

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**



**MALTRATO PSICOLÓGICO CONTRA LA MUJER
EN EL ÁMBITO LABORAL**

**CINDY NICOL GRAMAJO SILVA
Y
MILDRED DASHINA FARGUHARSON MÉNDEZ**

GUATEMALA, AGOSTO 2009

**UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**MALTRATO PSICOLÓGICO CONTRA LA MUJER
EN EL ÁMBITO LABORAL**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN
PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**CINDY NICOL GRAMAJO SILVA
Y
MILDRED DASHINA FARGUHARSON MÉNDEZ**

PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE

PSICÓLOGAS

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

LICENCIATURA

GUATEMALA, AGOSTO 2009

MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO

Licenciada Mirna Marilena Sosa Marroquín
DIRECTORA

Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes
SECRETARIA

Doctor René Vladimir López Ramírez
Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo
REPRESENTANTES DE CLAUSTRO DE CATEDRÁTICOS

Ninette Archila Ruano de Morales
Jairo Josué Vallecios Palma
**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES
ANTE CONSEJO DIRECTIVO**



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

C.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 027-2009
CODIPs. 1111-2009

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

03 de agosto de 2009

Estudiantes

Cindy Nicol Gramajo Silva
Mildred Dashina Farguharson Méndez
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto CUADRAGÉSIMO CUARTO (44º) del Acta DIECISIETE GUIÓN DOS MIL NUEVE (17-2009), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 30 de julio de 2009, que copiado literalmente dice:

"CUADRAGÉSIMO CUARTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el informe Final de Investigación, titulado: **"MALTRATO PSICOLÓGICO CONTRA LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL"**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

CINDY NICOL GRAMAJO SILVA
MILDRED DASHINA FARGUHARSON MÉNDEZ

CARNÉ No. 200416571
CARNÉ No. 200418628

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Víctor Manuel Ordóñez, y revisado por el Licenciado Carlos Orantes T. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes
SECRETARIA



Melveth S.



CIEPs.: 053-09
REG.: 027-09

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9a. Avenida 9-45 Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

INFORME FINAL

Guatemala, 18 de junio del 2009.

**SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO**

SEÑORES CONSEJO DIRECTIVO:

Me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado Carlos Orantes T., ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**"MALTRATO PSICOLÓGICO CONTRA LA MUJER EN EL
ÁMBITO LABORAL".**

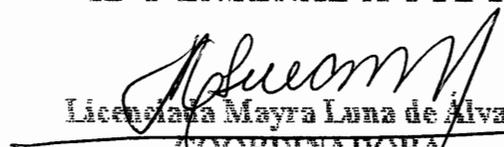
ESTUDIANTE:
Cindy Nicol Gramajo Silva
Mildred Dashina Farguharson Méndez

CARNÉ No.:
2004-16571
2004-18628

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN.**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciada Mayra Luna de Alvarez
COORDINADORA

**Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs.-
"Mayra Gutiérrez"**



/Sandra G.
CC. archivo



CIEPs. 054-09
REG. 027-09

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

Guatemala, 18 de junio del 2009.

Licenciada Mayra Frine Luna de Álvarez, Coordinadora.
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciada Luna:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACION**, titulado:

**"MALTRATO PSICOLÓGICO CONTRA LA MUJER EN EL
ÁMBITO LABORAL".**

ESTUDIANTE:
Cindy Nicol Gramajo Silva
Mildred Dashina Farguharson Méndez

CARNÉ No.:
2004-16571
2004-18628

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,
"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado Carlos Orantes
DOCENTE REVISOR



/Sandra G.
c.c. Archivo

Guatemala, 28 de enero de 2009

Licda.

Mayra Luna

Coordinadora CIEPs

Por este medio informo que tuve a mi cargo asesorar el informe final de investigación titulado "Maltrato psicológico contra la mujer en el ámbito laboral", elaborado por Cindy Nicol Gramajo Silva carné 200416571 y Mildred Dashina Farguharson Méndez carné 200418628, para la carrera de Licenciatura, considero que llena los requisitos solicitados y por lo tanto do la aprobación del mismo.

Atentamente,



Lic. Víctor Manuel Ordoñez.

Licenciado
Victor Ordoñez Oliva
PSICOLOGO



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"
TEL.: 2485-1910 FAX: 2485-1913 y 14
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

REG. 106-08
CIEPs. 140-08

APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Guatemala 30 de Octubre del 2008.

ESTUDIANTE:
Cindy Nicol Gramajo Silva
Mildred Dashina Farguharson Méndez

CARNÉ No.:
2004-16571
2004-18628

Informamos a ustedes que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, de la Carrera de Licenciatura en Psicología, titulado:

“MALTRATO PSICOLÓGICO CONTRA LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL”

ASESORADO POR: Licenciado Victor Ordóñez

Por considerar que cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs.-, ha sido **APROBADO** por la Coordinación de Investigaciones y se solicita iniciar la fase de Informe Final de Investigación.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Carlos Orantes
DOCENTE REVISOR



Vo.Bo. Licenciado José Alfredo Rodríguez Cabrera. Coordinador a.i.
Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs.- “Mayra Gutiérrez”

/Sandra G.
CC. Archivo



1av. A 18-64, zona 1
Tel. 23361652

Guatemala, 11 de Agosto de 2008

Licenciada
Mayra Luna Álvarez, Coordinadora
Centro de Investigaciones en Psicología
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciada Luna:

Por medio de la presente me permito informarle que las estudiantes Cindy Nicol Gramajo Silva y Mildred Dashina Farguharson Méndez, asistieron a las reuniones de célula de la Iglesia Comunidad de Restauración en el mes de Julio, del año 2007, con el objetivo de aplicar, a algunos de nuestros miembros que han laborado en maquilas, una encuesta sobre el maltrato psicológico contra la mujer en el ámbito laboral.

Sin otro particular, me suscribo, deseándole éxitos y bendiciones en sus labores diarias.

Atentamente,

Pamela Avalos Zambrano
LIDER RED DE MATRIMONIOS
Iglesia Comunidad de Restauración



/Gabriela R.

PADRINOS

Brenda Arlene Mérida Herrera de García
Licenciada en Administración de Empresas
Colegiado 718188

Héctor Eduardo Gramajo Monterroso
Médico y Cirujano
Colegiado 2571

DEDICATORIAS
Dashina Farguharson

A DIOS

Por ser quien deposita los sueños en mi corazón,
Y por darme la vida, la fuerza, la fe y el valor para alcanzarlos.

A MIS PADRES:

Danilo Farguharson y Mildred de Farguharson, por ser siempre mi apoyo y haberme dado la oportunidad de llegar a donde estoy.

A MI HERMANITA:

Maureen Farguharson porque debido a su apoyo y a su admiración hacia mí, me hizo luchar cada día con más fuerza para poder llegar hasta aquí.

A MI HERMANA Y A MI ABUELITO:

Allison Farguharson y José Farguharson, que ya no están aquí pero si lo estuvieran yo se que ambos estarían felices por mí.

:

DEDICATORIAS
Cindy Nicol Gramajo Silva

A DIOS:

Por darme fe y una visión del futuro y oportunidad

A MIS PADRES:

Hector Gramajo Monterroso y Adelita Silva de Gramajo por todo su cariño y apoyo en la vida.

A MI HERMANO:

Eduardo Gramajo Silva por motivarme al seguir mis consejos y verme como un modelo a seguir.

A:

Michael Preston, for his motivation, love and support.

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

A LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

A LOS PROFESIONALES:

Lic. Víctor Ordóñez

Lic. Carlos Orantes

Lic. Jorge Batres

A NUESTROS AMIGOS Y COMPAÑEROS

Y a todas las personas que de una u otra forma colaboraron para la realización del presente trabajo.

ÍNDICE

| | |
|--------------|---|
| PRESENTACIÓN | 1 |
|--------------|---|

CAPITULO I

| | |
|--------------|---|
| INTRODUCCION | 2 |
|--------------|---|

MARCO TEÓRICO

| | |
|--|----|
| ANTECEDENTES SOBRE EL MALTRATO PSICOLÓGICO CONTRA LA MUJER | 4 |
| PSICOLOGIA Y ADMINISTRACIÓN | 15 |
| FORMAS DE MALTRATO PSICOLÓGICO | 17 |
| EFFECTOS DEL MALTRATO PSICOLÓGICO | 18 |
| LAS MUJERES Y EL TRABAJO | 19 |
| LA MAQUILA COMO FUENTE DE TRABAJO EN GUATEMALA | 21 |
| LA MUJER COMO TRABAJADORA DE MAQUILA | 22 |

CAPITULO II

| | |
|---|----|
| TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 24 |
|---|----|

CAPITULO III

| | |
|---|----|
| PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 26 |
|---|----|

CAPITULO IV

| | |
|--------------------------------|----|
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 46 |
| BIBLIOGRAFÍA | 48 |

ANEXOS

| | |
|----------|----|
| GLOSARIO | 51 |
| ENCUESTA | 55 |
| RESUMEN | 57 |

PRESENTACIÓN

El presente trabajo es un estudio titulado EL MALTRATO PSICOLÓGICO CONTRA LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL. Dicho estudio fue ejecutado con una muestra de 50 mujeres y 50 hombres trabajadores de distintas maquilas de la ciudad capital. La razón de trabajar con hombres dentro de un estudio enfocado a mujeres fue debido a que era necesario tener un grupo comparativo con el cual se podían evaluar las discrepancias existentes entre éste y el grupo de mujeres, pudiendo así confirmar o refutar las hipótesis y preposiciones con las cuales se dio inicio al proyecto.

Esta investigación está conformada por:

CAPITULO I

Contiene una síntesis introductoria sobre todo el estudio en donde se expresa parte del planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y el marco teórico. Éste último amplía la información sobre el tema del maltrato laboral y las repercusiones psicológicas que se generan en la mujer.

CAPITULO II

Conformado por la descripción de la muestra utilizada en el proyecto, las diferentes técnicas e instrumentos utilizados durante el desarrollo de toda la investigación, los cuales ayudaron a obtener los resultados posteriormente expuestos.

CAPITULO III

Es aquí en donde se analizan, interpretan, describen y explican, de manera detallada, todos los resultados obtenidos al final de la investigación.

CAPITULO IV

Formado por las conclusiones y recomendaciones en base al estudio realizado, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El presente informe fue construido desde un marco referencial relacionado con la violencia en el ámbito laboral, demostrando como la mujer sufre de maltrato, no solo en casa, sino también en su lugar de trabajo, pero enfocándose mayormente en las repercusiones psicológicas que el maltrato laboral causa en ella.

Uno de los objetivos propuestos a la hora de realizar este trabajo fue describir la realidad y gravedad de violencia en que viven algunas mujeres guatemaltecas en sus lugares de trabajo, y las repercusiones emocionales que llegan a experimentar por causa de abuso, acoso y discriminación, y a la vez exponer sobre los derechos que avalan a toda mujer trabajadora y el beneficio que trae para la propia empresa el velar por el bienestar de todas y cada una de ellas.

La violencia contra la mujer es percibida como uno de los elementos constitutivos del "machismo", por un lado y por otro como "resultado" del aprendizaje social. (González de Rivera, 1998. Pág. 56). Se sabe que Guatemala es un país donde no existe equidad de género y donde la mujer es marginada en todo sentido, vista así como un objeto, un utensilio al servicio del hombre y nada más. Se vive un ideal machista y opresor donde se daña al más vulnerable y existe el temor a las represalias, temor que impide que se haga saber sobre estos hechos. Éstos son pensamientos originados desde tiempos remotos e incluso desde la infancia.

La sociedad siempre se ha mostrado cerrada al cambio, lo que hace difícil lograr promover una diferencia en la situación de las mujeres, en donde la iniciativa propia de la mujer debería de ser el principal paso para que se lleve a cabo una evolución y una trascendencia relevante en cuanto a su participación en el ámbito laboral y sucesivamente en la vida y en su propio desarrollo.

Se ha observado que la mujer tiene mucha dificultad para poder desarrollarse en los diferentes ámbitos y áreas de la vida, y como se mencionó anteriormente, muchas veces es debido a la falta de equidad de género que hay en nuestro país y es por ello que se le dio a esta investigación, un enfoque especial en el sexo femenino, para ayudar a balancear esa inequidad y ayudar a la mujer a desenvolverse en el ambiente laboral como lo hace un hombre, con seguridad y conociendo sus derechos y a la vez sus obligaciones.

Como es conocido, la violencia se presenta en muchas formas, teniendo siempre repercusiones negativas, las cuales impiden el adecuado desarrollo y vivencia óptima de una persona, pero lo que no se ve a simple vista y parece desconocerse es el daño psicológico resultante de tal acto de violencia, es por ello que se pretende dar a conocer las formas de maltrato que causan estos daños psicológicos, y cómo éstos repercuten en la vida cotidiana de una mujer. Este conocimiento nos permite a todos lograr la concientización y noción de la realidad, tanto práctica como teórica, sobre la problemática que sufren las mujeres en Guatemala, dentro del área laboral.

Toda información proporcionada en el presente trabajo fue obtenida y recopilada gracias a fuentes relacionadas al tema de la violencia laboral, de mujeres trabajadoras en maquilas quienes han experimentado maltrato laboral, y de diferentes recursos que proporcionaron gran cantidad de conocimientos para relacionar y analizar la diversidad de hechos y factores que influyen en esta realidad de violencia.

Por medio de este estudio se pudo llegar a corroborar las premisas planteadas, demostrando que tanto el hombre como la mujer sufren de maltrato psicológico en el área laboral, pero que es la mujer quien lo experimenta en un mayor porcentaje y esto le afecta más allá que solo en su rendimiento dentro de la empresa.

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES SOBRE EL MALTRATO PSICOLÓGICO CONTRA LA MUJER

Las teorías de género no están solamente referidas a la concepción genérica de los sexos femeninos y masculinos, sino que abarca una concepción cultural determinada y una visión de la sociedad predefinida, con bases ideológicas bastante claras, implicando una nueva forma de ver al ser humano y a la sociedad.

La teoría de los géneros ligada a la teoría de la discriminación deliberada y sistemática de la mujer por parte del hombre, se sustenta en la creencia de que la mayoría de las diferencias entre hombres y mujeres y ciertamente sus roles y funciones, no responden a su naturaleza sexuada y a la originalidad de lo femenino y de lo masculino, sino que a diferencias de género, que han sido *construidos culturalmente en forma artificial a través de la historia, creando una discriminación de carácter sistemático en contra de la mujer.* (Falcon, 1969. Pág. 22).

El enfoque de género es una herramienta teórico-metodológica desarrollada para analizar los significados, prácticas, símbolos, representaciones, instituciones y normas que las sociedades elaboran a partir de la diferencia biológica entre varones y mujeres. Contempla específicamente la dimensión de las relaciones sociales y de las estructuras de poder, y hace hincapié en la necesidad de entender cómo se realizan estas relaciones en cada contexto social y cultural.

El enfoque de género explica el ordenamiento social y la distribución desigual de los recursos, las decisiones, el poder y el trabajo entre mujeres y hombres, basados en las diferencias de género y en relaciones de subordinación. Esta perspectiva considera los problemas, necesidades e intereses que surgen de las desigualdades socialmente constituidas, para que

mujeres y varones puedan realizarse plenamente en su identidad, roles y capacidades, sin discriminación alguna.

El análisis de género, nos permite visualizar que las relaciones entre el género femenino y masculino son relaciones de poder, donde lo masculino domina lo femenino (subordinación). A este sistema que subordina el género femenino en el cual se encuentra la mayoría de las sociedades, incluida la nuestra, se le llama Sistema Patriarcal, que nos evidencia que actualmente la construcción social nos transmite roles, espacios y atributos diferentes para cada sexo.

El concepto de género se refiere a la construcción social de las relaciones entre mujeres y varones, aprendidas a través del proceso de socialización, cambiantes con el tiempo, que varían de una cultura a otra, y dentro de una misma cultura. El término fue utilizado en los años setenta para describir las características de mujeres y varones construidas socialmente, en contraste con las determinadas biológicamente. *Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, y una forma primaria de relaciones significantes de poder.* (Falcon, 1969. Pág. 30). Está conformado por cuatro elementos interrelacionados en los que se expresa y a través de los cuales se reproducen los símbolos, los conceptos normativos, lo político–socio–institucional y la identidad subjetiva.

El concepto se refiere a las diferencias socioculturales que existen entre mujeres y hombres en determinados períodos históricos y culturas. Las sociedades configuran una serie de responsabilidades, papeles y funciones y determinan diferencias en el acceso a los recursos, en las necesidades y en la visión del mundo de las mujeres y los hombres de las distintas clases sociales.

Sexo alude a los aspectos físicos, biológicos y anatómicos que distinguen lo que es un macho y una hembra. Género por el contrario nos remite a las características que social y culturalmente se atribuyen a hombres y mujeres a partir de las diferencias biológicas, constituyendo así lo que se conoce como género masculino y género femenino. Implica también mirar las

relaciones que se desarrollan a partir de estas construcciones, que son relaciones de desigualdad, los roles, espacios, atributos y en general lo que identifica como lo femenino tiende a ser subvalorizado. Como categoría de análisis social permite ver e interpretar dos de las dimensiones de la desigualdad social, la condición y la posición de las personas, en particular la condición y la posición desventajosas que tienen las mujeres en la sociedad.

Por otra parte, el sexismo, que también se manifiesta en este modelo debe ser entendido como práctica que enfatiza permanentemente los estereotipos diferenciadores de los géneros basados en una cultura marcadamente machista, es el rasgo distintivo de la socialización, cuya efectividad es indiscutible porque *la interiorización de los valores es fundamentalmente inconsciente, emocional y sensitiva*. (Falcon, 1969. Pág. 36). En este caso se le atribuyen roles diferentes a hombres y mujeres, solamente en función de su sexo, desvalorizándose de este modo los aportes de las mujeres, realizando lo que hacen los hombres como lo válido y lo más importante. De esta manera el sexismo debe ser considerado como una práctica discriminatoria, que se convierte en una práctica genérica llevada a cabo consciente o inconscientemente, en los libros de textos, en los programas, en las orientaciones vocacionales, en las guías de estudio, etc., de ahí que muchas veces, no se percata de que se transmite una educación sexista.

En sí el género es lo que nos ayuda a conceptualizar la violencia en términos más amplios y comprender que el género es de vital importancia para desarrollar estrategias de transformación personal y social para eliminar la violencia y para lograr innumerables metas del desarrollo relacionadas con este tema.

Según algunos autores lo que se entiende por violencia es:

- Domenach: uso de la fuerza, abierta u oculta, con la finalidad de obtener, de un individuo o de un grupo, algo que no quiere consentir libremente.

- Yves Michaud: acción directa o indirecta, concentrada o distribuida, destinada a hacer mal a una persona o a destruir ya sea su integridad física o psíquica, sus posesiones o sus participaciones simbólicas.
- McKenzi: ejercicio de la fuerza física con la finalidad de hacer daño o de causar perjuicio a las personas o a la propiedad; acción o conducta caracterizada por tender a causar mal corporal o por coartar por la fuerza la libertad personal.
- Lían José: *intento de controlar a la sociedad mediante la centralización del saber*. (González de Rivera, 1998. Pág. 95).

La violencia por razones de género incluye todas estas descripciones y otras más, pero están enmarcadas en términos más amplios, en el entendido que las causas y soluciones a la violencia son a la vez personales, políticas y estructurales.

La violencia de género debe ser entendida como aquellas acciones o actos bruscos que ejerce un género sobre otro por razones de poder, que ocasiona daños o lesiones desde el punto de vista físico, psíquico o sexual, y éstos pueden ser leves, severos o graves e incluso puede llevar hasta la muerte de la persona que es víctima de la lesión, generalmente es efectuada por el género que detenta el poder, contra el género que tiene una posición de subordinación, es decir, del género masculino hacia el femenino, porque los varones socialmente se consideran en una posición de superioridad respecto a la mujer, que siempre se ha visto en una posición de inferioridad, subordinación y limitada al ámbito doméstico. Es justamente la violencia del género masculino sobre el femenino, por que es él quien tiene el poder, por tanto, el asunto de la violencia es un problema de poder. (Ver. Díaz, 2007; Saltzman, 1992).

La violencia de género como fenómeno social, que se basa en las relaciones de poder, tiene sus causas en la construcción de género, en el patriarcado como sistema de dominación. El fenómeno de la violencia se debe ver como un hecho cultural, siendo tan viejo como la propia historia de la humanidad, sin embargo ha permanecido invisible por su naturalización como

parte de la cultura patriarcal, ella surgió con la propia división sexual del trabajo.

Hace sólo dos o tres décadas, que ha comenzado a visibilizarse el problema de la violencia, a partir de todo el movimiento desarrollado por el feminismo en torno al mismo; es en la década de los noventa, que comienzan a visibilizarse y a sistematizarse los estudios acerca de la problemática de la violencia contra la mujer.

A partir del interés creciente y la importancia que muchos organismos internacionales como la ONU le han dado a esta problemática, su tratamiento y análisis ha sido objeto de reuniones, cumbres, foros, conferencias, convenciones, que se han desarrollado sobre derechos humanos. Fue en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, efectuada en Viena, en el año 1993, donde se declaró por primera vez y se reconocía expresamente la violencia de las mujeres y las niñas como una violación de los derechos humanos y como un obstáculo para alcanzar la igualdad. (Ver CONAPREVI, 2004).

En la Asamblea General de Naciones Unidas, en la Resolución 48-104 se define por primera vez el término de violencia contra la mujer, considerándose ésta como cualquier acto de violencia basado en el género que resulte o que tenga como resultado, *causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, incluyendo amenazas de tales actos, coerción, privación arbitraria de libertad, bien ocurra en la vida pública o en la vida privada.* (López de Cáceres, 2000. Pág. 13)

El fenómeno relacionado con la violencia trae consigo numerosos daños a la integridad tanto física como mental de las mujeres e incluso puede ocasionar hasta la muerte a las personas, éste es un problema que ha sido encubierto por mucho tiempo en la sociedad, por ser una manifestación de las relaciones de poder desiguales, que en el proceso de socialización se han establecido entre hombres y mujeres, que tiene sus causas en la construcción

de género, en el patriarcado como sistema de dominación y como cultura dominante.

De ahí que se puede consignar que la estructura de las relaciones entre los géneros es una estructura androcéntrica, donde el hombre se constituye como el centro y la medida de todas las cosas, donde existen determinados factores que aíslan a la mujer, que lleva a la negación de sus derechos humanos y a poder acceder a la educación, al empleo, a la auto eficiencia económica y a la toma de decisiones, es decir, a poder tener su propia autonomía, lo que evidencia, su exclusión de la vida social pública, porque éste es un ámbito que ha sido considerado sólo para hombres, por lo que el lugar de la mujer está en el ámbito doméstico o privado.

Quiere decir, que la violencia de género es un fenómeno que limita el desarrollo pleno y sano de la mujer, pero además disminuye la autoestima de la víctima, la convierte en una persona pasiva, sumisa, poniendo incluso en peligro su vida, su salud y su integridad; puede conformarse por un solo acto, o bien puede consistir en una serie de agresiones que, sumados, producen un daño, aunque cada una de ellas, aislada, no forzosamente lo produzca. No es un problema de una zona específica, ni de una clase, ni de una edad determinada, ni de personas con bajo nivel de escolaridad, sino que se da lo mismo en la ciudad que en el campo, entre personas ricas y pobres; en todos los niveles; entre profesionales y no profesionales; así como también en todo tipo de relaciones, de noviazgo, de familias, de matrimonios, o cualquier parentesco. (Ver REDICAM, 2008, Piñuel, 2003).

Se revela y patentiza que la violencia de género es la que ejerce el sexo masculino hacia el femenino, ya que los hombres son los que llevan a cabo con mayor frecuencia agresiones y maltratos contra la mujer lo que da la medida de la vulnerabilidad a la que están expuestas las mujeres, independientemente del papel que se desempeñe y del lugar que se ocupen en la estructura socioeconómica.

Es importante tener en cuenta que *las acciones realizadas para prevenir y combatir la violencia contra la mujer, deben estar dirigidas a la creación de una cultura de igualdad y equidad libre de violencia, donde las relaciones de los hombres y las mujeres se basen en el respeto, la tolerancia, la comunicación y la responsabilidad mutua.* (López de Cáceres, 2000. Pág. 25).

La violencia es un fenómeno social, tiene una incidencia directa en el funcionamiento de la sociedad, genera disfuncionalidad, por tener altos costos sociales, impacta no sólo en la esfera de lo privado, sino también tiene implicaciones en el ámbito extra-doméstico y se traslada de una generación a otra. El aprendizaje de la violencia genera discapacidad, traumas, reacciones violentas y puede traer trastornos en las relaciones interpersonales.

Muchas veces se oculta por parte de las mujeres la situación de maltrato a la que son sometidas, haciéndose visible sus consecuencias, sólo cuando es evidente la violencia, cuando ha dejado huellas visibles, que provoca graves daños ya sean físicos o psíquicos y que ya indudablemente salen a la luz pública, imposibles de continuar ocultándola a los demás, aún así hay quien justifica los moretones, contusiones, arañazos, o heridas, ya sea por vergüenza, culpa o miedo, además puede ser también porque la cultura ha estigmatizado a las mujeres maltratadas como de baja reputación y no se ven con buenos ojos.

Con relación a las causas que generan la violencia existen diferentes criterios y tendencias que consideran que la violencia es ejercida por personas que presentan problemas psíquicos, determinadas enfermedades o trastornos psicológicos, pero en realidad nos encontramos con otras que no tienen desequilibrios nerviosos y sin embargo ejercen la violencia. Por otra parte hay quienes plantean que la violencia es parte de la naturaleza humana, defendiendo la idea de que la naturaleza masculina tiene una tendencia mayor hacia la violencia que la naturaleza femenina. La agresividad no puede legitimar las conductas violentas, sino que el aprendizaje es lo que la convierte en un hecho violento, *las mediaciones culturales son las que generan o*

atenúan las conductas violentas, esto es un aspecto cultural y no biológico. (Piñuel, 2003. Pág. 54). Se aprende a partir de una socialización, de valores relacionados con la fuerza, con el ejercicio del poder.

La influencia que ejerce el medio, así como los agentes socializadores son elementos que generan violencia, ya que, se ha demostrado por los estudios realizados que los niños que viven en un ambiente violento tienen una mayor tendencia a ser violentos en otros ambientes, debido a influencias de otros grupos, un legado histórico cultural, expresado en las costumbres, normas, tradiciones, valores, que están contribuyendo de esta forma a desarrollar en estas personas determinadas formas de actuar y de pensar.

El escenario en que las personas se desenvuelven, va cambiando a lo largo del desarrollo de su vida, las relaciones interpersonales, la comunicación con otros, su necesidad de relación, le lleva a establecer nuevas amistades y grupos. Esta multiplicidad de pertenencias cambia y le va planteando a los individuos nuevas y diferentes exigencias en su devenir histórico. La subjetividad se ha ido construyendo en su relación con las exigencias sociales y se convierte en mediatizadora de esa exigencia y de todas las influencias recibidas. (Ver Falcon, 1969)

Las conductas agresivas, generalmente son más propias de los hombres que de las mujeres, éstas son más bien víctimas, porque en la mente de muchas personas subsisten actitudes y conductas transmitidas de generación en generación que reproducen las injustas relaciones de desigualdad, que desde hace cientos de años han predominado, en las que los hombres asumen una posición de superioridad y las mujeres de subordinación.

La violencia de género, tiene consecuencias psicológicas, sociales y económicas y puede manifestarse de varias formas, la violencia psicológica se manifiesta por las humillaciones, insultos, menosprecio, amenazas, omisiones, etc., afectando la estabilidad emocional de la persona que es objeto de ella, manifestándose de forma sutil, encubierta y amenazadora. La violencia física, pueden ser por golpes leves que no dejan huella aparente o agresiones que

pueden ser con las manos, el puño, las uñas, los pies, armas blancas u otros objetos que estén al alcance del agresor. La violencia sexual, afecta los derechos a la libertad sexual y a la integridad corporal, puede suceder en la calle, en un centro de trabajo, en una institución educativa o en el mismo domicilio de la víctima. La violencia económica, se basa en el control que tiene el hombre hacia la mujer en el manejo y administración del dinero, las propiedades y todos los recursos, donde existen muchos mecanismos mediante los cuales el control del dinero se convierte en ejercicio de violencia sutil. (Ver Rodríguez, 1992)

Con la división sexual del trabajo, correspondió a la mujer ser relegada al espacio del hogar o ser discriminada en su ámbito laboral, siéndole asignada la educación y cuidado de los hijos, enfermos y ancianos, se le responsabilizó además con la continuidad de la especie, pasando por alto la coparticipación del hombre en las tareas domésticas y de educación de los menores, surgiendo de esa manera la falsa idea de la incapacidad de la mujer para realizar tareas dichas propias de hombres, de ahí que, las mujeres que no asuman los roles asignados por la sociedad, con estos preceptos preestablecidos, eran discriminadas, maltratadas y tildadas de “marimachas”, “hombrunas”, “varoniles”, con carencia de dones femeninos. Se crean así los estereotipos que definen a la mujer como frágil, suave, dócil, amorosa, como un individuo de segunda categoría, dependiente económica de la figura masculina, mientras que el hombre se le considera todo lo contrario, fuerte, enérgico, agresivo, valiente y dominante, se establece de esta forma una diferenciación hombre/mujer, y una relación de subordinación y dependencia de la mujer como sexo débil, hacia el hombre, como sexo fuerte, que tiene el poder y éxito y que por lo tanto no puede tener miedo y no puede llorar ya que eso es de mujeres. (Ver Saltzman, 1992; Lopez, 1978)

La cultura androcéntrica, históricamente, ha expropiado a los hombres de determinadas cualidades humanas por considerarlas como femeninas. Se promueve una educación diferenciada por sexos, lo cual constituye una violación del desarrollo de la individualidad. Es una construcción social que se realiza con cada persona, va a los roles y funciones asignados a lo masculino y

lo femenino, es aquí donde se encuentra la génesis de la violencia; a las niñas se les enseña a jugar con muñecas, cocinitas, a ser madres, mientras que los varones deben jugar con pistolas, tanques de guerra y otros juguetes que promueven la violencia en ellos, se les ha educado en una serie de características que son violentas y no se les permite expresar sus sentimientos y sus emociones; esta construcción de la masculinidad los obliga a incorporar conductas genéricas que han internalizado en la familia, en la escuela, en el trabajo, etc.

El llamado patriarcado como organización social donde se excluye la posibilidad de igualdad y reciprocidad entre los sexos, facilita comportamientos polarizados que constituyen la base de conductas violentas. De ahí que *la violencia tiene sus raíces en la educación patriarcal y sexista que niños y niñas reciben desde pequeños, en el aprendizaje familiar y de todos los medios socializadores en que se desenvuelve el individuo.* (Rodríguez I., 1992. Pág.33). Sin embargo, hay quienes consideran que las causas de la violencia están en los celos, la frustración, el alcoholismo, el cansancio que pueda sentir el hombre, cosa esta que es totalmente falsa, es un mito, porque en realidad estos aspectos actúan como catalizadores de una actitud violenta, ya que éstas son razones intrascendentes.

La violencia de género suele manifestarse en primer lugar como agresión verbal en sus formas más encubiertas. Es muy importante conocer sus mecanismos, ya que las secuelas psicológicas del maltrato psíquico son iguales o más graves que las del maltrato físico.

Las personas sometidas a situaciones de violencia presentan un debilitamiento de sus defensas físicas y psicológicas, lo que conduciría a un incremento en los problemas de salud. Muchas padecen de depresión y enfermedades psicosomáticas, y a la vez muestran una disminución marcada en el rendimiento laboral.

Como vemos todo lo relacionado a la psicología social, adopta el supuesto de que existen procesos psicológicos que determinan la forma en que funciona la sociedad y la forma en la que tiene lugar la interacción social. Los procesos sociales, a su vez, determinan las características de la psicología humana, una determinación mutua entre el individuo y su entorno social, donde existe una interacción con la actividad social y con los procesos y productos sociales. Desde el punto de vista conductual, implica la idea de focalizar el interés en lo que le pasa al individuo y su comportamiento, con respecto a la influencia del medio o de otros. Por otra parte desde la perspectiva psicoanalítica se entiende la psicología social como el estudio de las pulsiones y represiones colectivas que influyen desde el interior del inconsciente individual hacia lo colectivo y social.

En la teoría de los recursos todos los sistemas sociales se basan, en cierto grado, en la fuerza o en la amenaza de hacer uso de la violencia. Plantea que cuando una persona no encuentre otro recurso, existe mucha posibilidad de que utilice la violencia para mantener su poder. Esta teoría da una explicación psicológica individual y no social de los malos tratos.

Mientras que la teoría de la indefensión o la desesperanza aprendida, *explica razones que mueven a las mujeres a mantenerse en una situación violenta* (Seligman, 1975. Pág.22.), teniendo como base tres situaciones permanentemente presentes en estos casos, primero la motivación de la mujer para cambiar su conducta disminuye como consecuencia de episodios reiterados del maltrato, luego la mujer cree que su posible respuesta fracasará, al generalizar su indefensión piensa que no será capaz de alterar el final de la situación y en este proceso, la mujer renuncia a tratar de efectuar modificaciones, aprende a vivir asustada y a creer que es imposible producir un cambio en la situación.

La violencia sobre la base de género es una imposición de, jerarquías de poder y desigualdades estructurales sostenidas por sistemas de creencias, normas culturales y procesos de socialización. Especialmente son las mujeres las más afectadas por la violencia laboral, debido a que en su mayoría ocupan

puestos no jerárquicos o de menor calificación y aún en puestos jerárquicos no tienen poder de decisión. Y en tanto abuso de poder, todo acto de violencia es ejercido por el que lo detenta contra el que no lo tiene.

PSICOLOGIA Y ADMINISTRACIÓN

Los factores del desarrollo social, han sido el elemento determinante en el énfasis que se realiza en la valoración de los factores socio - psicológicos y el factor humano en la administración.

Se considera a la psicología y la administración como disciplinas que actúan en el contexto de las ciencias sociales, cumpliendo ambas los requerimientos de poseer conjuntos sistematizados de conocimientos que se sustentan en leyes y principios, poseer un objeto determinado y métodos de construcción y transformación de la realidad.

Entre los precursores del análisis del factor humano en la industria, se encuentra Ordway Tead, el cual dirigió su atención hacia la psicología del trabajador, aborda el concepto de liderazgo así como los métodos empleados para ejercer el mismo e introduce elementos relacionados con la dirección democrática vinculándola a la importancia de la formulación de los objetivos con la participación de los ejecutantes, así como también esbozó los pasos para el proceso de toma de decisiones y aspectos manejados en la administración contemporánea.

Una de las precursoras de la vinculación entre la psicología y la administración es Mary Parker Follet, considerada una de las principales exponentes de *la denominada "Psicología de la Organización" que hace énfasis en los aspectos vinculados con las relaciones humanas y la integración individuo-organización, aborda los problemas relacionados con la motivación y el liderazgo, así como las relaciones interpersonales y la comunicación.* (Zepeda Herrera, 1999. Pág. 3). La escuela de las relaciones humanas, coloca al factor humano como eje central, concibiendo fundamentalmente al trabajador

como homus social. En dicha corriente existió una intensa participación de la psicología, al colocarse el factor humano como objeto de estudio común.

Existe una discriminación basada en el sexo, consolidada en pautas culturales de sumisión y que en el devenir histórico ha producido que se naturalice la violencia de género reproduciéndose en el ámbito laboral.

En la última década del siglo XX, la psicología social de la liberación (PSL) ha surgido como un nuevo campo en América Latina (Burton, Pág. 101), campo que se caracteriza por una mayor extensión de la pobreza y por una exclusión social endémica. En muchos casos, esto afecta a la mayoría de la población y es resultado de la dependencia de sus economías. Por otra parte, parece que el término psicología de la liberación fue utilizado por primera vez por Caparrós y Caparrós (1976), aunque en un sentido más cercano al trabajo de Lucien Sevé (1972) de construir una metateoría de la Psicología no individualista. No obstante el término fue formulado y difundido por Ignacio Martín-Baró y Maritza Montero.

La PSL se desarrolló específicamente con relación al problema de las mayorías populares, las masas oprimidas, marginadas y excluidas en América Latina (Burton, Pág. 104). Por lo tanto, la teoría tiene un papel más de soporte, como una especie de plataforma para guiar la acción. A pesar de su amplia aplicabilidad al trabajo para poblaciones marginadas, y al grado de compromiso de sus autores, la PSL se conoce muy poco fuera de América Latina, donde incluso, es una tendencia minoritaria.

Como cualquier movimiento social progresista, en realidad enfrenta tareas enormes como contribuir a la oposición, al imperio de la explotación y la dominación y construir sistemas viables de apoyo para la propia PSL con y para los marginados y oprimidos.

FORMAS DE MALTRATO PSICOLÓGICO

Maltrato es toda aquella conducta o conjunto de conductas que ocasiona, causa o provoca en una o más personas un perjuicio, daño, sufrimiento, malestar, perturbación, etc.

El maltrato psíquico es todo maltrato caracterizado por sus manifestaciones psíquicas, psicológicas, mentales o morales, es decir, a nivel emocional y/o a nivel intelectual, es reconocido en las sociedades por diversas formas, según diferentes contextos y criterios: malos tratos psíquicos o psicológicos, maltrato emocional, maltrato mental, abuso emocional, mobbing, acoso laboral o psicoterror laboral, violencia verbal, violencia psíquica, bullying, acoso moral, daño moral, acoso sexual, chantaje emocional, violación psicológica, inducción a la depresión, discriminación, extorsión, machismo, sexismo, racismo, lavado de cerebro, tortura psicológica, guerra psicológica, manipulación de las masas, terrorismo, etc. (Ver CONAPREVI, 2004).

El maltrato psíquico constituye una realidad mucho más frecuente o habitual que el maltrato físico, ya que es un hecho tan cercano y conocido en la vida diaria de la gran mayoría de las personas de cualquier parte del mundo, que pasa completamente desapercibido incluso para quienes más lo padecen.

Implica un tipo de abuso de poder, ya que suele surgir en todas aquellas relaciones humanas en las que, dada una desigualdad de condiciones o una diferenciación jerárquica, se privilegia la posición superior de una parte para ejercer el maltrato sobre la otra más débil. Como tal privilegio resulta por demás extremadamente frecuente, puede afirmarse que toda diferencia de poder incrementa notablemente las probabilidades de maltrato, sin embargo, debe tenerse en cuenta que el maltrato psíquico no solamente suele manifestarse en relaciones de poder desiguales, sino también, aunque con menor probabilidad, en relaciones equitativas.

El maltrato psíquico puede darse a nivel individual, grupal o masivo, ya que puede involucrar desde personas concretas hasta cualquier tipo de entidad, grupo, asociación o población.

EFFECTOS DEL MALTRATO PSICOLÓGICO

Toda situación de maltrato psíquico mínimamente intensa o prolongada provoca como efecto lógico y consecuente, una serie de daños psíquicos y/o físicos de diferentes niveles de gravedad, lo que a su vez derivará en la aparición de otros problemas, ya sea económicos, sociales, laborales, escolares, sexuales, etc.

La presencia o existencia de los efectos del maltrato psíquico está indicada por la situación que el maltratador impone y no solamente por las reacciones de la víctima, o sea no solo se deben examinar los daños y perjuicios, sino también la intencionalidad y acción en sí misma.

Entre los efectos psíquicos, están:

a. Los sentimientos, las sensaciones y las emociones desagradables y profundas que toda víctima de maltrato psíquico experimenta y manifiesta, como lo son el sentirse: humillada, agobiada, estresada, atormentada, acosada, maltratada, agredida, amenazada, perturbada, impotente, triste, dolida, apática, amargada, deprimida, tensionada, herida, molesta, enferma, despreciada, angustiada, irritable, al límite, sin esperanzas, acabada, abatida, infravalorada, insultada, confundida, desilusionada, infeliz, trastornada, desorientada, perturbada, consternada, desesperada, perdida, ofendida, perjudicada, engañada, chantajeada, afligida, denigrada, asustada, alterada, aterrorizada, inútil, mortificada, perseguida, agredida, de mal humor, anulada, desacreditada, desprestigiada, culpable, degradada, rebajada, cansada, fatigada, frágil, decaída, agotada, con baja autoestima, etc. Todos estos conocidos efectos del maltrato psíquico siempre han sido subestimados o menospreciados en su importancia por la sociedad, incluso por las mismas

víctimas, debido a su aparente carencia de sentido práctico o material, mas en realidad, estos sentimientos, sensaciones y emociones son eficaces alarmas a la generación de muchos otros graves efectos, como lo seria el que la victime se causara daño a sí misma o a otro. (Ver Piñuel, 2003; Gonzalez de Rivera, 1998; CONAPREVI, 2004)

b. Los trastornos psíquicos de la salud de diferentes grados de gravedad, extraordinariamente frecuentes en toda víctima, surgirán toda vez que los sentimientos, sensaciones y emociones que la víctima dispone hayan sido pasados por alto o no se les haya prestado una atención adecuada. Se encuentra varios trastornos psíquicos desde leves alteraciones del sueño, hasta graves psicosis paranoides, adicciones, etc., pero su aparición dependerá de cada caso en particular.

c. También existen los trastornos de carácter físico, es decir, de la salud física, como lo son el estrés, las úlceras estomacales, los dolores de cabeza, las alteraciones de la presión arterial, etc., pero también puede llegarse a favorecer la aparición de problemas de salud mucho más graves, como problemas cardíacos, abortos espontáneos, cáncer, diabetes, etc.

LAS MUJERES Y EL TRABAJO

El trabajo constituye un factor decisivo de la integración de la personalidad, contribuyendo a integrarla de una forma positiva, o bien a destruir los elementos potenciales o en desarrollo del hombre. (López Solares, 1978. Pág. 10). Este establece una relación subjetiva del hombre hacia el trabajo y su actitud hacia el mismo, que el trabajo resulte satisfactorio o frústrate depende de las condiciones sociales objetivas del ambiente de trabajo.

La satisfacción en el trabajo expresa el grado de placer o dolor entre las expectativas que cada persona genera y las recompensas que el empleo provee, como recompensas económicas, sociales y psicológicas por lo que si

se recibe una recompensa inadecuada el nivel de insatisfacción aumenta y el nivel de desempeño disminuye. (Ver Maccoby, 1989)

Empleados tienden a preferir puestos que les den oportunidad de utilizar sus habilidades y capacidad, y que les ofrezcan libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo estén desempeñando, a la vez las condiciones de trabajo contribuyen y son un respaldo para los empleados que se preocupan tanto por su ambiente de trabajo como por su comodidad personal.

El notable derroche que se ha observado en la capacidad y facultades de la mujer se debe a que no ha cultivado capacidades y facultades exigidas en el mercado laboral actual por lo que se le otorgan trabajos que no requieren conocimiento o solo una preparación elemental, otro dilema que debe enfrentar es competir o no con el hombre e ir en contra de la tradicional regla de "superioridad" masculina frente a la cual ella debería mantenerse sumisa y en una situación intelectual inferior.

El trabajo llena la necesidad de interacción social, estar dentro de un ambiente agradable de trabajo conduce a una mayor satisfacción en el puesto.

Algunos de los motivos que mueven a la mujer a trabajar son en mujeres con poca o ninguna preparación, la situación y necesidad económica y en la mujer académicamente preparada, el impulso por la satisfacción personal e independencia económica como motivos más económicos que psicológicos y también por aislamiento social y mejora nivel de vida como factores más psicológicos que económicos.

A la mujer no se le da la debida importancia al trabajo que realiza, por lo que provoca la apreciación de que su trabajo no es tan serio como el del hombre, obteniendo poca oportunidad de superación y un salario menor, aún con el mismo tipo de trabajo que el de sus colegas varones, creando insatisfacción ya que no hay percepción de equidad, de manera que se pone en funcionamiento un círculo vicioso ya que esta desigual remuneración y oportunidad laboral reduce el sentido profesional de la mujer y contribuye a la

falta de continuidad de su trabajo, es por ello que la mujer aún no se integra plenamente al sistema económicamente activo actual, llegando a ser un proceso de evolución social a largo plazo. (Ver Piñuel, 2003).

LA MAQUILA COMO FUENTE DE TRABAJO EN GUATEMALA

El Deterioro de la economía incidió en el aumento de la pobreza, y ésta drásticamente de la crisis económica, originó muy rápidamente, fuertes procesos de cambio en la sociedad, lo que condujo a definir nuevas estrategias de supervivencia, entre las que destacan la informalidad urbana y la emigración hacia Norteamérica. Mientras que el deterioro de los sectores tradicionales de la economía impuso la necesidad de buscar nuevos ejes de acumulación, siendo la maquila uno de ellos. (Ver Cumes, 1997; CONAPREVI, 2004)

El estado ante las dificultades impulsa políticas y ajustes estructurales desde 1989, privilegiando al mercado nacional hacia el exterior para romper con la sustitución de importaciones y configurar un nuevo modelo exportador.

Los procesos que desencadenó la crisis contribuyeron a crear condiciones para el auge de la maquila. El desempleo y la pobreza de la población crearon una oferta de trabajo dispuesta a aceptar casi cualquier salario y trato, y la necesidad social de generar ocupaciones para los empleados.

El relativo control sobre el conflicto armado interno y la instalación de un gobierno civil en 1986, como parte de la apertura política, crearon condiciones de seguridad suficientes para que el país fuera elegible para ejecutar contratos de maquila y situar aquí inversiones extranjeras. (Ver López, 2000)

La maquila es una actividad económica realizada por las empresas que producen por cuenta ajena por contrato con otras empresas que diseñan los productos que planean los procesos de producción, aportan el objeto de trabajo como mínimo de las materias.

LA MUJER COMO TRABAJADORA DE MAQUILA

Se introdujo, la palabra maquila, al léxico económico por su sentido etimológico: del árabe maquila (medida de capacidad), que designa la proporción del gramo de harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. Antes que se impusiera éste término, se utilizaba el de la industria de draw-back, aludiendo al reintegro de los derechos arancelarios pagados por la importación de materiales, luego de la exportación de los bienes producidos. La maquila es un elemento dentro de los procesos de reestructuración del capitalismo, forma parte del sistema de producción en la empresa que es uno de los factores que conducen a la nueva división internacional del trabajo.

La actividad de la maquila tiene antecedentes negativos por el irrespeto que suelen darles a sus empleados, faltando a sus derechos humano no satisfaciendo sus necesidades básicas y por ende incumpliendo a sus derechos laborales.

Se ha evidenciado que en las maquilas evaden mucho el cumplimiento de las normas de trabajo y que las condiciones en que se ejecutan las labores, implican un deterioro progresivo y constante en la salud de los trabajadores y las trabajadoras. En algunas maquilas hacen que los empleados y empleadas laboren noches completas, que es a lo que ellos llaman "veladas". Al día siguiente, salvo que sea domingo, el personal tiene que cumplir con su jornada diurna habitual.

Al final de cada día de trabajo, los empleados y empleadas regresan a sus hogares cansados por sus labores, por la presión de sus supervisores y por el mismo ambiente en que se realiza el trabajo.

Este tipo de empleo desempeñado mayoritariamente por mujeres, se refiere a la transformación de materias primas importadas para la elaboración de productos terminados destinados a la exportación fuera del país en que laboran, con el objeto de crear mano de obra nacional, con salarios más bajos, que en los países en donde se origina el capital que se invierte en la instalación

y funcionamiento de las empresas maquiladoras. Estas empresas reciben un tratamiento fiscal privilegiado por el hecho de construir fuentes de trabajo.

En las maquilas suele existir un predominio del sexo femenino en los puestos de trabajo, y esto no es producto de la casualidad. El capital sigue una lógica racional en su demanda de trabajo y también existen mecanismos de encuadre social que inducen a la oferta de trabajo femenino, en 1990 se estimaba que las mujeres constituían el 70% del personal de una maquila.

La organización del trabajo en la maquila tiene elementos de división de las tareas por género, en las operaciones que requieren fuerza física o mayor complejidad, se prefiere contratar a hombres, pero aún así, predominan las mujeres, y esto es debido, no solamente porque para muchas de las tareas la construcción física de la mujer le permite adaptarse mejor a los instrumentos de trabajo, sino porque para los contratantes, la mujer trabaja en condición de subordinación debido a que vienen forjadas así desde el hogar, lo que a ellos les permite estar siempre al mando, ya que una mujer es más "obediente" que un hombre y causa menos problemas y conflictos. (Cumes, 1997; Rodríguez, 1998).

La división de tareas se traduce en desigualdades salariales entre hombres y mujeres, donde usualmente la mujer recibe una remuneración más baja que la de un hombre. Otro elemento diferencial es la participación de las mujeres dentro de las jerarquías de poder administrativo ya que por lo general solo tienen acceso a puestos de supervisión de líneas y en muy pocos casos a jefaturas.

CAPITULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Se trabajó con respecto a la problemática del maltrato psicológico en la mujer trabajadora, evaluando y analizando factores y elementos indispensables sobre el maltrato psicológico, los tipos, consecuencias y realidades sobre ésta, enfocado siempre en la mujer trabajadora como la víctima de estos actos de abuso y violencia.

El tipo de muestreo fue de carácter no probabilística, ya que no se conocían las probabilidades de cada individuo de ser incluidos en la muestra y a la vez de carácter intencional, ya que se seleccionaron casos típicos del universo, debido a que se enfocó especialmente en mujeres trabajadoras de maquilas con relación a sus vivencia laboral, realidad y ambiente de trabajo, orientado en los problemas psíquicos y emocionales por maltrato psicológico, con personas mayores de edad, alfabetos y de ambos sexos, 50 hombres y 50 mujeres, con el fin de observar ambos grupos y tener un grupo de comparación.

El tipo de investigación que se realizó fue descriptiva asociativa, donde se vinculó al maltrato psicológico dentro del ámbito laboral; dos fenómenos psicológicos que se suponen se dan simultáneamente en espacio y tiempo sin que se pueda establecer causa y efecto.

Como instrumentos y técnicas utilizadas se tienen los siguientes:

- ❖ **La encuesta:** instrumento de evaluación para recopilar información rápidamente y a bajo costo respecto a la forma de pensar y a la conducta de muchos individuos; con éste se verificó a grandes rangos y con un grupo de comparación entre géneros, la realidad que viven las mujeres en su ámbito laboral, ya que se obtuvo una valor más amplio sobre sucesos de violencia en el ámbito laboral. (ANEXO 2)

- ❖ **Investigación y análisis bibliográfico:** son comparaciones, análisis, síntesis e interpretación de referencias teóricas de libros, documentos y otros registros de información escrita para la recopilación de datos relacionados con el tema; se sustentó lo investigado con documentación sólida y previamente analizada.

El análisis se llevó a cabo luego de la recopilación de datos, comparando lo recabado con los datos encontrados e interpretando la realidad de los hechos. Se utilizaron las encuestas para recoger datos acerca del área de interés y luego comparando las mismas entre los dos diferentes grupos para poder así, producir un análisis estadístico. En este caso, se recogieron datos sobre la violencia psicológica dentro del ámbito laboral y se hizo un balance, en donde las conclusiones obtenidas en este punto sirvieron para aceptar y refutar algunas predicciones e hipótesis, que permitieron conocer la realidad de la población de estudio en contraste con lo que debería de ser. La técnica de análisis estadístico utilizada fue estadística descriptiva, con el fin de resumir, ordenar, clasificar y tabular todos los datos recabados.

CAPITULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

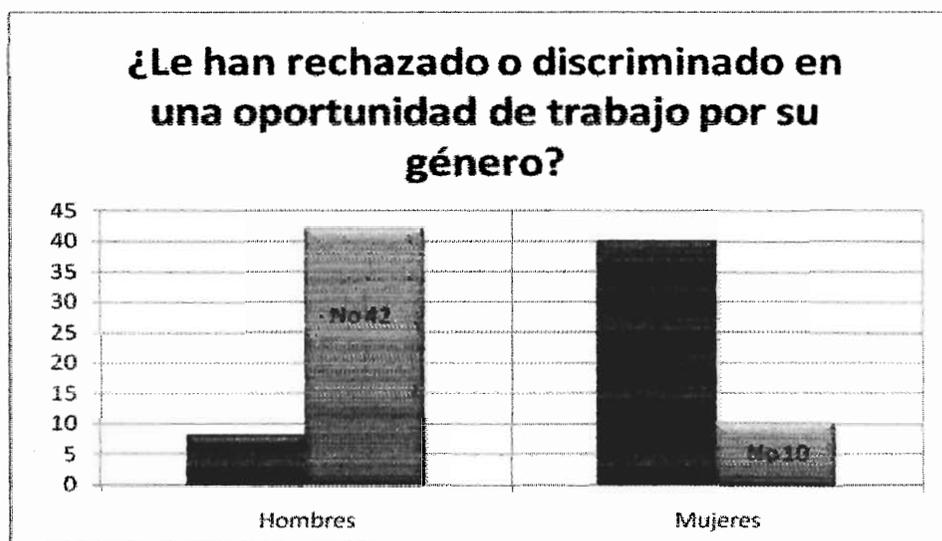
Para la realización de este estudio se aplicó una encuesta a un grupo de 100 personas, 50 hombres y 50 mujeres, con el objetivo de evaluar y comparar el maltrato psicológico en el ámbito laboral de ambos y poder así afirmar o descartar las hipótesis planteadas antes de realizar el trabajo de campo.

A continuación se muestran los resultados obtenidos:

Pregunta No. 1

¿Le han rechazado o discriminado en una oportunidad de trabajo por su género?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 8 | 16 % | 40 | 80 % |
| NO | 42 | 84 % | 10 | 20 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



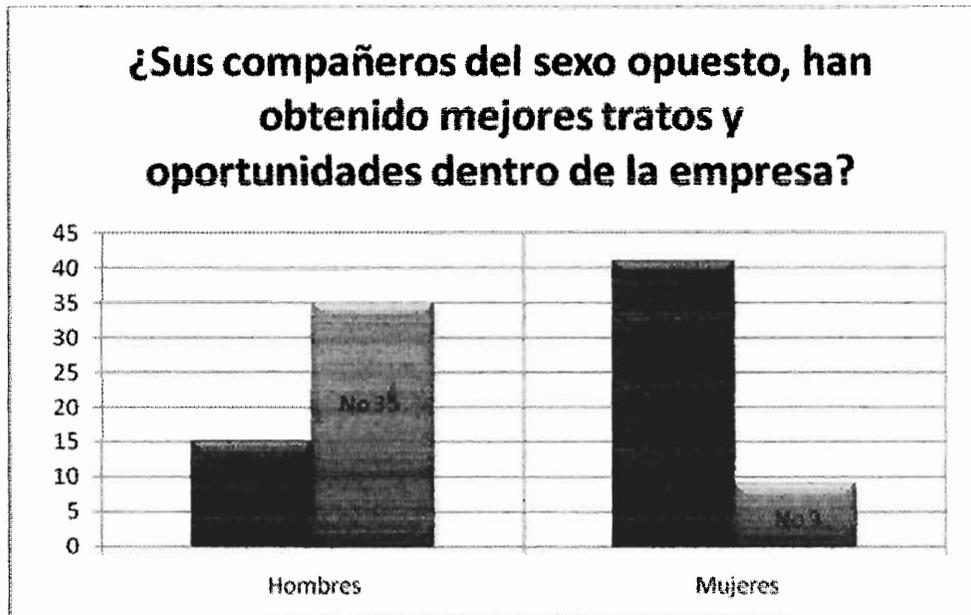
Gráfica # 1

Se observa que sólo un 16% de los hombres dice haber experimentado rechazo o discriminación en una oportunidad de trabajo debido a su género y el otro 84 % dice no haber experimentado esta situación, mientras que las mujeres que respondieron afirmativamente forman un 80% y solo 20% niegan haber experimentado rechazo o discriminación.

Pregunta No. 2

¿Sus compañeros del sexo opuesto, han obtenido mejores tratos y oportunidades dentro de la empresa?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| SI | 15 | 30 % | 41 | 82 % |
| NO | 35 | 70 % | 9 | 18 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



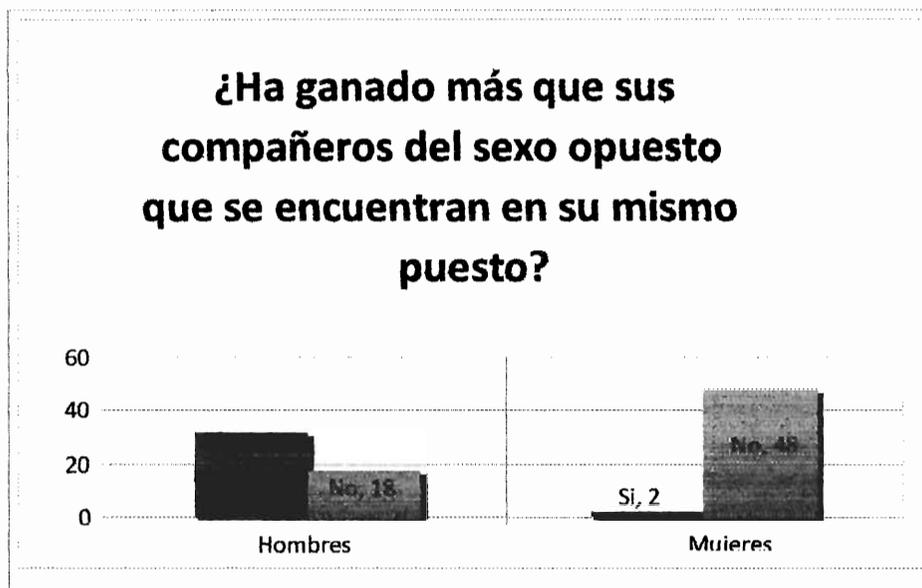
Gráfica # 2

Únicamente un 30% de hombres respondió de forma afirmativa ante esta pregunta y el 70% de forma negativa, mientras que las mujeres respondieron de forma afirmativa un 82% y un 18% de forma negativa, demostrando así que los hombres han obtenido mejores oportunidades dentro de las empresas.

Pregunta No.3

¿Ha ganado más que sus compañeros del sexo opuesto, que se encuentran en su mismo puesto?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 32 | 64 % | 2 | 4 % |
| NO | 18 | 36 % | 48 | 96 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



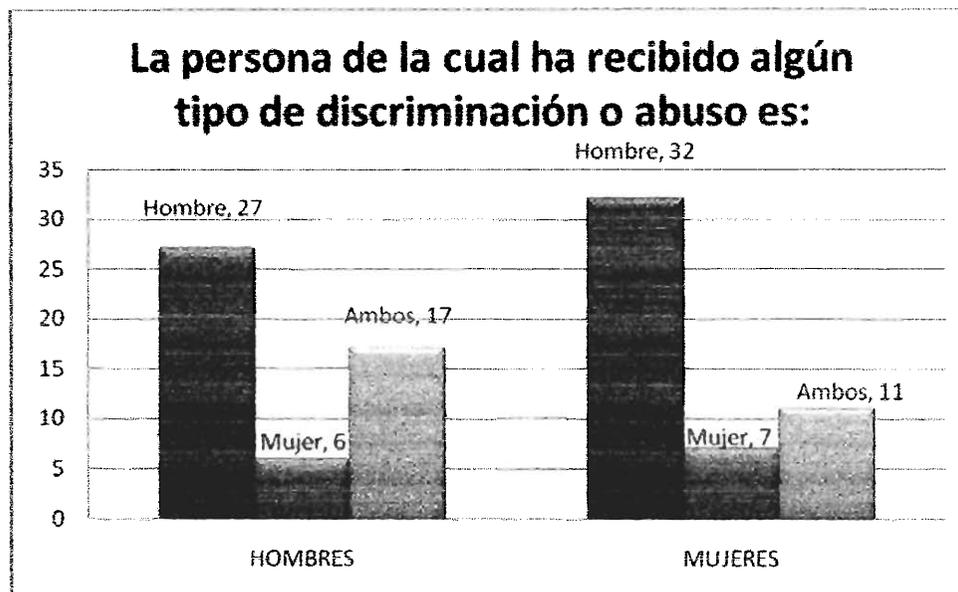
Gráfica # 3

Un 64% de los hombres respondió afirmativamente al hecho de haber ganado más de lo que gana una mujer, cuando ambos desempeñan el mismo puesto, y un 36% de ellos respondió negativamente, mientras que solo 12% de las mujeres afirman haber ganado más que un hombre en el mismo puesto que el, pero 88% refieren que no.

Pregunta No. 4

La persona de la cual ha recibido algún tipo de discriminación o abuso es:

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|------------|---------|-------|---------|-------|
| DE HOMBRES | 27 | 54 % | 32 | 64 % |
| DE MUJERES | 6 | 12 % | 7 | 14 % |
| DE AMBOS | 17 | 34 % | 11 | 22 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



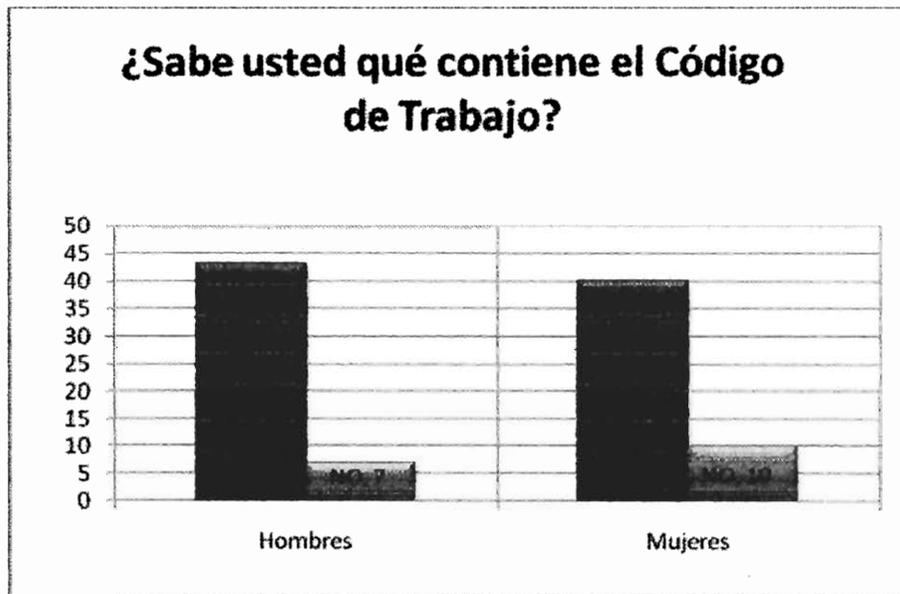
Gráfica # 4

Los hombres que refieren haber recibido algún tipo de discriminación o abuso por parte de otros hombres son el 54%, por parte de mujeres son 12 % y un 34% refiere haber recibido abuso o maltrato por parte de ambos, mientras que las mujeres refieren, un 64% haber recibido discriminación o abuso por parte de hombres, un 14 % por parte de mujeres y un 22% refiere que de ambos, tanto de hombres como mujeres.

Pregunta No. 5

¿Sabe usted qué contiene el Código de Trabajo?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| SI | 43 | 86 % | 40 | 80% |
| NO | 7 | 14 % | 10 | 20 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



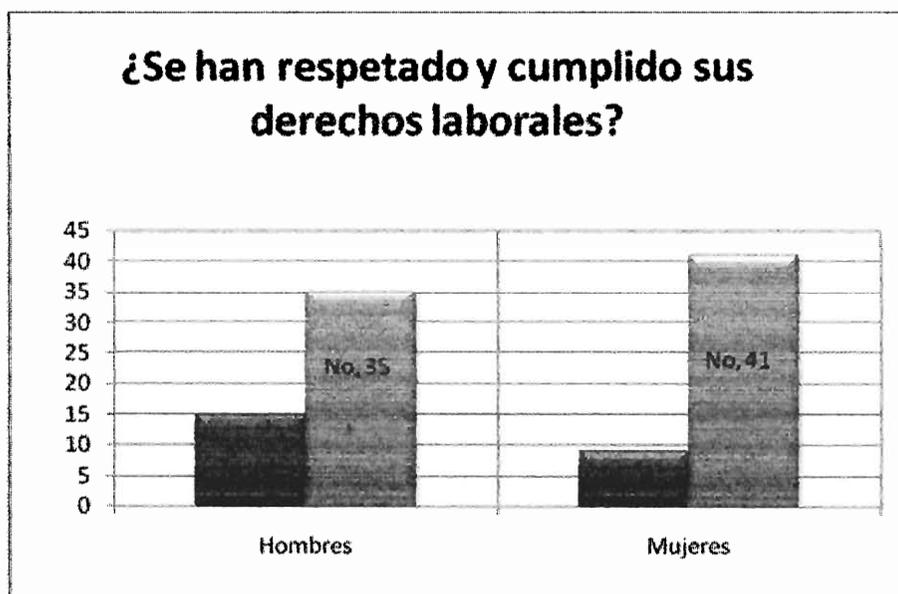
Gráfica # 5

Según se muestra en la presente gráfica solamente el 7% de los hombres y el 20% de las mujeres desconocen el contenido del código de trabajo, y al parecer el 43% de los hombres y el 40% de las mujeres conocen su contenido.

Pregunta No. 6

¿Se le han respetado y cumplido sus derechos laborales?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 15 | 30 % | 9 | 18 % |
| NO | 35 | 70 % | 41 | 82 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



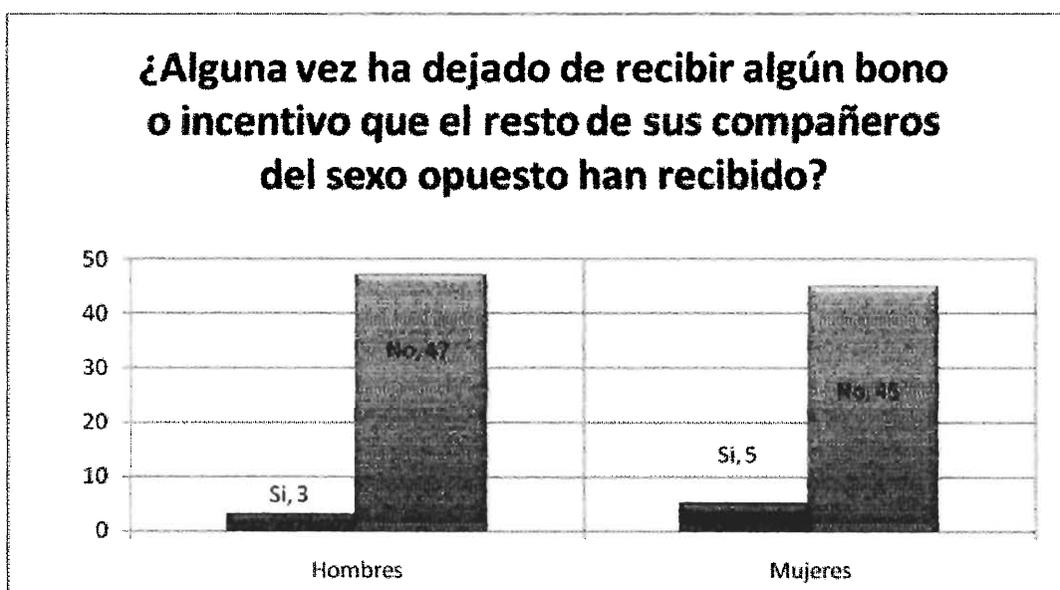
Gráfica # 6

En esta grafica el 70% de los hombres refiere que no se han respetado sus derechos laborales y solo el 30% refiere que si. Con las mujeres el respeto de sus derechos es aún menor que el de los hombres, únicamente el 18% respondió afirmativamente mientras que el 82% respondió negativamente.

Pregunta No. 7

¿Alguna vez ha dejado de recibir algún bono o incentivo que el resto de sus compañeros del sexo opuesto han recibido?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 3 | 6 % | 5 | 10 % |
| NO | 47 | 94 % | 45 | 90 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



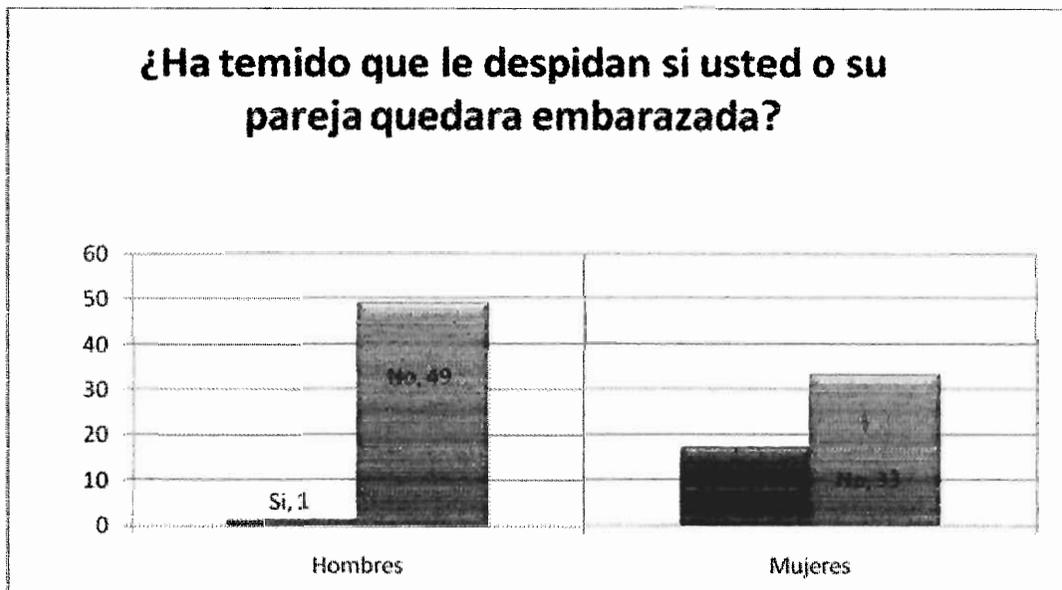
Gráfica # 7

En esta gráfica solamente el 6% de los hombres refiere no haber recibido un incentivo que el resto de sus compañeras de trabajo han recibido, y el 94% no lo refiere. Con las mujeres se observa que el 10% refiere haber experimentado el no recibir el incentivo que recibe un compañero y el 90% no lo ha experimentado.

Pregunta No. 8

¿Ha temido que le despidan si usted o su pareja quedara embarazada?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 1 | 2 % | 17 | 34 % |
| NO | 49 | 98 % | 33 | 66 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



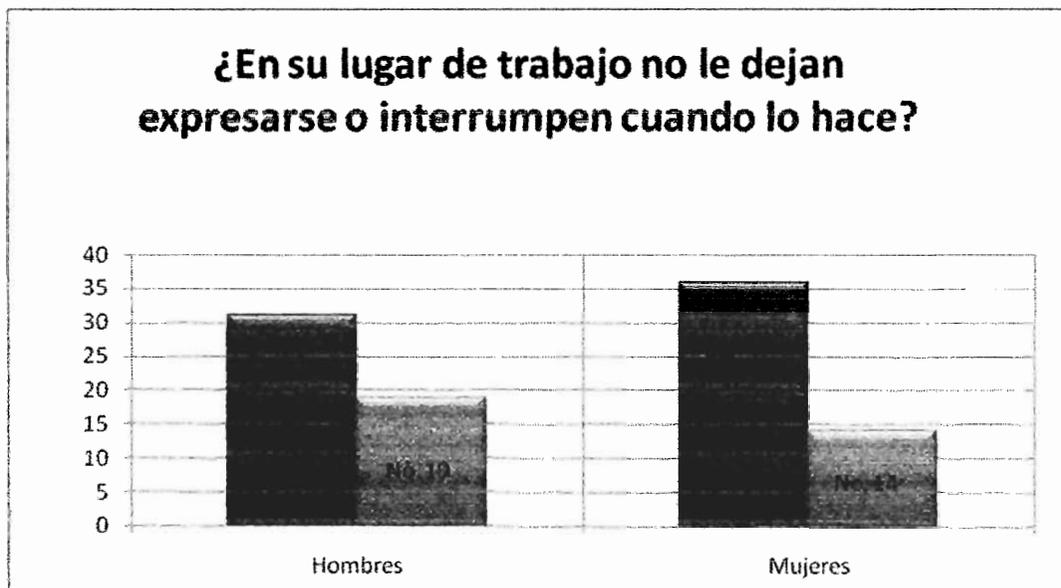
Gráfica # 8

A esta pregunta solamente el 2% de los hombres responde positivamente y el 98% responde no tener temor, a diferencia de las mujeres, quienes el 34% refieren que si haber experimentado ese temor, y el 66% refieren que no.

Pregunta No. 9

¿En su lugar de trabajo no le dejan expresarse e interrumpen cuando lo hace?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 31 | 62 % | 36 | 72 % |
| NO | 19 | 38 % | 14 | 28 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



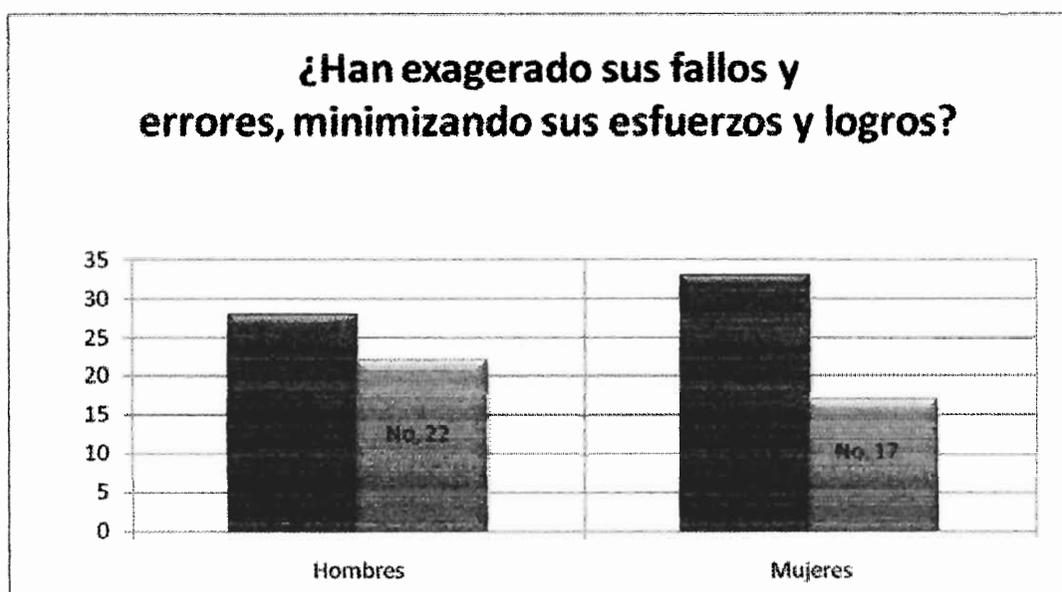
Gráfica # 9

El 62% de hombres y el 72% de mujeres se queja de no poderse expresar en su lugar de trabajo, mientras que solo el 38% de los hombres y el 28% de las mujeres refieren lo contrario.

Pregunta No. 10

¿Han exagerado sus fallos y errores, minimizando sus esfuerzos y logros?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 28 | 56 % | 33 | 66 % |
| NO | 22 | 44 % | 17 | 34 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



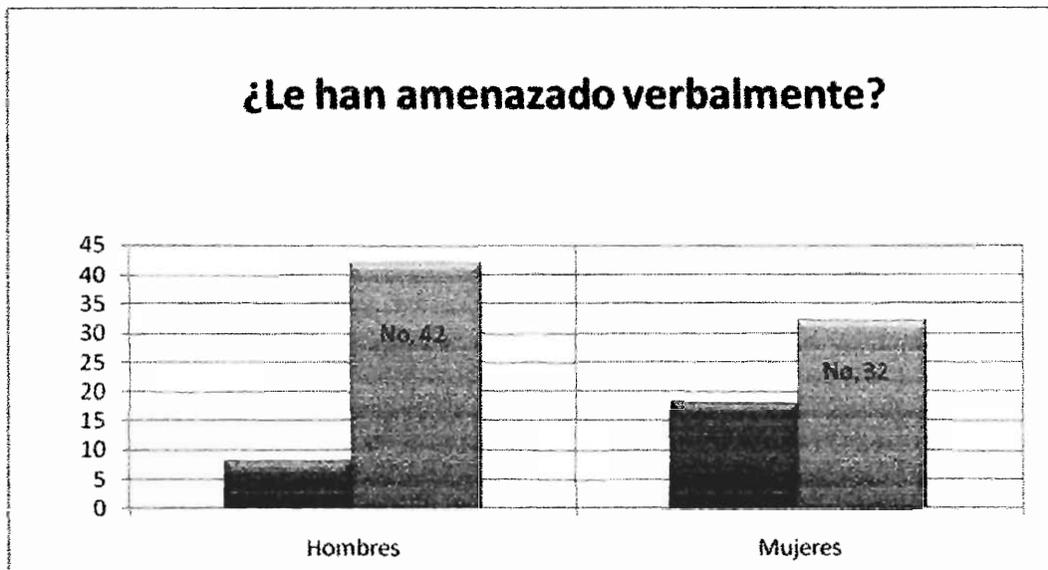
Gráfica # 10

El 56 % de los hombres respondió afirmativamente a esta pregunta y el 44 % respondió negativamente, mientras que en las mujeres también el porcentaje fue mayor para la respuesta afirmativa pero fue el 66% quien refirió haber experimentado la exageración de fallos y minimización de esfuerzos, y un 34 % refirió no haber experimentado esto.

Pregunta No. 11

¿Le han amenazado verbalmente?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| SI | 8 | 16 % | 18 | 36 % |
| NO | 42 | 82 % | 32 | 64 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



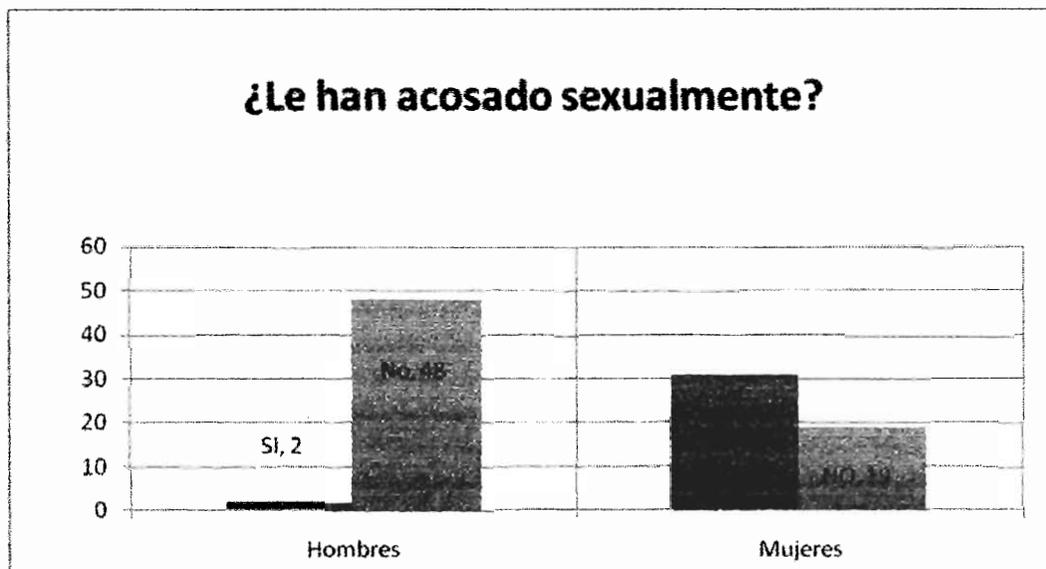
Gráfica # 11

El mayor porcentaje de respuestas afirmativas es de las mujeres. El 36 % de ellas refiere haber sido amenazadas verbalmente y el 64 % refiere que no. Los hombres por el contrario, unicamente el 16% refiere haber sido amenazado y el 82% refiere no haberlo sido.

Pregunta No. 12

¿Le han acosado sexualmente?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 2 | 4 % | 31 | 62 % |
| NO | 48 | 96 % | 19 | 38 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



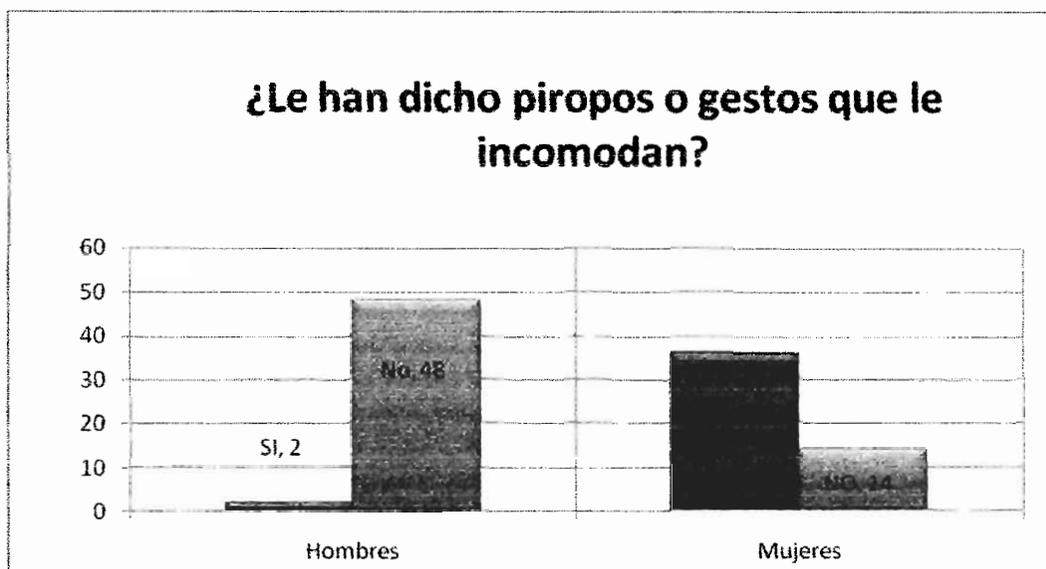
Gráfica # 12

De los hombres únicamente el 4 % refiere haber sido acosado sexualmente y el 96 % refiere no haberlo sido, mientras que las mujeres el 62 % si refiere haber sufrido de acoso sexual y el 38 % refiere que no.

Pregunta No. 13

¿Le han dicho piropos o gestos que le incomodan?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 2 | 4 % | 36 | 72 % |
| NO | 48 | 96 % | 14 | 28 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



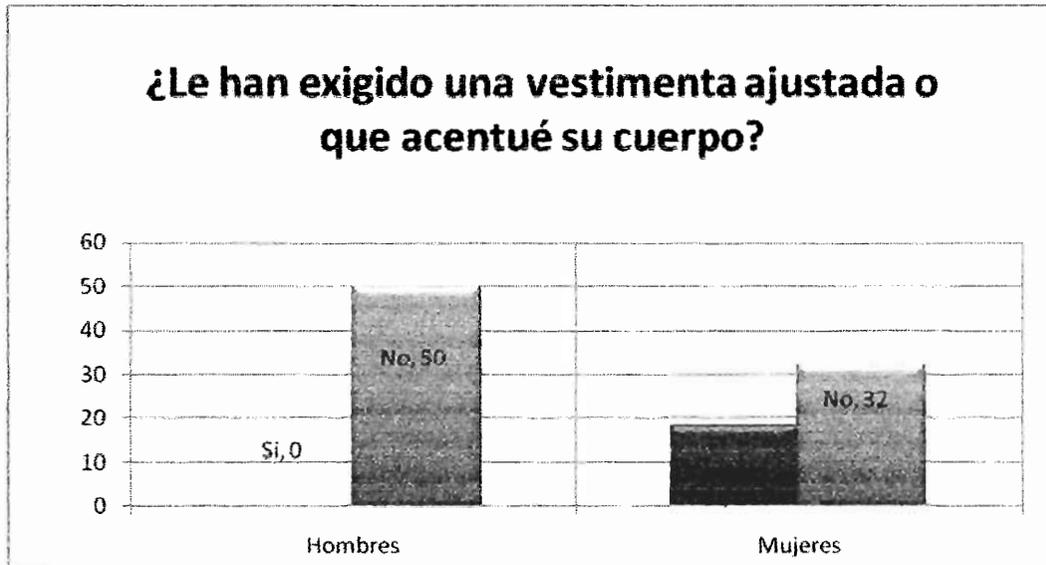
Gráfica # 13

Únicamente un 4% de los hombres refiere haber recibido piropos o gestos que los incomodan, el 96 % por el contrario, refiere que no, mientras que las mujeres, el 72 % refiere que si y el 28 % refiere que no.

Pregunta No. 14

¿Le han exigido una vestimenta ajustada o que acentúe su cuerpo?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 0 | 0 % | 18 | 36 % |
| NO | 50 | 100 % | 32 | 64 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



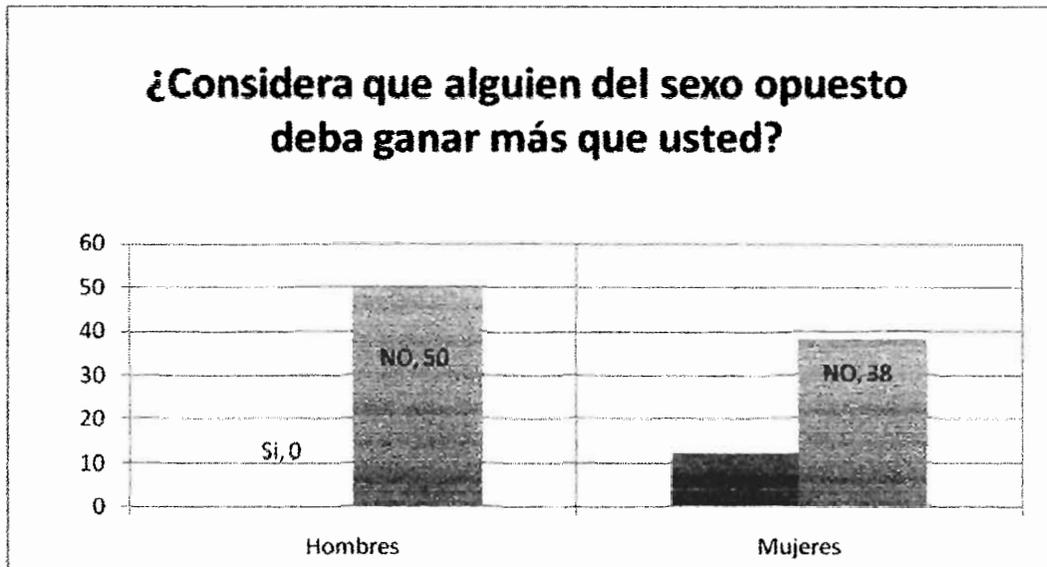
Gráfica # 14

El 100 % de los hombres respondió negativamente a esta pregunta, mientras que las mujeres el 36 % respondieron que si se les ha exigido utilizar vestimenta que acentúa su cuerpo y 64 % respondió que no se le ha exigido hacerlo.

Pregunta No. 15

¿Considera que alguien del sexo opuesto deba ganar más que usted?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 0 | 0 % | 12 | 24 % |
| NO | 50 | 100 % | 38 | 76 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



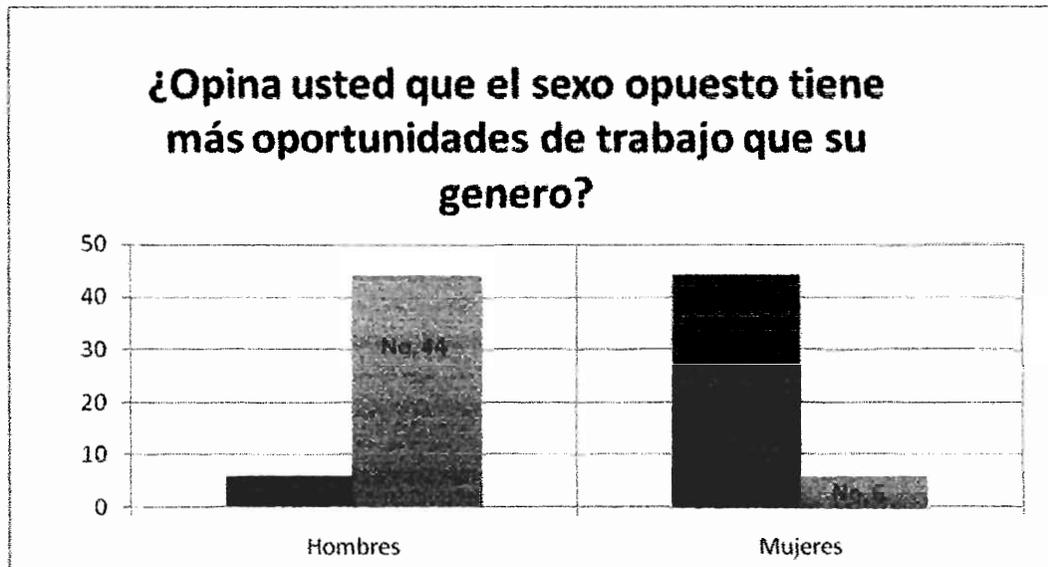
Gráfica # 15

Ninguno de los hombres encuestados respondió que si al hecho de que las mujeres deban ganar mas que el hombre, el 100% dijo que no, mientras que con las mujeres si hubo un 22 % que respondieron que afirmativamente, que el hombre debe ganar mas que la mujer, y un 76 % dijo que no.

Pregunta No. 16

¿Opina usted que el sexo opuesto tiene más oportunidades de trabajo que su género?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 6 | 12 % | 44 | 88 % |
| NO | 44 | 88 % | 6 | 12 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



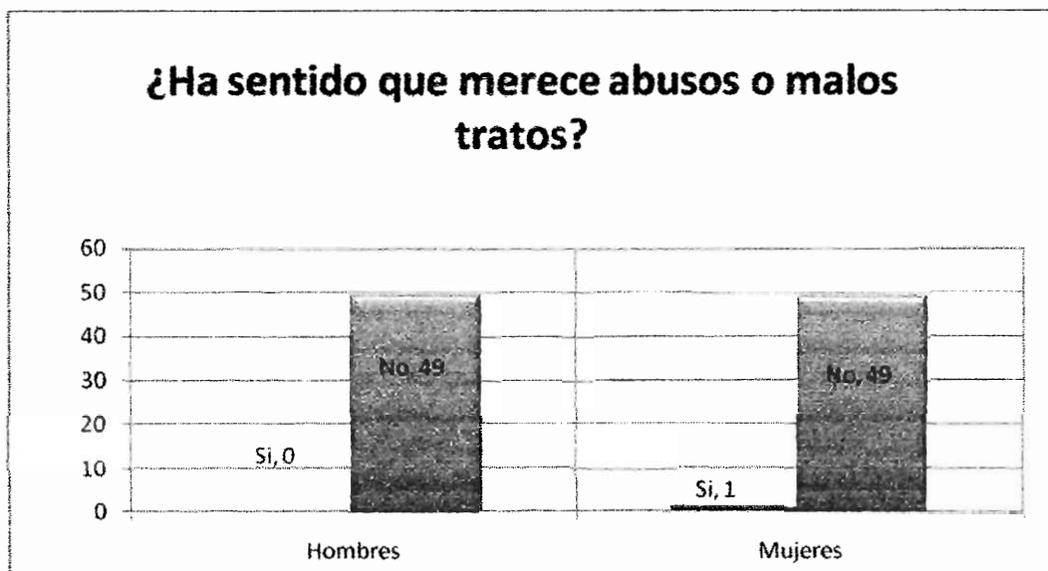
Gráfica # 16

El 12 % de los hombres opina que el sexo opuesto tiene mas oportunidad de trabajo mientras 1ue el 88 % opina que no es así. En las mujeres un 88 % opina que si hay más oportunidad para los hombres y solo un 12 % opina que no es así.

Pregunta No. 17

¿Ha sentido que merece abusos o malos tratos?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| SI | 0 | 0 % | 1 | 2 % |
| NO | 50 | 100 % | 49 | 98 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



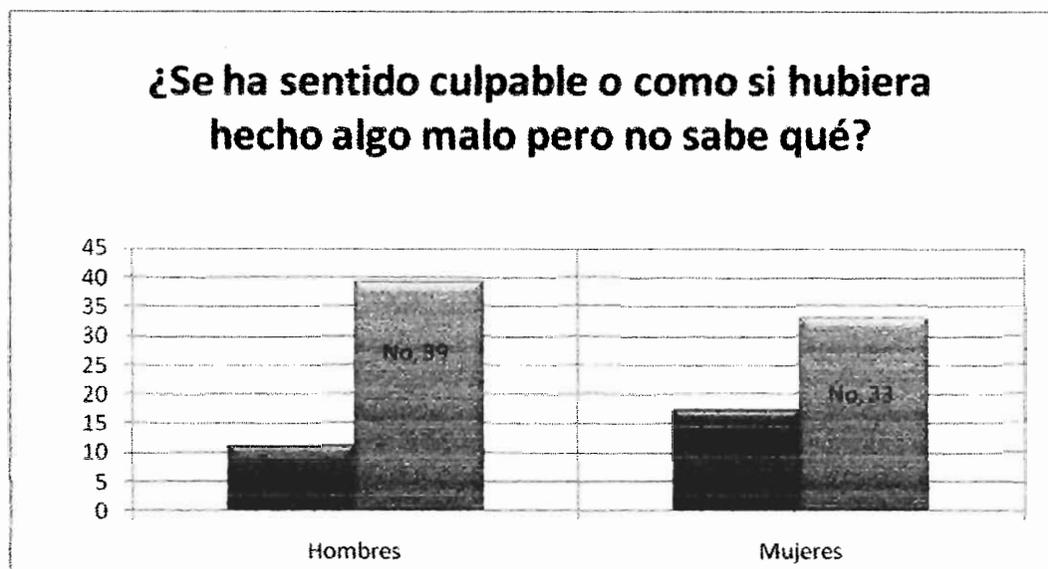
Gráfica # 17

Ningún hombre refiere sentir que merec abusos o malos tratos, el 100 % respondió negativamente, mientras que en las mujeres hubo un 2 % que respondió que ha sentido que si merece abusos o malos trato y el 98 % respondió que no.

Pregunta No. 18

¿Se ha sentido culpable o como si hubiera hecho algo malo pero no sabe que?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|-----------|---------|-------|---------|-------|
| SI | 11 | 22 % | 17 | 34 % |
| NO | 39 | 78 % | 33 | 66 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



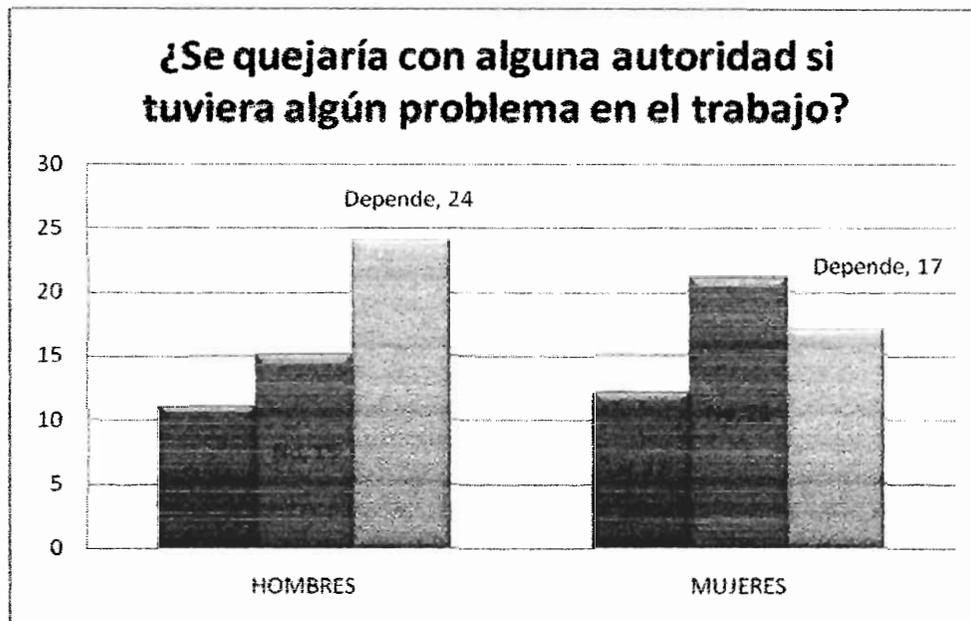
Gráfica # 18

El 22 % de los hombres refieren haberse sentido culpables o como si hubiesen hecho algo malo sin saber que, el 78 % por el contrario refiere que no se ha sentido así. En las mujeres el porcentaje con respuesta afirmativa aumento, fue de un 34 % y las que respondieron que no fueron un 66 %.

Pregunta No. 19

¿Se quejaría con alguna autoridad si tuviera algún problema en el trabajo?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| SI | 11 | 22 % | 12 | 24 % |
| NO | 15 | 30 % | 21 | 42 % |
| DEPENDE | 24 | 48 % | 17 | 34 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



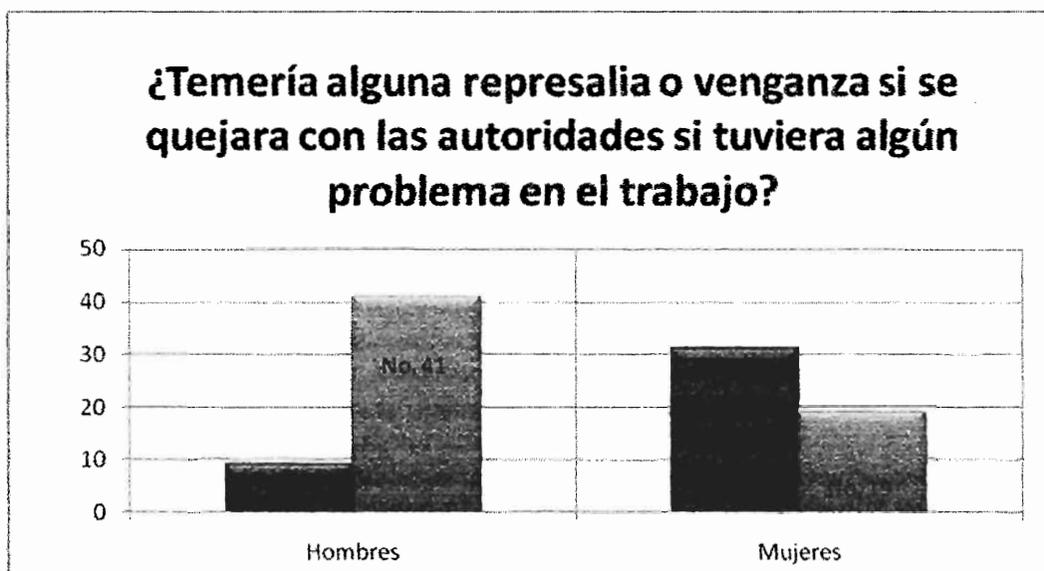
Gráfica # 19

El 22 % de los hombres refiere que si se quejaría con alguna autoridad si tuviera algún problema en el trabajo, el 30 % refiere que no lo haría mientras que la mayoría, el 48 % lo haría dependiendo del problema. Las mujeres que refieren que si se quejarían son el 24 %, el 42 % refiere que no lo haría y el 34% lo haría dependiendo del problema.

Pregunta No. 20

¿Temeía alguna represalia o venganza si se quejara con las autoridades si tuviera algún problema en el trabajo?

| RESPUESTA | HOMBRES | % | MUJERES | % |
|------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| SI | 9 | 18 % | 31 | 62 % |
| NO | 41 | 82 % | 19 | 38 % |
| TOTAL | 50 | 100 % | 50 | 100 % |



Gráfica # 20

El 18% de los hombres temen de represalias y el 82% no, a diferencia de las mujeres, quienes el 62% temen a represalias y el 38% no.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La mayoría de casos relevantes sobre violencia laboral son efectuados con mayor porcentaje contra la mujer y esto desde el primer día de entrevista, antes de la contratación, hasta finalizar el último día de trabajo; lo cual viola sus derechos humanos, tanto civiles como laborales, y atenta contra su dignidad, integridad sexual, psicológica y social.
- Se puede ver que la mujer sufre diversidad de consecuencias y daños psicológicos a causa del maltrato psicológico dentro del área laboral. Consecuencias que repercuten, tanto dentro de su ámbito laboral como fuera de éste, se ve afectado su rendimiento e integridad con inseguridad, ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, entre otros, los cuales pueden llevarla hasta el límite de la desesperación, y como consecuencia no rinde como debería en su trabajo ni en su hogar.
- Se concluye que el tener conocimiento de los derechos humanos y del código del trabajo, que establece las normas y obligaciones que deben cumplirse en una empresa, es de suma importancia para toda mujer ya que ello le permite estar enterada de cuáles son sus derechos como mujer y cómo se deben llevar acabo ciertos procesos, lo cual le ayudará a evitar abusos dentro del ámbito laboral.
- Muchas son las mujeres trabajadoras que a pesar de que sus derechos laborales son violados constantemente nunca hacen algo al respecto, guardan silencio y continúan siendo pisoteadas constantemente y esto se da debido a que desconocen de estos derechos y temen debido a la falta de apoyo por que en su interior manejan la idea de que "por lo menos tengo trabajo, si digo algo puedo quedarme sin él".

RECOMENDACIONES

- Informar a la población guatemalteca sobre el maltrato laboral y sus repercusiones psicológicas, con el objetivo de que tanto hombres como mujeres puedan evitar el maltrato laboral y los daños psicológicos que este causa sino se le pone un alto.
- Brindar más apoyo a los trabajadores, en especial a las mujeres, cuando ellas quieran hacer valer sus derechos dentro de su lugar de trabajo.
- Apoyar psicológicamente a todos los trabajadores en las diferentes empresas, con el objetivo de aminorar su estrés y ayudarles a descargarse emocionalmente para que puedan dar un mejor rendimiento en su puesto, proporcionando así a la empresa mayor productividad.
- Divulgar y promover la información contenida en el código de trabajo, para que tanto mujeres como hombres conozcan la diferencia entre cumplir sus obligaciones laborales y sufrir maltrato laboral.
- Crear mayor cantidad de instituciones que velen por el bien del trabajador y donde éste pueda asistir para resolver todas sus dudas sin temor a ser despedido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, Ezequiel (1978): *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires, Editorial El Cid.
- Burton, Mark: *La psicología de la Liberación: Aprendiendo de América Latina*. Polis, Serie 04 (vol. 1).
- CONAPREVI- Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Contra las Mujeres (2004): *Plan nacional de prevención y erradicación de la violencia intrafamiliar y contra las mujeres 2004-2014*. Guatemala. (folleto)
- Cumes Salazar, Heliodori y Teresa Chocoy Chile (1997): *Nos hacen llorar: jóvenes trabajadoras en las maquilas coreanas de San Lucas el tejár*. Chimaltenango, Guatemala, Editoriales PAMI.
- Díaz Aguado, María José (2007): *Educación intercultural y aprendizaje cooperativo*. Madrid, Editorial Pirámide.
- Falcon, Lidia (1969): *Mujer y Sociedad*. Madrid, Editorial Fontanellas S.A..
- Galicia, Sayda (2007): "Tipificarían femicidio como delito" en *Siglo Veintiuno*. Guatemala, 18 de mayo 2007.
- González de Rivera, José Luis (1998): *El maltrato psicológico*. Madrid, Editorial Espasa Calpe.
- Hernández Sampieri, Roberto y Carlos Fernández C. (2003): *Metodología de la Investigación*. 2da. ed. México, D.F., Editorial Mc. Graw Hill.
- Holahan, Charles (1994): *Psicología Ambiental: un enfoque general*. México D. F., Editorial Limusa S.A..

- López de Cáceres, Carmen (2000): *Mis derechos y mis obligaciones: Proyecto para mujeres trabajadoras de la Maquila*. Guatemala. (folleto)
- López Solares, Delia y Rosa María Gómez (1978): *La Discriminación de la Mujer en el campo laboral*. Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas, USAC. (tesis)
- Maccoby Michael (1989): *Para que trabajar*. Buenos Aires, Ediciones Gránica S.A.
- Piñuel, Iñaki (2003): *Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid, Santillana Ediciones Generales S.L..
- REDICAM- Red integral de centros de atención a mujeres maltratadas (2008): *Guía de Apoyo y orientación en casos de violencia intrafamiliar*. Guatemala. (folleto)
- Rodríguez G., Gregorio, Javier Gil F. y Eduardo García J (1999):: *Metodología de la Investigación Cualitativa*. 2da. ed.. Ediciones Aljibe, S.L..
- Rodríguez I., Alicia (1992): "El desarrollo de la mujer: una cuestión de género" en *Revista Hechos*. Guatemala, Septiembre.
- Rodriguez Marquez, Olga Lidia (1998): *Condiciones laborales y su relación con la salud mental en las trabajadoras de Maquilas*. Guatemala, Escuela de Ciencias Psicológicas, USAC. (tesis)
- Saltzman, Janet (1992): *Equidad y género: una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid, Editorial Cátedra.
- Seligman, Martín (1975): *Indefinición: en la depresión, el desarrollo y la mente*. Madrid, Editorial Debate.
- Zepeda Herrera, Fernando (1999): *Psicología Organizacional*. México, D.F., Editorial Pearson.

ANEXOS

GLOSARIO

Abusar: Usar mal, excesiva, injusta, impropia o indebidamente de algo o de alguien.

Acoso: Ocurre cuando una persona le causa lesiones físicas o emocionales o daña a otra persona; acto negativo contra otra persona sin su consentimiento.

Agresividad: Instancia psíquica que reúne el conjunto de reacciones tendentes a la destrucción. Conlleva el impulso a actuar de forma coercitiva sobre otras personas u objetos, y suele considerarse como un síntoma importante de desequilibrio e inadaptación respecto al medio ambiente.

Androcentrismo: Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.

Bullying: Anglicismo procedente de la palabra inglesa bully traducida como matón o abusón. Es cualquier forma de maltrato psicológico, verbal o físico producido de forma repetitiva a lo largo de un tiempo determinado primariamente en el ámbito educativo. Se aplica cuando se provocan y agreden a otros compañeros más débiles ante la complicidad y la impotencia.

Degradar: Privar a alguien de las dignidades, honores, empleos y privilegios que tiene. Reducir o desgastar las cualidades inherentes a alguien o algo. Humillar, rebajar, envilecer.

Depresión: Decaimiento de ánimo o de voluntad. Estado patológico en psíquica que afecta especialmente al componente afectivo de la personalidad.

Desvalorización: Acción y efecto de desvalorizar, es decir quitar valor, consideración o prestigio a alguien o algo.

Discriminación: Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce

o ejercicio, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.

Estrés: Situación de un individuo, o de alguno de sus órganos o aparatos, que, por exigir de ellos un rendimiento superior al normal, los pone en riesgo de enfermar. Causante de tensión.

Explotar: Utilizar en provecho propio, por lo general de un modo abusivo, las cualidades o sentimientos de una persona, de un suceso o de una circunstancia cualquiera.

Femicidio: Es un neologismo creado a través de la traducción de los vocablos ingleses "femicide" o "gendercide" y se refiere a la muerte evitable de mujeres que pretende, dentro de la esfera de la violencia contra la mujer, ir más allá del concepto tradicional de las acciones violentas contra las mujeres para englobar otras conductas, que habitualmente no son tenidas en cuenta como, por ejemplo, la falta de atención médica a problemas sanitarios femeninos.

Género: Es el conjunto de características culturales o de valores atribuidos a una persona según su sexo. El género dice que ser hombre o mujer está determinado no sólo por la asignación biológica, sino por valores que se crean y reproducen a través de la cultura, y que dictan socialmente lo que es o debe de ser "lo femenino" o "lo masculino" en una sociedad determinada.

Indefensión: Falta de defensa, situación de las personas o cosas que están indefensas. Situación en que se coloca a quien se impide o se limita indebidamente la defensa de su derecho en un procedimiento administrativo o judicial.

Infravalorar: Atribuir a alguien o algo valor inferior al que tiene y merece.

Machismo: Engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres y contra hombres cuyo comportamiento no es adecuadamente "masculino" a los ojos de la persona machista.

Maltrato emocional: Su característica principal es provocar malestar emocional, existen dos modalidades fundamentales, la activa, que humilla y degrada produciendo sentimientos de desesperanza, inseguridad, y pobre autoestima, esta se manifiesta por insultos. La segunda modalidad es la pasiva, es el desamor, la indiferencia, el desinterés, esta, aunque poco reconocida como maltrato, puede, provocar la depresión.

Maltrato físico: Es el uso de la violencia y cuya finalidad es causar dolor, generalmente producida como consecuencia de una conducta negativa, real o imaginaria y que tiene como finalidad última la modificación de la conducta que el agresor considera nociva y perjudicial para su propio interés.

Metateoría: Es una teoría que se dedica al estudio de otra teoría o conjunto de teorías. En sentido general podría ser llamada teoría de las teorías.

Mobbing Inmobiliario: Este término se hace servir para identificar situaciones en que una persona o grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, aplicada de forma sistemática durante un tiempo sobre otra persona con la cual mantiene un vínculo contractual a través de un arrendamiento urbano.

Mobbing: Conocido como acoso moral, también utilizado con este término inglés el de burn-out que es una enfermedad y define el miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada de sus compañeros o superiores, de forma sistemática o recurrente, durante un tiempo prolongado como meses e incluso años. Pretender hostigar, intimidar, o perturbar hasta el abandono del trabajo de la víctima.

Psicomatización: Cuando hábitos, actitudes y pensamientos insanos generan dolencias físicas.

Psicosis Paranoide: Perturbación mental caracterizada por las alternativas de excitación y depresión del ánimo, en la cual se puede llegar a suponer, sin base real alguna, que a esa persona la persiguen o se cometen injusticias con ella o que otros murmuran a sus espaldas.

Racismo: Es una forma de discriminación de las personas recurriendo a motivos raciales, tono de piel u otras características físicas de las personas, de tal modo que unas se consideran superiores a otras.

Subestimar: Actitud de prepotencia y de juzgar la capacidad de alguien sin conocer su verdadero potencial.

Trabajo Extra-doméstico: Tradicionalmente denominado como económico o fuerza de trabajo, e influyen en las condiciones en que se da la oferta de trabajo y se concentra en la categoría de trabajadoras familiares.

Victima: Persona que sufre un daño por culpa ajena o por causa fortuita.

Victimario: Agresor, responsable de ejercer violencia, el que comete un abuso.

Violencia contra la mujer: Cualquier acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, que incluye las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

Violencia: Fuerza bruta que una persona impone a otra, pudiendo llegar hasta la imposición ejercida mediante la intimidación. Jurídicamente, se define como coacción física ejercido sobre una persona para dañar su voluntad y obligarla a realizar un acto determinado.

Escuela de Ciencias Psicológicas
Guatemala, Julio 2007

Encuesta del Ámbito Laboral

Por favor contestar los siguientes datos:

Edad: _____ **Estado Civil:** _____ **Género:** Femenino ()
Masculino ()

A continuación hay una lista con distintas situaciones que usted puede haber sufrido en alguno de sus trabajos. Marque con una X una de las tres opciones de respuesta.

1. La han rechazado o discriminado en una oportunidad de trabajo por su género?

Si _____ No _____

2. Sus compañeros del sexo opuesto, han obtenido mejores tratos y oportunidades dentro de la empresa?

Si _____ No _____

3. Ha ganado más que sus compañeros del sexo opuesto que se encuentran en su mismo puesto?

Si _____ No _____

4. La persona de la cual ha recibido algún tipo de discriminación o abuso es:

Hombre _____ Mujer _____ Ambos _____

5. Sabe usted qué contiene el Código de Trabajo?

Si _____ No _____

6. Se le han respetado y cumplido sus derechos laborales?

Si _____ No _____

7. Alguna vez ha dejado de recibir algún bono o incentivo que el resto de sus compañeros del sexo opuesto han recibido?

Si _____ No _____

8. Ha temido que le despidan si usted o su pareja quedara embarazada?

Si _____ No _____

9. En su lugar de trabajo no le dejan expresarse e interrumpen cuando lo hace?
Si _____ No _____
10. Han exagerado sus fallos y errores, minimizando sus esfuerzos y logros?
Si _____ No _____
11. Le han amenazado verbalmente?
Si _____ No _____
12. Le han acosado sexualmente?
Si _____ No _____
13. Le han dicho piropos o gestos que le incomodan?
Si _____ No _____
14. Le han exigido una vestimenta ajustada o que acentúe su cuerpo?
Si _____ No _____
15. Considera que alguien del sexo opuesto deba ganar más que usted?
Si _____ No _____
16. Opina usted que el sexo opuesto tiene más oportunidades de trabajo que su genero?
Si _____ No _____
17. Ha sentido que merece abusos o malos tratos?
Si _____ No _____
18. Se ha sentido culpable o como si hubiera hecho algo malo pero no sabe qué?
Si _____ No _____
19. Se quejaría con alguna autoridad si tuviera algún problema en el trabajo?
Si _____ No _____ Depende el problema _____
20. Temería alguna represalia o venganza si se quejara con las autoridades si tuviera algún problema en el trabajo?
Si _____ No _____

Muchas Gracias por su colaboración



RESUMEN

Como bien sabemos en la sociedad guatemalteca a la mujer le es difícil llegar a desarrollarse plenamente en cualquier ámbito, en especial en el laboral, llegando a ser víctima del rechazo, discriminación, abuso y acoso, lo cual le provoca secuelas que afectan tanto su vida personal como social y es por ello que decidimos efectuar el estudio “maltrato psicológico contra la mujer en el ámbito laboral”, para lo cual se llevó a cabo un estudio comparativo con un grupo de 100 personas, 50 hombres y 50 mujeres, todos mayores de edad, trabajadores de maquilas y alfabetos, con el objetivo de evaluar y comparar la problemática, y así poder refutar o afirmar la hipótesis planteada al inicio del proyecto.

Para realizar la comparación se utilizó una encuesta enfocada en detectar indicadores sobre la presencia del maltrato psicológico en el ámbito laboral. Los resultados permitieron afirmar la hipótesis, ya que estos demuestran que tanto el hombre como la mujer sufren de maltrato psicológico en el área laboral, pero es la mujer quien lo experimenta en un mayor porcentaje y esto le afecta más allá de su rendimiento dentro de la empresa, generando así menor productividad y dificultad en su desarrollo personal y social.