

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON VIH EN SU AMBITO
LABORAL."
TESIS DE GRADO**

ANA AMÉRICA ELIZABETH OVALLE ECHEVERRÍA
CARNET 24040-10

RETALHULEU, FEBRERO DE 2016
SEDE REGIONAL DE RETALHULEU

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON VIH EN SU AMBITO
LABORAL."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

ANA AMÉRICA ELIZABETH OVALLE ECHEVERRÍA

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

RETALHULEU, FEBRERO DE 2016
SEDE REGIONAL DE RETALHULEU

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: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
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

LIC. ALFONSO ARGUETA BATRES

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. MARIA DE LA LUZ DE LEÓN GUEVARA

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la discriminación laboral es un tema que afecta a gran cantidad de trabajadores, no importando origen étnico, sexo, edad, credo religioso. Si bien actualmente existen leyes que regulan, prohíben y sancionan estos actos no ha sido posible alcanzar a eliminar la discriminación en su totalidad, porque según la Revista Electrónica (2010) indica que la mayoría de empleadores colocan como requisito de selección de personal, la presentación de un examen completo de Hematología para evadir la contratación de personas contagiadas de VIH. En Guatemala la discriminación laboral es un problema que afecta a cada individuo actuando en contra de la integridad humana. En el departamento de Retalhuleu la discriminación afecta en la mayoría a las personas del área rural según la tasa de desempleo proporcionada por el INE (Instituto Nacional de Estadística) en su reporte del año 2012, también fundamentada por datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en Retalhuleu. La discriminación consiste en acciones u omisiones derivadas del estigma (proceso de desacreditar a las personas ante los ojos de los demás) y dirigidas contra los individuos estigmatizados. La discriminación, tal como la define el ONUSIDA (2000) en su Protocolo de identificación para las personas que viven con VIH, hace referencia a cualquier forma de distinción, exclusión o restricción que afecte a una persona, generalmente, por motivo de una característica personal. En el caso del VIH y el SIDA, el estado cero positivo, confirmado o sospechado, de una persona, con independencia de que exista o no alguna justificación para tales medidas. Esta problemática ha venido dándose desde tiempo atrás ya que la negatividad que conlleva restringe a la mayoría de los guatemaltecos. Esta tiende a ser el resultado de una acción frustrante en la ciudadanía dando un resultado que pueda violar los derechos humanos de las personas en la cual pueda provocar la disminución de un desarrollo para el individuo. La discriminación relacionada con el VIH puede producirse a nivel familiar y comunitario. En el nivel familiar y comunitario, que se conoce como «estigma declarado», que ocurre cuando las personas deliberadamente o por omisión actúan para afectar o negarles servicios o derechos a las personas con VIH. El estigma y discriminación constituye violaciones de los derechos humanos que afectan el bienestar de las personas con VIH.

La importancia de investigar este tema es conocer los factores que producen la discriminación a la que se enfrentan personas que laboran y tienen la enfermedad de VIH, con el fin de concientizar a los empleadores y que analicen las consecuencias de este tipo de actos y de esta manera reconsideren promover fuentes de empleo para personas contagiadas con esta enfermedad, tratando de reducir el problema. Guatemala ha implementado programas en los cuales se proporcionan medios y ayuda para que las

personas que viven con VIH puedan sobrellevarla. Es casi imposible acceder a un empleo teniendo esta enfermedad, ya que es grande la ignorancia de los patrones y compañeros de trabajo sobre las formas de contagio, curso y desarrollo de la enfermedad. Están llenos de prejuicios y no hay en el país métodos educativos pertinentes, ni diseño de políticas laborales que incluyan a los portadores de VIH-SIDA.

Si los trabajadores aptos para un trabajo no lo encuentran, menos los portadores de VIH-SIDA.

Es importante para el desarrollo de la ciencia de la psicología industrial abordar este tema que tiene tres aspectos: La discriminación laboral, la autovaloración y la automotivación.

La información disponible muestra que las personas infectadas experimentan discriminación en diferentes formas, desconocen sus derechos y el marco legal que los protege. Incluso la información existente sobre todo lo relacionado con el VIH, así como la consecuente discriminación, tiene un carácter más de historias personales o anécdotas que muchas veces no viene directamente de las personas afectadas.

A continuación se ofrece una síntesis crítica de los últimos estudios que se han hecho acerca del tema, tanto nacionales, como extranjeros.

Pineda (2003) llevó a cabo un estudio con un grupo de pacientes de féminas de la Asociación para enfermos del SIDA (APAES), comprendidas entre las edades de 15 a 35 años, todas de nacionalidad guatemalteca. El trabajo consistió en una entrevista individual semi-estructurada con preguntas abiertas y cerradas, realizada con dichas personas; constituyéndose el procedimiento en la elaboración del instrumento y la inmersión de la investigadora dentro del grupo de sujetos, previo a la aplicación de este fue para ganar confianza y luego de ambos procesos, en la presentación de cada caso se realizó el análisis y recomendaciones a la información. El objeto que llevó la investigación fue inferir las consecuencias de tipo social que enfrentan la población de mujeres guatemaltecas VIH-positivas (particulares de este estudio), que padecen en su mayoría efectos sociales los cuales son: el rechazo, marginación, desempleo, desconfianza, entre otros; y que los grupos de ayuda y auto ayuda son de suma importancia para las pacientes. Esto llevó a concluir que el VIH y el sida se convierten en una amenaza para alcanzar el crecimiento y desarrollo económico deseado por el país, por lo que es de suma importancia implementar medidas de prevención que reduzcan su impacto.

Según los estudios que USAID/PASCA ha venido apoyando desde el año 1998 los estudios de CID/Gallup en población general, en los cuales se han evidenciado las actitudes discriminatorias presentes en la sociedad hacia las personas con VIH; lo mismo ocurrió en la Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2008-2009, realizada por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Nacional de Estadística, donde hombres y mujeres entre los 15 y los 59 años, y 49 años respectivamente, mostraron altos índices de discriminación hacia las ITS (Infecciones de Transmisión Sexual y el VIH y las personas Afectadas).

Visión Mundial (2009) en el marco del proyecto del Fondo Mundial realizó una investigación especial sobre el porcentaje de personas con VIH que declaran haber sufrido violaciones a sus Derechos Humanos y que pusieron la denuncia, encontrando niveles relativamente altos de violaciones a sus derechos y muy bajo porcentaje de denuncia; en el año 2010 en el estudio de línea final del proyecto, en el cual se encuestó también a las poblaciones en mayor riesgo a la infección y a personas con VIH, se mostró, además la discriminación de las diferentes poblaciones de las mismas personas con VIH. Concluyó que hubo coincidencia en que a las personas con VIH les es muy difícil ser aceptadas como colaboradores o colaboradoras y sin dejar de mencionar en su peor caso, ser aceptados por sus compañeros de labores. Recomienda investigar el porqué de la discrepancia con las personas contagiadas de VIH y un dato más interesante aún es, saber si los empleadores conocen a profundidad sobre los derechos de los cuales gozan este tipo de personas y las leyes que rigen estos derechos.

Arriola (2010) el propósito de dicho estudio fue realizar un análisis sobre la discriminación laboral durante la Administración de Recursos Humanos de tres ingenios Azucareros de Guatemala, concentrándose en la discriminación por género, por edad, por grupo étnico, por estado de salud, que en este caso es el enfoque principal ya que se reitera que se está tratando sobre personas contagiadas de VIH. Completó con un trabajo de campo, dirigido al personal administrativo, en el cual se escogió una muestra, a quienes les pasaron un cuestionario en el cual se dio a conocer las formas de discriminación laboral que existen en sus respectivas empresas. Concluyó que en la investigación de campo exponen que no se identificó discriminación laboral por edad, por salud, no aceptando que aun estas personas con VIH poseen diversas habilidades; pero sin embargo, se encontró cierta tendencia discriminatoria respecto a varios aspectos de recursos humanos, en los ingenios azucareros guatemaltecos analizados en el estudio. Recomienda un análisis de puesto y

elaboración de perfiles para las posiciones de gerencia, se basen en el principio de igualdad de oportunidades de género, haciendo énfasis en las aptitudes, actitudes y experiencia de los candidatos.

Parra (2010) El propósito de dicho estudio consistió en determinar la forma en que se manifiestan las relaciones interpersonales de los empleados que viven con el Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH o el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –sida y sus compañeros dentro del ambiente laboral, indicando especialmente el efecto que tiene en las relaciones sí se posee el conocimiento o no de la situación VIH-positiva del empleado y cómo éste lo afronta con su conducta. Los sujetos de esta investigación fueron personas viviendo con VIH o el sida, pacientes de una clínica epidemiológica de un hospital privado de Guatemala, de género masculino y femenino de 24 a 43 años que tenían entre 1 a 12 años de conocer su diagnóstico como VIH-positivos. El estudio constó de 18 participantes voluntarios que en el momento de la investigación eran trabajadores activos de diferentes tipos de empresas e instituciones. Se pudo concluir que las relaciones interpersonales de los colaboradores que viven con el VIH tienen el conocimiento si sus compañeros de trabajo conocen o no la situación serológica del empleado, ya que en la mayoría de los casos afecta negativamente la relación entre ambos con estigma y discriminación, algunas veces la pérdida del empleo de la persona con VIH o Sida. Se pudo recomendar que a los colaboradores PVVS y sus compañeros de trabajo, se les motive y participen en la promoción de las relaciones interpersonales sanas basadas en el respeto, empatía, amabilidad, comprensión, compañerismo y especialmente con el valor humano.

ONUSIDA (2010), procuraduría de los Derechos Humanos, elaboraron el primer informe Nacional sobre la Situación de los Derechos Humanos de las personas con VIH y poblaciones en más alto riesgo, en el cual analizaron 313 denuncias correspondientes a los años 2008, 2009 y 2010; en los resultados el informe, documenta que del total de las denuncias revisadas el 46.52% fue por violación al derecho a la salud, el 13.16% por el derecho a la vida y la integridad, el 9.0% por igualdad ante la ley, el 7.0% por el derecho a la confidencialidad, vida privada, honra y dignidad, y el 2% por el derecho a la educación. Concluyó que el conocimiento y la descripción de esta problemática, apoyará al desarrollo de las políticas y actividades de prevención desde una perspectiva más integral que incluya el abordaje de las aspectos de vulnerabilidad de las personas con VIH y en general a mejorar

el acceso universal a la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo a las personas con VIH. Se especificó en un proceso de selección de personal en qué momento se discrimina al aspirante con VIH, sin permitir brindarle la oportunidad de un desarrollo integral como persona, así como también que no se han considerado los derechos que tienen estas personas.

Haciendo una ampliación sobre datos no solo nacionales sino también internacionales con el objetivo de conocer hasta qué punto se practica la discriminación laboral a personas con VIH se mencionan algunos de estos estudios e informes. Internacionalmente también se han llevado a cabo investigaciones, publicaciones de revistas que tienen libros relacionados con discriminación laboral en personas con VIH; a continuación se hará referencia de algunos de ellos.

Universidad Pública de España (2008) financiado por la Fundación para la Investigación y la Prevención de Sida, indica que el 70% de las personas que viven con VIH en España temen ser discriminadas en el entorno laboral que las rodea, ya que no se relacionan tanto con sus compañeros de trabajo como con sus superiores. Los datos revelaron que de los colaboradores que comentaron su enfermedad, el 24.4% sufrió de discriminación, el 15.7% de rechazo, el 11.8% de presiones para dejar el trabajo y el 10% se enfrentó a despidos. Así mismo, los encuestados mostraron preocupaciones por pérdidas de familiares o amigos (41%), la repercusión en sus relaciones de cara al futuro (37)%, el riesgo a perder su trabajo (36%) y su reputación (36)%. Para disminuir esta situación, la Coordinadora Estatal de VIH-SIDA puso en España un programa llamado Clínica Legal; que ofrece asistencia y asesoramiento jurídico para personas con VIH.

Oliva (1998) realizó una investigación en España acerca de la discriminación laboral de los trabajadores que viven con VIH, este estudio tuvo un enfoque jurídico, ya que fue fundamento de los derechos humanos que constituye el postulado que todos los seres humanos tienen igualdad de derechos, que la negación de los derechos humanos en materia de salud afecta a personas infectadas con VIH se ha posicionado y además, hay una mala valoración acerca de como se transmite. Concluyó que a los colaboradores que se encuentran infectados con VIH y que mantienen los cuidados necesarios para mantener buena salud, se les debe permitir desempeñar un trabajo y ser tratados de la misma forma que todo colaborador, es decir, en igualdad de derechos como humanos.

En la encuesta dirigida por la Federación de Empleados de Jamaica, realizada por el Proyecto de Responsabilidad sobre Sida (2006) se procedió a entrevistar a empleadores de 23 compañías de 11 sectores, cuyo resultado reveló que el 13% de los contratantes se negaría a contratar a una persona viviendo con VIH; también demostró que el 62% de dichas compañías no tienen políticas específicas relacionadas al VIH y el Sida. Adicionalmente, el estudio también arrojó que el 96% de las compañías tienen políticas de confidencialidad que protegen la identidad de las personas que viven con el VIH y el Sida. Así mismo, todos los empleadores entrevistados respondieron que no despedirían a ninguno de sus empleados indistintamente del diagnóstico obtenido producto de la prueba del VIH. Después de socializar los resultados, la Federación de Empleadores se comprometió a abordar temas acerca del estigma y la discriminación en los lugares de trabajo.

Un estudio francés publicado en la revista de medicina ocupacional y ambiente (2004) con el seguimiento realizado a 478 participantes VIH-positivos, la edad media de los afectados era de 38 años (entre los 21 y los 59) y la mayoría (59,7%) trabajaba como administrativo o vendedor. De los 478 participantes: 18 se jubilaron porque les llegó la edad, pero otros 149 sujetos perdieron su empleo, las principales causas argumentadas fueron razones de salud (31% de los casos), despido (21%), finalización del contrato laboral y no renovación del mismo (12%) y jubilación anticipada (9%). Un 42% de los afectados afirmó que la infección por VIH tuvo mucho que ver en la pérdida de trabajo. Se demostró que el riesgo de perder el trabajo es mayor entre este colectivo que entre la población general. No obstante, este riesgo es mucho mayor en el caso de las mujeres y de los trabajadores con menor nivel educativo, lo que apunta a la necesidad de afrontar la cuestión de la discriminación en su conjunto.

El Proyecto de Responsabilidad sobre SIDA (2004) aplicó 20 encuestas acerca de políticas laborales y prácticas relacionadas al VIH y al Sida en empresas estadounidenses con representación en México, la muestra se hizo con base en el número de empleados reportados por cada compañía, sumando el total de 300,000 trabajadores. Todas las empresas participantes reportaron que si un empleado informa sobre su estado serológico del VIH, ninguna de ellas suspendería al empleado por dicho conocimiento. El 70% de las empresas entrevistadas, reportaron tener políticas independientes que abarcan enfermedades o discapacidades que amenacen la vida en el área laboral. Entre aquellas

empresas que reportaron dichas políticas, la mitad de ellas reportaron que dichas políticas cubren específicamente al VIH y al Sida en el área laboral y casi todas ellas reportaron proporcionar capacitación específica sobre sus políticas laborales para el VIH y el Sida a los gerentes.

El 90% de las empresas encuestadas informó que cuentan con una política laboral que protege la confidencialidad de los empleados que informan acerca de su estado VIH-Positivo. Sólo una de estas empresas cuenta con procedimientos estrictos para la aplicación de la seguridad de la confidencialidad. El 60% de las empresas encuestadas informaron que ofrecen cierto tipo de educación sobre el VIH y el Sida a sus empleados y más de la mitad de estos programas tienen que ver con la salud ocupacional relacionada al VIH, así como con cuestiones de seguridad. Por lo tanto la mayoría de las empresas agregan un elemento educativo sobre el VIH y el Sida en sus políticas laborales, mientras que sólo un tercio de las empresas tienen un rol activo en mencionar concretamente los hechos del VIH y el Sida en la plantilla laboral. El resultado de dichas encuestas tuvo como objetivo, replantear las opciones para una respuesta corporativa al VIH en el lugar de trabajo, a través de políticas y prácticas para reducir el estigma y la discriminación.

Como conclusión general a las investigaciones y artículos anteriores se puede decir que, contar con personas que sufren discriminación laboral es una realidad que aborda el país ya que sucede tanto en las empresas gubernamentales como no gubernamentales, es por ello que se debe prestar atención a todo lo referente a este tema, sin importar clase, sexo o edad y, los motivos que influyen en la discriminación en personas con VIH. Por lo cual a continuación se describen temas relacionados con Discriminación Laboral, tal como los que se expusieron anteriormente.

1.1 Discriminación

Caal (2006) la discriminación es distinguir, separar o diferenciar algo de otra cosa, o más bien desde un punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a un individuo o colectividad por motivos de razas, religiones, políticas, económicas o de otro origen.

La legislación laboral tiene un importante déficit, en relación con las condiciones de trabajo doméstico, del trabajo a domicilio, el trabajo de maquila, del trabajo agrícola así como el hostigamiento sexual en el trabajo; el cual puede generar en violación por acoso sexual.

1.2 Discriminación Laboral

Se empieza cuando se niega el trabajo o rechaza a un individuo por razones de edad, género, apariencia, nacionalidad, quedando esta rechazada para una oportunidad de trabajo, siendo este el problema que aqueja a la sociedad Guatemalteca, provocando pobreza y desempleo en el país.

Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) cita que la discriminación en el empleo es una de las principales ya que ocupa distintos tratados sobre el trabajo y la sociedad actual, dado esto se busca que no haya un trato preferencial a un grupo de individuos sobre otro, aunque sean distintas las capacidades que poseen las personas. Para cumplir el objetivo es necesario tener un sistema jurídico y administrativo que respete estas normas y procedimientos, estableciendo un mejor trato para las víctimas que han sufrido discriminación laboral.

Dado esto en el Instituto Andaluz de la Mujer (2009) explica que la discriminación laboral es cualquier distinción, expulsión o preferencia de motivos de raza, sexo, color, opinión política, nacionalidad, u origen social que tenga que alterar la igualdad de oportunidades para un mejor trato en el empleo, también puede incluir el acceso a medios de formación profesional y admisión del empleo, en diversas ocupaciones, también en las condiciones del trabajo.

1.3 Causas de la Discriminación en el Empleo

Según el Convenio Número 111 de la Oficina Internacional de Trabajo dice que la discriminación en el empleo de 1958, enuncia como motivos de discriminación laboral los siguiente: raza, color de piel, sexo, política, nacionalidad u origen social, tal cual fuera alguno de los que no sean mencionados eventualmente podría motivar en las prácticas discriminatorias en el empleo y en la ocupación. Por ejemplo, de la invalidez, el estado de salud del individuo, en el cual se puede incluir el VIH/SIDA, o también la edad.

La oficina Internacional del Trabajo dice que “Entre las primeras distinciones que no son favorables en la comunidad internacional condena y prohíbe aquellas razones de sexo o religión” (pág. 32). En relación a esto, se tiene como dato que el racismo y la discriminación racial fueron las primeras formas de discriminación laboral. En los años 1950 y 1960 se

instaló un periodo de intensa actividad normativa dedicada por la OIT y Naciones Unidas a cuestiones relativas por los principios de no discriminación e igualdad en el mundo laboral y en otros ámbitos; nacen en esa época los Convenios sobre la discriminación y el Convenio sobre la igualdad de remuneración, que además son los Convenios con mayor número de sanciones.

Esto quiere decir que no hay ambiente o sector económico que se sustraiga en el tema de discriminación laboral. En realidad, la discriminación laboral tiene lugar en diversas situaciones de ambientes laborales, desde un edificio de oficinas hasta una aldea, en el sector informal de la economía o en lo formal. No se puede afirmar que haya un trabajador que sea invulnerable a la discriminación laboral ya que esta puede afectar a cualquier clase de trabajador, de empresas prestigiosas, abogados o trabajadores por cuenta propia.

1.4 Tipos de Discriminación

Stavenhagen (2002) dice que la discriminación en la sociedad se sigue viendo como una acción negativa para las personas que la sufren, afectando su estado emocional hasta el grado de perturbar las áreas familiares, sociales y laborales.

Según el mecanismo bajo el cual opera, Stavenhagen identifica cuatro tipos de discriminación: legal, interpersonal, institucional y estructural.

- **Discriminación Legal**

Se da cuando el mecanismo o medio de la discriminación se deriva de la omisión de las leyes o de los enunciados favorables que garanticen y desarrollen el pleno disfrute de los derechos humanos de la población tradicionalmente marginada.

- **Discriminación Interpersonal**

Se da cuando hay manifestación en actitudes y conductas de rechazo y exclusión hacia determinadas personas. En Guatemala se da especialmente contra los indígenas. Por parte de la población indígena, afecta principalmente a mujeres (indígenas y no indígenas) así mismo los medios de comunicación masiva transmiten estereotipos y prejuicios étnicos y raciales dañinos a la imagen de los pueblos indígenas, mismos que se replican en convivencias y actitudes personales.

- **Discriminación Institucional**

Se manifiesta a través del sesgo desfavorable en la distribución del gasto público y de los bienes colectivos hacia determinada población, en especial a indígenas, mujeres, personas de la tercera edad y jóvenes. La discriminación se puede ver reflejada en instituciones educativas y de salud, políticos e institucionales necesarios que conlleva a tener condiciones de equidad con el resto de la población.

Melgar (2011) describe que hay motivos que las personas usan para hacer uso de discriminación, en la cual dejan atrás los derechos de igualdad con los que cuenta cada una de ellas.

Fernández (2011) sostiene que hay varias clases de discriminación, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- **Racismo y xenofobia**

El racismo no es más que una teoría fundamentada en prejuicios según las razas humanas que pueden presentar diferencias biológicas en las cuales justifican reacciones de dominio así como comportamientos de rechazo y agresión que se presentan frecuentemente con la xenofobia.

- **Discriminación a discapacitados y enfermos**

El mayor reto para ellos es convencer a la sociedad de que son una clase aparte ya que como los discapacitados tienen la mayoría de veces dificultades para realizar ciertas actividades, sin embargo en muchos casos son capaces de realizar las actividades consideradas para personas totalmente normales.

- **Discriminación según el estrato social**

Se define generalmente como un grupo de personas similares en un mercado de trabajo, esto significa que las clases sociales pueden llegar a tener distinto acceso y

normalmente desigual y que algunos tienen más ventajas y oportunidades que las demás clases sociales.

- **Discriminación a mujeres (machismo)**

El machismo no es más que una discriminación dominante ya que es adoptada por hombres. Los hombres que han sido educados en la cultura machista aprendieron a respetarse y tenerse en propia admiración tanto física como intelectualmente. Pero también la cultura predeterminó que al ver a la mujer se tiene que tener admiración hacia ella ya que tienen iguales capacidades, así como valores o atributos físicos.

1.5 Motivos de discriminación laboral

Todas las personas tienen el derecho de trabajar y devengar un salario correspondiente, pero es un problema para las personas que padecen de VIH ya que el empleador se percata que si tiene dicha enfermedad no será tratado tal como una persona normal sino que lo van a hacer a un lado y que haya un rechazo, también la discriminación laboral se puede dar por edad, género, raza y color.

El convenio No.111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958) permite la existencia de la determinación de nuevos motivos ilícitos de discriminación; haciendo que el alcance sea mejor para erradicar las causas de discriminación en el trabajo y que las personas gocen de considerable amplitud de empleo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2003) menciona diferentes causas de discriminación las cuales pueden ser las siguientes: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, sin excluir otras que, por ahora, son innominadas pero existentes. Un dato muy importante es que desde el año 2003, la OIT ha tenido casos de discriminación de empleo y la ocupación por razones de invalidez, estado civil, estado de salud, incluido el de VIH/SIDA, la orientación sexual y afiliación sindical.

1.6 Oportunidades de empleo

Las oportunidades de empleo son muy escasas para las personas contagiadas por la enfermedad VIH/SIDA, ya que existe demasiada discriminación para las personas que lo padecen. Dessler (2001) dice que la igualdad de oportunidades en el empleo pretende garantizar que toda persona, independiente de la raza, color, género, religión, origen nacional o edad, tiene las mismas oportunidades para el empleo, en razón de sus calificaciones. La acción afirmativa va más allá de la igualdad en las oportunidades de empleo porque requiere que el patrón haga un esfuerzo extra para contratar y ascender a las personas de tipo determinado; por consiguiente, en la contratación y la remuneración se busca acabar con los efectos que la discriminación del pasado tiene en el presente.

1.7 Discriminación en el empleo a causa de VIH

Onusida (2004) describe que la discriminación laboral a causa de la enfermedad VIH/SIDA más que todo son prejuicios y temores infundados, llevados por la ignorancia: “El temor y la ignorancia son los prejuicios que rodean a la enfermedad a causa de información por la prevención de cómo se transmite el virus, llegando a constituir la discriminación en el área laboral por razón del estado serológico.

Llegando a la preocupación del empleador por los costos que puede implicar contratar un trabajador seropositivo en la empresa, es susceptible de generar discriminación, por un individuo, teniendo la idea de tener pérdida de productividad y aumento del costo en la mano de obra.

Se puede decir que el VIH es un problema para la clase trabajadora, debido a las siguientes situaciones:

- Puede afectar a importantes elementos de la población económicamente activa de las naciones;
- Incide en la economía de las empresas ante la pérdida constante de productividad y aumento del costo de la mano de obra.
- Llega a provocar la práctica de discriminación en lugares de trabajo, afectando a la familia y sociedad.

1.8 Manifestación del problema VIH en el área laboral

La Oficina Internacional de Trabajo (2003) la discriminación laboral a causa de la enfermedad VIH es común que se materialice en el trabajo de las siguientes maneras:

- Pruebas de detección de la enfermedad VIH ante la contratación
- Presiones y discriminación en el trabajo
- Quebrantamiento de confidencialidad

1.9 Leyes y convenios que promueven los derechos laborales

El marco jurídico relacionado al VIH es amplio en Guatemala, partiendo desde la Constitución Política de la República, vigente desde el año 1986, que como máximo instrumento legal garantiza y protege los derechos humanos de todos los guatemaltecos y guatemaltecas. Los siguientes instrumentos jurídicos nacionales están relacionados tanto en los aspectos operativos y de servicios, como de protección y respeto a los derechos de las personas con VIH:

1.9.1 Constitución Política de la República de Guatemala.

La norma jurídica superior en Guatemala es la Constitución Política de la República, en vigencia desde el 14 de enero de 1986, y los artículos siguientes están relacionados con las acciones para la prevención, tratamiento y apoyo con relación a la epidemia, y los derechos de las personas viviendo con VIH.

1.9.2 Artículos relacionados.

3. Derecho a la vida; 4. Libertad e igualdad; 5. Libertad de acción; 19. Sistema penitenciario; 26. Libertad de locomoción; 44. Derechos inherentes a la persona humana; 45. Acción contra infractores y legitimidad de resistencia; 46. Preeminencia del Derecho Internacional; 93. Derecho a la salud; 94. Obligación del Estado, sobre salud y asistencia social. 95. La salud, bien público; 100. Seguridad Social; 101. Derecho al trabajo; 115. Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a jubilados.

2. Ley General para el combate del Virus de inmunodeficiencia humana –VIH- y del Síndrome de inmunodeficiencia adquirida –SIDA- y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/Sida.

Es la norma jurídica relacionada al VIH y VIH avanzado por excelencia. Norma y regula la institucionalidad de la respuesta en lo relacionado a los mecanismos necesarios para la educación, prevención, vigilancia epidemiológica, investigación atención y seguimiento de las ITS, el VIH y el VIH avanzado, así como garantizar el respeto, promoción, protección y defensa de los derechos humanos de las personas afectadas en Guatemala.

2.1 Artículos relacionados a la atención a las personas:

2. Objeto de la ley; 19. De la confidencialidad y voluntariedad de las pruebas; 24. De la información a la persona; 29. De la prohibición de la investigación; 30. Medidas de prevención; 32. Derecho a la atención; 34. Prohibición de las pruebas. 35. De la atención de las personas. 36. De los derechos humanos en general; 37. De la discriminación; 38. De sobre VIH-Sida la confidencialidad; 39. De la información; 41. Derecho a la movilización; 42. Derecho al trabajo; 43. De las condiciones al trabajo; 44. Derecho a la educación; 45. Derecho al deporte y a la recreación; 46. Derecho a la salud sexual y reproductiva; 47. Derecho de personas en situaciones especiales; 48. Derecho a los servicios de atención; 49. Derecho a la seguridad social; 50. Derecho al no aislamiento; 51. Derecho a una muerte digna.

3. Decreto 90-97, Código de Salud

Es la norma jurídica que regula la responsabilidad del Estado por la salud de todos los guatemaltecos y guatemaltecas, así como todo lo relacionado a la rectoría del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Norman las intervenciones y establece el mandato de diseñar y ejecutar las políticas de los temas de salud prevalecientes.

3.1 Artículos relacionados al VIH y VIH avanzado:

1. Del Derecho a la Salud; 4. Obligaciones del Estado; 6. Información sobre Salud y Servicios; 7. Ley de Observancia General; 18. Modelo de atención integral en salud; 55. Acceso a servicios; 62. Enfermedades de transmisión sexual y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

3.2 Decreto 57-2002, Reforma al Código Penal, artículo sobre discriminación, Decreto Número 17-73 del Congreso de la República

Norma que establece, las condiciones, criterios, define los delitos y las penalizaciones para los casos en que se compruebe y demuestre la comisión de un delito. Artículos relacionados: 202 bis. Discriminación.

3.3 Decreto 81-2002, Ley de promoción educativa contra la discriminación

Artículo relacionado: 1. De la promoción de los valores de respeto y tolerancia. 7. Decreto 42-2001, Ley de Desarrollo Social La Ley de Desarrollo Social aprobada en octubre del 2001, establece que el VIH es parte de la salud reproductiva y manda a la Secretaría de Programación y Presupuesto de la Presidencia, (SEGEPLAN), a elaborar la Política Nacional de Población y Desarrollo que incluye las líneas de acción en materia de VIH.

Ya que existe tanta discriminación en Guatemala decidieron realizar leyes y convenios que protejan a las personas de ejercer un trabajo en todos los ámbitos sin que exista algún factor que impida hacer lo que todos los traten en igualdad.

Entre estas se encuentran:

4. Código de trabajo

El artículo 14 bis del Código de trabajo, en su parte conducente, establece:

“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.”(Página 14-15).

Para este caso en específico se detalla en el primer artículo 137 bis del mismo Código 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 información escolar académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo”. (pág.67).

4.1 Convenio sobre la Igualdad de Remuneración o pago (c100) Ratificado por el Estado de Guatemala el 2 de Agosto de 196)

“Este convenio enfrenta el problema de las remuneraciones salariales ya que entre grupos de trabajadores definen el principio de igualdad de remuneración para trabajo de igual valor.

5. Derechos Humanos relacionados al VIH y al VIH avanzado de las personas protegidos por el marco jurídico nacional.

A continuación se detallan los derechos de las personas en función del VIH y VIH avanzado y cada uno de los artículos de cada instrumento jurídico nacional que los protegen:

5.1 Derecho a la vida

Todas las personas, sin ninguna distinción, tienen derecho a la protección por parte del Estado ante cualquier forma que amenace o ponga en riesgo su vida y a asegurar y promover las condiciones que protejan la vida de todas las personas. Artículo 3, Constitución Política de la República de Guatemala.

5.1.2 Derechos a la Igualdad y no discriminación

La ley protege a todas las personas por igual, en consecuencia las personas que tienen VIH no pueden sufrir ningún tipo de discriminación. Artículo 4, Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 202 bis.; Decreto 57- 2002, Reforma al Código Penal; Artículo 1, Decreto 81-2002, Ley de Promoción Educativa contra la Discriminación; Artículo 37, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA;

5.1.3 Derecho a la libertad de acción y seguridad

En ningún caso pueden ser objeto de detención forzosa, aislamiento, segregación social o Familiar por tener VIH o haber desarrollado VIH avanzado. Artículos 5, 25 y 33, Constitución Política de la República de Guatemala.

5.1. 4 Derecho al más alto nivel posible de salud física y mental

Las personas tienen derecho a los servicios de asistencia médica y social que tengan como objetivo mejorar su calidad y tiempo de vida, a recibir una atención médica digna y que su historial médico sea manejado en forma confidencial. Artículos 93, 94 y 95, Constitución Política de la República de Guatemala; artículos 1, 4, 18, 55 y 62, Código de Salud; artículos 32, 35 y 48, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA;

5.1. 5 Derecho a un nivel de vida adecuado y a la seguridad social

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser cubiertas por el régimen de seguridad social, ello incluye la atención médica y la provisión de los medicamentos necesarios para la recuperación de la salud. Artículos 100 y 115, Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 49, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH.

5.1. 6 Derecho al trabajo

No podrán ser obligados a someterse a ninguna de las pruebas de detección del VIH cuando soliciten empleo. Si tienen VIH o han desarrollado VIH avanzado, esto no podrá ser motivo o causa para que no sean contratados o a que sean suspendidos o despedidos de su empleo. Artículos 101, 103, 106, 108 y 113, Constitución Política de la República de Guatemala; Artículos 42 y 43, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA.

5.1. 7 Derecho a la intimidad de la vida privada

Nadie está obligado a someterlo a la prueba del VIH ni a declarar que tiene VIH o que ha desarrollado VIH avanzado. Si de manera voluntaria deciden someterse a la prueba de VIH, tienen derecho a exigir que ésta sea realizada en forma anónima y a que los resultados sean conservados con absoluta confidencialidad, salvo cuando exista necesidad de efectuar la prueba a fin de contar con un mejor criterio médico para tratamiento, cuando se done sangre o para fines procesales penales. Artículos 23 y 24, Constitución Política de la

República de Guatemala; Artículo 20, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH/SIDA.

5.1. 8 Derecho a la libertad de expresión e información

Todas las personas tienen derecho a buscar, recibir y difundir información precisa y documentada sobre los modos de transmisión del VIH y las formas de protegerse. Además, las personas que tienen VIH o han desarrollado VIH avanzado tienen derecho a recibir información sobre su condición de salud y tratamientos necesarios y disponibles. Artículo 35, Constitución Política de la República de Guatemala; artículo 39, Ley General Para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante el VIH.

5.1. 9 Derecho a la confidencialidad

Tanto para la realización de la prueba para el diagnóstico de la infección por el VIH, Como sus resultados deberán respetar la confidencialidad de las personas, por lo que no podrá hacerse referencia a ellos sin el consentimiento previo de la persona. Artículos 19, 24 y 38, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana – VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante El VIH.

5.1. 10 Derecho al no aislamiento

Salvo que sea en su beneficio para evitar posibles infecciones oportunistas, no se justifica el aislamiento de las personas con VIH en un tratamiento intrahospitalario. Derechos Humanos VIH Artículo 50, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante El VIH.

5.1.11 Derechos Inherentes a la Persona humana

Por su misma naturaleza, los derechos y deberes proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos suscritos por el Estado de Guatemala aplican a toda persona que tenga VIH. Artículo 44, Constitución Política de la República de Guatemala; artículo 36, Ley General para el Combate del Virus de Inmunodeficiencia Humana –VIH- y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA- y de la Promoción, Protección y Defensa de los Derechos Humanos ante El VIH.

5.1.12 Preeminencia del Derecho Internacional en materia de Derechos Humanos.

Aunque la Constitución Política es bastante amplia y avanzada, los instrumentos internacionales firmados y ratificados por Guatemala, tendrán preeminencia ante aquella en materia de derechos humanos. Artículo 46, Constitución Política de la República de Guatemala.

6. ¿Qué es SIDA?

Prensa Libre (2015) el síndrome de la inmunodeficiencia adquirida es el conjunto de enfermedades de muy diverso tipo (generalmente, procesos infecciosos o tumorales) que resultan de la infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH). El uso de medicamentos combinados puede controlar la replicación del virus y fortalecer el sistema inmunitario; la consecuencia es que la infección se convierte en crónica y no deriva en Sida, algo que, en su evolución natural y en la mayoría de los pacientes, ocurriría, como media, a los diez años del contagio, produciendo la muerte al lapso de tres a cinco años.

El VIH comparte con los retrovirus las características esenciales de esa familia. Un virión del VIH tiene una forma aproximadamente esférica con un diámetro de 80-100 nm. Está constituido por tres capas. La exterior es una bicapa lipídica. Posee 72 prolongaciones formadas por las glicoproteínas gp 120 y gp41 que actúan en el momento de la unión del virus a la célula hospedadora. La capa intermedia está constituida por el ARN viral y la nucleoproteína. La cadena genética del VIH está constituida por un ARN de cadena simple compuesto por dos filamentos idénticos. El ARN contiene varios genes, cada uno de los cuales codifica las diversas proteínas que el VIH necesita para reproducirse.

6.1 Vías de transmisión del virus VIH

Prensa libre (2015) expone que el VIH se puede transmitir a través del contacto entre fluidos corporales que poseen una alta concentración viral. El virus no se transmite de manera casual. De acuerdo con los CDC (centros para el control y la prevención de enfermedades) de Estados Unidos no se han encontrado casos en el que abrazos, besos secos o saludos con las manos haya sido causantes de infección. El virus ha sido aislado en la saliva, las lagrimas, la orina, el semen, el líquido pre seminal, los fluidos vaginales, el líquido amniótico, la leche materna, el líquido cefalorraquídeo y la sangre, entre otros fluidos corporales humanos.

6.2 Las tres principales formas de transmisión son:

Prensa libre (2015) describe que hay tres principales formas de transmitir el VIH las cuales son:

- **Sexual:** Es cuando ambas personas tienen contacto sin protección. La transferencia se produce por el contacto de secreciones infectadas con la mucosa genital, rectal u oral del otro individuo.
- **Sanguínea:** Esta es una forma de transmisión por sangre. Es una forma de transmisión a través de jeringas contaminadas que se da por la utilización de drogas intravenosas o a través de los servicios sanitarios, como ha ocurrido a veces en los países pobres, no usan las mejores medidas de higiene; también en personas, como hemofílicos, que han recibido transfusión de sangre contaminada o productos contaminados derivados de la sangre contaminada; esto también se da durante la realización de piercings y tatuajes.
- **Perinatal:** Esta se transmite de madre a hijo. La forma de transmisión puede ocurrir durante las últimas semanas del embarazo, durante el parto, o al amamantar al bebé. En estas situaciones, el parto es el problema más grande. Actualmente en países desarrollados la transmisión vertical del VIH está totalmente controlada ya que desde el inicio del embarazo se le da a la embarazada un tratamiento Anti-Retroviral de Gran Actividad especialmente indicado para estas situaciones, el parto se realiza por

cesárea generalmente, se suprime la producción de leche, y con ello la lactancia, e incluso se da tratamiento antiviral al recién nacido

6.3 Epidemiología de VIH

ONUSIDA (2010) expone que la detección de casos de VIH es compleja, puesto que la persona que vive con el virus puede no presentar síntomas hasta una etapa avanzada de la misma, junto al hecho que no todas las unidades ejecutoras reportan sus datos. Se calcula que el subregistro podría llegar hasta al 50% a nivel nacional.

En Guatemala, le epidemia de VIH y SIDA aún se encuentra unida en grupos vulnerables, siendo la prevalencia en la población general de 0.8%. La transmisión sexual totaliza el 94.5% de los casos, en tanto que el 4.89% se debe a la transmisión madre-hijo (CNE-MSPAS, 2009).

En Guatemala, el primer caso de Sida fue detectado en 1984 hasta el 2005, se habían registrado 8,685 casos de Sida, lo cual representa una prevalencia, basada en casos notificados, de 79.4 por 100,000 habitantes (MSPAS, 2006) A junio del 2,009, el número acumulado de casos de Sida había llegado a 13,782 y los casos VIH que empezaron a ser detectados desde 2003, hacían un total acumulado de 6,074 (CNE-MSPAS, 2009). En cinco años, el número acumulado de casos VIH detectados llegó a acumular casi la mitad de los casos Sida reportados en 25 años, esto responde en alguna medida el incremento de cobertura en el acceso a la prueba, especialmente en poblaciones en más alto riesgo. Son más de 62,000 personas con VIH en Guatemala, y cada año fallecen más de 2,600 adultos y niños a consecuencias del Sida (ONUSIDA, 2010).

El proyecto de prevención de VIH en poblaciones vulnerables de ONUSIDA (julio 2013), manifiesta que el grupo de edad más afectado por la epidemia es el comprendido entre los 20 y 39 años de edad. Este grupo representa el 62% de la población infectada con VIH, estas personas corresponden a la población económicamente activa. Así mismo, según el boletín epidemiológico del Ministerio a la población económicamente activa. El ministerio de salud pública y asistencia social, el 67% de las personas con VIH son analfabetas, el 10.63% de mujeres y hombres jóvenes de 15-24 años de edad dijeron haber tenido relaciones sexuales antes de los 15 años y solo el 24.24% declaró haber usado un preservativo en su última relación sexual.

En el año 2005, el 77.3% de los casos sida fueron notificados en 6 departamentos del país (Suchitepéquez, Guatemala, Izabal, Escuintla, Retalhuleu y Quetzaltenango), de los cuales, el 38.18% correspondió al Departamento de Guatemala (MSPAS, 2006). A junio del 2009, el 78.28% de los casos acumulados (10,788) se encuentran en 7 departamentos, pues San Marcos ha emergido como el tercer departamento con mayor número de casos (1,211, equivalente a 8-79%). Guatemala sigue conservando el primer lugar que es de un 32.83% (CNE-MSPAS, 2009).

1.14 Personas con Mayor Riesgo de contraer VIH

Onusida (2010) el VIH principalmente afecta a poblaciones más expuestas como hombre que tienen sexo con hombres (HSH), mujeres que son trabajadoras sexuales (MTS), personas privadas de libertad (PPL), jóvenes en riesgo social (JRS), pacientes con tuberculosis (BAAR+) y personas trans.

Población	Definición
Hombres que tienen sexo con hombres	Hombre que refiere haber tenido al menos un acto sexual con otro hombre en los últimos doce meses previos.
Mujeres trabajadoras sexuales	Mujeres que en los últimos doce meses han tenido relaciones sexuales a cambio de dinero
Personas privadas de libertad	Personas que se encuentran reclusos en una cárcel.
Jóvenes en riesgo social	Jóvenes que pasan el mayor tiempo de su día en la calle, sin hogar ni abrigo y en conflicto de la ley.
Personas Trans	Personas que son transexual, transgénero y travesti.

1.15 Diferencia entre VIH y SIDA

Prensa libre (2015) tener VIH no quiere decir que tiene SIDA. El que tiene la enfermedad VIH significa que uno ha estado expuesto al virus y que no es definitivo que vaya a desarrollar la enfermedad. Esta persona infectada puede permanecer sin tener síntomas por mucho tiempo. Es fundamental que los avances de la medicina tienen tratamientos que puede vivir saludablemente con VIH toda la vida.

En cambio el SIDA es la etapa ya avanzada de la infección VIH ya esta tiene la presencia de síntomas que se producen por el Sistema Inmunológico que se va deteriorando y debido a esto deja de funcionar en forma eficaz, desarrollándose enfermedades debido a que se ha perdido las defensas en el organismo para luchar contra los distintos agentes que pueden causar enfermedades.

El VIH constituye una crisis del desarrollo mundial, los expertos reconocen que el VIH es un problema que va adquiriendo graves proporciones y afecta a la sociedad en importantes puntos, como lo son los costos de las empresas al contratar personas con VIH, las economías familiares, los seguros sociales. Es por ello que, la etapa de la ignorancia queda atrás, una vez las comunidades tienen acceso a la información sobre la enfermedad VIH. En efecto, como el nombre sugiere.

La discriminación laboral de las personas con VIH se sigue produciendo en el siglo XXI. Estos comportamientos discriminatorios son producto del miedo y del prejuicio y no se basan en ninguna realidad científica. Una persona con VIH no transmite su enfermedad en las actividades diarias. Desde el trabajo que realizamos en el ámbito asociativo exigimos que los comportamientos discriminatorios cesen y que juntos trabajemos por una vida laboral saludable. Nuestra aspiración principal no es otra que contribuir a la eliminación de la discriminación que existe en el mundo laboral hacia las personas que viven con VIH.

Ignorancia, desinformación estigma y discriminación: una combinación tremenda para las personas que viven con VIH. Entonces se hace necesario aclarar que la infección por VIH y SIDA no es lo mismo.

El Virus de la Inmunodeficiencia Humana infecta al organismo humano a través de tres vías, y nada más: intercambio de fluidos seminales y vaginales en las relaciones sexuales; la transmisión de una mujer embarazada con la infección a su hijo y por transfusión sanguínea.

La transmisión madre-hijo puede prevenirse mediante medicamentos y cuidados durante la gestación y el parto y evitando la lactancia. El intercambio de fluidos en las relaciones sexuales se resuelve con un condón. El virus está en la sangre y en algunos fluidos orgánicos (semen, por ejemplo) y debe entrar en el torrente sanguíneo o infectar ciertos tejidos.

Y ya, ni mosquitos, ni besos, ni abrazos, ni saliva, ni sentarse en el mismo sillón, ni la convivencia diaria hacen que una persona se infecte de VIH.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el país como en el mundo entero existen personas que hacen uso de la discriminación laboral, más siendo este si las personas tienen la enfermedad VIH, causa daños psicológicos y emocionales, perjudicándoles en la autoestima de manera que se les niega a las personas infectadas de dicha enfermedad la oportunidad que tienen todas las personas de contraer la igualdad de oportunidades que tiene todos los seres humanos.

Los estudios indican que tener una mentalidad abierta y poder capacitarse sobre el tema VIH, quiere decir que una persona infectada con esta enfermedad no lo va a contagiar con simplemente dar un beso en la mejilla o dar la mano, tampoco con tomar en el mismo vaso de agua.

Si los trabajadores aptos para un trabajo no lo encuentran, menos los portadores de VIH, desde la perspectiva psicológica-existencial esto es un gran escollo.

Las personas que padecen la enfermedad del VIH, por lo regular, sin un buen tratamiento y, tanto la población como la parte patronal en general, carecen de información y se dejan guiar por estereotipos. Conociendo la enfermedad e informándose suficientemente se cambiará la visión que se tiene sobre las personas que han contraído dicha enfermedad en la cual se les puede dar la oportunidad de llevar una vida productiva que les brinde recursos económicos para vivir con dignidad y la familia de la persona también.

A partir de esta situación surge la pregunta de investigación:

¿Existe discriminación laboral en personas con VIH en su ámbito laboral?

2.1 Objetivos

Objetivo General

- Conocer la discriminación laboral que enfrentan las personas con VIH en su ámbito laboral.

Objetivos Específicos

- Identificar a las personas que son discriminadas laboralmente por poseer VIH.
- Verificar como se manifiesta la autovaloración en las personas con VIH.
- Conocer la automotivación que tienen actualmente las personas con VIH.

2.2. Elemento de estudio

Discriminación laboral

2.3 Definición Conceptual

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, enfermedad, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el trato de empleo y la ocupación” pág. (17). Organización Internacional del Trabajo (1960).

2.4 Definición Operacional

Discriminación laboral: será medido por medio de un cuestionario, el cual consiste en una serie de preguntas cerradas, dicho cuestionario será elaborado y estructurado específicamente para la investigación denominada “Discriminación laboral que enfrentan las personas con VIH en su ámbito laboral”, utilizando los siguientes indicadores:

- Discriminación
- Autovaloración
- Automotivación

2.5 Alcances y límites

La presente investigación tiene como objetivo conocer los factores que influyen en la discriminación laboral en personas con VIH, por lo tanto el estudio es aplicado a las personas que se presentan en el proyecto Santa Luisa de Marillac, ubicado en el departamento de Retalhuleu.

Los resultados en el proceso investigativo se aplican únicamente en las personas que tienen la enfermedad VIH.

Además se dio a conocer a través de esta investigación la importancia de que no se tiene que discriminar en el ámbito laboral a las personas que padecen de la enfermedad VIH.

El estudio establecerá los factores que influyen en la discriminación laboral en personas con VIH en su ámbito laboral, en este caso personas que asisten al proyecto Santa Luisa de Marillac; por otra parte el estudio ayuda en fundamentos teóricos, así, en una investigación de campo en el cual el investigador será el que va a realizar un cuestionario diseñado con la finalidad de conocer los factores que contribuyen en la discriminación laboral, para que pueda ser una fuente de información para aquellos profesionales interesados en la materia o que laboran profesionalmente con este tipo de temas.

Este estudio se puede tomar como base para instituciones públicas y privadas de otros Departamentos de Guatemala para verificar si existen índices de discriminación en los empleados con VIH.

Dentro de las limitantes en el desarrollo de la información es que, las personas que tienen la enfermedad VIH puedan cohibirse y no se pueda recopilar la información y desde la perspectiva de ellos pueda dañar su integridad. Así como poder contar con la disponibilidad para efectuar las entrevistas y los cuestionarios.

2.6 Aporte

El aporte que brindará este estudio ayudará a los futuros profesionales en la rama de Psicología Industrial, como también en las carreras de Trabajo Social y Enfermería.

Con la presente investigación se pretende dejar un marco de referencia del efecto que puede causar la discriminación laboral en personas con VIH de igual manera poder promover que haya capacitaciones en las empresas para que no exista discriminación laboral para las personas que padecen dicha enfermedad.

El estudio pretende beneficiar a la sociedad, creando oportunidades de empleo que concienticen a los guatemaltecos acerca del potencial que tienen las personas con esta enfermedad para poder ocupar diversos puestos de trabajo, realizándolos de una manera eficaz y eficiente en los cuales la empresa pueda aprovechar las capacidades del colaborador para brindar mayores oportunidades de desarrollo y superación en todos los ámbitos sociales.

El principal aporte es para las personas con VIH del proyecto Santa Luisa de Marillac, pues con los resultados que se obtengan en la investigación se pretende establecer si existe la discriminación laboral en las personas que tienen VIH permitiendo mejorar los efectos en los procesos de selección y contratación del personal así como ascensos sin ningún tipo de discriminación laboral hacia las personas con VIH, manteniendo un ambiente de trabajo agradable.

Para la Universidad Rafael Landívar, proporcionará documentación estudiantil, que pueda enriquecer futuras investigaciones relacionadas al tema de estudio facilitando la obtención de información acerca de los problemas sociales que en la actualidad afectan a personas con VIH, en relación a la discriminación laboral.

Así mismo a los profesionales y los futuros profesionales les proporcionará mayor información que pueda ayudar a ampliar conocimientos en relación a los problemas sociales que afectan a la mayoría de las empresas y que es necesario poner y garantizar la mayor estabilidad e igualdad en el trabajo.

III. MÉTODO

La investigación realizada fue de tipo descriptiva, ya que se pretendía llegar a conocer la discriminación laboral en personas con VIH. Para realizar el estudio descriptivo se toma una muestra de los elementos de una población por un período determinado, y es por medio de un diseño de cuestionario, que se obtienen los datos vitales para el mismo.

3.1 Sujetos

La investigación se realizará en el proyecto Santa Luisa de Marillac, ubicado en el Departamento de Retalhuleu, del cual se escogieron 30 personas a través de un muestreo por conveniencia de ambos géneros.

3.2 Instrumento

El instrumento para recolectar información será uno y elaborado por el propio investigador, el cual consiste en un cuestionario estructurado, de preguntas abiertas y de opción múltiple, y será contestado por las personas del Proyecto Santa Luisa de Marillac.

Factor	No. de pregunta
Discriminación	1,2,3,4,5
Autovaloración	6,7,8,9,10,11
Automotivación	12,13,14.

El cuestionario fue revisado, modificado y validado por expertos en el tema, tal como lo indican Hernández, Fernández y Baptista (2006) cuando expresan que un instrumento es validado y cuando mide lo que se pretende buscar, al mismo tiempo explican que el instrumento no es válido con el simple hecho de hacerlo, para validarlo tiene que ser necesario el juicio de los expertos, es decir, que debe ser revisado y aprobado por personas que tengan la experiencia en investigaciones o con conocimientos del área inherente al problema a estudiar.

Es por ello que el instrumento que se realizó, se sometió a un proceso de validación por personas expertas en el tema de discriminación laboral y/o investigación.

3.3 Procedimiento

- Establecer el tema de investigación.
- Determinar el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.
- Se determina las unidades de análisis para la investigación, posteriormente se define en forma conceptual y operacional.
- Se determina los alcances y límites de la investigación.
- Se procedió a recopilar información como los antecedentes, (nacionales e internacionales) marco teórico.
- Se procedió a entregar el anteproyecto de tesis a la universidad.
- Se elaboró el cuestionario para recopilar la información por medio de los sujetos de estudio.
- Se validó el cuestionario para realizar la investigación.
- Se procedió a la aplicación del cuestionario a los sujetos de estudio.
- Se tabuló la información
- Se analizaron y discutieron los resultados.
- Se elaboro Recomendaciones y conclusiones.
- Se entregó el proyecto final.

3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN, DISEÑO Y METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo descriptiva, ya que tiene como finalidad investigar los factores que influyen en la discriminación laboral, Méndez (2003) indica que la investigación descriptiva es la que usa criterios seguros que ponen de manifiesto las estructuras de los fenómenos que están en un estudio o análisis, además la cual permite establecer los comportamientos concretos por medio del manejo de técnicas de recolección de información. En esta entrevista las respuestas son analizadas de acuerdo a la información que brindaron los individuos del proyecto de Santa Luisa de Marillac; esta información fue adquirida por un cuestionario. La metodología estadística que fue utilizada para brindar los resultados de investigación fue por medidas de tendencia central (media, mediana y moda).

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan detalladamente los resultados obtenidos después de haber calificado y tabulado los datos del cuestionario de Discriminación Laboral que enfrentan las personas con VIH en su ámbito laboral en el Proyecto Santa Luisa de Marillac.

Con la finalidad que sea más clara la comprensión de los resultados que se obtuvieron, se presentan las gráficas con sus respectivas interpretaciones.

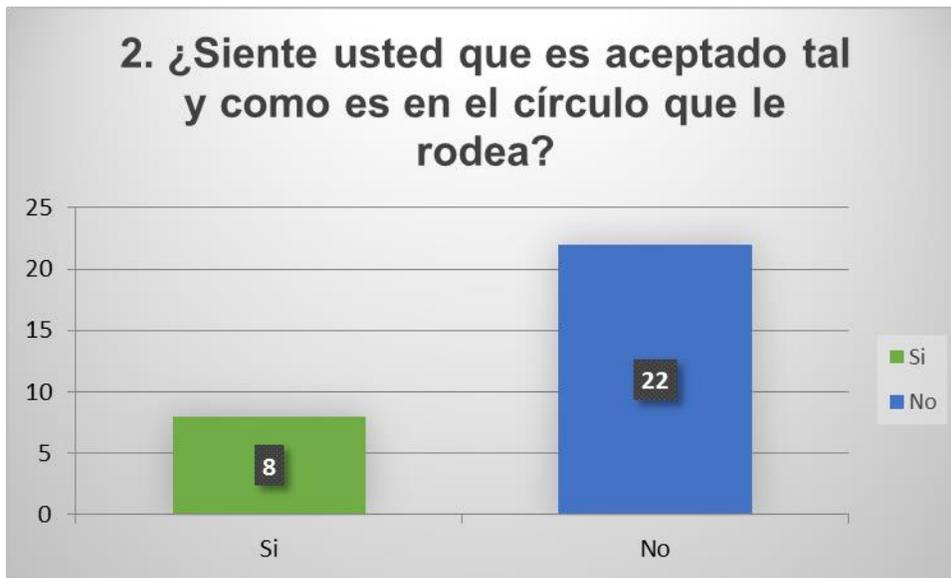
SERIE I. DISCRIMINACIÓN

Grafica 1:



Interpretación: De las personas entrevistadas se deduce que la mayoría de los infectados, una tercera persona se los dijo y que una minoría se atrevió a decirles que estaban infectados.

Gráfica 2:



Interpretación: La mayoría de encuestados manifestó no sentirse aceptado en el círculo que le rodea, principalmente porque él se separa del resto. Solamente un mínimo porcentaje convive de manera normal en su ámbito laboral.

Gráfica 3



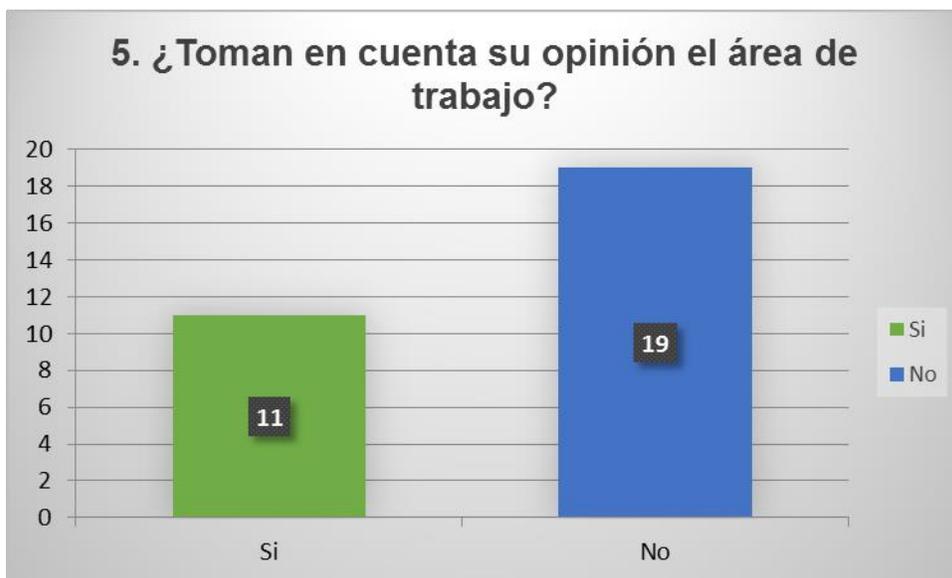
Interpretación: con esta pregunta se confirma que la mayoría de los compañeros de trabajo tienen conductas discriminatorias con personas que padecen VIH positivo y una minoría no tiene conductas discriminatorias.

Gráfica 4:



Interpretación: Solamente una minoría manifiesta que es tratado igual que a sus demás compañeros, el resto que es la mayoría sufre algún tipo de discriminación.

Gráfica 5:



Interpretación: La minoría de los encuestados afirma que sí se les toma en cuenta la opinión que emiten en su área de trabajo, mientras que para la mayoría su opinión no es considerada.

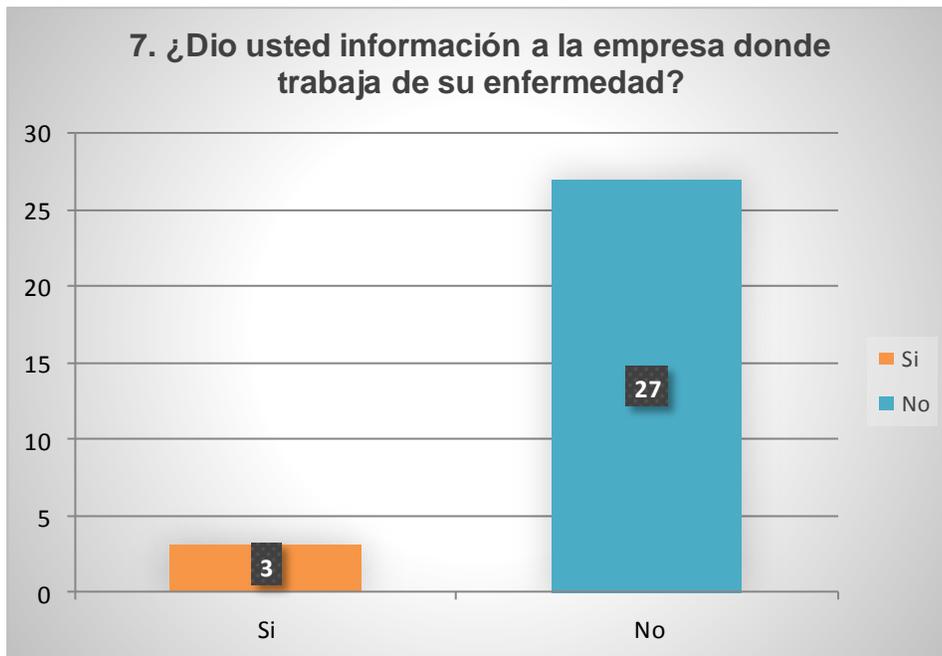
SERIE II. AUTOVALORACIÓN

Gráfica 6:



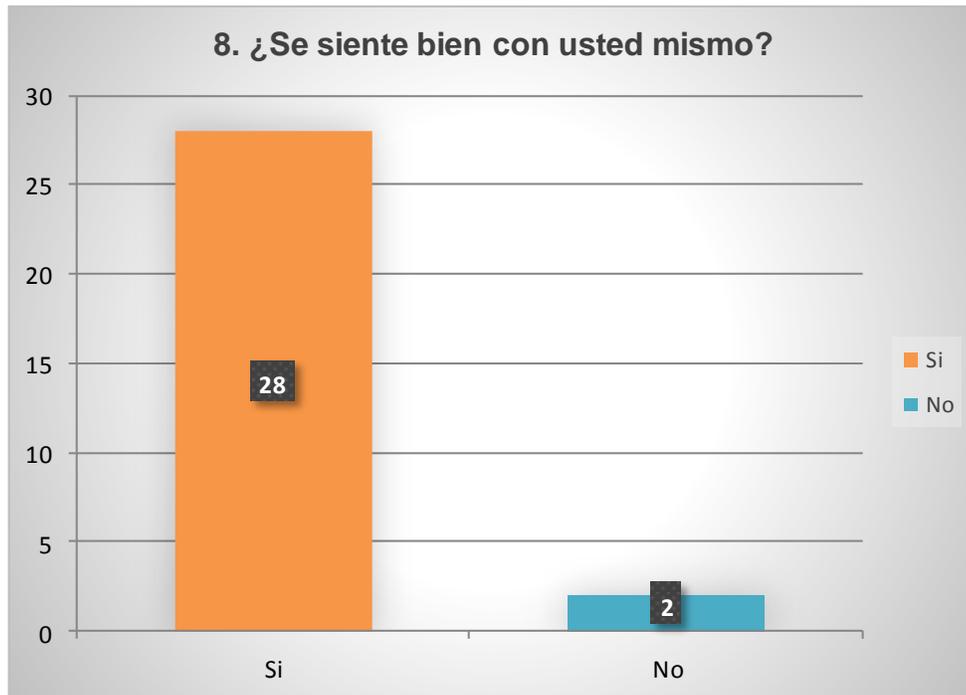
Interpretación: La totalidad de encuestados, se consideran personas importantes y valiosas. Es decir que sí se autovaloran como seres humanos.

Gráfica 7:



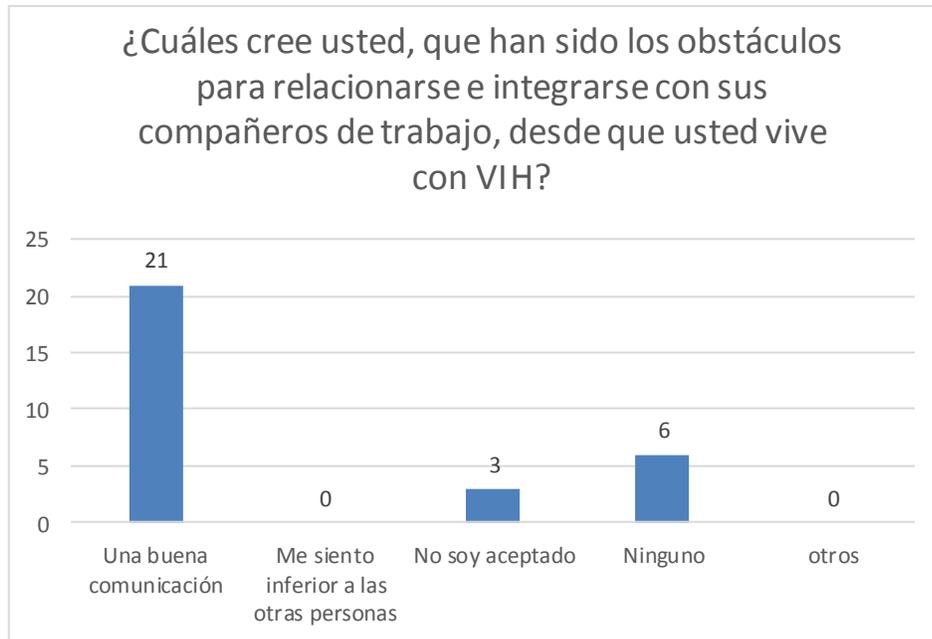
Interpretación: La mayoría de encuestados, excepto 3, no informó a la empresa de su enfermedad, lo cual demuestra el temor de ser discriminado laboralmente.

Gráfica 8:

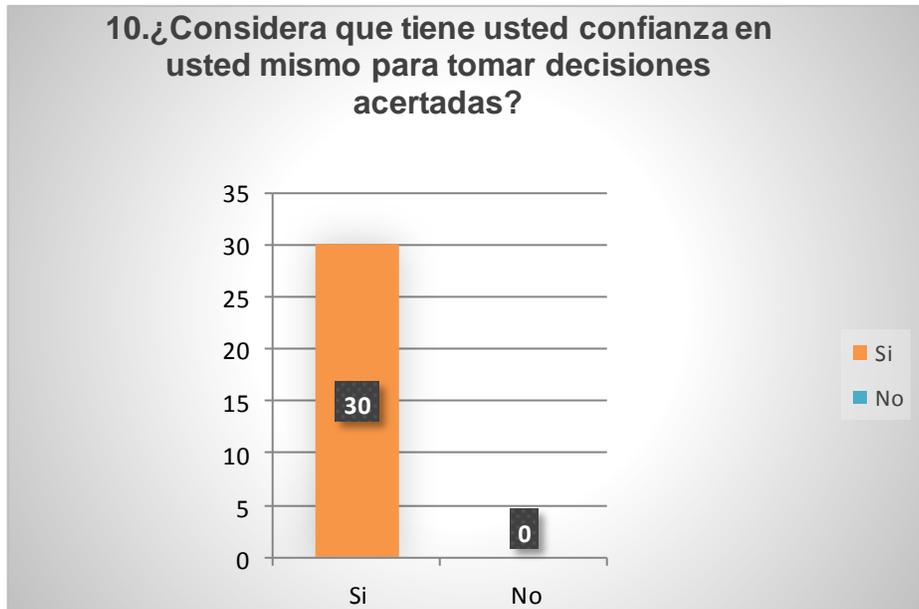


Interpretación: la mayoría de las personas entrevistadas, han logrado aceptar su enfermedad y seguir luchando por mejorar su salud mientras una minoría no se acepta tal y como son.

Gráfica 9:

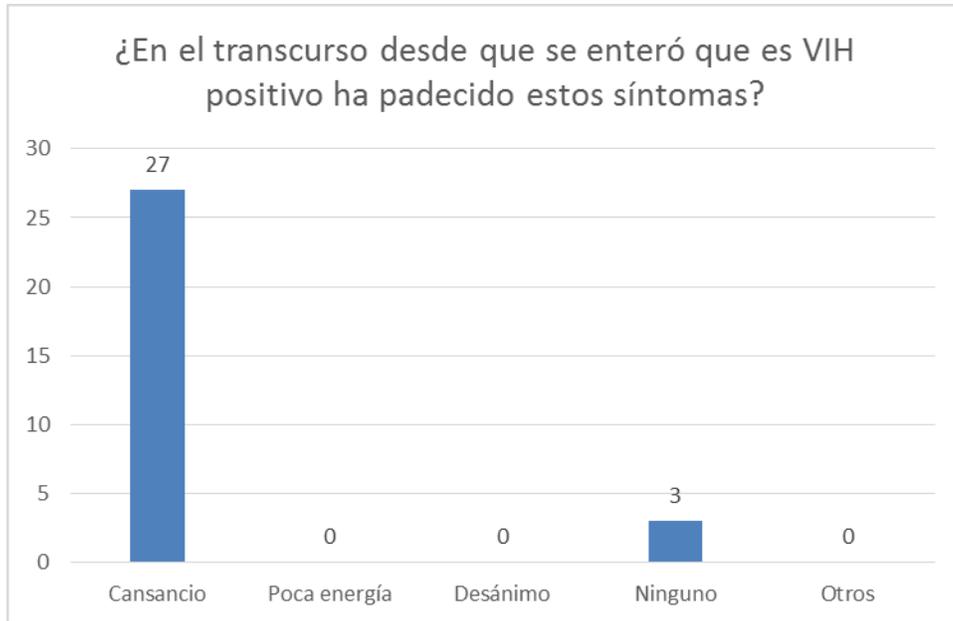


Interpretación: Para la mayoría de personas relacionarse de manera eficaz ha sido uno de sus principales obstáculos para la integración laboral, mientras que una minoría manifiesta no ser aceptado en el grupo. Cabe resaltar que ninguna persona se siente inferior a los demás.



Interpretación: La totalidad de entrevistados consideran que sí tienen confianza en sí mismos para tomar decisiones acertadas.

Gráfica 11:



Interpretación: la mayoría de las personas evaluadas respondieron, presentar cansancio como uno de los síntomas de VIH positivo, ningún sujeto respondió tener poca energía o desánimo ú otro síntoma, por ultimo tres personas dijeron no presentar ningún síntoma de los mencionados en la entrevista.

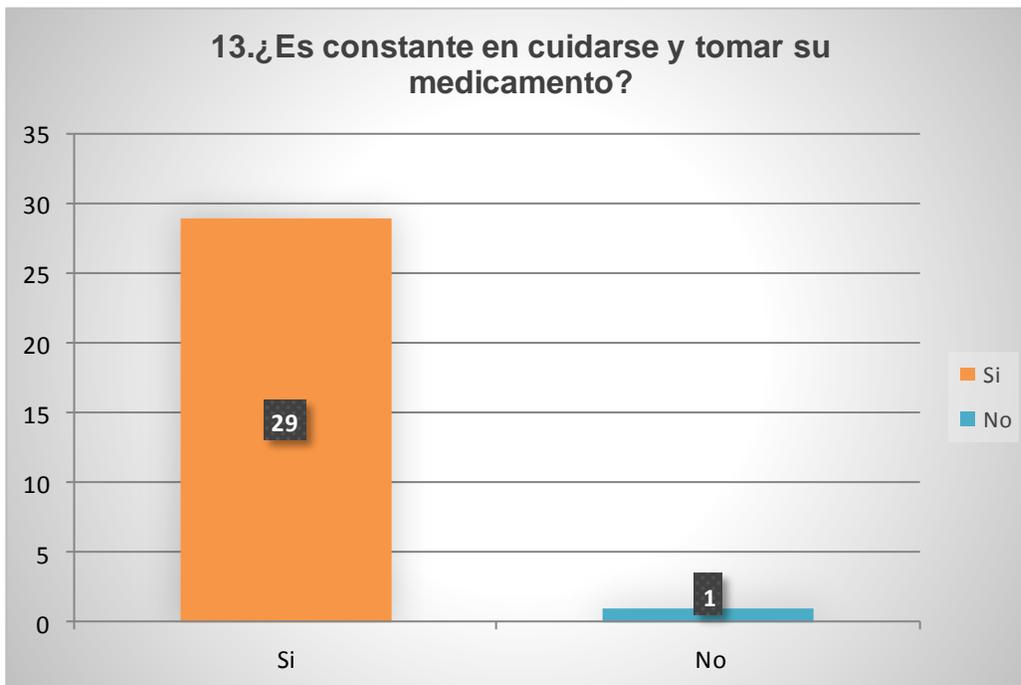
SERIE III. AUTOMOTIVACIÓN

Gráfica 12:



Interpretación: En el factor motivación gran parte de los evaluados respondió que sí participan por convicción propia en las actividades tanto sociales como recreativas que se llevan a cabo dentro de la empresa y solo 10 personas respondieron que no.

Gráfica13:



Interpretación: Para la mayoría de entrevistados es de gran importancia ser constante en cuidarse y tomar los medicamentos que les corresponden, mientras solo una persona respondió que no.

Gráfica 14:



Interpretación: Es de gran importancia que la mayoría de evaluados respondiera que sí se siente apoyado y motivado por su familia y amigos, pues así le es más fácil sobrellevar esta enfermedad, solo una persona respondió que no se siente apoyado.

Factor 1



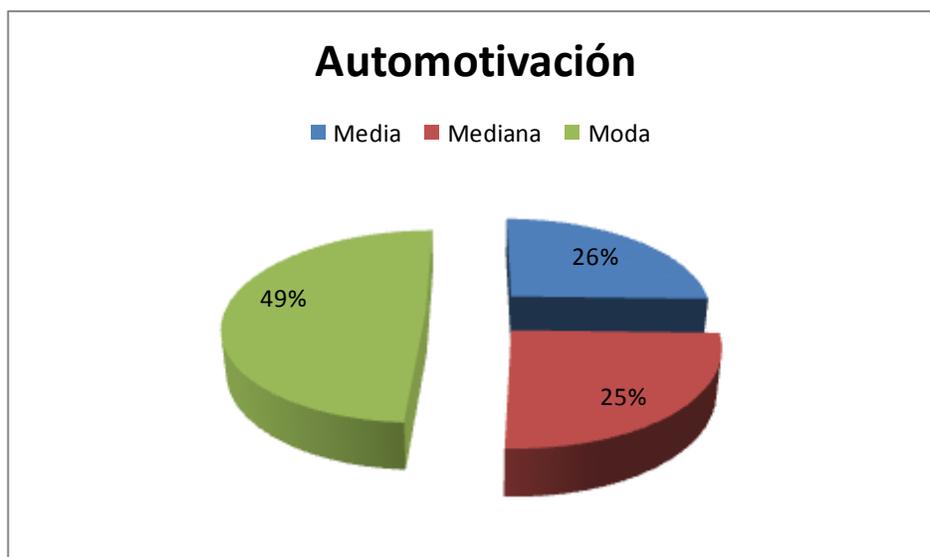
En el factor discriminación el promedio que equivale a 41% de las personas son discriminadas, la mitad de la población el cual es 32% son discriminados y hay una constante de discriminación el cual es un 27%.

Factor 2



En el factor Autovaloración el promedio que equivale a 41% de las personas se autovaloran, la mitad de la población el cual es 52% se sienten valorados y hay una constante de autovaloración el cual es un 7%.

Factor 3



En el factor Automotivación el promedio que equivale a 26% de las personas se automotivan, la mitad de la población el cual es 25% se sienten motivados a salir adelante y hay una constante de automotivación el cual es un 49%.

V.DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presenta la discusión de los resultados basados en la información obtenida posterior a la investigación de campo, realizada a las personas que tienen VIH que asisten al Proyecto Santa Luisa de Marillac, en el departamento de Retalhuleu, en donde se obtuvieron datos importantes relacionados a los factores que influyen en la discriminación laboral en personas con VIH.

Con la información recabada por medio del instrumento y factores que mide utilizado en el trabajo de campo, se confrontan los resultados, citando a los autores mencionados con anterioridad en la referencia y marco teórico de esta investigación.

Haciendo referencia a los factores establecidos con anterioridad, el factor Discriminación es necesario tener un sistema jurídico, estableciendo un mejor trato para las víctimas que han sufrido discriminación laboral, en el cual se observan los resultados obtenidos de las preguntas 1, 2, 3, 4 y 5, sí existe en las personas que tienen VIH ya que el 77% que es igual a 23 personas respondió que sí se tienen conductas discriminatorias hacia personas que son VIH positivo, mientras un 23% que es equivalente a 7 personas responde que no. ya que Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) menciona que la discriminación laboral es una de los principales problemas que enfrentan las personas que viven con VIH, ya que ocupan distintos tratados, leyes y documentos sobre el trabajo y la sociedad actual, dado esto se busca que no haya un trato preferencial a un grupo de individuos sobre otro, y que sean distintos a las capacidades que poseen las personas. Para cumplir el objetivo es necesario tener un sistema jurídico, estableciendo un mejor trato para las víctimas que han sufrido discriminación laboral.

En relación al segundo factor que es la Autovaloración, si hay autovaloración en los entrevistados, ya que la pregunta 6, afirma que un 100% se considera una persona importante y valiosa, la pregunta 7 afirma que el 90% de los entrevistados dio información a la empresa de su enfermedad, la pregunta 8 confirma nuevamente el factor autovaloración en el cual 93% de los encuestados se sienten bien con ellos mismos, la pregunta 9 da a conocer que los obstáculos para tener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo a sido una buena comunicación ya que 21 personas acertó con esa respuesta, la pregunta 10 da respuesta a que la totalidad de los entrevistados tienen confianza en ellos

mismos para tomar decisiones acertadas y la pregunta 11 afirma que 27 entrevistados sienten cansancio desde que se infectaron de VIH; la investigación de Visión Mundial (2009), en la cual indica que las personas que tienen VIH declaran haber sufrido violaciones a sus derechos humanos y que pusieron una denuncia, encontrando niveles relativamente altos de violaciones a sus derechos y muy bajo porcentaje de denuncia. Hubo coincidencia en que a las personas con VIH les es muy difícil ser aceptadas como colaboradoras (as), sin dejar de mencionar ser aceptados por sus compañeros de trabajo.

En cuanto al tercer factor: Automotivación, tiene como objetivo saber cuáles son los valores y cualidades que les permiten salir adelante por sí mismos, aceptándose como son. Para analizar este factor se establecieron las preguntas número 12, 13 y 14, se demostró que la pregunta 12, 20 personas participan en actividades sociales, mientras 10 de ellas no participan, en la pregunta 13 es constante en tomar medicamento 29 de los entrevistados, mientras uno de ellos dijo que no es constante, en la pregunta 14 la mayoría de los entrevistados se sienten apoyado por su familia y amigos solo una persona dijo que no. Un pequeño grupo de entrevistados respondió que no socializan con las demás personas por sentirse excluido, por lo que permitió hacerles conciencia en lo que Parra (2010) hace mención de que las personas con VIH necesitan participar en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, basadas en el respeto, empatía, amabilidad, comprensión, compañerismo y especialmente con el valor humano.

Además posterior a la investigación se pudo constatar que existen entre los ya mencionados, otros factores que influyen en la discriminación laboral en personas con VIH, entre los cuales se encuentran la igualdad de derechos humanos, la poca información sobre las formas de contagio, entre otras. Esto tiene estrecha relación con lo mencionado por Oliva (2008) que describe que los seres humanos tienen igualdad de derechos, ya que la negación de los derechos humanos en materia de salud afecta a personas infectadas con VIH se ha posicionado y además, hay una mala valoración acerca de cómo se transmite.

VI. CONCLUSIONES

Posteriormente a la realización de la investigación de campo y tomando como referencia a autores de renombre, se presentan las siguientes conclusiones.

1. De acuerdo a los objetivos de la investigación se concluye que sí hay discriminación laboral en personas con VIH, en su ámbito laboral en pacientes del Proyecto Santa Luisa de Marillac.
2. Se identificó a las personas que son discriminadas laboralmente por poseer VIH y la mayoría poseen discriminación por estar infectados.
3. Existe autovaloración en las personas entrevistadas ya que la mayoría de ellos se consideran una persona importante a pesar de su enfermedad.
4. La automotivación que tienen las personas con VIH es muy fuerte ya que eso es lo que los hace estar en el proyecto acudiendo a tomar su medicina.
5. Para poder ser aceptados y relacionarse con sus compañeros es indispensable mantener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.
6. El 100% de las personas se sienten bien consigo misma y la mayoría es apoyada por su familia y amigos.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones a las cuales se llegó posteriormente a la investigación de campo, también se procede a realizar una serie de recomendaciones que tenga influencia positiva en las personas con VIH en el Proyecto Santa Luisa de Marillac.

1. Brindar capacitación a las empresas con fines para poder proporcionar una mejor información acerca de la enfermedad VIH para que no haya un rechazo hacia las personas infectadas con esta enfermedad.
2. De acuerdo a que una de las razones determinantes es que las personas infectadas con VIH no son aceptados tal y como son en el círculo que les rodea, se recomienda que se difunda masivamente la información sobre cómo se transmite esta enfermedad.
3. Realizar actividades que permitan a las personas con VIH positivo poder integrarse y relacionarse mejor con personas que no están infectadas con esta enfermedad.
4. Facilitar información a los gerentes de las empresas para que conozcan los derechos legales que le pertenecen a las personas con VIH positivo y así ellos puedan seguir motivándolos a seguir adelante
5. Una buena información ayudaría a no tener obstáculos con otras personas ya que hay que informarse bien acerca de la enfermedad.
6. Seguir apoyando a las personas infectadas con VIH y poder hacer más charlas informativas acerca de la enfermedad en empresas.

VIII. REFERENCIAS

Arias, F. (2006) *El Proyecto De Investigación. Introducción a la Metodología Científica*, (5ta Edición), Caracas, Venezuela, Editorial EPISTEME

Arriola (2010) *Discriminación laboral en administración de recursos humanos en Ingenios Azucareros de Guatemala*, Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar.

Baquero, J. Guataquí, J. y Sarmiento, L (2000). *Un marco Analítico de la discriminación laboral*. Tesis Inédita, Universidad del Rosario, Colombia.

Caal, G (2006) *El delito de Discriminación en el Derecho Penal Guatemalteco* Tesis Inédita, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Código de Trabajo, *Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas*, 1961,

Constitución Política de la República de Guatemala, 1985. *Convenio Número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1958.

Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana VIH y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida SIDA y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA. Decreto número 27-2000 del Congreso de la República.

Código Penal, *Decreto 17-73 del Congreso de la República*, 1973.

Chong, F., Fernández, C. ,Huicochea L. , Álvarez, G. y Leiva, R. , (2012). *Estrategias de personas con VIH para enfrentar el estigma asociado al VIH/SIDA*

Fernández, C (2005). *Análisis del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres en la industria de maquila*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Fundación para la Investigación y la Prevención del Sida. (2008). *Los enfermos de Sida ocultan su enfermedad en el trabajo*. Universidad Pública de España.

Fundación Descida <http://www.descida.org.ar/contactenos.htm>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2006), *Metodología de la Investigación*, México, Editorial Ultra S.A.

Instituto Andaluz de la Mujer (2009). *Hacia un entorno laboral igualatorio* (En red) Disponible en; www.juntadeandalucia.es/...Manual_14_Entono_laboral_igualatorio_pdf...

López (2014) *Discriminación Laboral y su efecto en las mujeres trabajadoras de la municipalidad cabecera departamental de Huehuetenango*, Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango.

Melgar, J (2011). *Discriminación por edad y género en el ámbito laboral y la ineficiencia de la Legislación guatemalteca para la protección de los derechos de la sociedad*. Tesis Inédita, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Méndez, C. (2003), *Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso*, Colombia, Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Oficina Internacional del trabajo (2004) *Evaluación del impacto socioeconómico del VIH/SIDA sobre personas que viven con VIH/SIDA*.

OIT (2015) *Respuestas eficaces al VIH y al Sida en el lugar de trabajo*, sanhon, Johannesburgo, Sudáfrica.

Oliva, D. (1998). *Discriminación Laboral a causa del VIH/SIDA*. Tesis Inédita. Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Onusida (2004) *Discriminación en el empleo a causa de VIH*

Organización Internacional del trabajo (2003) *Informe la hora de la igualdad*. Ginebra, Suiza: Autor.

Pacientes del hospital General de Huixtla, Chiapas. Recuperado el 30 de abril del 2013, de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=48ffe98d-0568-4561-8994-2e48ef91c1aa%40sessionmgr113&hid=120>

Parra, R (2010). *Las relaciones interpersonales entre los empleados que viven con VIH y el Sida y sus compañeros de trabajo.* Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Pineda, E. (2003). *Estudio de casos de mujeres guatemaltecas infectadas con el virus de VIH/SIDA.* Tesis Inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Prensa libre (2015) *Se reporta alta incidencia de VIH* pag.27

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida. (2006). *Foro Económico Mundial.* Guatemala: ONUSIDA.

Proyecto de responsabilidad sobre Sida (2004) *Resultados de la encuesta laboral acerca de las políticas laborales y prácticas relacionadas al VIH/SIDA.* México

Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, 1958

Rojas, S. (2008) *Discriminación de la Mujer Indígena en el ámbito laboral Guatemalteco.* Tesis Inédita, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Stavenhagen, R. (2002). *Situación de los Pueblos Indígenas en Guatemala,* Guatemala: editorial Fundapem.

Universidad Pública de España (2008) *Fundación para la investigación y prevención de Sida.*

Visión Mundial (2009) *Proyecto del fondo mundial.*

IX. ANEXOS

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

1.1 Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario Sobre Discriminación Laboral en personas de VIH.

Autor: Ana América Elizabeth Ovalle Echeverría

Aplicación: Individual/Colectiva

Tiempo de aplicación: Cuestionario de tiempo libre.

Ámbito de aplicación: Personas que laboran y asisten al proyecto Santa Luisa de marillac.

Descripción del cuestionario: El presente cuestionario esta conformado por catorce preguntas que miden los factores siguientes, Discriminación, Autovaloración, Automotivación.

Objetivo: El cuestionario se diseño con el fin de medir la discriminación laboral con personas que tienen VIH.

1.2 Factores que mide:

- El factor Discriminación: mide las preguntas del número uno a la cinco.
- El factor Autovaloración: mide las preguntas del número seis a la once.
- El factor de Automotivación: mide las preguntas del número doce a la catorce.

CUESTIONARIO

Este cuestionario servirá para conocer elementos relacionados con la percepción sobre el VIH. La información que nos proporcione será manejada con la más estricta confidencialidad, además las personas que participen en el estudio serán seleccionadas al azar. Finalmente, las opiniones de los(as) encuestado(as) serán analizadas estadísticamente por lo que los resultados serán analizados de manera global y no de forma individual. De ante mano se le agradece su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente los enunciados que aparecen consignadas dentro de cada ítem, responda únicamente una de las opciones que se presenta.

Discriminación

1. ¿Cómo se enteraron sus compañeros que usted es VIH positivo?

- Yo se los dije
- Se enteraron por otro compañero
- Mi jefe se los dijo
- Una tercera persona se los dijo
- Otros

2. ¿Siente usted que es aceptado tal y como es en el círculo que le rodea?

SI ___ NO ___

3. ¿Cree usted que sus compañeros de trabajo, tienen conductas discriminatorias con personas que tienen VIH?

SI ___ NO ___

4. ¿Sus compañeros lo tratan igual que a los demás compañeros?

SI ___

NO ___

5. ¿Toman en cuenta su opinión en el área de trabajo?

SI ___

NO ___

Autovaloración

6. ¿Se considera usted una persona importante y valiosa?

SI ___

NO ___

7. ¿Usted dio información a la empresa donde trabaja de su enfermedad?

SI ___

NO ___

8. ¿Se siente bien con usted mismo?

SI ___

NO ___

9. ¿Cuáles cree usted, que han sido los obstáculos para relacionarse e integrarse con sus compañeros de trabajo, desde que usted vive con VIH?

___ Una buena comunicación

___ Me siento inferior a las otras personas

___ No soy aceptado

___ Ninguno

___ Otros

10. ¿Considera que tiene usted confianza en usted mismo para tomar decisiones acertadas?

Si___

No___

11. ¿En el transcurso desde que se enteró que es VIH positivo ha padecido estos síntomas?

___Cansancio

___Poca energía

___Desánimo

___Ninguno

___Otros

Automotivación

12. ¿Participa usted por convicción propia en actividades sociales y recreativas por parte de la empresa?

SI___

NO___

13. ¿Es constante en cuidarse y tomar su medicamento?

SI___

NO___

14. ¿Se siente apoyado y motivado por su familia y amigos?

SI___

NO___