

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"RETOS DE LA MUJER INDÍGENA EN EL ÁMBITO LABORAL."**  
TESIS DE GRADO

**PEDRO PABLO MARROQUÍN GÁLVEZ**  
CARNET 12663-10

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015  
CAMPUS CENTRAL

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"RETOS DE LA MUJER INDÍGENA EN EL ÁMBITO LABORAL."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR  
**PEDRO PABLO MARROQUÍN GÁLVEZ**

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADO

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2015  
CAMPUS CENTRAL

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS  
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO  
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY  
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

LICDA. MAYRA BEATRIZ PEÑA PALACIOS

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. CARMEN ANGELICA AGREDA AJQUI



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2440  
Fax: 24262626 ext. 2486  
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16  
Guatemala, Ciudad. 01016

FH/ap-NT-169-14

Guatemala,  
18 de julio de 2014

Señor  
**Pedro Pablo Marroquín Gálvez**  
Presente

Estimado señor Marroquín:

De acuerdo al dictamen rendido por el Comité Revisor de Anteproyectos de Tesis de esta Facultad, se conoció el anteproyecto de tesis presentado por el estudiante **Pedro Pablo Marroquín Gálvez**, carné No. **12663-10**, de la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, el cual se titula: **“Retos de la mujer indígena en el ambito laboral”**. El Comité resolvió **APROBAR** el anteproyecto, y nombrar como asesora a la Licenciada Beatriz Peña.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

*Irene Ruiz Godoy*  
Mgtr. Irene Ruiz Godoy  
Secretaria de Facultad



\*ap  
Ccfile

*En todo amar y servir*  
Ignacio de Loyola

Guatemala,  
28 de noviembre de 2014

Señores Miembros del Consejo  
Facultad de Humanidades  
Universidad Rafael Landívar  
Presente

Estimados señores del Consejo

Atentamente me dirijo a ustedes para someter a su consideración el trabajo de tesis de la estudiante, **Pedro Pablo Marroquín Gálvez**, carné 1266310, de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional, cuyo título es: RETOS DE LA MUJER INDÍGENA EN EL ÁMBITO LABORAL. He revisado el trabajo de investigación y a mi criterio, considero que llena satisfactoriamente los requisitos necesarios, por lo que me permito someterla a su consideración para que sea nombrado el reviso respectivo.

Atentamente,

  
Mgtr. Mayra Beatriz Peña Palacios  
Asesora



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
No. 051-2014

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante PEDRO PABLO MARROQUÍN GÁLVEZ, Carnet 12663-10 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05943-2014 de fecha 10 de diciembre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"RETOS DE LA MUJER INDÍGENA EN EL ÁMBITO LABORAL."**

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGO INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADO.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 30 días del mes de enero del año 2015.



*Irene Ruiz Godoy*

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA**

**HUMANIDADES**

**Universidad Rafael Landívar**

## AGRADECIMIENTOS

**A MI MADRE:** Por ser el motor que me impulsa cada día a ser mejor, por ser la persona que siempre ha estado para mí en las buenas y en las malas y por todo su esfuerzo para que lograra culminar mis estudios universitarios.

**A MI ABUELITA:** Por ser un ejemplo de perseverancia y de éxito, por inculcarme los valores que me han guiado al éxito durante toda mi vida.

**A MI ABUELO:** Por ser un hombre trabajador, un excelente esposo, un maravilloso padre y un Abuelo inigualable.

**A MIS AMIGOS:** Por ser esas personas incondicionales que la vida pudo regalarme y que siempre los tendré en mi corazón.

**A MIS CATEDRATICOS:** Por ese granito de arena que colocaron año tras año para mi formación académica.

**A LA URL:** Por ser mi casa de estudios y por ser el lugar en donde viví cosas maravillosas que siempre guardaré en mi memoria.

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a todas las mujeres que han luchado por un futuro mejor, por ser esa mujer luchadora que a logrado vencer los paradigmas que esta sociedad dictamina, por ser esa madre trabajadora que día a día se esfuerza de manera sobrenatural por brindarles un mejor futuro a su familia y por siempre tener una sonrisa en la cara a pesar de cualquier adversidad.

## INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.	Discriminación .....	7
1.2.	Tipos de discriminación laboral .....	13
1.3.	Derechos Humanos de las Mujeres .....	14
1.4.	Situación de la mujer indígena en el ámbito laboral en Guatemala.....	16
1.5.	Leyes que promueven los derechos laborales a favor de la mujer.....	17
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	26
2.1	Objetivos.....	27
2.1.1	Objetivo general: .....	27
2.1.2	Objetivos específicos:.....	27
2.2	Elementos de estudio.....	27
2.3	Definición de elementos de estudio .....	27
2.3.1	Definición conceptual.....	27
2.3.2	Definición operacional .....	27
2.4	Alcances y límites .....	28
2.5	Aporte.....	29
III.	MÉTODO.....	30
3.1	Sujetos:.....	30
3.2	Instrumento .....	31
3.3	Procedimiento .....	32
3.4	Tipo de investigación, diseño y metodología.....	33
IV.	PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	34
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	46
VI.	CONCLUSIONES.....	50
VII.	RECOMENDACIONES .....	51
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	53
IX.	ANEXO.....	57
9.1	Anexo I.....	58

## RESUMEN

El propósito de la investigación fue establecer cuales son los retos a nivel laboral a los que se enfrenta la mujer indígena en la búsqueda de la superación personal y profesional en la ciudad de Guatemala. Para la realización de la presente investigación se utilizó un muestreo no probabilístico que contaba con 6 sujetos a quienes se les aplicó una entrevista realizada por el investigador nombrada “Perspectiva sobre los retos a los que se enfrenta la mujer indígena en el ámbito laboral”. La investigación fue de tipo cualitativa narrativa, en donde se presentaron los resultados de las entrevistas a los sujetos.

Se concluyó que los retos que enfrenta la mujer indígena en el país, muchas veces son creados por la discriminación que persiste. Los resultados del estudio fueron, la falta de desarrollo académico, la responsabilidad de ser madre de familia y mujer trabajadora, la discriminación que vive en el lugar en donde labora y la poca participación que tienen en la toma de decisiones. Se recomendó a los departamentos de recursos humanos la exclusión en los programas de reclutamiento y selección preguntas sobre etnia y estado civil.

## I. INTRODUCCIÓN

El empleo y las condiciones de vida de las mujeres son dos aspectos fundamentales para avanzar al desarrollo equitativo y sostenible. En los últimos años el papel de la mujer en el ámbito laboral ha evolucionado tanto solo en su manera de pensar como en su manera de superación laboral, en Guatemala la mujer indígena juega un papel minoritario en el ámbito laboral debido a la discriminación que existe no solo por ser mujer sino también por ser indígena. La sociedad ha construido negativamente estereotipos donde la mujer debe de ser ama de casa arraigándola en la posibilidad nula de superación.

Muchas han pasado por dificultades o retos personales para poder optar a una plaza de trabajo o aspirar a un puesto de mayor rango, esto daña la integridad de la persona y elimina el deseo de superación que estas personas tienen, esta es una problemática que se ha venido dando desde muchos años atrás por la diversidad de tipos de discriminación que existe en la actualidad en el país.

Es importante mencionar que la mujer indígena sufre de esto el doble pues es discriminada por sexo y raza, a pesar que Guatemala es un país multicultural, multiétnico y plurilingüe. El indígena ha sido tachado por la sociedad como una persona sin educación y que no tiene el deseo de superación, todos estos problemas han restringido a la mujer indígena al acceso y desarrollo empresarial. La sociedad limita el potencial de estas cuando se demuestran ser iguales o mucho más capaces que personas que ocupan en la actualidad puestos gerenciales.

El papel que la mujer ha alcanzado en la actualidad es de suma importancia pues siempre está en la búsqueda de nuevas y mejores oportunidades de desarrollo profesional a pesar de los obstáculos que la sociedad limita. Para la mujer indígena el panorama de los últimos años ha hecho que pueda desarrollarse no solo en el ámbito rural como agricultora, sino también como una mujer ejecutiva, permitiendo que esté en la constante lucha con el propósito de disminuir la discriminación de sexo y cultura.

Es una problemática que se ha desarrollado años atrás debido a la negatividad sobre una parte de la población guatemalteca debido a esto se ha limitado el acceso, desarrollo y exclusión por parte de la mujer trabajadora en relaciones sociales equitativas, esta falta de equidad sobrepasa cualquier planteamiento derivado de las diferencias de la

diversidad cultural del país. Según el Informe Nacional de Desarrollo Humano (PNUD) (2011-2012) Las mujeres indígenas que viven en el área rural constituyen el 37% de la población femenina adulta y la mayoría sufre de una grave discriminación. Los índices más altos de mujeres que dejan la escuela se encuentran en las áreas rurales, ya que las niñas indígenas deben realizar tareas domésticas desde una temprana edad. En términos de acceso a los servicios sociales, el empleo y los salarios, las mujeres se encuentran en gran desventaja con respecto a los hombres; esta situación permite que persista la exclusión de la población femenina.

Esta investigación tiene como objetivo lograr determinar cuáles son los retos a nivel laboral a los que se enfrenta la mujer indígena para poder superarse en la ciudad de Guatemala.

A continuación se presentan estudios que se han realizado sobre el tema, se citan estudios nacionales importantes sobre la discriminación laboral de la mujer.

En un estudio de tipo descriptivo realizado por Sigüenza (2012) sobre la discriminación entre sexo y la influencia en el optar cargos administrativo con el personal de la municipalidad de Quetzaltenango, con 35 sujetos de un nivel económico medio que oscilan entre las edades de 20 a 60 años, demuestra que las mujeres están en una gran desventaja frente a los hombres en la ocupación de puestos directivos, donde se logró una percepción acerca de la discriminación que existe en la entidad en donde están laborando actualmente. Los resultados obtenidos de la investigación fueron que las mujeres no encuentran alguna facilidad para optar a un ascenso en las empresas en donde laboran ni la oportunidad de obtener una capacitación continua a comparación de los hombres. Recomendó la creación e implementación de un proceso de reclutamiento y selección que ayude a la mujer a conseguir la misma oportunidad laboral que el hombre principalmente en una posición de nivel directivo.

Rojas (2008) señala las formas en que la mujer indígena es discriminada en el ámbito laboral, pues este se puede manifestar en el optar a una plaza, durante su desempeño en dicha plaza, en oportunidades de desarrollo, salud o en desempeño para la remuneración. Los sujetos del estudio fueron 45 personas de ambos sexos. Se corroboró que existe discriminación en la mujer indígena en el ámbito laboral

guatemalteco puesto que 100 por ciento de la muestra de la investigación expresó que sí existe dicha diferencia. Por lo que manifestó que era menor el acceso de la mujer indígena a su desarrollo educacional y esto limita la incorporación al mercado laboral y siendo estos causantes, las mujeres que ya están dentro del mercado laboral la oportunidad de promoción es escasa. Recomendó que el Estado deba de dar cumplimiento total a todas las leyes establecidas y compromisos contraídos con los Acuerdos de Paz y los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de la mujer, derechos de los pueblos indígenas y derechos laborales.

Por su parte Lago (2006) con la intención de conocer la discriminación laboral por edad, género y estado civil en el reclutamiento y selección de portales electrónicos en la ciudad de Guatemala, donde utilizó la metodología descriptiva y una muestra de anuncios de empleo recaudados en un lapso de 6 meses (noviembre 2004- Abril 2005). La investigación estuvo conformada por unidades de análisis. Los resultados obtenidos por Lago, muestran que para todos los niveles en una organización se encuentra existente la discriminación hacia la mujer, siendo los hombres los más solicitados por las empresas de entidades privadas y gubernamentales para la ocupación de las vacantes. Concluyó que esta discriminación por sexo es notable hacia la mujer por lo que recomendó brindar oportunidades de desarrollo y el demostrar las capacidades que tiene la mujer trabajadora en cualquier puesto jerárquico de la empresa a la cual opten una plaza vacante.

En un estudio realizado por Dávila (2003) se dio a conocer cuáles son las actitudes hacia la discriminación laboral por sexo y etnia en el reclutamiento y selección de empresas de consultoría en Guatemala, utilizó la metodología descriptiva. Su población consta de 57 empresas de consultoría en recursos humanos, para la investigación tomó 50 personas encargadas de realizar el reclutamiento de ellos 29 mujeres y 11 hombres, sus edades oscilan entre los 20 y 59 años, con una escolaridad que varía desde educación a nivel medio hasta el grado de licenciatura. Los resultados obtenidos con la investigación dicen que la mayoría, el 100 por ciento de los sujetos, consideran que la mujer no posee una flexibilidad de horario como el hombre. El 75 % están en desacuerdo que la mujer cumple más con los perfiles de puestos ejecutivos que el hombre. Con esto concluye que a pesar de esta problemática se pueden ver cambios

trascendentales que han logrado que la mujer pueda superar los obstáculos y retos de la discriminación y se observa que hay una actitud más favorable hacia la mujer. Recomendó que el proceso de reclutamiento se base en las leyes establecidas por el código de trabajo en donde logre la igualdad de sexo y derechos para optar a una plaza de trabajo y así garantizar la anulación de las prácticas de discriminación en el país.

Sin embargo cabe mencionar que en otros países el tema sobre discriminación laboral también se ha realizado con la intención de darle fin a este fenómeno que daña a las víctimas y a la sociedad.

Como lo presenta Panza (2014) en una investigación realizada por El Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) de la cámara de diputados, dio cuenta que 3 de cada 10 mujeres han sufrido de discriminación en el trabajo, la investigación comenta que la población activa está conformada en el 62% de hombres y el 39% de mujeres. La desigualdad e inequidad contra las mujeres en México ocurre también en el ámbito político, social y cultural. Entre algunos de los principales hallazgos del CESOP que exponen la problemática de discriminación, puede mencionar que 55% de los hombres está de acuerdo en que cuando hay pocos trabajos se debe dar prioridad al sexo masculino, mientras que 50% de las mujeres están de acuerdo con esa opinión. Recomendó utilizar programas de capacitación basada en los principios de inclusión y no discriminación, así como establecer la perspectiva de género con el objeto de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a las oportunidades laborales para que no exista discriminación laboral.

Barraza (2010) realizó un estudio con el objetivo de analizar la discriminación salarial y la segregación laboral de la mujer en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, Colombia. La metodología que utilizó en este estudio fue de tipo descriptivo los resultados brindado por la ECH muestran que en el área metropolitana de Cartagena el 54.29 por ciento de la población durante el año 2005 era la población en edad de trabajar (PET) mujeres, el 51.44 por ciento de estas se encontraban de manera inactiva. En Montería el 55.44 de la PET eran mujeres mientras el porcentaje de las mujeres que o contaban con un trabajo se encontraba en el 42.04, un porcentaje menor al observado en el área de Barranquilla y Cartagena. Finalizó que el análisis que mostró la tasa de ocupación de las mujeres era inferior y la tasa de desempleo era

superior que a la de los hombres, de igual manera se pudo ver que los profesionales administrativos y los trabajadores de servicio de la región mencionada eran en su mayoría mujeres. Su recomendación fue la implementación de políticas que logren eliminar la discriminación en el proceso de acceder a un puesto de trabajo, comentaba que deberían de eliminarse el estado civil de los currículas puesto que esta variable no está relacionada de una manera directa a las capacidades del individuo.

Martínez, Gutiérrez y Carpio (2010) expusieron que su estudio tenía el objetivo de analizar la condición y posición del desarrollo profesional de las personas que laboran en la alcaldía del municipio de San Vicente, El Salvador. La metodología para la investigación fue la cualitativa, los sujetos fue toda la población trabajadora logrando así un total de 249 personas (hombres y mujeres). Los resultados expusieron que las condiciones salariales y de oportunidad de trabajo para las mujeres era de un 15% diciendo que no hay una desigualdad notable en el estudio y el 8.43 respondió que se le da más prioridad al hombre. En el caso de los hombres un 70.68 respondieron que las igualdades en el espacio laboral son las mismas para los hombres y para las mujeres y el 5.23 que no son iguales, los ideales machistas van desapareciendo con el pasar del tiempo. Concluyeron que para eliminar la inequidad que existe ente hombres y mujeres se debe de tener las mismas oportunidades en los diferentes ámbitos en que la persona se desarrolle. Recomendó la implementación de programas para promocionar las ventajas que determinen nuevas expectativas de campos para aumentar la participación en todos los ámbitos.

García (2008) realizó una investigación con el objetivo de conocer la discriminación salarial por sexo en México, se utilizó el método de Oaxaca Blinder (1973). La investigación se apoya en la Encuesta Nacional de ocupación y Empleo (ENOE) 2006, los sujetos de la investigación oscilan entre 14 y 65 años, personas económicamente activas e inactivas. Los resultados obtenidos fueron que el 12.4 de las mujeres perciben menos del que salario que percibe un hombre con la misma posición, teniendo las mismas características, en el ámbito laboral en la región Norte se sitúa en 7 por ciento, para la región del centro es de 11.2 por ciento. La región sur presenta el nivel más alto que es de 18.3 demostrando así la desigualdad que existe. Concluyeron que la discriminación salarial debido al sexo en el mercado laboral existe. Recomendaron que

este tema de discriminación por sexo debe de ser tomado como un tema en la agenda política de México.

En un estudio realizado por Cabrera y Terife (2007) el objetivo es analizar el proceso de discriminación en el reclutamiento y selección del personal en niveles ejecutivos en Caracas Venezuela. La metodología que se utilizó fue exploratorio-descriptivo y tipo no experimental-transversal. Los sujetos fueron 24 expertos en el ámbito de recursos humanos, 12 consultores y 12 directores. Los resultados indican que los expertos exponen que existen cargos a nivel ejecutivo en donde este factor es de suma importancia que los hombres ocupen mayores posiciones ejecutivas que las mujeres. El 80 por ciento de la población eran hombres en puestos ejecutivos mientras el 20 por ciento eran mujeres. Por lo que concluyeron que a la hora de seleccionar a los candidatos se toman factores como el sexo, apariencia física, edad. Y el hombre es el que ocupa los puestos de alto nivel. Recomendaron que se debe de realizar un análisis de discriminación en el proceso de reclutamiento y selección.

El estudio realizado por Suárez (2003) tuvo como fin analizar el desempleo de la mujer y la discriminación y el rol de sexo en política y experiencia e identificar el problema central que dificulta la integración total de la mujer en el ámbito laboral y el problema de sexo por el que atraviesa en Barcelona. Se utilizó el método cualitativo, con un total de 11 sujetos que oscilan entre los 35 a 65 años de edad. Los resultados que se lograron obtener donde 6 de las 11 mujeres entrevistadas dicen que el hombre tiene más necesidad de trabajar que la mujer y 2 comentan que las mujeres necesitan de un trabajo para la superación personal. También comentan en todas las entrevistas, que la mujer deja de ser útil en el mercado laboral a la edad de 50 años en adelante. Concluyó que las políticas sobre la igualdad de género no parecen estar en funcionamiento o no son aplicadas de una manera satisfactoria. Recomendó: profundizar más en la cultura social, minimizar el rol materno e incrementar el rol de mujer trabajadora.

Se puede observar en la presentación de resultados de los antecedentes anteriormente observados la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral es evidente como comentan Panza, Lago, Cabrera y Terife, El poco desarrollo de la mujer dentro del ámbito laboral es el tema en que Suarez, Rojas, Martínez, Gutiérrez y Carpio logran una similitud mientras que Davila expone que la mujer no cuenta con la

flexibilidad de horario con la que cuenta el hombre logrando a que se desarrolle en mayor cantidad que la mujer. Las recomendaciones de los diferentes estudios se centran en programas de oportunidad de desarrollo profesional para la mujer en donde se promueva la igualdad de género y Reforzar las políticas y leyes que establecen la igualdad de trabajo entre ambo. Con esto se observa que la mujer indígena puede tener mayor dificultad para poder lograr una superación profesional, la presente investigación demostró conocer cuales retos más comunes a los que la mujer se enfrenta a la hora de buscar un trabajo. Encontrando que el hombre sigue todavía en un rango superior a la mujer.

Como se ha mencionado anteriormente existen investigaciones que han tomado suma importancia en el tema de discriminación laboral hacia las mujeres en diferentes situaciones, debido a lo anterior se presentan algunas teorías sobre el tema:

Según Osejo (2012) igualdad de oportunidades quiere decir que, sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación o las responsabilidades familiares, las mujeres trabajadoras tienen derecho a: solicitar un trabajo; ocupar una vacante, ser ascendida o promovida dentro de su empresa o centro de trabajo; disfrutar de una beca o de cualquiera de los servicios del Sistema Nacional de Empleo; ser capacitada, adiestrada o tener formación profesional; participar en las comisiones mixtas que establecen las leyes; sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas; gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social; recibir apoyo para la atención de sus hijos menores, con guarderías infantiles, por ejemplo, ya ejercer en general, libremente y en condiciones iguales a los varones, todos los derechos de acuerdo con las leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales.

Debido a lo anterior se puede observar que hoy en día que hay muy pocas mujeres indígenas en el campo laboral debido a los siguientes aspectos:

### **1.1. Discriminación**

Para Brewer y Brown (como se citó en Franzoi 2007) la discriminación es una acción negativa o condescendiente hacia miembros de grupos específicos, el desagrado por falta de respeto o el resentimiento hacia personas debido a su pertenencia a un grupo.

Según la Fundación Mack (2005) “Discriminación es toda acción u omisión que hace distinción o exclusión, o limitación o preferencia, entre dos o más personas o grupos de personas por motivos de raza, color sexo, idioma, religión, opinión política, preferencia sexual, tradición, origen o posición económica.” (p. 21). Sigue comentando que se puede entender la discriminación como toda forma de menosprecio, distinción o exclusión restricción o preferencia hecha por persona, grupo o institución, basada en la raza, color, sexo, religión, descendencia, origen étnico, edad, orientación sexual, o cualquier característica análoga, que produce la anulación o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales tanto en las esferas políticas sociales, económicas, culturales como en cualquier otra.

En la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1981) se dispone explícitamente que los Estados que hayan ratificado la Convención reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos y en el artículo 2 se establece la obligación de los Estados que hayan ratificado la Convención de “adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

Leitón (2007) en un estudio sobre discriminación laboral femenina por cuestiones de género, con énfasis en maquila, comenta que históricamente el sistema sexo-género ha generado una situación de discriminación y marginación para las mujeres en varios aspectos, económicos, sociales, políticos y culturales, tanto como en el ámbito público y privado. El análisis de género es usado para diferenciar el sexo por sus características biológicas y el género por las connotaciones sociales.

Leitón explica que el género establece lo conveniente y lo posible para los hombres y mujeres en relación a sus comportamientos y actitudes. El sistema sexo-género produce una relación desigual de poder. Según Leitón la discriminación por género abarca todas aquellas conductas, normas, decisiones y prácticas que promueven explícitamente desigualdades entre mujeres y hombres, estas dan lugar a resultados que afectan de forma desventajosa a uno de ambos sexos. Para el análisis de la discriminación es importante recalcar que junto al principio de igualdad se debe de

reconocer el principio de relevancia. Leitón comenta que este principio es tener en cuenta aquellas diferencias y desventajas que afectan a determinados grupos poblacionales; si no son advertidas, contribuyen a mantener desigualdades o propician daños y riesgos particulares. Leitón utiliza el ejemplo del desempleo o la carga laboral, este principio de relevancia explica la necesidad de adoptar medidas diferentes de acuerdo a las condiciones particulares de cada quien, para asegurar equidad.

Siguiendo con la autora, también habla sobre los dos tipos de segregación laboral que sufren las mujeres: se encuentra la segregación, en donde la mujer permanece ausente en sectores y actividades clave de la economía y a la vez se encuentra únicamente realizando actividades tradicionalmente vinculadas al empleo femenino. También explica que la segregación vertical está relacionada con la disminución de la proporción de mujeres en el ámbito laboral a medida que se asciende en la jerarquía piramidal de una empresa, siendo muy poca la presencia de la mujer en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales.

### **Tipos de discriminación contra la mujer**

Leitón (2007) explica los diferentes tipos de discriminación contra la mujer que entre los cuales se encuentran:

-Por edad: la barrera más frecuente y más visible en gran parte se observa en las ofertas laborales que se reciben y gestionan desde las empresas o que se encuentran en los anuncios de periódicos donde se ofrecen plazas vacantes.

-Por discapacidad: a pesar de que existen recursos institucionales y sociales dirigidos a esta problemática, muchas mujeres sufren por tener una discapacidad física debido a que por esta no pueden optar a plazas importantes en una empresa.

-Por disponibilidad horaria y cargas familiares: la disponibilidad horaria limitada, reducida por las cargas familiares (cuidado de la familia en general, y especialmente de los hijos, personas mayores y enfermas) y vista desde la perspectiva de género, es la barrera más típica que encuentran las mujeres a la hora de conseguir o mantener un trabajo. A pesar de que la mayoría de las mujeres con las cargas familiares

ya han aprendido a ser organizadas o tomar provecho de los recursos personales y sociales para evitar esta limitación que las deja excluidas del mundo laboral. Se estima que las mujeres con cargas familiares no tienen disponibilidad para hacer horas extras, viajes de negocios o campañas intensivas de trabajo. También se mantiene el concepto generalizado por las empresas de que estas mujeres presentan más incapacidad laboral transitoria (baja laboral).

-Por limitaciones lingüísticas: barrera con la que se encuentran las mujeres provenientes de otros países y otras culturas (como la mujer indígena) o debido a la falta de conocimiento a otro idioma como el inglés. Debido a que pueden presentar problemas en el manejo de los idiomas requeridos en la empresa, cosa que influye en la realización de gran parte de los trabajos.

-Por ser víctimas de la violencia de género: En las empresas evitan contratar a una mujer víctima de violencia de género, sea por desconocimiento de su problemática o por miedo de su mayor sensibilidad emocional, mayor carga familiar, posibles intrusiones del agresor, etc.

-Por ser ex privadas de libertad: existe un gran desconocimiento y un rechazo irreflexivo hacia las mujeres que han estado o están cumpliendo alguna medida correctiva, dictada por las autoridades judiciales.

-Por su aspecto físico e imagen corporal: está claro que este aspecto no debería influir en el éxito laboral, pero también es cierto que son una barrera a la vez externa (el empleador es el que selecciona y en este caso discrimina) e interna (en el caso de las mujeres que no se adaptan a las demandas del mercado laboral occidental).

Según Pacheco (2008) existen otras formas de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, estas son:

-Por edad: Esta es la barrera más frecuente y visible en gran parte de las ofertas que se reciben y gestionan desde las entidades, o que aparecen en los enunciados de periódicos que ofrecen en las vacantes.

-Por discapacidad: A pesar que existen medidas institucionales y sociales dirigidas a minimizar esta problemática, es preciso resolver específicamente la situación de las mujeres con estas características.

-Por ser víctimas de violencia de género: Las empresas evitan contratar a mujeres víctimas de violencia ya sea como manejar el tema, o bien por medio de una mayor sensibilidad emocional, a más responsabilidad familiar, o posibles intrusiones del agresor en el espacio de trabajo, entre otras razones.

-Por condiciones de salud: En caso de enfermedades crónicas, mujeres cero positivas, con alguna forma de dependencia, hay discriminación probablemente.

Debido a esto, hay muchas mujeres que no tienen la capacidad de desarrollarse de una manera correcta en el ámbito laboral por lo que Martínez (2012) comenta que algunos estudios sobre la relación de género en el trabajo y la familia indican que las decisiones de las mujeres de participar en el mercado laboral están asociadas con capital humano, la estructura, normas sociales y preferencias personales. La interacción de estos factores le otorga o le quita poder de negociación a la mujer dentro del hogar en decisiones sobre inversión en educación o de participación en el mercado de trabajo. Comenta que una joven indígena en Guatemala tiene menos poder de negociación con sus padres respecto a su educación debido a normas sociales locales. Por el contrario, ésta joven puede tener más poder de negociación si vive en un hogar con una madre jefa de hogar que valora la educación como instrumento de movilidad social. A pesar de tener ingresos muy bajos, esposos en culturas machistas no permiten a sus esposas buscar trabajo remunerado.

Para Martínez entender estos factores es crucial porque introducen una nueva complejidad al estudio de las decisiones laborales de la mujer. La inversión de capital humano no es suficiente para mejorar la brecha de género en el mercado laboral y hay que tener en cuenta cómo las decisiones en el seno del hogar son tomadas, y como el poder interno de negociación de las mujeres con sus padres, esposos y otros miembros de la familia influyen sus decisiones con respecto al mercado laboral. Sin embargo, las implicaciones de las teorías de negociación en el hogar pueden ser fácilmente

malinterpretadas, puesto que hacen parte del ámbito privado de factores culturales, psicológicos y de preferencias fuera del alcance del Estado y de políticas públicas.

Expone Martínez que un elemento que se deja frecuentemente por fuera, y que está fuertemente asociado con los factores ya mencionados, es el cuidado de familia. Éste último es la base invisible de la economía, es en gran medida suministrado por las mujeres y se mantiene alejado del trabajo remunerado. La comida debe ser comprada, cocinada, puesta en la mesa, los platos y la ropa deben ser lavados. Los bebés, niños o discapacitados deben ser alimentados y bañados. Todas estas actividades no remuneradas cumplen un rol central en la economía, sobre todo en países en desarrollo como los latinoamericanos, caracterizados por sistemas precarios de protección social, en donde la familia cumple el rol que en países industrializados cumple el [estado de bienestar](#)

Por lo que Gadea (2013) comenta que la situación de la mujer latinoamericana se ve envuelta en una situación un poco más complicada que el hombre a la hora de ingresar al mercado laboral. Tanto en el nivel salarial como en el número de horas trabajadas a la semana. En países como Brasil, México y Argentina, las mujeres representan entre el 42% y el 45% de los trabajadores insertos en actividades de comercio y venta. Comenta que el problema del desempleo es de diferente grado según las ciudades de que se trate. En 1990 las provincias de Chile más afectadas eran Santa Fe, Tucumán, Catamarca y Neuquén, el desempleo femenino es más elevado que el masculino. En la provincia de Salta la desocupación es de gran magnitud, ya que es muy difícil vivir de la tierra, recurren al trabajo artesanal y venderlas a los pequeños comerciantes. En cuanto a la diferencia entre el campo y el pueblo (refiriéndose a la ciudad), para muchos les resulta menos complicado vivir en las ciudades porque tiene mayores posibilidades de vender o solicitar ayuda, incluso dedicarse a otras actividades.

De igual manera Gadea comenta que para las comunidades aborígenes al tener otras prioridades, como ser el hecho de que su familia está ubicada en el primer lugar tal vez les resulte costoso dejarla para ir en busca de empleo. Sin embargo, debido a la difícil situación económica y social que está atravesando el país, llevó a varias familias a trasladarse a las ciudades para poder vivir. En la región andina participan en la producción agropecuaria aunque con tareas femeninas, como el colocar semillas y

desyerbar, seleccionar la cosecha, alimentar los animales y llevarlos a pastar; éste el caso de las mujeres Aymará,

Además de trabajar para mantener a su familia, se ocupan de las tareas domésticas, ya que ellas prefieren cuidar de sus hijos antes que lo haga cualquier persona. Las mujeres indígenas son valoradas por cada sociedad indígena por sus conocimientos, habilidades y prácticas, que son transmitidas de generación en generación.

## **1.2. Tipos de discriminación laboral**

Existen varios tipos de discriminación laboral. Valenzuela (2010) explica las siguientes clases:

- Discriminación directa.
- Discriminación indirecta.

La discriminación directa se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos; tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como el sexo, la opinión política, la edad o el estado civil. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de trabajo en que se establece una determinada edad, sexo o estado civil para ocupar un puesto de trabajo, excluyen a muchos individuos de aquellas oportunidades y ello constituye discriminación directa.

La discriminación indirecta es más sutil pero produce efectos perjudiciales al igual que la discriminación directa. La discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a condiciones personales. Por ejemplo, podría tratarse de una práctica de discriminación indirecta el someter la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma determinado cuando tal cualidad no sea estrictamente indispensable para desempeñar las actividades que aquel puesto de trabajo demanda; en este caso, se estaría excluyendo de la oportunidad a todas aquellas personas que no dominan el idioma requerido. Por otro lado, también podría constituir una discriminación indirecta, dispensar un trato diferenciado a determinadas categorías de trabajadores, como es el caso de los trabajadores a tiempo parcial respecto de aquellos que sean de tiempo completo.

Valenzuela explica que la discriminación indirecta es susceptible de asumir gran variedad de formas y su identificación contribuye a descubrir los prejuicios que existen en las empresas y permite revisar aquellas prácticas y normas que funcionan dentro del lugar de trabajo logrando esto su aplicación, provocan tratamientos desiguales dentro de los colectivos a que se aplican.

### **1.3. Derechos Humanos de las Mujeres**

Existen instituciones que ayudan a promover leyes que amparan los derechos de las mujeres para evitar las prácticas discriminatorias, elaborando un marco jurídico de protección internacional que reúne recursos importantes para saber cómo aplicarlos en cada país y defender los derechos laborales de las mismas.

Según la Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia, (CONAPREVI) (2003) “Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo”.

CONAPREVI comenta que los Estados partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. Considerando las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer. Recalcan que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural del país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

Así mismo CONAPREVI, preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades. Logran estar convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, también comentan que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2003) en su convenio 111 en el artículo 1, expone que:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (Convenio 111 OIT, Art. 1.3).

#### **1.4. Situación de la mujer indígena en el ámbito laboral en Guatemala**

El informe de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el marco del cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio (2010) expone que al igual que en otros países, la condición, situación y posición de las mujeres en Guatemala está determinada por relaciones sociales, políticas, económicas y modelos culturales que reproducen desigualdades, inequidades y jerarquías que son producto de un proceso histórico que se traslada a esquemas, normas y prácticas que han perfilado los papeles que juegan los hombres y las mujeres en la sociedad y dando como resultado, una situación sistemática de desventaja para las mujeres.

En el caso guatemalteco, fenómenos de discriminación étnica y exclusión territorial se suman y se mezclan con la discriminación de género, para limitar el goce de los derechos ciudadanos y el desarrollo de las potencialidades de las mujeres, se solicitó que se enfoquen los máximos esfuerzos para garantizar oportunidades equitativas y disminuir las brechas entre géneros así como entre mujeres de diferentes etnias. Estas demandas se encuentran, principalmente, en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (2000-20231), la cual está ligada a otros instrumentos nacionales e internacionales como la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Dicho informe comenta también que la principal fuente de ingresos de la mujer rural (mayoría indígenas) deriva de su inserción en la actividad agrícola, seguida por las artesanías y el comercio, aunque su remuneración tiende a ser inferior que la recibida por los hombres. Es importante señalar que, el trabajo agrícola asalariado es temporal y de carácter estacional. Generalmente este trabajo, se considera una extensión de su propio trabajo reproductivo o de subsistencia. En los últimos años la inserción laboral de las mujeres en el campo, particularmente indígenas, se han quintuplicado. Además otro factor que está afectando a las mujeres indígenas es la migración, pues ésta se da en dos sentidos: por un lado deben compensar la ausencia de la fuerza laboral masculina que ha emigrado a otros países; por otro, ellas mismas están migrando tanto a las zonas urbanas como al exterior, pero lo hacen en condiciones de riesgo porque suelen ser víctimas de abuso y explotadas sexualmente.

## **Situación de las mujeres indígenas**

Guatemala es un país pluricultural y multilingüe en donde la población femenina constituye el 51.1% de la población total, de la cual el 40% son indígenas y el 60% no indígena. Las mujeres indígenas constituyen el 25% del total de la población. El perfil general de la situación de la mujer guatemalteca presentado en los Informes de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- manifiesta que hay un bajo desarrollo social, económico, político y cultural de las mujeres. Esta situación obedece al sistema de organización social opresiva, patriarcal y excluyente hacia las mujeres. Los informes de Desarrollo Humano elaborados desde 1999 hasta el 2005, evidencian que la población indígena es el sector con mayor vulnerabilidad y exclusión social.

Al analizar la situación educativa de las mujeres indígenas, se observa que el 87.5% son analfabetas, solamente el 43% logran culminar el nivel primario, el 5.8% llegan a la educación media y el 1% a la educación superior. El 55% de las mujeres que realizan trabajo doméstico, son mujeres indígenas que emigran de las comunidades a la ciudad con escasa educación.

Otro aspecto que se anota es la forma de atención a las mujeres indígenas en relación a los servicios públicos que se ofrecen en cuanto a la salud, educación y la justicia, a quienes se les atiende de forma monolingüe, utilizando el idioma castellano, sin tomar en cuenta que una de las características lingüísticas de la población femenina indígena es monolingüe solo hablan su idioma materno. Se refleja en la contratación de pocos jueces bilingües en poblaciones donde habitan mayor población indígena. Unos de los ejemplos es en Alta Verapaz el 63% son mujeres indígenas monolingües y solo existen 7 jueces de paz bilingües, la situación es similar con el del resto de los departamentos.

### **1.5. Leyes que promueven los derechos laborales a favor de la mujer.**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU) (1948) es el primer instrumento internacional en que se da de manera detallada los derechos y libertades de la persona, consta de 30 artículos que abarcan la integridad de los derechos individuales, políticos y civiles y los derechos económicos. La carta de las naciones unidas, que insta a respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas

“sin hacer distinción por motivos de raza sexo idioma o religión”. La declaración afirma que toda persona tiene los derechos y libertades que en ella se proclaman sin distinción alguna, comprendida la distinción en razón de sexo. (p. 7)

Convenio sobre la Igualdad de Remuneración o Pago (C100) (OIT, 1989). Afirma que se aplica a los salarios o sueldos básicos y a cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador o a la trabajadora por concepto de remuneración de su trabajo. Es importante considerar este aspecto; en esta norma no sólo se contempla la igualdad de remuneración para trabajos iguales, sino para trabajos de igual valor. El concepto de igual remuneración para trabajos de igual valor implica, por lo tanto, la identificación de instrumentos neutros para “medir” y comparar el valor (y luego las remuneraciones) de trabajos diferentes (por ejemplo, entre enfermera y policía) que no se limiten a adoptar la definición de un trabajo tradicionalmente masculino como parámetro de referencia para comparar uno tradicionalmente femenino.

La Ley de dignificación y promoción integral de la mujer Según el Decreto 7-99 de El Congreso de la República (1999). Expone que para el caso específico de la discriminación por sexo y género, que afecta primordialmente a la mujer, la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer establece: “Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.” (p. 143 - 144)

También, el artículo 12 de esta ley de dignificación y promoción integral de la mujer reiteró: de manera especial, el trabajo en condiciones de igualdad y el derecho de las mujeres a la libre elección de empleo, a la estabilidad laboral y trato equitativo en lo que condiciones de trabajo explica a la seguridad social, higiene y seguridad en el trabajo a la no discriminación por estado civil, no a la discriminación por discapacidad y tercera edad y a las madres trabajadoras de igual manera.

El artículo 2 de la ley de dignificación y promoción integral de la mujer tiene como objetivos:

- A. Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala.
- B. Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la constitución política de la república, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer. Correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables.

### **Código de trabajo**

En Guatemala también se debe de regir por las normativas que dictamina el código de trabajo que es el documento que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores.

Como explica en el artículo 14 bis del capítulo único de disposiciones generales del código de trabajo (2013), establece que:

“Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajadores de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.” (p. 14-15).

También en el primer párrafo del artículo 137 bis del mismo del capítulo cuarto, descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales del código de trabajo (2013) estipula: “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.” (p. 65).

Otras disposiciones relevantes del código de trabajo son las que, al igual que la Constitución Política de la República, prohíben a los empleadores especificar como requisito para acceder a las ofertas de trabajo criterios como el sexo, raza, etnias o estado civil; o bien, hacer diferencia entre mujeres casadas, solteras y/o con responsabilidades familiares (Art. 151, literales a y b del Código de Trabajo).

También se puede observar en el código penal de Guatemala varios artículos que penalizan la discriminación en el país.

### **Código Penal**

El artículo 202 bis el código penal del Congreso de la República (1986), en su primer párrafo estipula: se entenderá como discriminación toda distinción , exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil , o en cualquier otro motivo que impidiere o dificultare a una persona, grupo o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre de conformidad con la constitución política de la república y los tratados internacionales en materia de derechos humanos. La pena prevista por el código penal para el delito de discriminación es:

“Quien por acción u omisión incurre en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales la pena se agravará en una tercera parte:

- A. Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o ética.
- B. Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoyo o incite ideas discriminatorias.
- C. Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo
- D. Cuando el hecho sea cometido por un particular en la presentación de un servicio público (Artículo202 bis, segundo párrafo, código penal).” (Página 68 -69A).

## **Violencia contra la mujer**

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belén do Pará” expresa que: violencia es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado

Según la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, violencia de género es “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción a la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”

### **Tipos de violencia contra las mujeres**

Existen varios tipos de violencia, como expone Gómez (2000) la violencia contra la mujer se puede catalogar como:

- **Violencia psicológica:** consiste en cualquier acción u omisión destinada a degradar, limitar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de las mujeres, por medio de intimidación, manipulación, engaño, presión social o económica, amenaza directa o indirecta, humillación, maltrato, agresión verbal, aislamiento o cualquier otra conducta que provoque un daño en la integridad psicológica, la autodeterminación, la autonomía y la obstaculización del pleno ejercicio de los derechos fundamentales y el desarrollo personal de las mujeres.
- **Violencia física:** Consiste en cualquier acción u omisión que arriesgue, atente o dañe la integridad corporal de la mujer y que puede o no provocar lesiones.
- **Violencia económica:** cualquier acción u omisión que implique daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención, restricción de acceso o control, y/o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos de la mujer.

- **Violencia sexual:** Es cualquier comentario, insinuación, acto per se, tentativa o amenaza de naturaleza sexual con fines de lucro o no, ejercida bajo coacción, coerción o presión, en el hogar, el trabajo, la escuela, los espacios comunitarios o institucionales, independientemente de la relación que pueda existir entre agresor y víctima.
- **Violencia contra la mujer en el trabajo:** Se basa en la privación de libertades y derechos marcados por la relación de dependencia frente a los empleadores por el hecho de ser mujer. Un ejemplo preciso, es la afectación por los bajos salarios o desiguales de las mujeres en comparación a los hombres, por igual trabajo y esfuerzo, tanto en el trabajo agrícola, como en el técnico profesional, servicio doméstico, maquilas, entre otros.

### **Machismo**

El machismo es uno de los principales obstáculos que enfrenta la mujer para su desarrollo profesional debido que se piensa que ella únicamente debe de ocuparse de las tareas del hogar y los hijos.

Como cita Bal y Tillit en Stern ( 1999) (pág. 27). Se entiende como un “conjunto de leyes, normas, actitudes y rasgos socioculturales del hombre cuya finalidad, ha sido, producir, mantener y perpetuar la esclavitud y sumisión de la mujer a todos los niveles: sexual, procreativo, laboral y afectivo”.

El machismo es una ideología opresora y como fenómeno social, divide a los individuos en superiores e inferiores, según el género marcadas por las relaciones de poder, es decir que las relaciones están mediadas por los patrones que impone la diferencia de género. En Guatemala donde las condiciones de vida provocan que la prioridad básica sea obtener los recursos para la sobrevivencia diaria, las mujeres resultan sobrecargadas de trabajo y responsabilidad, mientras los hombres ejercen autoridad por el poder económico que tienen dentro de la familia, aunque la mujer también aporte dinero; el dinero aportado por el hombre para la manutención del hogar le da, en muchos hogares guatemaltecos, el poder absoluto. Esta situación de poder dentro del núcleo familiar está ligada a patrones culturales donde el hombre es el que manda y la mujer e hijos son quienes obedecen.

## **Desarrollo académico**

En el país existen sectores que no tienen acceso a los servicios educativos básicos que los prepare para la vida productiva y ciudadana. Como comenta Gómez (2000)

Este es el caso de las mujeres indígenas en las que se observa poca participación en los diferentes niveles educativos debido a la influencia de factores sociales, económicos y culturales. Se determina que las oportunidades de la mujer al acceso a la educación, ha sido baja, especialmente en la mujer indígena, que por pertenecer a una clase social desposeída, su acceso a la educación en el contexto socioeconómico del país se ha caracterizado por la inequitativa adquisición de conocimiento y destrezas básicas para su integración socioeconómica y política en la estructura de la Sociedad guatemalteca.

Se puede observar como la mujer ha afrontado muchos obstáculos para su desarrollo profesional y como el ser mujer indígena incrementa estos problemas, a pesar de que existen varias leyes y convenios para la protección de los derechos de la mujer en el ámbito laboral la problemática persiste.

## **Influencia cultural**

Mucha de la problemática por la que se encuentra la mujer indígena en la actualidad se debe en su mayoría a la influencia cultural que se tiene en el país pues es un país multicultural, pluricultural y multilingüe por lo que existen varios ideales culturales en unas sola región.

Gómez (2000) expone que la mujer maya ha desarrollado un papel determinante, pues se constituye en educadora, comunicadora y reproductora de valores culturales y como sujeto activo en el mantenimiento y construcción de la identidad de la población maya, a través del análisis de la visión que tiene la población acerca del rol que desempeña la mujer en la sociedad y /o comunidad Cada etnia define modos de vida particulares para las mujeres y los hombres, por lo que determina la especificidad la condición y posición de las mujeres. La influencia cultural se define como “El pensamiento ideológico del pueblo maya, que revela la visión que este tiene sobre el papel que juega la mujer dentro del mundo” El pensamiento ideológico del pueblo maya

ha limitado la participación de la mujer en los diferentes ámbitos: social, económico, político y cultural.

### **Resolución de conflictos.**

Muchas veces los conflictos se vuelven más intensos debido a que no se maneja la situación de una manera adecuada y eso da lugar a más problemas, el modo en cómo se vea e conflicto, influirá en la manera en cómo se desarrolle.

Muñoz (2012) expone que la resolución de conflictos es el proceso por el cual un conflicto de carácter interpersonal, intergrupalo, interorganizacional o internacional de raíces profundas es resuelto por medios no violentos y de forma relativamente estable, a través del análisis de identificación de las causas subyacentes al conflicto. Y el establecimiento de las condiciones estructurales en las que las necesidades e intereses de todas las partes enfrentadas pueden ser satisfechas o resueltas simultáneamente.

El conflicto forma parte de las relaciones entre personas, debido a las diferentes opiniones, expectativas, creencias, valores o deseos que a menudo existen. El aprender cómo afrontar los conflictos es muy importante para poder mantener relaciones sanas con los demás

### **Conflictos familiares**

Cuando la familia atraviesa por un conflicto, se encuentra en un momento de desarmonía, desequilibrio y confusión , surgen problemas que no fueron resueltos en el pasado y que se convierten en problemas de mayor magnitud.

Como comenta Bernabeu (2013). Este conflicto aparece algunas veces cuando una situación de tensión presiona a la familia o bien ya se ha llegado al límite, se requiere de ciertos cambios que no se pueden generar debido a la cooperación de cada individuo.

Cualquier tipo de problemática surgida entre los diferentes miembros de una familia puede requerir de una atención profesional por la gravedad y las consecuencias que se pueden derivar de estas desavenencias.

Los problemas familiares más importantes que requieren atención psicológica suelen ser los siguientes:

Problemas paterno-filiares: Pueden presentar manifestaciones muy diferentes, los conflictos relacionados con los padres que tienen una actitud poco implicada en el cuidado de sus hijos o los propios de padres que tienen una actitud sobreprotectora y limitadora de la autonomía de sus hijos, o problemas relacionados con la comunicación, con la disciplina, con las exigencias paternas, con la rebeldía de los hijos, con la pérdida de autoridad de los padres, etc.

Problemas de relación entre hermanos. También pueden presentar manifestaciones muy diferentes, que van desde la rivalidad, los celos, la sobreprotección, la idealización, el menosprecio, las alianzas con los padres, etc. Estos problemas suponen un deterioro importante en la vida personal y familiar y suelen dar lugar a problemas personales en cada uno de los hermanos.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la actualidad, la mujer ha tomado un papel más protagónico en la sociedad debido a que hay más participación por parte del rol femenino según el informe de desarrollo humano (PNUD) (2014), la necesidad y el deseo de superación hace que la mujer hoy en día ya no se dedique únicamente a las tareas del hogar o el cuidado de los niños.

Debido a lo anterior para la mujer es muy difícil acceder a trabajos bien remunerados en donde pueda desarrollarse laboralmente y en caso de que lo consigan les cuesta mucho ascender a niveles superiores.

Frecuentemente, es observable cómo la mujer indígena ha tenido problemas para desarrollarse profesionalmente debido a su etnia y diferencias culturales, es víctima del rechazo y de la discriminación. La migración a las zonas urbanas en busca de empleo no es tarea fácil, se encuentra, el rechazo y la segregación ocupacional como empleadas domésticas entre otros. De esta manera logra así una vida laboral y profesional más corta y discontinua. En la búsqueda de un empleo muchas mujeres se han encontrado obstáculos que en ocasiones impiden poder optar a un puesto de trabajo.

El propósito central de esta investigación es determinar los retos negativos que significa para las mujeres indígenas poder abrirse campo en el ámbito laboral y a todo lo que les ha significado el éxito, por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación:

*¿Cuáles son los retos a los que se ha enfrentado la mujer indígena en el ámbito laboral en la ciudad de Guatemala?*

## **2.1 Objetivos**

### **2.1.1 Objetivo general:**

Determinar los retos a nivel laboral que se enfrenta la mujer indígena en la ciudad de Guatemala.

### **2.1.2 Objetivos específicos:**

1. Conocer los retos que tiene la mujer indígena al optar a una plaza de trabajo.
2. Identificar las oportunidades de crecimiento que tiene la mujer indígena y la posibilidad del desarrollo profesional en la empresa donde labora
3. Establecer de qué manera el sexo influye en el ingreso económico, en la contratación de personal cuando se es mujer indígena y cuando se incumple con las leyes.
4. Comprender la experiencia de la mujer indígena en la toma de decisiones y expresión de sus ideas en el ámbito laboral.

## **2.2 Elementos de estudio**

Retos laborales

## **2.3 Definición de elementos de estudio**

### **2.3.1 Definición conceptual**

Retos laborales: hace referencia a un desafío o una actividad (física o intelectual) que una persona debe realizar sobreponiéndose a diferente tipo de dificultades. Solarte (2011).

### **2.3.2 Definición operacional**

Retos en el ámbito laboral: obstáculos por los cuales la mujer indígena se ve obligada a pasar para poder optar a una oportunidad laboral.

Como indicadores que facilitaron la obtención de información se utilizaron los siguientes:

- Oportunidad de empleo: la posibilidad a la que enfrenta la mujer indígena para optar a alguna plaza de trabajo.
- Crecimiento y desarrollo: los obstáculos que encuentra la mujer indígena para poder crecer de una manera profesional en la empresa en donde labora.
- Igualdad de ingresos: los salarios que reciben las mujeres indígenas comparado con el salario percibido por el hombre en la misma posición.
- Expresión de ideas y toma de decisiones: La toma de nuevas decisiones dentro de la empresa donde labora y la participación que tiene en la implementación de proyectos.

También se encontró durante la investigación los siguientes indicadores emergentes:

- Influencia cultural: ideales o pensamientos que limitan el desarrollo profesional de la mujer indígena.
- Resolución de conflictos: la manera en que han enfrentado problemas y como han logrado solucionarlos.
- Desarrollo académico: la formación que tienen para poder desarrollarse como profesionales en el campo laboral.
- Conflictos familiares: limitantes que encuentra la familia para que la mujer indígena no pueda desarrollarse profesionalmente.
- Machismo: La manera en que el hombre no permite que la mujer indígena logre desenvolvimiento laboral adecuado.
- Violencia: acontecimientos por los cuales a la mujer indígena no se le permite salir a trabajar.

#### **2.4 Alcances y límites**

El estudio tiene validez, únicamente, cuando se trate de retos afrontados por la mujer indígena. El rango de edad de los sujetos esta entre 27 a 50 años, que sean mujeres indígenas que han tenido dificultades para optar a una plaza de trabajo, cumplen con un mínimo de experiencia laboral de 3 años contando con un título universitario que hará validar la investigación. Por lo que el estudio no es aplicable a poblaciones ladinas.

Las limitantes de este estudio fueron para el entrevistador debido a que el estudio fue realizado por un hombre de etnia ladina y provocó al principio un descontento por parte de los sujetos, sin embargo en el transcurso de la entrevista los sujetos pudieron participar de la manera esperada por el entrevistador.

## **2.5 Aporte**

Con la presente investigación, se pretende informar, sobre la problemática que enfrenta la mujer indígena en el ámbito laboral, puede ser determinante debido a que Guatemala es un país multiétnico, pluricultural y multilingüe, por lo que se pretende conocer la problemática que tiene la mujer indígena, al enfrentarse con obstáculos que le impiden desarrollarse no solo como persona sino como profesional. Este estudio va dirigido a mujeres indígenas que actualmente se encuentren laborando en empresas y/o organizaciones.

El sector laboral cumple una función importante en el desarrollo de la mujer indígena, se pretende inculcar en las empresas el de género para que la mujer indígena tenga las mismas oportunidades de desarrollo laboral que el hombre. El estudio va dirigido a empresas de giro comercial, industrial y educativo.

### III. MÉTODO.

#### 3.1 Sujetos:

Este estudio fue realizado a sujetos que actualmente estén laborando en alguna empresa de giro comercial, industrial o educativo con un mínimo de experiencia de 3 años ejerciendo su carrera. La muestra estuvo conformada por un total de 6 mujeres indígenas. Este estudio es no probabilístico, de tipo homogéneo debido a que poseen mismas características o comparten rasgos similares con el propósito de centrarse en el tema y resaltar los resultados en un grupo social. (Hernández, Fernández y Baptista) (2010) Los sujetos fueron escogidos con base en su etnia. El límite de edad que existe es de 51 años, por lo que pudieron participar personas de 27 a 50 años. Fue necesario los sujetos hayan pasado por algún momento que consideren haya sido un reto para su vida personal y profesional.

Cada sujeto posee un código, que se detalla a continuación:

- MI1: Mujer indígena 1
- MI2: Mujer indígena 2
- MI3: Mujer indígena 3
- MI4: Mujer indígena 4
- MI5: Mujer indígena 5
- MI6: Mujer indígena 6

Sujeto 1	Código del Sujeto: MI1
Edad:	28
Puesto de trabajo:	Asistente Administrativa
Escolaridad	Licenciatura

Sujeto 2	Código del Sujeto: MI2
Edad:	30
Puesto de Trabajo	Maestra de educación media
Escolaridad	Licenciatura

Sujeto 3	Código del Sujeto: MI3
Edad:	50

Puesto de trabajo:	Directora académica
Escolaridad	Licenciatura

Sujeto 4	Código del Sujeto: MI4
Edad:	35
Puesto de Trabajo	Auditora
Escolaridad	Licenciatura

Sujeto 5	Código del Sujeto: MI5
Edad:	27
Puesto de trabajo:	Supervisora de calidad
Escolaridad	Licenciatura

Sujeto 6	Código del Sujeto: MI6
Edad:	37
Puesto de Trabajo	Maestra de educación primaria
Escolaridad	Licenciatura

### 3.2 Instrumento

Para recabar información, el instrumento que se realizó es una entrevista semi-estructurada que se basa en una guía de preguntas específicas, donde el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre el tema, (Hernández, Fernández y Baptista) (2010) El instrumento fue elaborado por el investigador, que fue aplicado individualmente a los sujetos. Este consta de una serie de preguntas abiertas que permiten conocer respecto a los temas que se listan a continuación:

- Oportunidades de empleo ( preguntas 1,2 y 3)
- Crecimiento y desarrollo ( preguntas 4,5, 6 y 7 )
- Igualdad de ingreso ( preguntas 11 y 12)
- Expresión de ideas y toma de decisiones. ( Preguntas 8, 9 y 10 )

El instrumento consta de 12 preguntas en total, las cuales sirvieron para guiar la entrevista, aunque se pueden modificar, incluir o excluir preguntas durante el transcurso de la misma con el fin de conseguir información, siempre y cuando estas no desvíen el rumbo de la entrevista.

A través de éstas se pretendió conocer los retos por los cuales pasa la mujer indígena para optar a plazas laborales, además de analizar las razones por las cuales muchas mujeres prefieren mantener un perfil bajo en la empresa y que consecuencias trae el no superarse profesionalmente.

### **3.3 Procedimiento**

Luego de haber sido aprobado el tema de investigación:

- Se elaboró un instrumento que se aplicó durante la investigación con base en los indicadores que facilitaron la obtención de la información.
- Se validó el instrumento con dos Psicólogos Industriales que discutieron los temas a entrevistar antes de dar la aprobación. .
- Se obtuvo la aprobación de los sujetos para poder aplicarles el instrumento, y grabar la entrevista.
- Se realizaron las entrevistas a los sujetos y luego se analizó la información obtenida por medio de la entrevista que se realizó.
- Se calificó la información de cada sujeto interpretando los resultados obtenidos. Con el fin de encontrar similitudes en los sujetos.
- Se realizaron las conclusiones, recomendaciones y se redactó el informe final.

### **3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología**

Se tomaron en cuenta para la realización de la presente investigación un enfoque cualitativo narrativo para poder obtener la información deseada.

Cualitativo: Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2010), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis, durante o después de la recolección y análisis de los datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas, buscan principalmente la dispersión o expansión de los datos de información. La reflexión es el puente que vincula al investigador y a los participantes, este estudio se fundamenta primordialmente en sí mismo para construir creencias propias sobre el fenómeno estudiado como lo sería un grupo de personas únicas.

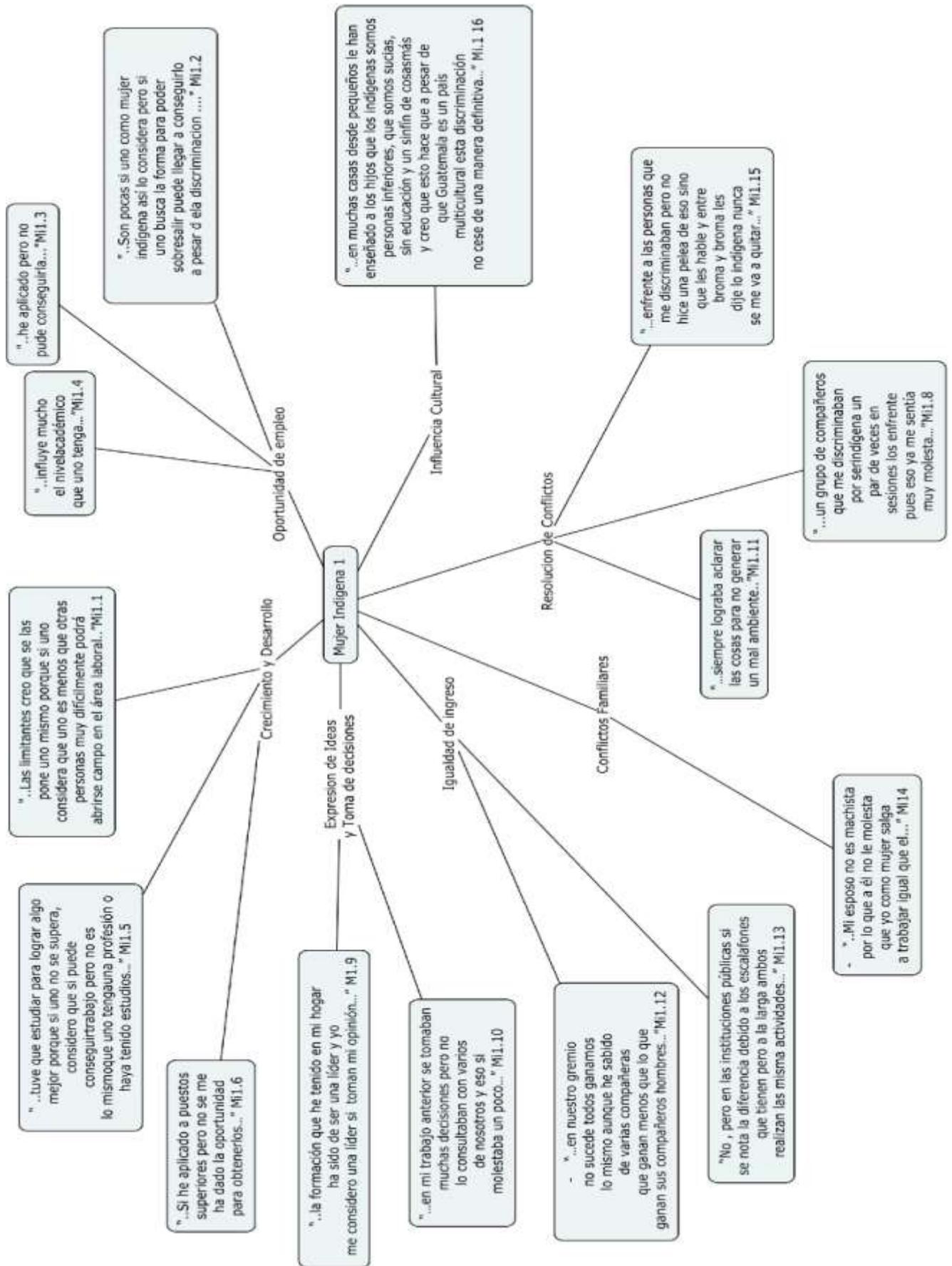
Narrativo: Según Hernandez, Fernandez y Baptista, (2010) en los diseños narrativos el investigador recolecta datos sobre las historias de vida y experiencias de ciertas personas para describirlas y analizarlas. Resultan de interés los individuos en sí mismos y su entorno, incluyendo, desde luego a otras personas.

#### IV. PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento y el análisis de la información recabada. Los resultados se han organizado en una serie de matrices, trasladando cada entrevista a una matriz por sujeto, y su vez, categorizándolos en “Indicadores” e “Indicadores Emergentes”, resaltando así, las respuestas más relevantes para el estudio. se presentara en un mapa conceptual en donde se representara cada entrevista realizada, luego se realizó un mapa conceptual con las respuestas más sobresalientes para el estudio de cada indicador.

<b>SUJETO MI1</b>	
<b>Edad: 30</b>	
<b>Puesto de trabajo: Maestra de educación media</b>	
<b>Escolaridad: Licenciatura</b>	
<b>Indicadores</b>	
Oportunidad de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...son pocas si uno como mujer indígena así lo considera pero si uno busca la forma para poder sobresalir puede llegar a conseguirlo a pesar de la discriminación..." Mi1.2</li> <li>- "...he aplicado pero no pude conseguirla..." Mi1.3</li> <li>- "...influye mucho el nivel académico que uno tenga..." Mi1.4</li> </ul>
Crecimiento y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Las limitantes creo que se las pone uno mismo porque si uno considera que uno es menos que otras personas muy difícilmente podrá abrirse campo en el área laboral..." Mi1.1</li> <li>- "...Si he aplicado a puestos superiores pero no se me ha dado la oportunidad para obtenerlos..." Mi1.5</li> <li>- "...tuve que estudiar para lograr algo mejor porque si uno no se supera, considero que si puede conseguir trabajo pero no es lo mismo que uno tenga una profesión o haya tenido estudios..." Mi1.6</li> <li>- "...No considero que menosprecien mi trabajo, por ejemplo mi esposo no es profesional pero él no dice en ningún momento me dice que no trabaje o no me supere por ser mujer..." Mi1.7</li> </ul>
Expresión de ideas y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...la formación que he tenido en mi hogar ha sido de ser una líder y yo me considero una líder, toman mi opinión..." Mi1.9</li> <li>- "...en mi trabajo anterior se tomaban muchas decisiones pero no lo consultaban con varios de nosotros y eso si molestaba un poco..." Mi1.10</li> </ul>

Igualdad de ingreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...en nuestro gremio no sucede todos ganamos lo mismo aunque he sabido de varias compañeras que ganan menos que lo que ganan sus compañeros hombres..." Mi1.12</li> <li>- "No , pero en las instituciones públicas si se nota la diferencia debido a los escalafones que tienen pero a la larga ambos realizan las misma actividades..." Mi1.13</li> </ul>
<b>Indicadores emergentes</b>	
Conflictos familiares	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Mi esposo no es machista por lo que a él no le molesta que yo como mujer salga a trabajar igual que el..." Mi14</li> </ul>
Resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...siempre lograba aclarar las cosas para no generar un mal ambiente.." Mi1.11</li> <li>- "...un grupo de compañeros que me discriminaban por ser indígena un par de veces en sesiones los enfrente pues eso ya me sentía muy molesta..." Mi1.8</li> <li>- "...enfrente a las personas que me discriminaban pero no hice una pelea de eso sino que les hable y entre broma y broma les dije lo indígena nunca se me va a quitar..." Mi1.15</li> </ul>
Influencia cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...en muchas casas desde pequeños le han enseñado a los hijos que los indígenas somos personas inferiores, que somos sucias, sin educación y un sinfín de cosas más y creo que esto hace que a pesar de que Guatemala es un país multicultural esta discriminación no cese de una manera definitiva..." Mi.1 16</li> </ul>



## SUJETO MI2

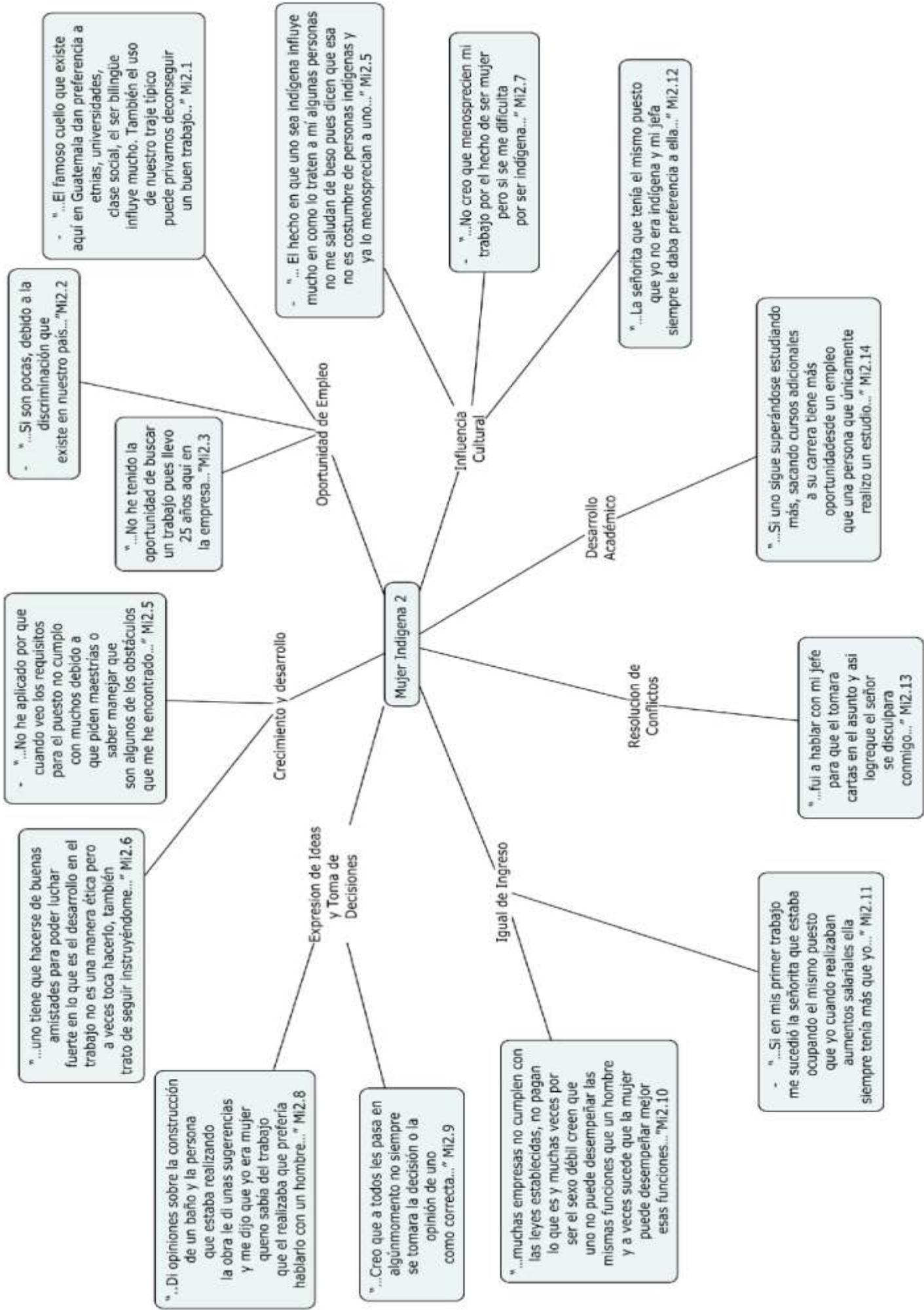
**Edad: 28**

**Puesto de trabajo: Asistente administrativa**

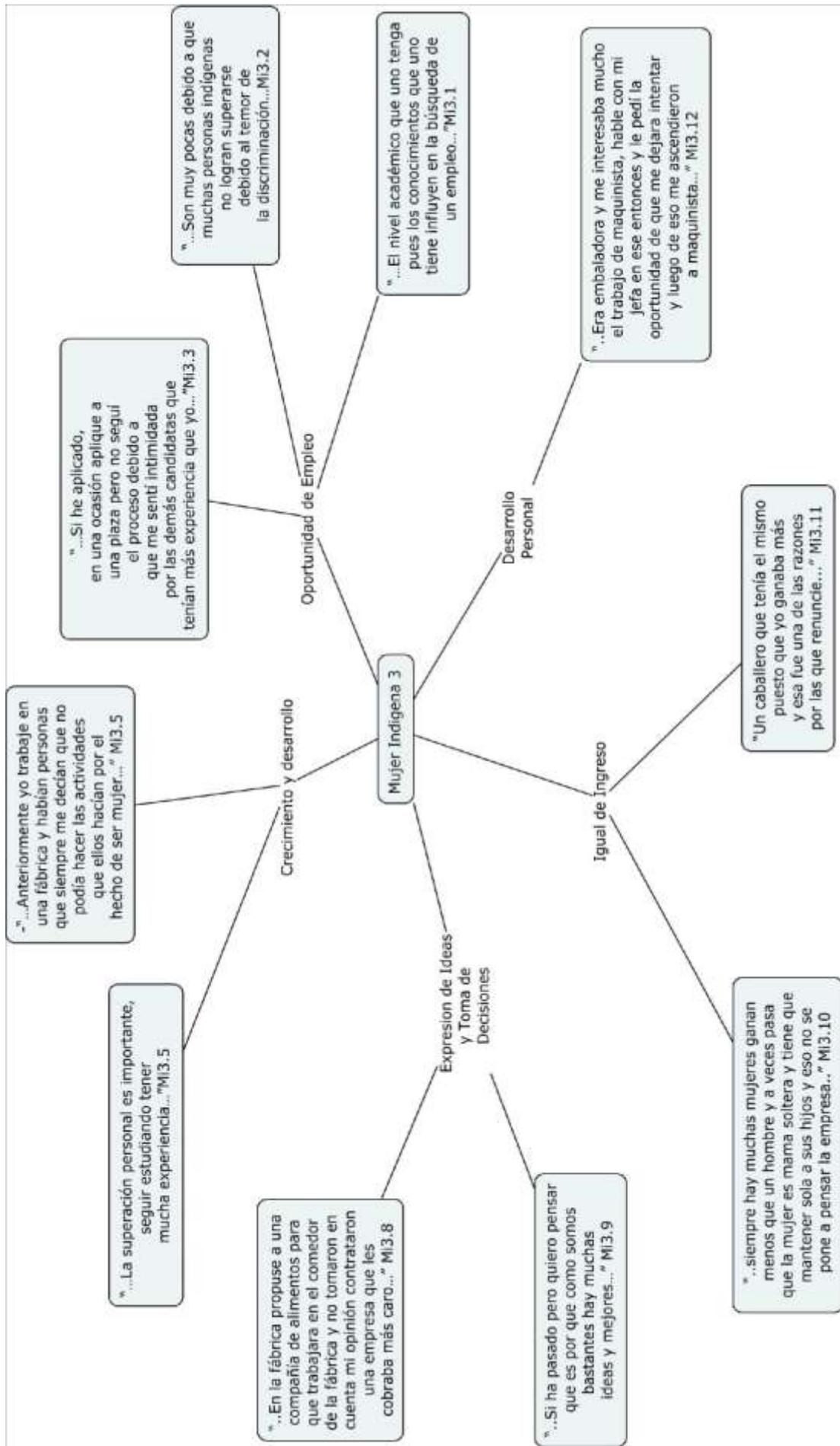
**Escolaridad: Licenciatura**

### Indicadores

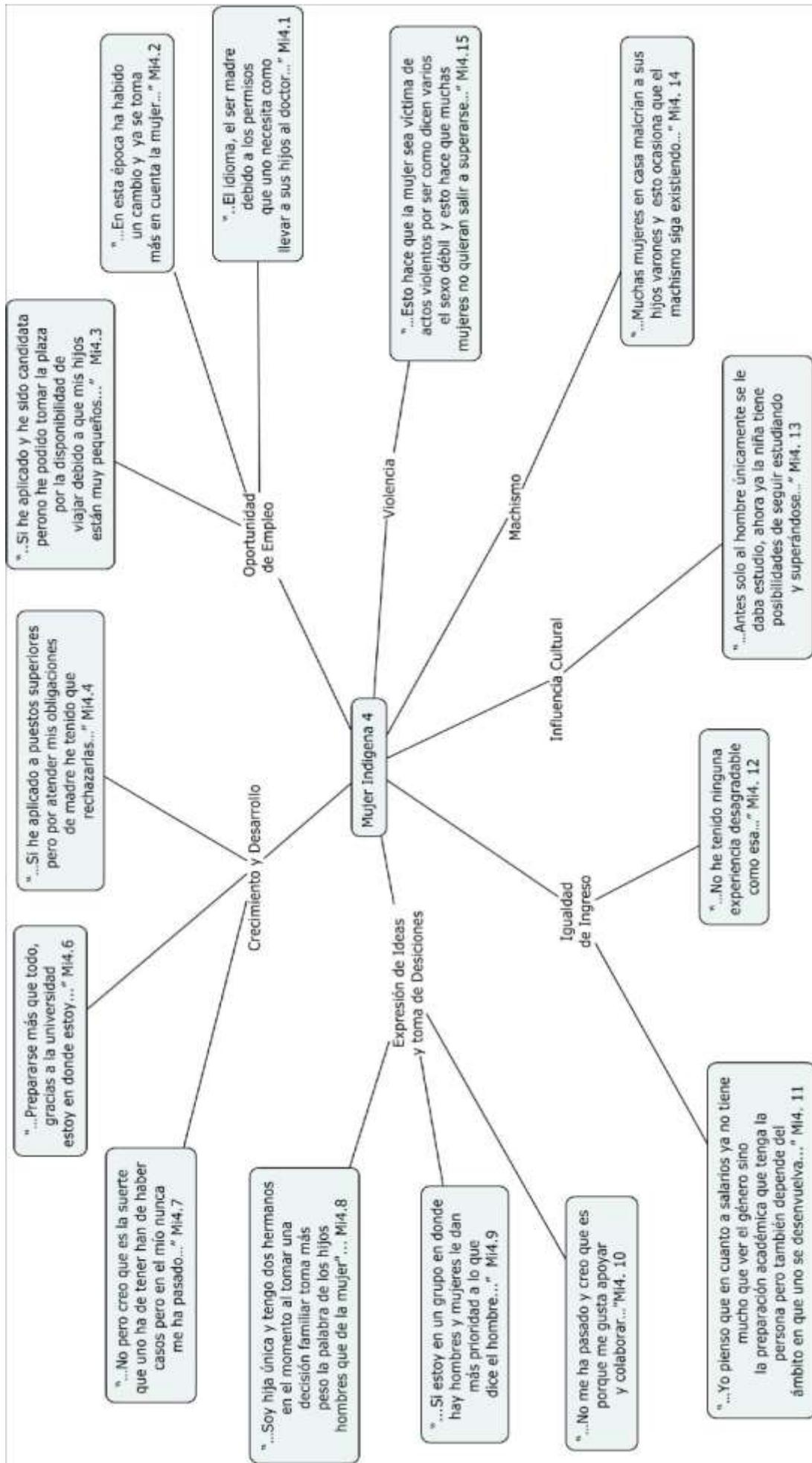
Oportunidad de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...El famoso cuello que existe aquí en Guatemala dan preferencia a etnias, universidades, clase social, el ser bilingüe influye mucho. También el uso de nuestro traje típico puede privarnos de conseguir un buen trabajo.." Mi2.1</li> <li>- "...Si son pocas, debido a la discriminación que existe en nuestro país..."Mi2.2</li> <li>- "...No he tenido la oportunidad de buscar un trabajo pues llevo 25 años aquí en la empresa..."Mi2.3</li> </ul>
Crecimiento y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...No he aplicado por que cuando veo los requisitos para el puesto no cumplo con muchos debido a que piden maestrías o saber manejar que son algunos de los obstáculos que me he encontrado..." Mi2.5</li> <li>- "...uno tiene que hacerse de buenas amistades para poder luchar fuerte en lo que es el desarrollo en el trabajo no es una manera ética pero a veces toca hacerlo, también trato de seguir instruyéndome..." Mi2.6</li> </ul>
Expresión de ideas y toma de decisiones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Di opiniones sobre la construcción de un baño y la persona que estaba realizando la obra le di unas sugerencias y me dijo que yo era mujer que no sabía del trabajo que el realizaba que prefería hablarlo con un hombre..." Mi2.8</li> <li>- "...Creo que a todos les pasa en algún momento no siempre se tomara la decisión o la opinión de uno como correcta..." Mi2.9</li> </ul>
Igualdad de ingreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...muchas empresas no cumplen con las leyes establecidas, no pagan lo que es y muchas veces por ser el sexo débil creen que uno no puede desempeñar las mismas funciones que un hombre y a veces sucede que la mujer puede desempeñar mejor esas funciones..."Mi2.10</li> <li>- "...Si en mis primer trabajo me sucedió la señorita que estaba ocupando el mismo puesto que yo cuando realizaban aumentos salariales ella siempre tenía más que yo..." Mi2.11</li> </ul>
<b>Indicadores emergentes</b>	
Resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...fui a hablar con mi jefe para que el tomara cartas en el asunto y así logre que el señor se disculpara conmigo..." Mi2.13</li> </ul>
Influencia cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "... El hecho en que uno sea indígena influye mucho en como lo traten a mí algunas personas no me saludan de beso pues dicen que esa no es costumbre de personas indígenas y ya lo menosprecian a uno..." Mi2.5</li> <li>- "...No creo que menosprecien mi trabajo por el hecho de ser mujer pero si se me dificulta por ser indígena..." Mi2.7</li> <li>- "...La señorita que tenía el mismo puesto que yo no era indígena y mi jefa siempre le daba preferencia a ella..." Mi2.12</li> </ul>
Desarrollo académico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Si uno sigue superándose estudiando más, sacando cursos adicionales a su carrera tiene más oportunidades de un empleo que una persona que únicamente realizo un estudio..." Mi2.14</li> </ul>



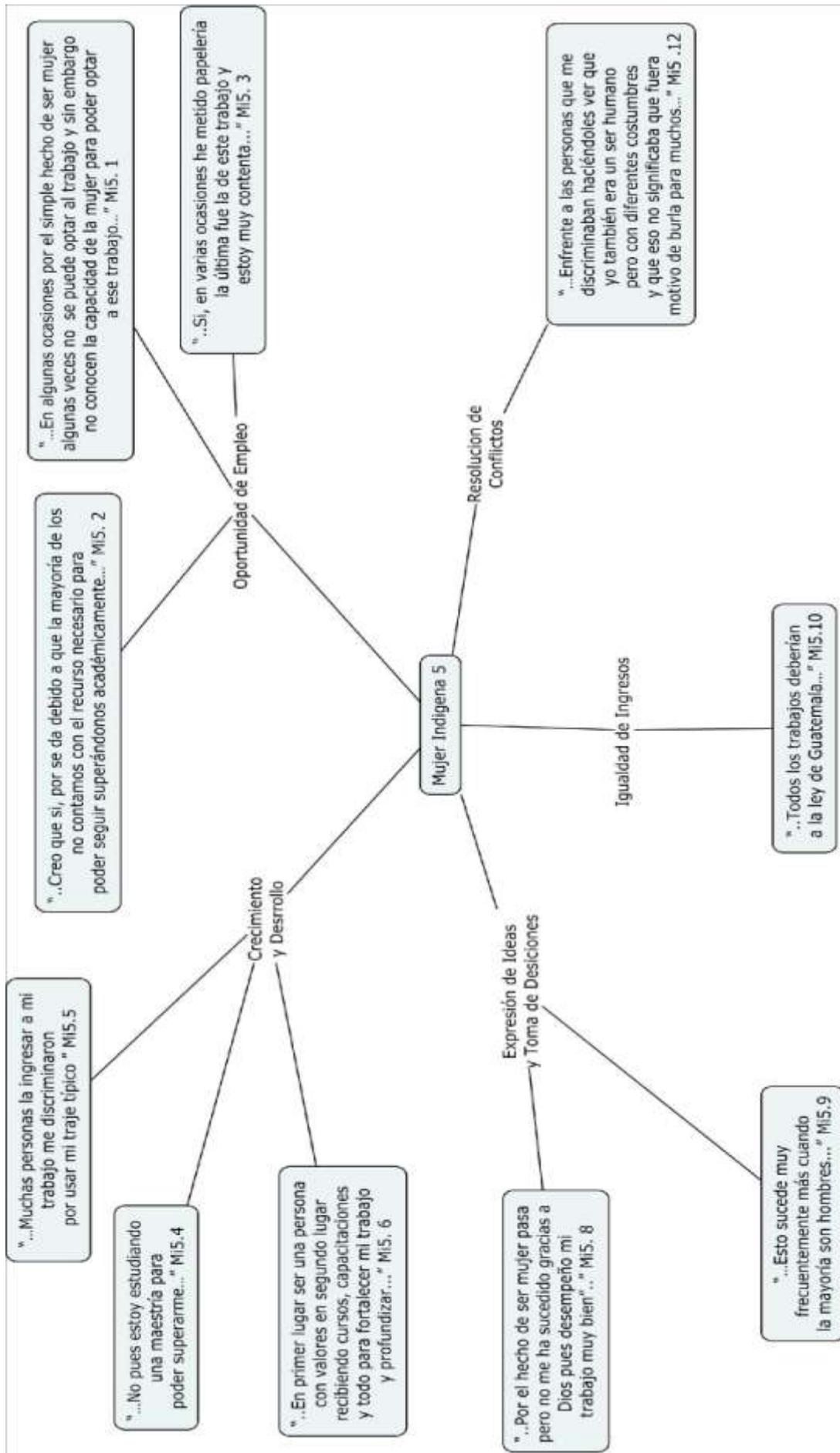
<b>SUJETO MI3</b>	
<b>Edad: 27</b>	
<b>Puesto de trabajo : Supervisora de calidad</b>	
<b>Escolaridad ; licenciatura</b>	
<b>Indicadores</b>	
Oportunidad de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...El nivel académico que uno tenga pues los conocimientos que uno tiene influyen en la búsqueda de un empleo..."Mi3.1</li> <li>- "...Son muy pocas debido a que muchas personas indígenas no logran superarse debido al temor de la discriminación..."Mi3.2</li> <li>- "...Si he aplicado, en una ocasión aplique a una plaza pero no seguí el proceso debido a que me sentí intimidada por las demás candidatas que tenían más experiencia que yo..."Mi3.3</li> </ul>
Crecimiento y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...No he aplicado..." Mi3.4</li> <li>- "...Anteriormente yo trabajé en una fábrica y habían personas que siempre me decían que no podía hacer las actividades que ellos hacían por el hecho de ser mujer..." Mi3.5</li> <li>- "...La superación personal es importante, seguir estudiando tener mucha experiencia..."Mi3.5</li> <li>- "...No considero que menosprecien mi trabajo, porque si yo quiero hacer yo puedo hacer tengo que valorarme para que los demás me valoren..." Mi3.6</li> </ul>
Expresión de ideas y toma de decisiones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...No me ha pasado.." Mi3.7</li> <li>- "...En la fábrica propuse a un compañía de alimentos para que trabajara en el comedor de la fábrica y no tomaron en cuenta mi opinión contrataron una empresa que les cobraba más caro..." Mi3.8</li> <li>- "...Si ha pasado pero quiero pensar que es por que como somos bastantes hay muchas ideas y mejores..." Mi3.9</li> </ul>
Igualdad de ingreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...siempre hay muchas mujeres ganan menos que un hombre y a veces pasa que la mujer es mama soltera y tiene que mantener sola a sus hijos y eso no se pone a pensar la empresa.." Mi3.10</li> <li>- "Un caballero que tenía el mismo puesto que yo ganaba más y esa fue una de las razones por las que renuncié..." Mi3.11</li> </ul>
<b>Indicadores emergentes</b>	
Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Era embaladora y me interesaba mucho el trabajo de maquinista, hable con mi jefa en ese entonces y le pedí la oportunidad de que me dejara intentar y luego de eso me ascendieron a maquinista..." Mi3.12</li> </ul>



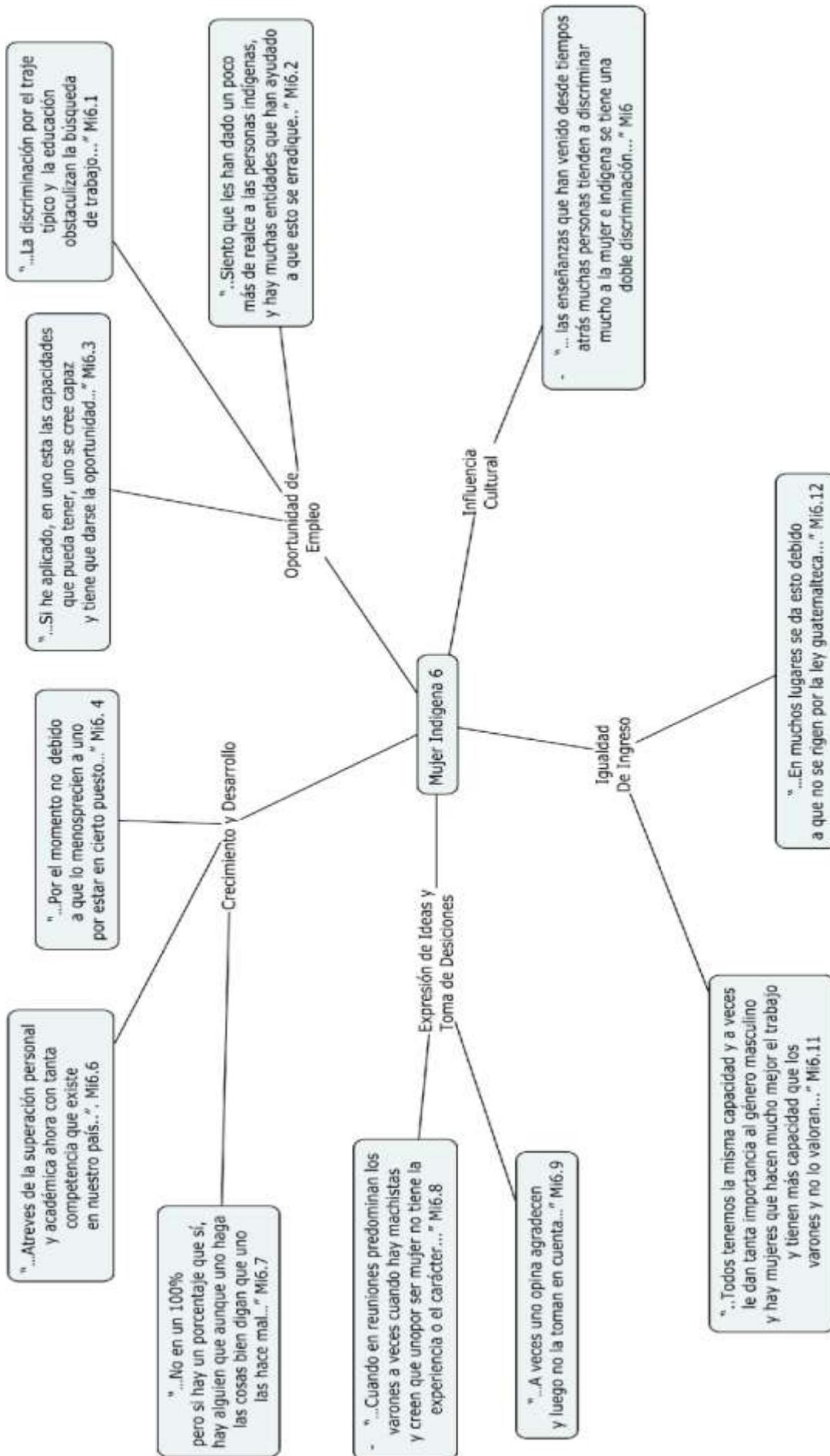
<b>SUJETO MI4</b>	
<b>Edad : 35</b>	
<b>Puesto de trabajo : Auditora</b>	
<b>Escolaridad: Licenciatura</b>	
<b>Indicadores</b>	
Oportunidad de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “..El idioma, el ser madre debido a los permisos que uno necesita como llevar a sus hijos al doctor...” Mi4.1</li> <li>- “...En esta época ha habido un nivel, ya se toma más en cuenta la mujer...” Mi4.2</li> <li>- “..Si he aplicado y he sido candidata pero no he podido tomar la plaza por la disponibilidad de viajar debido a que mis hijos están muy pequeños...” Mi4.3</li> </ul>
Crecimiento y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “...Si he aplicado a puestos superiores pero por atender mis obligaciones de madre he tenido que rechazarlas...” Mi4.4</li> <li>- “...Gracias a Dios nunca me han discriminado en el trabajo...” Mi4. 5</li> <li>- “...Prepararse más que todo, gracias a la universidad estoy en donde estoy...” Mi4.6</li> <li>- “...No pero creo que es la suerte que uno ha de tener han de haber casos pero en el mío nunca me ha pasado...” Mi4.7</li> </ul>
Expresión de ideas y toma de decisiones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “...Soy hija única y tengo dos hermanos en el momento al tomar una decisión familiar toma más peso la palabra de los hijos hombres que de la mujer. Mi4.8</li> <li>- “...Si estoy en un grupo en donde hay hombres y mujeres le dan más prioridad a lo que dice el hombre...” Mi4.9</li> <li>- “...No me ha pasado y creo que es porque me gusta apoyar y colaborar...”Mi4. 10</li> </ul>
Igualdad de ingreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “...Yo pienso que en cuanto a salarios ya no tiene mucho que ver el género sino la preparación académica que tenga la persona pero también depende del ámbito en que uno se desenvuelva...” Mi4. 11</li> <li>- “...No he tenido ninguna experiencia desagradable como esa...” Mi4. 12</li> </ul>
<b>Indicadores emergentes</b>	
Influencia cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “...Antes solo al hombre únicamente se le daba estudio, ahora ya la niña tiene posibilidades de seguir estudiando y superándose...” Mi4. 13</li> </ul>
Machismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “...Muchas mujeres en casa malcrían a sus hijos varones y esto ocasiona que el machismo siga existiendo...” Mi4. 14</li> </ul>
Violencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “...Esto hace que la mujer sea víctima de actos violentos por ser como dicen varios el sexo débil y esto hace que muchas mujeres no quieran salir a superarse...” Mi4.15</li> </ul>

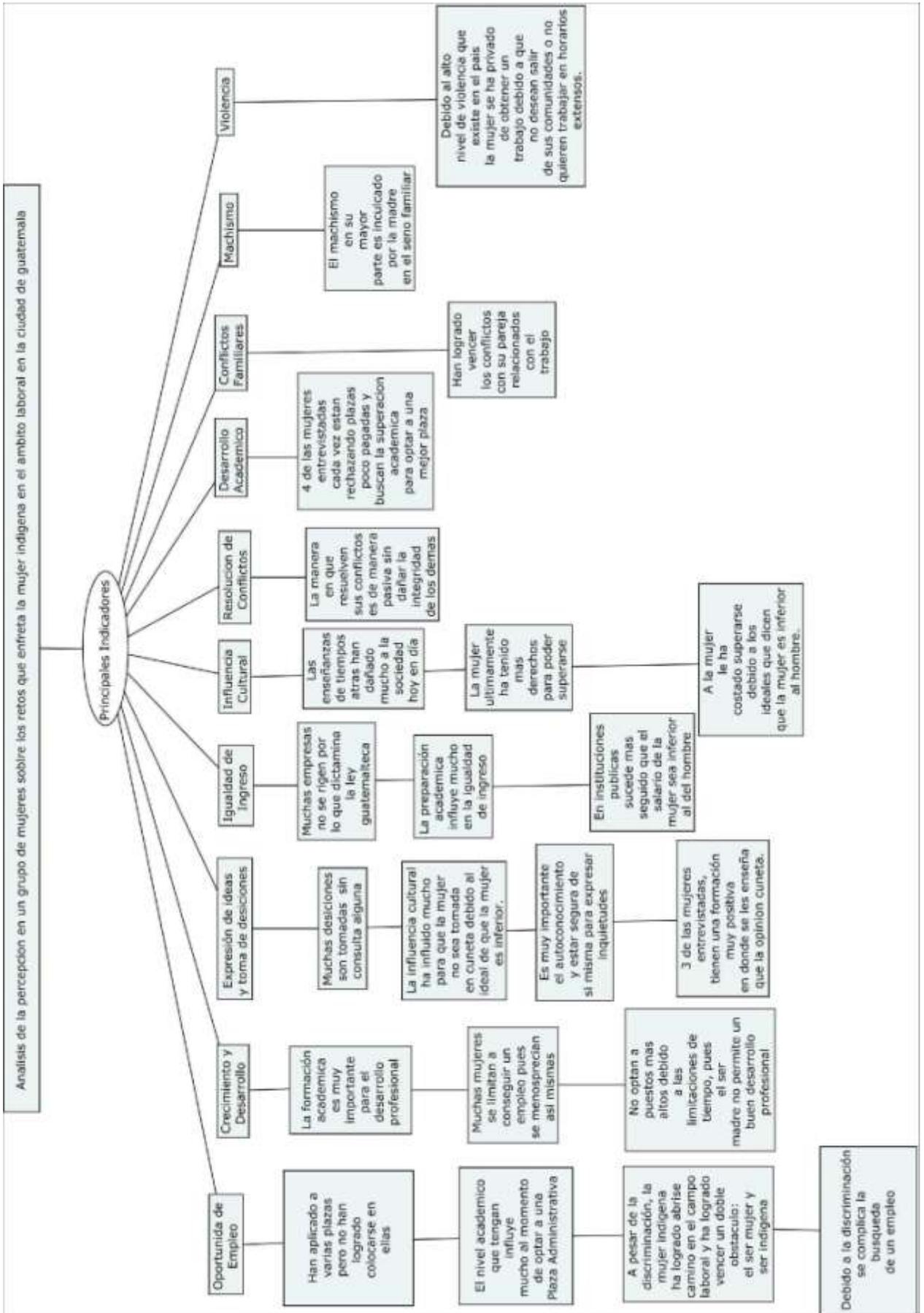


<b>SUJETO MI5</b>	
<b>Edad: 27</b>	
<b>Puesto de trabajo: Maestra de educación primaria</b>	
<b>Escolaridad: licenciatura</b>	
<b>Indicadores</b>	
Oportunidad de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...En algunas ocasiones por el simple hecho de ser mujer algunas veces no se puede optar al trabajo y sin embargo no conocen la capacidad de la mujer para poder optar a ese trabajo..." Mi5. 1</li> <li>- "...Creo que si, por se da debido a que la mayoría de los indígenas no contamos con el recurso necesario para poder seguir superándonos académicamente..." Mi5. 2</li> <li>- "...Si, en varias ocasiones he metido papelería la última fue la de este trabajo y estoy muy contenta..." Mi5. 3</li> </ul>
Crecimiento y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...No pues estoy estudiando una maestría para poder superarme..." Mi5.4</li> <li>- "...Muchas personas la ingresar a mi trabajo me discriminaron por usar mi traje típico y muchas personas me dijeron que por que no usaba uniforme en vez de "esos trapos que huelen a humo" Mi5.5</li> <li>- "...En primer lugar ser una persona con valores en segundo lugar recibiendo cursos, capacitaciones y todo para fortalecer mi trabajo y profundizar..." Mi5. 6</li> <li>- "...No me han dado motivos para poder pensar que por ser mujer menosprecien mi trabajo..." Mi5. 7</li> </ul>
Expresión de ideas y toma de decisiones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Por el hecho de ser mujer pasa pero no me ha sucedido gracias a Dios pues desempeño mi trabajo muy bien..." Mi5. 8</li> <li>- "...Esto sucede muy frecuentemente más cuando la mayoría son hombres..." Mi5.9</li> </ul>
Igualdad de ingreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Todos los trabajos deberían acoplar a la ley de Guatemala..." Mi5.10</li> <li>- "...No me ha pasado..." Mi5.11</li> </ul>
<b>Indicadores emergentes</b>	
Resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Enfrente a las personas que me discriminaban haciéndoles ver que yo también era un ser humano pero con diferentes costumbres y que eso no significaba que fuera motivo de burla para muchos..." Mi5 .12</li> </ul>



<b>SUJETO MI6</b>	
<b>Edad: 50</b>	
<b>Puesto de trabajo: directora académica</b>	
<b>Escolaridad: licenciatura</b>	
<b>Indicadores</b>	
Oportunidad de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...La discriminación por el traje típico y la educación obstaculizan la búsqueda de trabajo..." Mi6.1</li> <li>- "...Siento que les han dado un poco más de realce a las personas indígenas, y hay muchas entidades que han ayudado a que esto se erradique.." Mi6.2</li> <li>- "...Si he aplicado, en uno esta las capacidades que pueda tener, uno se cree capaz y tiene que darse la oportunidad..." Mi6.3</li> </ul>
Crecimiento y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Por el momento no debido a que lo menosprecien a uno por estar en cierto puesto..." Mi6. 4</li> <li>- "...Si con las palabras o gestos de las personas que hacen que uno se sienta inferior..." Mi6.5</li> <li>- "...Atreves de la superación personal y académica ahora con tanta competencia que existe en nuestro país..". Mi6.6</li> <li>- "...No en un 100% pero si hay un porcentaje que sí, hay alguien que aunque uno haga las cosas bien digan que uno las hace mal..." Mi6.7</li> </ul>
Expresión de ideas y toma de decisiones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Cuando en reuniones predominan los varones a veces cuando hay machistas y creen que uno por ser mujer no tiene la experiencia o el carácter..." Mi6.8</li> <li>- "...A veces uno opina agradecen y luego no la toman en cuenta..." Mi6.9</li> <li>- "...Por lo regular no siempre se realiza un consenso..." Mi6.10</li> </ul>
Igualdad de ingreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "...Todos tenemos la misma capacidad y a veces le dan tanta importancia al género masculino y hay mujeres que hacen mucho mejor el trabajo y tienen más capacidad que los varones y no lo valoran..." Mi6.11</li> <li>- "...En muchos lugares se da esto debido a que no se rigen por la ley guatemalteca..." Mi6.12</li> </ul>
<b>Indicadores emergentes</b>	
Influencia cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "... las enseñanzas que han venido desde tiempos atrás muchas personas tienden a discriminar mucho a la mujer e indígena se tiene una doble discriminación..." Mi6</li> </ul>





## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Por medio de la siguiente investigación se pudieron detectar los principales retos a los que la mujer indígena se ha enfrentado para desarrollarse profesionalmente en Guatemala.

Tal como como indica Sigüenza (2012) las mujeres están en una gran desventaja frente a los hombres en la ocupación de puestos directivos, también logrando una percepción acerca de la discriminación que existe en la entidad en donde están laborando actualmente, los resultados obtenidos de la investigación fueron que las mujeres indígenas no obtienen facilidad para optar a un ascenso en las empresas en donde laboran ni la oportunidad de obtener una capacitación continua a comparación de los hombres. Se encuentra similitud con la presente investigación pues los retos que la mujer tiene mayor dificultad de poder superarse laboralmente por desventajas como el ser madre de familia debido a que tiene obligaciones que le impiden lograr un ascenso. Esto se evidencia en los indicadores por el siguiente sujeto.

Mi4 - “..Si he aplicado y he sido candidata pero no he podido tomar la plaza por la disponibilidad de viajar debido a que mis hijos están muy pequeños...”

Mi4 - “...Si he aplicado a puestos superiores pero por atender mis obligaciones de madre he tenido que rechazarlas...”

Mi4.1“..El idioma, el ser madre debido a los permisos que uno necesita como llevar a sus hijos al doctor...”

Rojas (2008) señala en su investigación las formas en que la mujer indígena es discriminada en el ámbito laboral, pues esta se puede manifestar en el optar a una plaza, durante su desempeño en dicha plaza, en oportunidades de desarrollo, salud o en desempeño para la remuneración. Este estudio encuentra similitud que la mujer indígena debido a los factores mencionados anteriormente encuentra una dificultad para desarrollarse profesionalmente. Tal como lo indica los sujetos Mi1, Mi5, Mi6 y Mi78

Mi.1 “..Las limitantes creo que se las pone uno mismo porque si uno considera que uno es menos que otras personas muy difícilmente podrá abrirse campo en el área laboral..”

Mi1.8 “...un grupo de compañeros que me discriminaban por ser indígena un par de veces en sesiones los enfrente pues eso ya me sentía muy molesta...”

Mi6.1“...La discriminación por el traje típico y la educación obstaculizan la búsqueda de trabajo...”

Mi5.1 “...En algunas ocasiones por el simple hecho de ser mujer algunas veces no se puede optar al trabajo y sin embargo no conocen la capacidad de la mujer para poder optar a ese trabajo...”

Lago (2006) con la intención de conocer la discriminación laboral por edad, género y estado civil en el reclutamiento y selección de portales electrónicos en la ciudad de Guatemala, donde utilizó una muestra de anuncios de empleo recaudados en un lapso de 6 meses (noviembre 2004- Abril 2005). Se pudo observar que los resultados obtenidos mostraron que para todos los niveles en una organización se encuentra existente la discriminación hacia la mujer, siendo los hombres los más solicitados por las empresas de entidades privadas y gubernamentales para la ocupación de las vacantes, concluyó que esta discriminación por sexo es notable hacia la mujer. El estudio es similar debido a que demuestra que no únicamente en el ámbito laboral se menosprecia a la mujer sino también en el seno familiar en donde el machismo es muy notable. Así lo indica el sujeto Mi4.

Mi4.8 “...Soy hija única y tengo dos hermanos en el momento al tomar una decisión familiar toma más peso la palabra de los hijos hombres que de la mujer”.

Mi4.9 “...Si estoy en un grupo en donde hay hombres y mujeres le dan más prioridad a lo que dice el hombre...”

Mi4. 14 “...Muchas mujeres en casa malcrían a sus hijos varones y esto ocasiona que el machismo siga existiendo...”

Así mismo en un estudio realizado por Dávila (2003) se dio a conocer cuáles son las actitudes hacia la discriminación laboral por sexo y etnia en el reclutamiento y selección de empresas de consultoría en Guatemala y concluye que a pesar de esta problemática se pueden ver cambios trascendentales que han logrado que la mujer

pueda superar los obstáculos y retos de la discriminación y se observa que hay una actitud más favorable hacia la mujer y también recomendó que el proceso de reclutamiento se base en las leyes establecidas por el código de trabajo en donde logre la igualdad de sexo y derechos para optar a una plaza de trabajo y así garantizar la anulación de las prácticas de discriminación en el país. Este estudio concuerda con el anterior debido a que efectivamente la mujer ha logrado una superación profesional al pasar de los años no solo por diferencia de género sino también por diferencia de Etnia. Como comentan los sujetos Mi4 y Mi6.

Mi4. 13 “...Antes solo al hombre únicamente se le daba estudio, ahora ya la niña tiene posibilidades de seguir estudiando y superándose...”

Mi4.2 “...En esta época ha habido un nivel, ya se toma más en cuenta la mujer...”

Mi6.2 “..Siento que les han dado un poco más de realce a las personas indígenas, y hay muchas entidades que han ayudado a que esto se erradique..”

Barraza (2010) realizó un estudio con el objetivo de analizar la discriminación salarial y la segregación laboral de la mujer en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería Colombia mostro que el porcentaje de la tasa de ocupación de las mujeres era inferior al porcentaje de la tasa de los hombres dando como resultado de que nivel de desempleo masculino era inferior que el femenino, de igual manera se pudo ver que los profesionales administrativos y los trabajadores de servicio de las áreas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Eran en su mayoría mujeres. Así lo indican los sujetos Mi3 y Mi2.

Mi3.10 “..Siempre hay muchas mujeres ganan menos que un hombre y a veces pasa que la mujer es mamá soltera y tiene que mantener sola a sus hijos y eso no se pone a pensar la empresa..”

Mi3.11 “Un caballero que tenía el mismo puesto que yo ganaba más y esa fue una de las razones por las que renuncié...”

Mi2.12 “...La señorita que tenía el mismo puesto que yo no era indígena y mi jefa siempre le daba preferencia a ella...”

El estudio realizado por Suárez (2003) tuvo como fin analizar el desempleo de la mujer y la discriminación y el rol de sexo en política y experiencia e identificar el problema central que dificulta la integración total de la mujer en el ámbito laboral y el problema de sexo por el que atraviesa en Barcelona. En el estudio demuestra similitud en donde se puede observar que en algunas empresas no existe una igualdad de ingresos en el país y esto ha obligado a la mujer a dejar de desarrollarse profesionalmente.

Mi2. 12 “...muchas empresas no cumplen con las leyes establecidas, no pagan lo que es y muchas veces por ser el sexo débil creen que uno no puede desempeñar las mismas funciones que un hombre y a veces sucede que la mujer puede desempeñar mejor esas funciones...”Mi2.10

Mi5.10 “..Todos los trabajos deberían acoplar a la ley de Guatemala...”

Debido a los resultados de esta investigación, se puede finalmente concluir la mujer indígena todavía es víctima de discriminación en el trabajo pues el recurso humano femenino en las empresas todavía no logran alcanzar un balance de género además la vida de madre le impide seguir desarrollándose académicamente porque consideran que su puesto no está acorde con su preparación académica, dejándose influir por los estereotipos que la misma sociedad impone.

## VI. CONCLUSIONES

Los retos a los que la mujer indígena se enfrenta son:

1. La discriminación por género que existe en Guatemala actualmente la mujer indígena se ha visto obligada a renunciar a su desarrollo profesional pues las plazas mejores remuneradas se le otorgan en su mayoría a hombres.
2. Por la gran cantidad de tiempo requerido, 3 de los 6 sujetos declinan a plazas que absorban gran cantidad de tiempo pues no pueden realizar con efectividad sus labores por cuestiones del hogar como el cuidado de sus hijos.
3. Existen plazas del mismo rango ocupadas por ambos sexos y no reciben la misma remuneración o esta no va acorde a las funciones y responsabilidades de la plaza a aplicar. 3 de las 5 entidades a las que pertenecen los sujetos no cumplen con los estatutos dictaminados por la ley laboral en Guatemala.
4. Una de las causas principales de la falta desarrollo profesional en la mujer indígena mencionada por 4 de los 6 sujetos se debe a la discriminación que existe hacia la etnia pues muchos trabajos se abstienen de contratarlas por varios motivos uno de ellos es el uso de su traje típico.
5. El machismo que existe y el ideal cultural son algunas de las principales causas de discriminación hacia la mujer indígena comentada por 2 de 6 sujetos de la investigación. Estas provocan pensamientos de que el indígena es un ser inferior, sin educación y no es apto para optar a plazas de alto rango.
6. El desarrollo académico en la mujer indígena se ve obstruido debido a los ideales que actualmente existen en el país, el temor a ser discriminada logra que ella misma no tenga el deseo de superación.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Los departamentos de recursos humanos deberían de excluir de los programas de reclutamiento y selección aspectos que puedan limitar la oportunidad de contratación a la mujer indígena debido ideales discriminativos hacia la etnia, estado civil.
2. Se debe crear conciencia en la población guatemalteca para poder crear oportunidades de igualdad en el trabajo para la mujer y el hombre y mejorar las condiciones laborales logrando así planes de carrera que ayuden a que no solo se pueda abrir campo en el ámbito laboral nacional sino también en el ámbito laboral internacional.
3. Las empresas deben de crear talleres a los empresarios en donde el principal objetivo sea respetar los derechos de la mujer indígena como profesional, desarrollando temas de interés en donde se le dé importancia a la igualdad de ingreso en el país.
4. Se debe brindar más realce a las entidades encargadas de brindarle servicio a la mujer indígena reforzando programas de inserción laboral en donde la colocación a una plaza sea efectiva y a su vez no sufra de discriminación.
5. A los psicólogos industriales organizacionales la facilidad de atención psicológica a las mujeres que han sufrido o sufren de discriminación laboral debido a que los efectos causados por ésta causan daños a la salud mental de las trabajadoras, bajando la autoestima y el rendimiento laboral, permitiendo disminuir los síntomas y mejorando la estabilidad emocional en el ámbito laboral.
6. Contar en las empresas públicas y privadas con un asesor de diversidad cultural en donde su enfoque principal sea el desarrollo de planes de carrera y

concientizar a las entidades la tendencia de pensamiento de grupos minoritarios como el de la mujer indígena profesional.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. (Tesis de grado). Universidad de Colombia, Colombia. recuperado de; [http://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos\\_IEEC\\_3\\_1.pdf](http://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IEEC_3_1.pdf)
- Bernabeu, E. (12 de diciembre de 2013) Como resolver conflictos familiares. [Mensaje de blog]. Recuperado <http://news.psykia.com/content/conflictos-familiares>.
- Cabrera, R. y Terife, J. (2007). *Discriminación en procesos de selección de Personal de Niveles Ejecutivos*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica de Andrés Bello, Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1441.pdf>.
- Código Penal y sus Reformas (1986). Congreso de la República de Guatemala, D 17-73, artículo 202 bis.
- CONAPREVI. (2003). *Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la Violencia Contra la Mujer*. Guatemala: Editorial Impresor PS, S.A. Recuperado de <http://ggm.org.gt/wp-content/uploads/2012/08/PLANOVI-2004-2014..pdf>
- Congreso de la República de Guatemala (2013). Congreso de la República Código de Trabajo y otras Leyes Afines artículos, 14 bis, 137 bis y 151.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1997). Organización de las Naciones Unidas.
- Convenio sobre la discriminación para tener empleo u ocupación. (1960). Organización Internacional de Trabajo.
- Convenio sobre la Igualdad de Remuneración o Pago (1989). Organización Internacional de Trabajo.
- Dávila, H. (2003). *Discriminación laboral por etnia y género en el reclutamiento de personal*. (Tesis de licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Davila-Martinez-Heidy/Davila-Martinez-Heidy.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948). Organización de Naciones Unidas.

- Defensoría de la Mujer Indígena (2009) *II Informe De Gestión* recuperado de:  
<http://pp.centramerica.com/pp/bancofotos/249-2474.pdf>.
- Discriminación en materia de empleo y ocupación, convenio número 111*, (1958)  
Organización Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza. Recuperado de:  
[http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/gu\\_valenzuela\\_discriminacion.pdf](http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/gu_valenzuela_discriminacion.pdf)
- Franzoi, S. (2007). *Psicología social*. Madrid, España: McGraw- Hill
- Fundación Myrna Mack (2006). *Delitos Contra las Mujeres, Análisis comparado entre las legislaciones penales de Centroamérica y la Corte Penal Internacional*. Guatemala: Editorial Funpadem.
- Gadea, E. (2013) La mujer indígena y el trabajo. *Derechos de los pueblos indígenas*. Recuperado de <http://www.indigenas.bioetica.org/mono/inves52.htm>
- García, K. (2008). *Discriminación salarial por género en México*. (Tesis de grado), Colegio de la Frontera Norte Tijuana, B. C, México, México. Guatemala. Recuperada de [http://eprints.uanl.mx/569/1/brecha\\_salarial.pdf](http://eprints.uanl.mx/569/1/brecha_salarial.pdf)
- Gómez, M (2000) *Factores socioculturales que limitan las oportunidades de educación de la mujer*. (Tesis de licenciatura), Universidad de San Carlos De Guatemala, Guatemala. Recuperada de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15\\_1147.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/15/15_1147.pdf).
- Hernandez, C., Fernandez, C. y Baptista, P (2010) *Metodología de la investigación* México, Df , México: McGraw- Hill.
- Informe sobre la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el marco del cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio, secretaria de planificación y programación de la presidencia (2010) recuperado de:  
<http://www.segeplan.gob.gt/2.0/images/pdf/igualdad.pdf>
- La hora de la igualdad en el trabajo* (2008) organización internacional del trabajo. Ginebra, Suiza recuperado de: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Lago, M. (2006). *Discriminación laboral por género, edad y estado civil en el reclutamiento electrónico de la Ciudad de Guatemala*. (Tesis de licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de:  
<http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/05/43/Lago-Caceres-Maria/Lago-Caceres-Maria.pdf>
- Leitón, M. (2007) *Equidad e igualdad de género, estudio sobre discriminación laboral femenina por cuestiones de género con énfasis en maquila*, Editorial Fumpadem. Recuperado de:

[http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/36\\_pub38\\_estudio\\_generoderechoslaboraleselsalvador.pdf](http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/36_pub38_estudio_generoderechoslaboraleselsalvador.pdf)

Ley de dignificación y promoción integral de la mujer (2006). Congreso de la República de Guatemala decreto 7-99: artículo 3.

Martínez, S. (7 de agosto de 2012) Mujer ¿Por qué no trabajas? [ Mensaje de blog]. Recuperado de <http://www.revistahumanum.org/blog/mujer-por-que-no-trabajas/>

Martínez, M.; Gutiérrez, B. y Carpio, R. (2010). *Estudio de la Posición y Condición del Desarrollo Profesional de Mujeres y Hombres que laboran en la Alcaldía del Municipio de San Vicente*. (Tesis de licenciatura), Universidad de El Salvador, El Salvador. Recuperada de : <http://ri.ues.edu.sv/928/1/70102895.pdf>

Muñoz, A (2012) La resolución de conflictos. *About en español*. Recuperado de <http://motivacion.about.com/od/relaciones/a/La-Resolucion-De-Conflictos.htm>

Osejo, L.(2012). *La protección de las mujeres trabajadoras*. Recuperado de: [http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/2012\\_08\\_LA\\_PROTECCION\\_DE\\_LAS\\_MUJERES TRABAJADORAS.pdf](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/2012_08_LA_PROTECCION_DE_LAS_MUJERES TRABAJADORAS.pdf)

Pacheco, B. (2008). Módulo para la Formación de Formadoras de Derechos laborales de las Mujeres. *FUMPADEM*. Recuperado de [http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/45\\_pub89\\_seriedidacticaporlosderechosdelasmujereseneltrabajorepdom.pdf](http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/45_pub89_seriedidacticaporlosderechosdelasmujereseneltrabajorepdom.pdf)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo(2014) *Informe de desarrollo humano*. recuperado de: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-summary-es.pdf>

Pansza, A. (2014). Ha sufrido 30% de mujeres violencia o discriminación en el trabajo. *La prensa* recuperado de <http://www.oem.com.mx/laprensa/notas/n331572.htm>

Rojas, S. (2008). *Discriminación de la Mujer Indígena en el ámbito Laboral Guatemalteco*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/31362.pdf>

Sigüenza, S. (2012). *Discriminación entre géneros y su influencia en la ocupación en puestos directivos estudio realizado con el personal de la municipalidad de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciatura), Recuperado de: <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Siguenza-Shirley.pdf>

- Solarte, O. (2011). *La motivación laboral como reto para lograr la productividad deseada en Venezuela*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/la-motivacion-laboral-reto-lograr-productividad-deseada.htm>
- Suárez, A. (2003). *Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género el desencuentro en política y experiencia*. (Tesis de doctorado). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5435/as11de1.pdf?sequence=1>
- Valenzuela, A. (2010) *Discriminación Laboral*. Recuperado de <http://www.augustovalenzuela.com/node/31>

**IX. ANEXO.**

## 9.1 Anexo I

### Entrevista semi estructurada

Edad:	
Puesto de trabajo:	
Fecha:	

1. ¿Qué limitantes ha identificado al momento de aplicar a alguna plaza de trabajo?

---

---

2. ¿Cree usted que las oportunidades para conseguir un buen trabajo son pocas para los indígenas? ¿Por qué?

---

---

3. ¿Cuándo ha visto alguna plaza vacante en la cual se siente interesada aplica para ella?  
¿Por qué?

---

---

4. ¿Ha aplicado a algún puesto de trabajo superior al que tiene?

---

---

5. ¿Alguna vez ha vivido alguna experiencia desagradable en el trabajo? Coménteme un poco más.

---

---

6. ¿Cómo hace usted para abrirse campo en el ámbito laboral?

---

---

7. ¿Cómo mujer ha pensado que menosprecian su trabajo? ¿Por qué?

---

---

8. Comente alguna vivencia en donde por el hecho de ser mujer no toman su opinión.

---

---

9. Comente alguna situación en la que haya sentido rechazo hacia una idea propuesta.

---

---

10. Coménte si ha habido ocasiones en donde al tomar una decisión no se ha tomado su punto de vista. ¿Puede indicarme cual fue?

---

---

11. ¿Cuál es su opinión respecto a la diferencia de salarios que existe en Guatemala por la diferencia de género?

---

---

12. ¿Ha vivido alguna experiencia en donde su salario no se compare con alguna persona que realiza las mismas actividades que tiene? Coménteme un poco más de esa situación

---

---

---

---