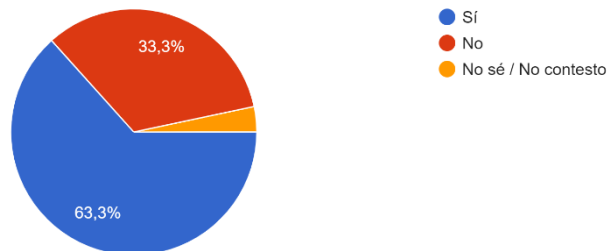
¿Has notado rechazo por parte de la población mayoritaria ante la idea de que sus familiares mantengan una relación de amistad o sentimental con personas gitanas?

90 respuestas



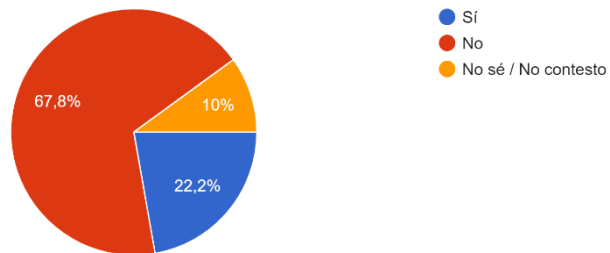
¿Sientes que la gente en tu entorno social, académico o profesional actúa de manera diferente contigo debido a tu origen étnico?

90 respuestas



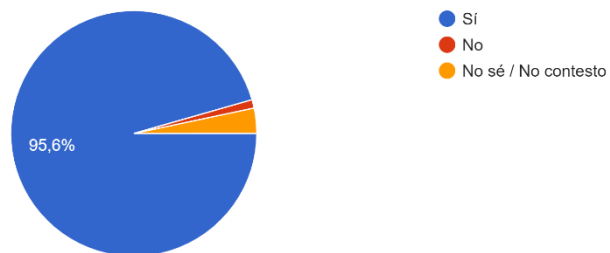
¿Consideras que la población mayoritaria apoya que personas gitanas ocupen puestos relevantes en política?

90 respuestas



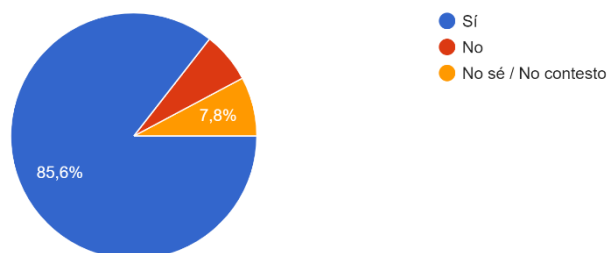
¿Sientes que la comunidad gitana es discriminada en diferentes ámbitos sociales?

90 respuestas



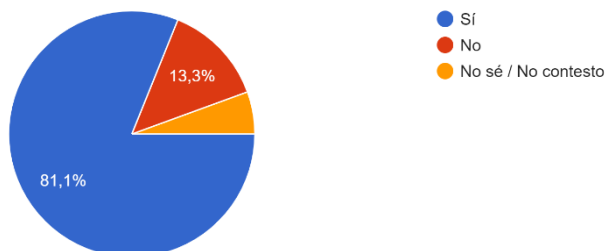
¿Percibes que la población mayoritaria evita involucrarse en procesos de participación ciudadana que incluyan a la comunidad gitana?

90 respuestas



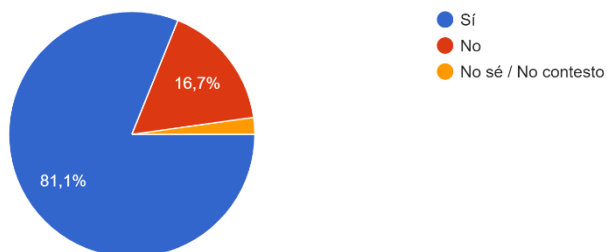
¿Crees que la población mayoritaria considera que las personas gitanas no cumplen las normas básicas de convivencia en los diferentes ámbitos sociales?

90 respuestas



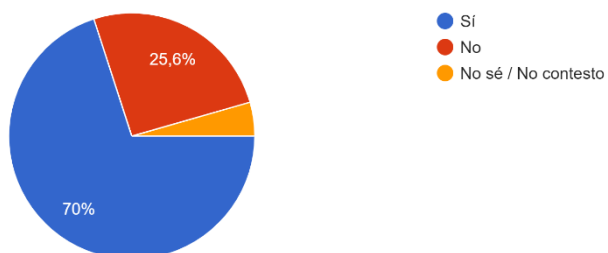
¿Has sufrido acoso o has sido testigo de acciones discriminatorias por parte de personas de la población mayoritaria debido al origen étnico?

90 respuestas



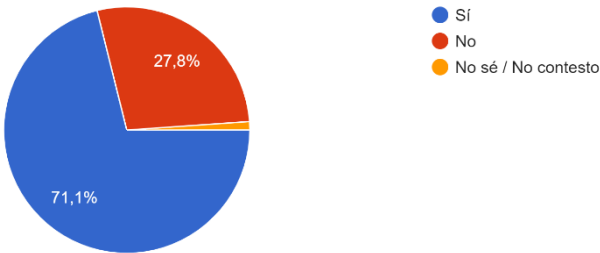
¿Has recibido buen trato por parte de personas de la población no gitana?

90 respuestas



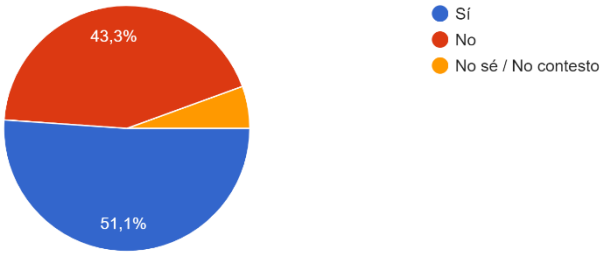
En la mayoría de los contextos, ¿te sientes cómoda al interactuar con personas que no pertenecen a la comunidad gitana?

90 respuestas



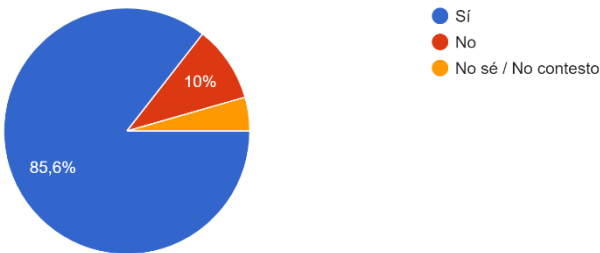
¿Te han excluido, por ser gitana, de alguna actividad cotidiana que exigiese participar con personas no gitanas?

90 respuestas



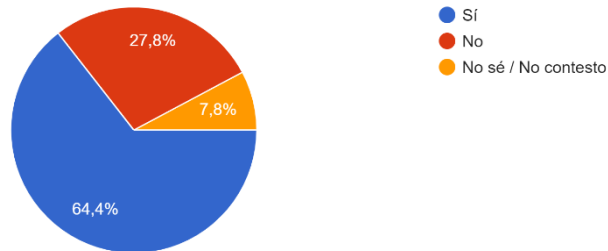
¿Crees que los/as menores gitanos/as se enfrentan a dificultades específicas de integración en el sistema educativo?

90 respuestas



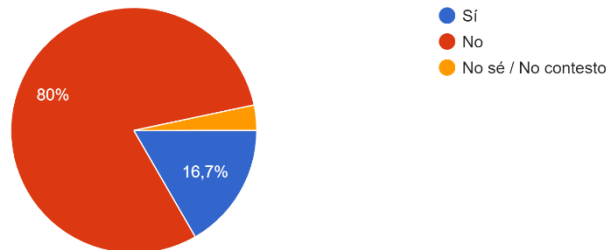
¿Crees que los/as menores gitanos/as enfrentan más absentismo escolar debido a la discriminación?

90 respuestas



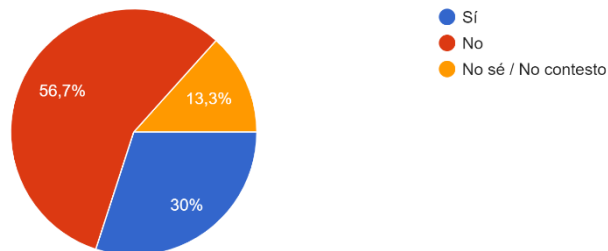
¿Crees que las expectativas que se tienen en los centros educativos sobre las posibilidades de éxito y promoción de las menores gitanas son las mismas que para el resto de la población?

90 respuestas



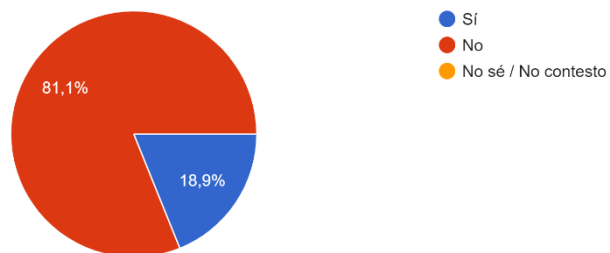
¿Consideras que las políticas educativas actuales son efectivas para acoger a las menores gitanas en el sistema educativo?

90 respuestas



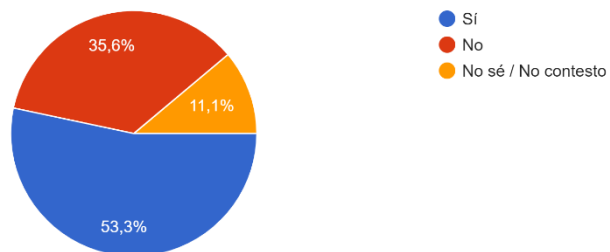
¿Crees que las personas gitanas tienen las mismas oportunidades de empleo que la población mayoritaria?

90 respuestas



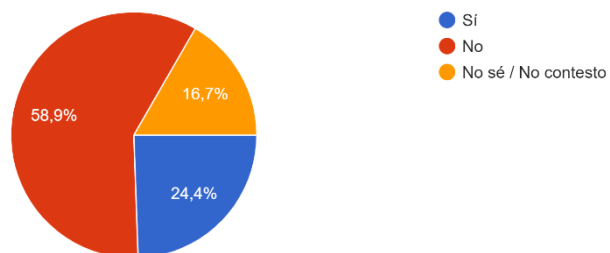
¿Has experimentado discriminación en el lugar de trabajo por ser gitana?

90 respuestas



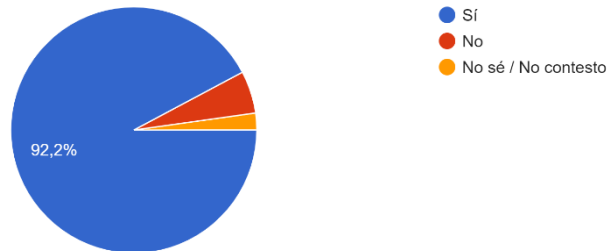
¿Percibes que las políticas de contratación son justas para la comunidad gitana?

90 respuestas



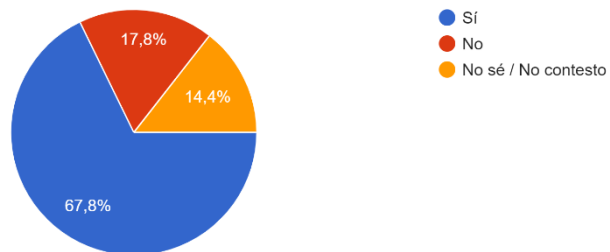
¿Crees que las mujeres gitanas enfrentan más obstáculos para avanzar en sus carreras profesionales, comparado con las mujeres de la población mayoritaria?

90 respuestas



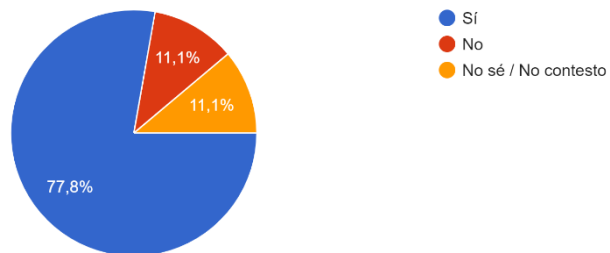
¿Consideras que los ingresos de las familias gitanas son menores en comparación con las familias de la población mayoritaria?

90 respuestas



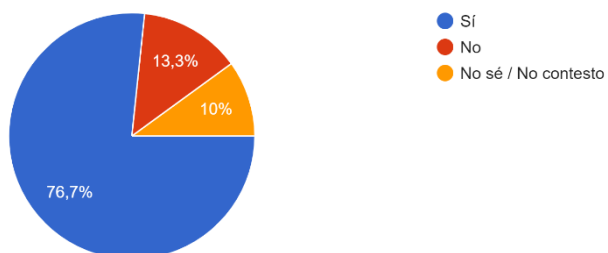
¿Sientes que las oportunidades económicas para la comunidad gitana son limitadas debido a la discriminación?

90 respuestas



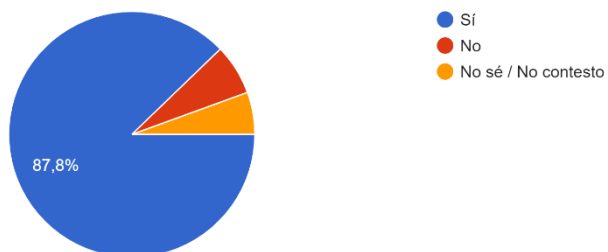
¿Crees que la comunidad gitana tiene menos acceso a servicios financieros como préstamos y créditos?

90 respuestas



¿Percibes que la pobreza es más prevalente en la comunidad gitana en comparación con la población mayoritaria?

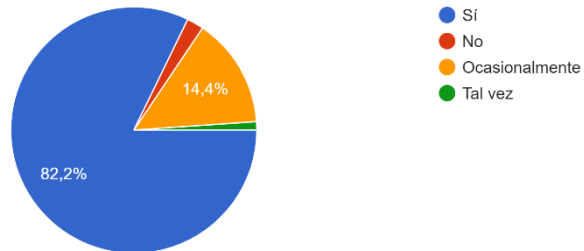
90 respuestas



COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

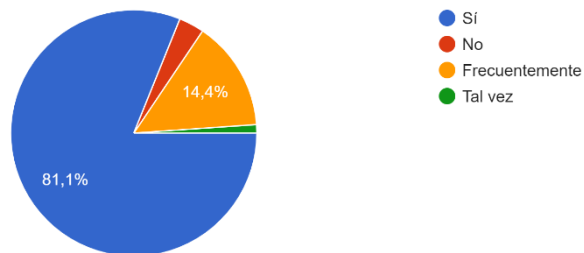
¿Te consideras una mujer que piensa a menudo en nuevas ideas o formas de hacer las cosas?

90 respuestas



¿Te consideras una persona curiosa y con imaginación?

90 respuestas



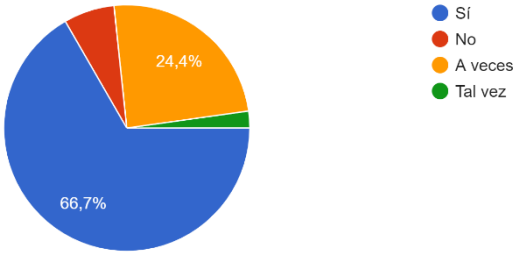
¿Consideras que eres capaz de generar ideas originales y novedosas en tu trabajo o actividades diarias?

90 respuestas



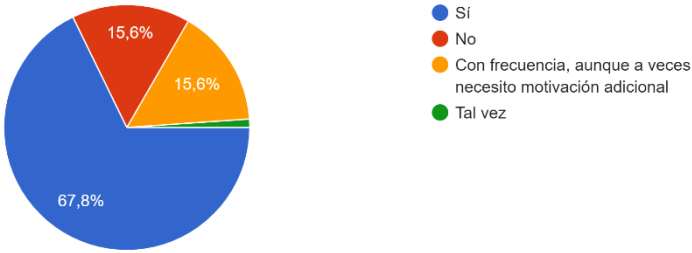
¿Sientes que en tu cabeza continuamente estás generando ideas y posibilidades de mejorar tu entorno con pocos recursos?

90 respuestas



¿Tomas la iniciativa para comenzar nuevos proyectos sin que te lo pidan?

90 respuestas



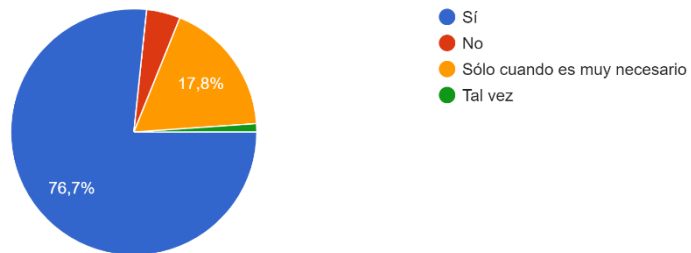
¿Sueles identificar y actuar sobre oportunidades para hacer mejoras en tu entorno?

90 respuestas



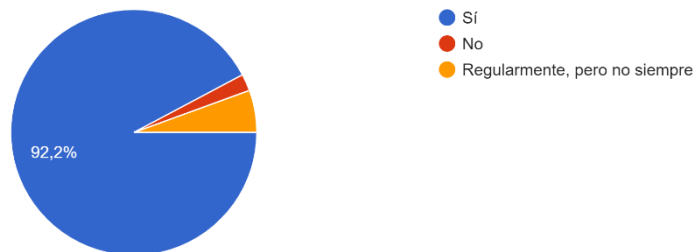
¿Te sientes cómoda asumiendo responsabilidades adicionales para asegurar el éxito de un proyecto?

90 respuestas



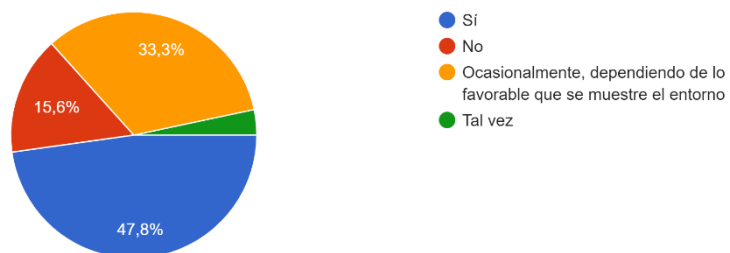
¿Te esfuerzas por aprender nuevas habilidades o conocimientos que puedan ser útiles para tu desarrollo personal o profesional?

90 respuestas



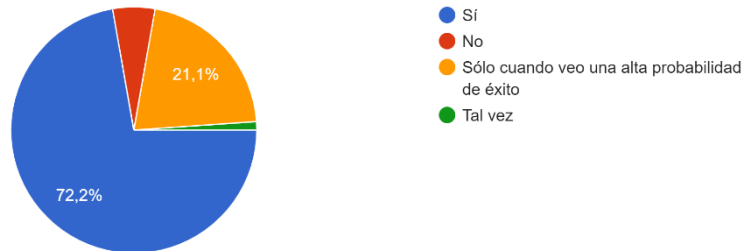
¿Te sientes cómoda saliendo de tu zona de confort para explorar nuevas oportunidades?

90 respuestas



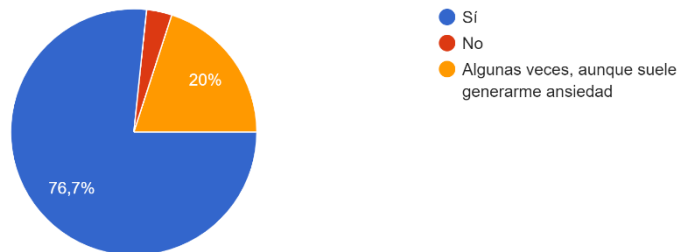
¿Estás dispuesta a asumir riesgos calculados para trabajar?

90 respuestas



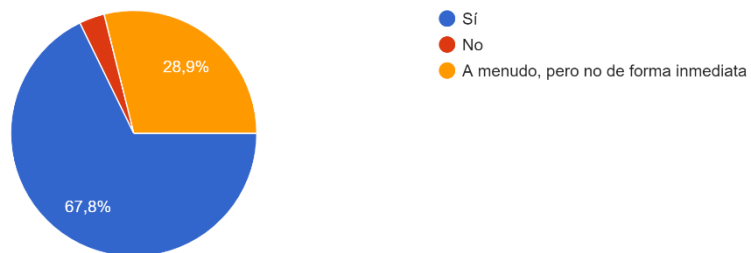
¿Te sientes capaz de manejar la incertidumbre cuando empiezas algo nuevo?

90 respuestas



¿Encuentras soluciones rápidas cuando te enfrentas a problemas en tu vida cotidiana o en tu entorno laboral?

90 respuestas



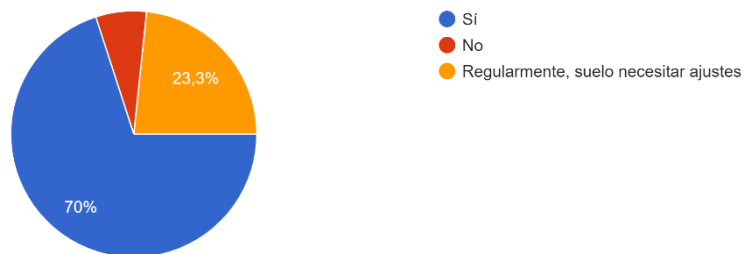
¿Tienes en cuenta todos los detalles y pasos a seguir antes de comenzar una tarea?

90 respuestas



¿Gestionas bien tu tiempo para realizar tareas de forma adecuada en los plazos que te propones?

90 respuestas



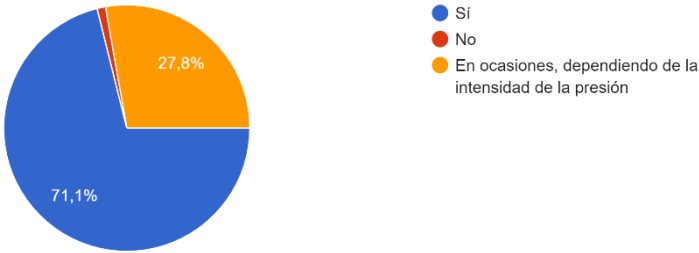
¿Te sientes capaz de manejar múltiples tareas o proyectos simultáneamente?

90 respuestas



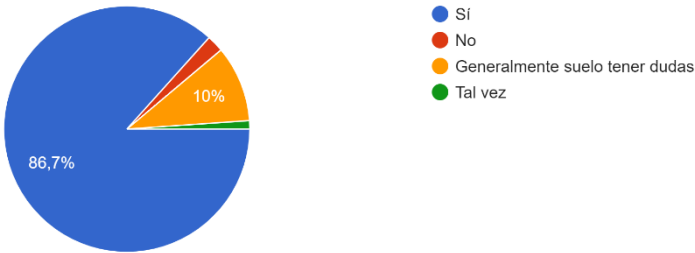
¿Te sientes capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas bajo presión?

90 respuestas



¿Confías en tu capacidad para tener éxito en lo que te propones?

90 respuestas



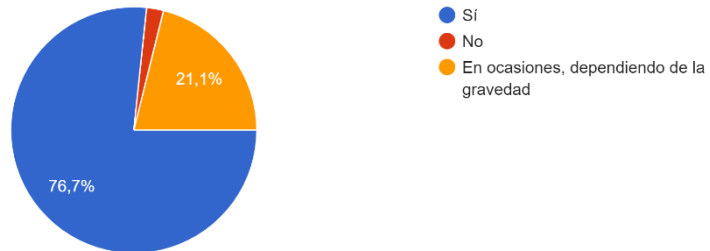
¿Te sientes segura de tus habilidades para manejar nuevos desafíos laborales?

90 respuestas



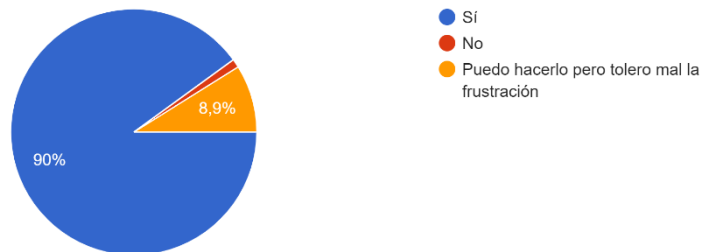
¿Te sientes preparada para enfrentarte a emergencias o situaciones imprevistas?

90 respuestas



¿Eres capaz de aprender de los fracasos y errores?

90 respuestas



Anexo 8. Cuestionario para valorar el testeo de las PDFI

Categoría 1: Mejora del proceso de formación del profesorado				
Preguntas	Opciones de respuesta			
	1 nada de acuerdo	2 algo de acuerdo	3 bastante de acuerdo	4 totalmente de acuerdo
1.1-. Realizar esta actividad me ha permitido valorar la importancia de los distintos elementos del currículum				
1.2-. Con esta actividad he podido establecer sinergias entre los elementos del currículum desde una visión global				
1.3-. Realizar esta actividad me ha permitido investigar sobre diferentes temáticas relacionadas con la disciplina del conocimiento de Ciencias Sociales				
1.4-. Para realizar esta actividad he necesitado adquirir conocimientos de interculturalidad acercándome a otras culturas				
1.5-. Para realizar esta actividad he necesitado recurrir a conocimientos previos de otras asignaturas				
1.6-. Creo que realizando programaciones diferentes/innovadoras como docente, ayudaré a resolver aquellos aspectos que no me ayudaron en mi proceso de enseñanza aprendizaje cuando he sido alumno/a				
1.7-. Realizando esta actividad he eliminado algunos de los prejuicios negativos que tenía frente a la asignatura de CCSS				
Categoría 2: Valoración del potencial de una programación didáctica por focos de interés en CCSS				

Preguntas	Opciones de respuesta			
	1 nada de acuerdo	2 algo de acuerdo	3 bastante de acuerdo	4 totalmente de acuerdo
2.1-. Antes de realizar la actividad conocía las limitaciones de los formatos de programación tradicionales				
2.2-. Antes de realizar la actividad conocía la opción de realizar programaciones por focos de interés del alumnado				
2.3-. Para realizar esta actividad he necesitado tener una visión holística del contexto y todos los elementos del currículum				
2.4-. Cambiar de formato de programación me ha permitido realizar un diseño creativo e integrador				
2.5-. Realizar este trabajo ha contribuido a un mayor conocimiento de los intereses de los niños y niñas de educación primaria				
2.6-. Realizar esta actividad me ha permitido conocer mejor algunos aspectos de otras culturas presentes en las aulas de Educación Primaria de tu provincia				
2.7-. Trabajar con un tipo de diseño curricular adaptado me ha permitido conocer las características del modelo actual de escuela inclusiva				

Anexo 9. Cuestionario consultivo a empresas: implantación Plan de Diversidad

Centros de trabajo inclusivos: diversidad cultural

Este cuestionario busca valorar la **presencia de mujeres gitanas** en las empresas e **identificar si existen resistencias en el entorno empresarial**, para su incorporación al ámbito laboral.

El estudio es totalmente **anónimo** y es necesario **contestar todas las preguntas hasta el final**, sin embargo, usted es libre de dejar de contestarlas en el momento que así lo desee. Los datos serán utilizados con interés científico como parte de un proceso de investigación.

Gracias por su participación.

PROTECCIÓN DE DATOS

La USAL, como Responsable del tratamiento de los datos personales del tratamiento le informa que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento:

Finalidad: Gestionar la participación de las encuestas, así como sus resultados para la elaboración de la tesis “la mujer gitana emprendedora: evaluación de competencias y planes de diversidad”.

Decisiones automatizadas y perfiles lógica aplicada: Los datos no se utilizarán para decisiones automatizadas ni para la elaboración de perfiles.

Destinatarios: Se publicarán los datos a efectos estadísticos o agregados en la tesis de referencia.

Conservación de datos: Se conservarán durante el tiempo que sea necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

Derechos: Para poder mantener en todo momento el control sobre sus datos tiene derecho a acceder a su información personal, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su cancelación o supresión. En determinadas circunstancias, y por motivos relacionados con su situación particular, podrá oponerse al tratamiento de sus datos. De igual forma, puede ejercer el derecho de limitación del tratamiento de su información personal, solicitándonos su conservación y también la portabilidad de sus datos. El ejercicio de derechos es personal y por ello necesitamos identificarle de modo inequívoco. Puede ejercer sus derechos de dos modos:

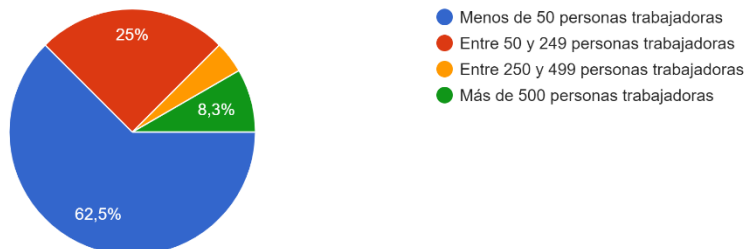
Mediante el envío de un mensaje de correo electrónico. Para ello, utilice esta dirección: dpd@usal.es. Únicamente atenderemos las solicitudes que se realicen desde cuentas de correos electrónicos proporcionadas por la Universidad de Salamanca o que consten en nuestras bases de datos previa identificación de su titular.

- Mediante la presentación de un escrito en nuestro Registro o por correo postal dirigido a:

Secretaría General. Universidad de Salamanca
C/Patio de las Escuelas Menores, nº 1
C.P.37008, Salamanca.

La empresa tiene:

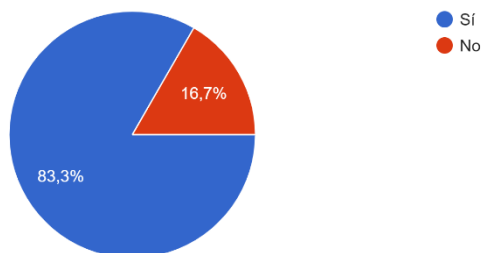
24 respuestas



Breve descripción de la actividad que realiza o sector de producción al que pertenece (24 respuestas registradas).

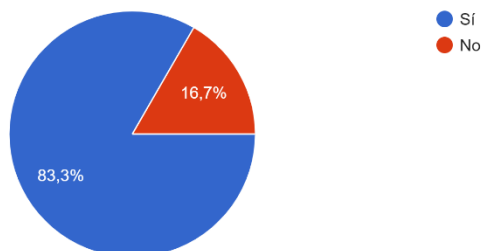
¿Participa en el proceso de selección de personal?

24 respuestas



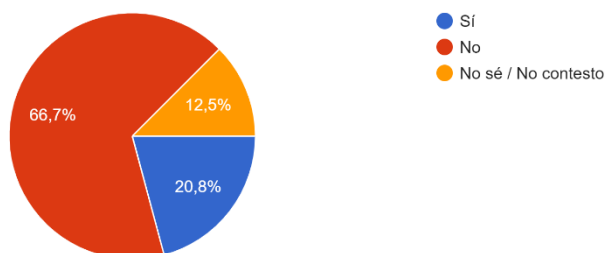
¿Participa en la toma de decisiones en la contratación de personal?

24 respuestas



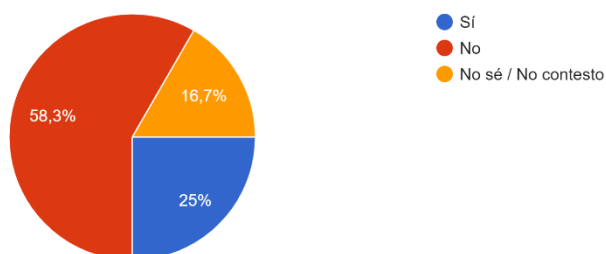
¿Tiene o ha tenido su empresa, en los 5 últimos años, alguna persona perteneciente a la comunidad gitana en la plantilla?

24 respuestas



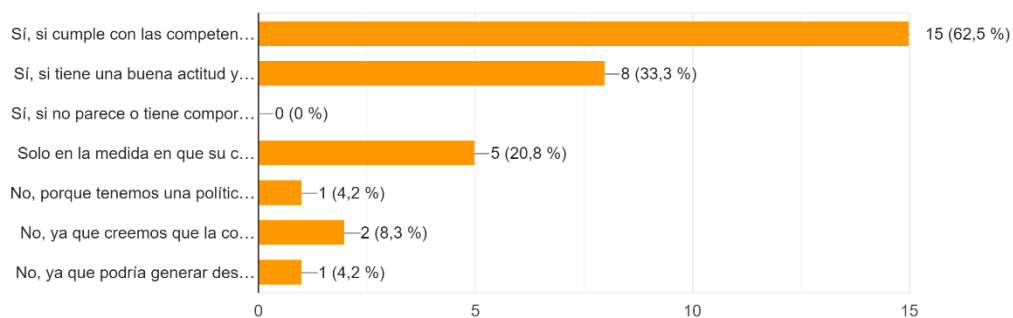
En caso de que la respuesta anterior sea Sí, ¿ha tenido su empresa en la plantilla, alguna persona que se identifique como mujer y pertenezca a la comunidad gitana?

12 respuestas



¿Estaría dispuesto/a a contratar a mujeres gitanas en su empresa? (puede marcar varias opciones)

24 respuestas



Estaría dispuesto/a a participar en el fomento de la contratación de mujeres gitanas en el caso de: (puede marcar varias opciones)

24 respuestas

