

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“EXCLUSIÓN LABORAL HACIA LA MUJER CON RESPONSABILIDADES
FAMILIARES EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE
PERSONAL”**

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

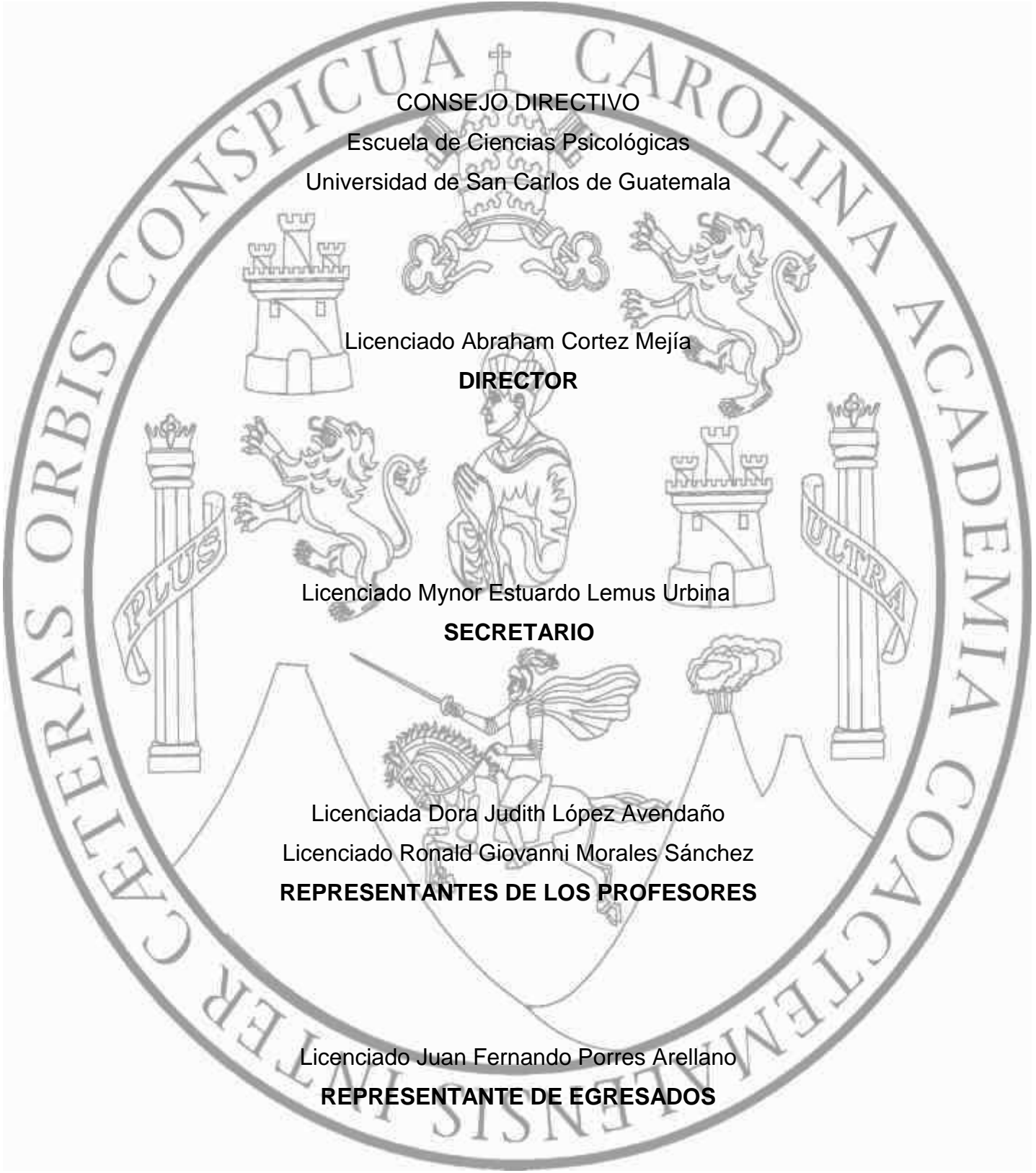
POR

**ANA VICTORIA GÓMEZ LUCAS
CLAUDIA ARACELY SIERRA TORTOLA**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADAS**

GUATEMALA, AGOSTO DE 2015

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem. It features a central figure of a man in a hat and robe, surrounded by various symbols including a castle, a lion, and a column. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACCADEMIA COACTEM INTER" is inscribed around the perimeter. The text of the document is overlaid on this seal.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Abraham Cortez Mejía
DIRECTOR

Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO

Licenciada Dora Judith López Avendaño
Licenciado Ronald Giovanni Morales Sánchez
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Licenciado Juan Fernando Porres Arellano
REPRESENTANTE DE EGRESADOS

c.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 0206-2014
CODIPs. 1220-2015

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

15 de junio de 2015

Estudiantes
Ana Victoria Gómez Lucas
Claudia Aracely Sierra Tortola
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto SEXTO (6°.) del Acta VEINTISEIS GUIÓN DOS MIL QUINCE (26-2015), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 15 de junio de 2015, que copiado literalmente dice:

SEXTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“EXCLUSIÓN LABORAL HACIA LA MUJER CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL”**, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Ana Victoria Gómez Lucas
Claudia Aracely Sierra Tortola

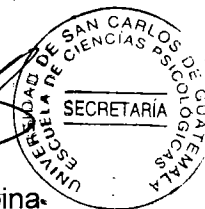
CARNÉ No. 2001-19754
CARNÉ No. 2007-14023

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Víctor Manuel Ordóñez Oliva, y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco. 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.

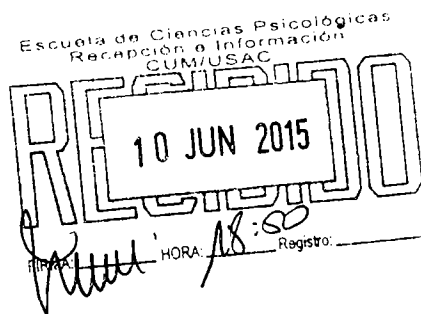
Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby



CIEPs. 079-2015
REG: 0206-2014

INFORME FINAL

Guatemala, 01 de Junio 2015

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Janeth Nolasco** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“EXCLUSIÓN LABORAL HACIA LA MUJER CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL”.

ESTUDIANTES:
Ana Victoria Gómez Lucas
Claudia Aracely Sierra Tortola

CARNE No.
2001-19754
2007-14023

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 01 de Junio del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 01 de Junio del 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN.**

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.A. Helvin Velásquez Ramos
Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Andrea



CIEPs. 079-2015
REG. 0206-2014

Guatemala, 01 de Junio 2015

M.A Helvin Velásquez Ramos
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

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

“EXCLUSIÓN LABORAL HACIA LA MUJER CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL”

ESTUDIANTES:
Ana Victoria Gómez Lucas
Claudia Aracely Sierra Tortola

CARNÉ No.
2001-19754
2007-14023

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 01 de Junio 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

x 
Licenciada Iris Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



As/archivo

Guatemala julio de 2014

Docente encargado (a)

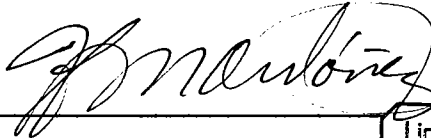
Unidad de Graduación Profesional

USAC

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes, Ana Victoria Gómez Lucas, carne 200119754 y Claudia Aracely Sierra Tórtola, carne 200714023 realizaron dentro de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala la aplicación de 50 cuestionarios como parte de la investigación titulada, "EXCLUSION LABORAL HACIA LA MUJER CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL" en periodo comprendido del 8 al 21 de julio del año 2014 en el horario nocturno, dicho trabajo fue supervisado por mí persona.

Por lo que doy fe que las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

F. 

Lic. Víctor Manuel Ordóñez Oliva

Lic. Víctor Manuel Ordóñez Oliva
PSICOLOGO
COL. 4270

Psicólogo y Orientador Vocacional y Laboral

Colegiado No. 4270

Asesor de Contenido



Asesoría Legal, Reclutamiento, Selección, Capacitación de Personal - Psicología Clínica- Psicología Industrial-
Reingeniería, Auditoría Fiscal.

Guatemala, 25 de Agosto de 2014

Licenciada

Mayra Luna de Álvarez

Coordinadora de Unidad de Graduación

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

Centro Universitario Metropolitano –CUM-

Estimada Licenciada Luna de Álvarez:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de Investigación titulado **"EXCLUSION LABORAL HACIA LAS MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL"**. Realizado por las estudiantes, Claudia Aracely Sierra Tortola , carné No. 200714023 y Ana Victoria Gómez Lucas, carné No. 200119754.

El trabajo fue realizado a partir DEL 01 DE JULIO AL 30 DE JULIO DE 2014. Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEP's por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente

Licenciado Víctor Manuel Ordóñez Oliva
Psicólogo y Orientador Vocacional y Laboral
Colegiado No. 4270
Asesor de Contenido

Lic. Víctor Manuel Ordóñez Oliva
PSICOLOGO
COL. 4270

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR ANA VICTORIA GÓMEZ LUCAS

HELEN ROCIO RAMÍREZ LUCAS

LICENCIADA EN INGENIERÍA INDUSTRIAL

COLEGIADA 6384

VICTOR MANUEL ORDÓÑEZ OLIVA

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 4270

POR CLAUDIA ARACELY SIERRA TÓRTOLA

VICTOR MANUEL ORDÓÑEZ OLIVA

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 4270

LUIS TOVIAS ALVARADO SANDOVAL

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 8428

ACTO QUE DEDICO

Por Ana Victoria Gómez Lucas

A Dios, por su infinita bondad, misericordia, amor de padre celestial, por haberme brindado la vida y tener la dicha de tener padres y hermanos grandiosos que siempre me han apoyado para que el camino hacia mis metas sea más grato, a la Virgen María por ser el refugio espiritual que en todas las adversidades y alegrías siempre me fortalece.

A mis papis, como cariñosamente les digo por ser el vivo ejemplo del trabajo, constancia y humildad, por sembrar el camino en el cual hoy puedo encontrar muchos frutos de su esfuerzo, dedicación, preocupaciones, enseñanzas, desvelos y sobre todo del gran amor infinito que siempre me han brindado, estoy orgullosa de ser su hija, gracias padres maravillosos!

A mis hermanos, que siendo más pequeños en todo momento están brindándome su apoyo, consejos y cuidados, los amo mucho.

A todos mis familiares, por ser ese brazo que me acobia con sus muestras de amor.

A todos mis seres queridos, que se han adelantado en el camino de la vida terrenal y que siguen intercediendo por mí, para que se cumplan todas mis metas y sueños.

A DB, por ser muy especial, por compartir conmigo varios años de alegrías, tristezas, tareas, carreras, trabajo, por ser buen escucha, consejero, amigo, confidente, por los cuidados que recibí siempre, Natwajo!

A mis amigos y amigas, los ángeles terrenales que Dios me ha regalado, que sin dudar han estado allí en las situaciones buenas, otras no tan buenas, en las tristezas y en las alegrías; aunque muchas veces la distancia nos ha separado, su camaradería y cariño ha sido fundamental para cultivar nuestra gran amistad.

MAKTUB! Llegó el día, gracias por compartir conmigo en cada etapa de mi vida.

ACTO QUE DEDICO

Por Claudia Aracely Sierra Tórtola

A Dios, por iluminar cada paso del camino recorrido para llegar a este momento de mi vida, por ser ese padre especial que me acompaña y me guía, a mi santísima por ser mi confidente y amiga fiel.

A mi madre terrenal, por darme ese ejemplo de lucha incansable, por cada uno de sus sacrificios para mi bienestar, por todos estos años de trabajo para sus hijos.

A toda mi familia que en conjunto han formado a una mujer íntegra, en especial a ella que me acompaña desde el cielo, que mientras estuvo entre nosotros nos inundó de su amor.

A mis hijos, Valentina Castro y ése angelito que en algún momento estará conmigo, porque aún sin conocernos cada esfuerzo mío ha sido y será para beneficio de ustedes.

A mi esposo, por todo ese tiempo que sacrificamos para obtener este triunfo, por toda esa paciencia que me has demostrado, por tu amor incondicional, por tu compañía invaluable.

A cada persona que en su momento me ha brindado su apoyo incondicional, que me ha acompañado en la búsqueda de mis metas, que me ha escuchado y me han guiado con palabras y gestos de amor, por ser parte importante de mi vida y permitirme serlo de la suya.

A mis amigas y amigos que forman parte de cada recuerdo vivido en el recorrido de esta experiencia tan enriquecedora, por todo el apoyo demostrado en su momento, por cada alegría y reto compartido, por cada enseñanza que le dieron a mi ser.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por su amor infinito, permitiéndonos subir un peldaño más en nuestra formación profesional, dándonos las facultades necesarias para ello.

A NUESTRA FAMILIA:

Por su continuo y abnegado apoyo, confianza, comprensión y paciencia en todo momento de nuestra carrera, a pesar de las vicisitudes. ¡Dios les bendiga!

A NUESTROS ASESORES Y PADRINOS:

Por ese esmero y dedicación en su labor docente, por compartir su conocimiento con nosotras, por ese apoyo incondicional durante nuestra formación académica y de vida.

A PERSONAS ESPECIALES:

Amigos (as), compañeros (as) de trabajo, catedráticos (as) y personas de diferentes departamentos de la Escuela de Ciencias Psicológicas y al Claustro de catedráticos, quienes colaboraron con nuestra formación. A cada una de las personas que fueron parte de este trabajo de investigación, muchas gracias por su participación.

ÍNDICE

Resumen	
Prólogo	
CAPÍTULO I	
1. INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO	
1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1.2 MARCO TEÓRICO	
1.1.2.1 Antecedentes	7
1.1.2.2 Género femenino y sus roles.	8
1.1.2.3 Campo laboral para la mujer guatemalteca	16
1.1.2.4 Exclusión laboral hacia la mujer.	24
1.1.2.5 Alternativas laborales para la mujer con responsabilidades familiares	31
1.2 Delimitación	40
CAPÍTULO II	
2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
2.1 Técnicas	42
2.2 Instrumentos	45
CAPÍTULO III	
3. PRESENTACIÓN DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
3.1 Descripción de la muestra y la institución	46
3.2 Análisis cuantitativo	47
3.3 Análisis cualitativo	53
CAPÍTULO IV	
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1 Conclusiones	56
4.2 Recomendaciones	57
Bibliografía	58

RESÚMEN

“Exclusión laboral hacia la mujer con responsabilidades familiares en los procesos de reclutamiento y selección de personal”

Autoras: Ana Victoria Gómez Lucas Y Claudia Aracely Sierra Tórtola

Esta investigación se realizó en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para la cual se tomó como muestra no probabilística a la población de 50 estudiantes del sexto y octavo semestre de la carrera de Licenciatura en Psicología de la jornada nocturna, teniendo como objetivo promover la inclusión laboral de la mujer con responsabilidades familiares; buscando dar respuesta a las siguientes interrogantes ¿Cuáles son los factores que inciden en la exclusión laboral hacia la mujer?, ¿Cuál es la dinámica Psicosocial de la mujer que labora y sus roles familiares?, ¿Cuenta la mujer con responsabilidades familiares, con las herramientas para aplicar a un proceso de reclutamiento y selección de personal?.

Como objetivos específicos, se identificaron los factores que inciden en la exclusión laboral hacia la mujer, también la dinámica psicosocial que enfrenta como mujer trabajadora con responsabilidades familiares, dando especial importancia al empoderamiento de las féminas para presentarse a los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Para la obtención de esta información se utilizó como herramienta un cuestionario diseñado para abordar los factores de interés para el estudio el cual se aplicó a las participantes, una vez obtenida la información se procedió a ordenarla y analizarla, para exponerla estadísticamente; pero más allá de lo teórico se hizo conciencia en las mujeres, de sus derechos universales que como ciudadanas las respaldan.

Conociendo su dinámica psicosocial mediante la recolección de testimonios y a través de una serie de capacitaciones en las que se les empoderó, a través del conocimiento de las leyes vigentes en Guatemala, que las amparan como mujeres trabajadoras para afrontar de mejor manera los procesos de reclutamiento y selección de personal a los que apliquen y a la mujer con responsabilidades laborales en el contexto formal, para que desempeñe el cargo según sus habilidades y destrezas.

Como resultado de esta investigación confirmamos que el rol de la mujer día con día toma fuerza en el mundo laboral pero esto implica un sacrificio a nivel personal que ni los patronos ni la misma sociedad están dispuestos a reconocer, el rol de madre, esposa, hija, hermana y demás; son opacados por el rol profesional que pocas mujeres logran desarrollar.

PRÓLOGO

En lo público las mujeres son doblemente observadas y triplemente enjuiciadas y acusadas; lo que en los hombres es adorno, gracia y parte de su vida, en las mujeres puede llevar a daños y pérdidas irreparables, por lo que es importante que toda mujer conozca los derechos laborales que la protegen al momento de ser parte del medio laboral, también que logre identificar la exclusión de la que puede ser víctima para poder accionar conforme lo establecen los distintos organismos que actualmente ejercen las leyes e instancias laborales.

La Organización Internacional del trabajo, plantea el objetivo fundamental de promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Se compite por los recursos, las oportunidades, los bienes, se enfrenta a competencia tradicional y moderna de género, pero mezclada, la competencia es devastadora en cuanto a la rivalidad con los hombres aunque se haga creer que se compite con ellos en condiciones de igualdad, la sociedad segrega y primero hace competir a las mujeres entre sí para seleccionar a las que compiten con los hombres, dentro de la sociedad la mayoría de mujeres deben esforzarse enormemente por hacerse un lugar en el ámbito laboral y seguir con su rol de mujer con responsabilidades familiares, de allí la importancia de ser incluyente en las oportunidades laborales a las que tengan acceso.

En la mayoría de procesos de reclutamiento y selección de personal se opta por elegir a las candidatas sin compromisos familiares, para evitar la inversión en cuanto a tiempo, recurso humano y económico para cubrir los permisos, licencias y / o derechos tanto reproductivos como laborales a los que una mujer debe tener acceso. Debido a que en las organizaciones, internamente en el proceso de reclutamiento y selección de personal tienen como política dar mayor oportunidad a toda mujer que por su condición civil tenga facilidad de aportar más tiempo a sus actividades en el puesto que sea asignada, el objetivo principal de este estudio fue promover la inclusión laboral de la mujer. Se procedió a encuestar a la población femenina, estudiantes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala,

cursantes del sexto y octavo semestre para obtener así datos reales sobre los cuales se trabajó a través de talleres vivenciales técnico-formativos en leyes vigentes, organismos de apoyo y oportunidades laborales hacia la población femenina.

Como resultado de esta investigación se obtuvieron indicadores sobre los cuales se ejecutó un plan de acción, basado en el empoderamiento de las mujeres en su rol laboral; capacitándolas con herramientas prácticas y sencillas para afrontar los procesos de reclutamiento y selección con seguridad de las capacidades y habilidades que poseen, sin predisposición a que su condición de mujeres con responsabilidades familiares las haga ser objeto de exclusión laboral actualmente. Cabe destacar que durante dichos talleres se dio la oportunidad de escuchar los relatos de vida que compartieron las participantes sobre sus experiencias en la búsqueda de una oportunidad de ser parte del gremio laboral formal del país.

CAPÍTULO I

1 INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO.

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en el país, ubicarse laboralmente es muy complicado a nivel general, esto debido a múltiples factores que inciden en los procesos de reclutamiento y selección. La mayoría de organizaciones otorgan las oportunidades laborales a personas que tengan disponibilidad total de tiempo para las actividades que se le asignen, excluyendo desde el inicio a quienes no puedan cumplir con dicho requisito; tal es el caso de las mujeres con compromisos familiares que se ven ante la problemática e invisibilidad como un aporte a la economía guatemalteca, limitándola a la contribución sustantiva que como mujer hace a la familia y el derecho de querer superarse académicamente a nivel profesional para lo cual tienen la necesidad de estar laboralmente activas y con dichos ingresos sustentar su formación.

La exclusión laboral tiene varias justificaciones aunque carezca de razones, es un problema que se enfrenta a diario, como también se enfrenta a la enorme necesidad que tiene la población femenina de formar parte del selectivo grupo de personas trabajadoras de las distintas áreas que se requieren en las organizaciones de nuestro país, ya que como se sabe, muchos de los hogares guatemaltecos son económicamente sostenidos por la mujer, madre de familia que por diversas situaciones se ha visto en la necesidad de tomar el papel de cabeza de hogar.

Por ello se plantearon las siguientes interrogantes, ¿Cuáles son los factores que inciden en la exclusión laboral hacia la mujer? ¿Cuál es la dinámica psicosocial de la mujer que labora y sus roles familiares? ¿Cuenta la mujer con responsabilidades familiares, con las herramientas para aplicar a un proceso de reclutamiento y selección de personal? Y para dar respuesta a estas interrogantes se realizó una encuesta, con una muestra no probabilística de 50 mujeres estudiantes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de sexto al octavo

semestre de la carrera de licenciatura en Psicología de la jornada nocturna, laboralmente activas en el área formal o informal de la industria guatemalteca, las técnicas utilizadas fueron; de recolección y de análisis de datos, utilizando dos instrumentos, el primero fue una encuesta que nos dio a conocer qué aspectos excluyentes identifican las mujeres; objeto de estudio y la segunda es una recolección de testimonios que demuestran la realidad que viven o han vivido las mujeres dentro del ámbito laboral.

Se considera que es importante conocer las dos caras de la situación, la primera es saber de qué manera afecta a las mujeres el hecho de que las limiten a no desarrollarse profesionalmente en el área académica, laboral y familiar; la segunda es, saber qué alternativas han encontrado según su creatividad para obtener recursos económicos siendo parte del sector laboral informal con el fin de no abandonar sus estudios superiores y/o contribuir económicamente con su grupo familiar; esto significa que, lo que anteriormente era un mundo masculino sexista, poco a poco se ha modificado, pues el género femenino se ha involucrado en muchos de los campos que diez años atrás eran impensables; tal es el caso que hoy no es extraño ver a una fémina fungiendo como mensajera repartidora, conductora de taxis o unidades de transporte público, lo cual visto de forma superficial parece ser muy positivo y de grandes avances sociales; pero al observar con detenimiento queda al descubierto que estas mujeres que han traspasado las barreras sociales, han tenido que sacrificar muchos sueños, algunos roles propios de su género y hasta su propio desarrollo académico.

Este estudio se concentró en el proceso de reclutamiento y selección de personal por ser el primer filtro para proporcionar oportunidades de empleo, se considera que es el proceso en el que se hacen más evidentes los intereses del patrono para brindar o no la oportunidad laboral a una candidata, haciendo énfasis en los requisitos que deben cumplir las mujeres para formar parte del ámbito laboral; dicho proceso se divide en dos momentos, el primero es el reclutamiento, que consiste en atraer candidatos que cumplan con las características que se solicitan para la vacante que existe disponible

y el segundo es la selección, que consiste en identificar al candidato idóneo del resto de postulantes que se atrajeron en la primera parte del proceso.

En el área laboral formal, las empresas en su mayoría administradas por departamentos, cuentan con uno específico, encargado de proveer de capital humano a la organización para que ésta sea funcional; el departamento de recursos humanos lleva a cabo una serie de procesos para cumplir su función.

El presente trabajo, ha dejado abierto el camino, para que quienes se involucren en el tema, continúen contribuyendo a que las empresas formales le apuesten a dar la oportunidad de superación profesional académica a sus colaboradores en general, pero en especial a las mujeres con responsabilidades familiares, quienes como ya se mencionó en algún punto anterior, día con día ocupan cargos importantes dentro de las organizaciones, dejando claro que no es el género el que da el conocimiento, sino la experiencia y la preparación teórica y mejor aún si ambos se adquieren de forma paralela, ya que el estar estudiando implica estar a la vanguardia en aspectos de su desarrollo profesional laboral, lo cual garantiza a la empresa alta competitividad sin importar su giro.

1.1.2 MARCO TEÓRICO

1.1.2.1 Antecedentes:

Las mujeres, históricamente han sido confinadas al mundo familiar y privado, pero hoy día han logrado incorporarse a la esfera productiva y pública desde la segunda mitad del siglo pasado. Los hombres sin embargo, proveedores hasta aquel momento de los recursos económicos para la familia, no se integraron de manera proporcional al mundo de los cuidados y el trabajo doméstico; en consecuencia, las mujeres que se insertan en el mercado del trabajo arrastran las serias limitaciones que acarrea la necesidad de conciliar el trabajo y la familia.

Si bien, cada vez más discriminadas en el mercado laboral, las mujeres son más activas, su situación no ha mejorado significativamente. Ciertas características parecen ser inherentes al empleo de mujeres: mayores índices de desempleo, mayor precariedad, salarios más bajos, concentración en ciertos sectores de actividad,

dificultad para acceder a cargos de alta responsabilidad. Las mujeres en el mundo entero siguen recibiendo sueldos más bajos en referencia a los salarios de los hombres.

La instauración de un salario mínimo constituye un instrumento preventivo de lucha contra las desigualdades salariales: gran cantidad de estudios demuestran que la diferencia salarial se reduce mucho más en los países que disponen de leyes en la materia.¹ Tomando en cuenta que la familia es un sistema humano, para que funcione como tal, cada miembro debe tener unas funciones armónicamente distribuidas, por ello le denominamos rol familiar. Si alguna de las funciones falla decimos que hay una disfunción familiar. El conjunto de funciones que asume cada miembro es lo que conocemos como su rol dentro de la familia, en tal caso el rol de la mujer dentro de la familia es fundamental para el buen funcionamiento dentro de la sociedad.

1.1.2.2 Género femenino y sus roles: responsabilidades familiares de la mujer.

Muchas veces se ha hablado de familias funcionales y disfuncionales, podríamos pensar que se refiere a su estructura, donde hay ambos padres es funcional y las otras variantes, vale decir; madre soltera, extendidas que son aquellas donde se vive con los abuelos o tíos y familias separadas. Durante mucho tiempo se ha buscado la definición de familias funcionales, y las variedades que hoy afrontamos ha sobrepasado el tradicional esquema de la familia nuclear, por ello a pesar de las diferentes concepciones que se tienen de familias, al momento se sabe que según la teoría sistémica, este tipo de familia es equiparable a una célula que tiene un ciclo vital inexorable y predecible.

Por ello es importante resaltar las responsabilidades que la mujer asume en la familia y que en algún momento la llevan a limitarse en estudio, labores o desarrollo social porque la carga familiar es para muchos empleadores un obstáculo para la contratación de las féminas, sin embargo en muchas oportunidades las mujeres buscan opciones cercanas para que familiares o vecinos cuiden a sus hijos y optar a

¹LAGARDE, MARCELA IDENTIDAD DE GENERO Y DERECHOS HUMANOS, LA CONSTRUCCION DE LAS HUMANAS. 2ra. Edición. 2011. Pág. 5 - Capítulo IV

plazas que requieren de tiempo completo; en algunas oportunidades deben llegar a casa a hacer las tareas domésticas, a veces con los hijos ya dormidos y otras a hacer las tareas de estudio de los mismos, a preparar alimentos para el siguiente día y así economizar al no tener que comprar fuera de casa.

Las familias en general también nacen, crecen, se reproducen y mueren, en este proceso predecible, que comienza con la unión de dos seres humanos unidos por razones de afecto mayor o menor, al evolucionar en el tiempo y en los diferentes momentos que necesariamente transitan, atraviesan por una serie de crisis, que lleva a un cambio de relación. La familia con hijos adolescentes, los cambios normales de la adolescencia, es decir los cambios físicos, el logro de la autonomía, su proceso de adquisición de la identidad, la sexualidad a flor de piel, la importancia a los amigos entre algunos de los cambios normales de todo adolescente, hace que la familia entre en una crisis que se debe exclusivamente al cambio de relación que exige el convivir con la adolescencia, vale decir, el adolescente no permite una relación autoritaria y vertical, exige un trato horizontal y de respeto a sus ideas, de hecho, esto es concebido por los padres como la rebeldía del adolescente lo cual es en la realidad el logro y búsqueda de su autonomía e identidad, no obstante, este cambio de relación lleva a la familia a afrontar una crisis, que conduce al cambio de relación entre sus miembros.

Por lo tanto una familia es funcional si ante las crisis propias de toda familia, sus miembros se cohesionan, se retoman los roles, se adaptan a la nueva relación y se sigue adelante favoreciendo el crecimiento y desarrollo de cada uno de sus miembros, una familia es disfuncional si ante las crisis propias de todo hogar se separa, irrumpe, se disgrega; por lo expuesto, uno puede predecir que será disfuncional, definitivamente se observa sobre todo en aquellas que existe una relación complementaria, es decir, donde existe autoritarismo, dominancia y poder.²

²Directora General de la Familia y la Comunidad. Familia Funcional vs Familia Disfuncional. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. 2011. Pág. 6

Debido a ello la mujer al verse sola debe optar por decidir entre el empleo de tiempo completo o un empleo informal que le dé la oportunidad de estar con los hijos adolescentes para evitar mayores conflictos en esta etapa.

La familia machista es complemente disfuncional llegando frecuentemente al maltrato y violencia entre sus miembros, maltrato que muchas veces las mujeres callan por creer que el hogar puede tener una mejor funcionalidad al dejar que las cosas sigan su rumbo, el rol que desempeñan como esposas sumisas es un impedimento también en la consecución de la búsqueda de un empleo formal, por ello también lo definimos como un rol que tiene con responsabilidades familiares. Las familias que rápidamente se disgregan ante las crisis son también familias sumamente abiertas, familias permisivas o ausentes, donde no se tienen los límites claros, a diferencia de las familias que permiten el desarrollo integral de sus miembros, con respeto a sus derechos, con roles claros y jerarquías establecidas, libre de violencia, de hecho favorecen el crecimiento del grupo familiar e individual.

La claridad de estos aspectos hace que ambos, padre y madre o en ausencia de uno, siempre tengan un espacio para desarrollarse laboralmente en el campo formal o informal, dando espacio a compartir el rol familiar con el rol laboral. Otro tema que en la actualidad aun afecta el rol de las mujeres; familiar y socialmente, es la masculinidad, la cual es una construcción socio cultural que define los valores, roles y comportamientos de los varones en los diferentes espacios públicos y privados.

Incluso se puede decir que no existe una masculinidad única, sino varias masculinidades dependiendo del origen étnico, económico, ciclo de vida, entre otros. Por tanto, las masculinidades atraviesan por diferentes procesos sociales e históricos, lo cual influye en la percepción y realización de la paternidad. Históricamente, el orden patriarcal tradicional estuvo anclado en la figura del padre proveedor que ejercía poder basado en relaciones de subordinación frente a la mujer y los hijos(as), sustentado en un imaginario de jefe de hogar que regulaba y determinada la existencia del hogar.

Con las nuevas configuraciones sociales, donde la mujer se ha incorporado al mercado laboral, con los nuevos estilos y proyectos de vida en relación a la conformación de vida en pareja y familia tanto en varones como mujeres, entre otros factores; se ha dado una revolución copernicana sobre la paternidad, o mejor dicho, las paternidades.³

Cada vez más, los varones, sobretodo de las últimas generaciones, han reconfigurado su posicionamiento frente a la paternidad, es decir, en relación a sus hijos e hijas, asumiendo roles de cuidado y desarrollo temprano y no solamente de reconocimiento jurídico de sus hijos(as). Cada vez más, la sociedad demanda y promueve el ejercicio de relaciones democráticas al interior del hogar, sobre todo con los hijos(as), mujeres y personas adultas mayores. Ante este escenario, varios entes en materia de políticas de apoyo y fortalecimiento a las familias, reconocen la importancia de fortalecer la presencia paterna en el hogar para contribuir en el desarrollo integral de los hijos e hijas y reforzar las relaciones de pareja, considerando que ambos progenitores se orientan a la consolidación de sus funciones parentales.

Las políticas públicas de apoyo y fortalecimiento a las familias reconocen el impacto positivo y complementario de la presencia paterna en la formación de la identidad de los hijos e hijas, el sentido de pertenencia a una familia, el equilibrio afectivo, la seguridad y la prevención de riesgos sociales. De la misma manera, consideran que la presencia paterna constituye un derecho del varón de ejercer plenamente su paternidad responsable en el marco del derecho a formar una familia. En la actualidad, cada vez más, los padres demandan mayores espacios de comunicación, afectividad y contacto con sus hijos e hijas porque paulatinamente han internalizado su derecho y responsabilidad tan igual que las madres.

En algunos países de Latinoamérica, el impacto de los servicios de cuidado diurno y la atención integral de las niñas y niños para el ejercicio de las responsabilidades compartidas están tomando auge, mediante la intervención que promueve la igualdad de oportunidades de las familias, donde las niñas y niños reciben el servicio de cuidado

³Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. <http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/2011-1.pdf>. Familia Funcional vs Familia Disfuncional, Directora General de la Familia y la Comunidad. 2011. Pág. 12

diurno además de una atención integral de calidad; de acuerdo a la demanda, generando espacios para que la mujer y el varón tenga cada vez mayor acceso al desarrollo de sus capacidades, técnico- productivas en beneficio de su familia y la sociedad.

Al interior de las familias resulta importante incentivar a que las niñas y niños participen en las tareas familiares resaltando valores como responsabilidad, tolerancia, respeto, generosidad y se propicie la igualdad de género. De esta manera se busca desarrollar capacidades en las familias usuarias, fortaleciendo sus habilidades para mejorar sus prácticas de crianza y responsabilidades en el ejercicio del derecho a la salud e identidad de las niñas y niños, por ello sobresalen las siguientes recomendaciones para promover las responsabilidades familiares compartidas:

- Implementar servicios de cuidado infantil o cunas para que tanto varones como mujeres puedan cumplir con sus responsabilidades familiares de cuidado durante la jornada laboral.
- Implementar lactarios para que las mujeres que prestan servicios o laboran en las instituciones públicas o privadas puedan extraer y conservar adecuadamente la leche materna durante la jornada laboral.
- Promover el ejercicio de la licencia por paternidad, durante cuatro días, para que los varones puedan participar durante el nacimiento de su hijo(a), de los primeros momentos de la lactancia materna, para que realicen los trámites de identidad, entre otras actividades como padre y pareja.
- Promover la participación femenina en el mercado laboral.
- Equidad salarial en relación a las mujeres que ocupan los mismos cargos y realizan las mismas funciones que los varones al interior de una empresa.
- Promover y ejecutar charlas o actividades de formación sobre los roles y la equidad de género en los niños y niñas, desde las instituciones educativas.

Surge dentro de esta temática también el concepto de interseccionalidad, que es complejo y a menudo ha sido motivo de controversia en el ámbito académico, sin embargo, desde su creación en 1989, ha llegado a constituirse en una herramienta de gran utilidad teórica, conceptual y política en el abordaje de la multiplicidad y

simultaneidad de la opresión que sufren las mujeres. Cada miembro se ocupa de aquellas funciones que mejor puede desarrollar, bien sea por su capacidad, conocimiento, habilidad, experiencia, disponibilidad de tiempo, no necesariamente por cultura, puesto que la cultura establece unos patrones generales, sin tomar en cuenta las capacidades y talentos individuales de cada persona, lo que muchas veces provoca que el sistema no funcione de la mejor forma posible. Debe buscarse, por otra parte, cierto grado de equilibrio entre las funciones de los miembros. ⁴

La responsabilidad en la educación integral de los hijos debe ser compartida por la pareja; no ya sólo por el equilibrio, sino porque es lo más conveniente para los hijos. Ese es uno de los aspectos en que la cultura tradicional ha equivocado su enseñanza, otorgándole a la mujer casi en exclusiva tal responsabilidad y a la vez privilegio, privando del mismo al hombre, quien, lógicamente, nunca aprendió a reconocerlo como tal.

Derechos Humanos para la Mujer:

La protesta de las mujeres recorre el mundo hace más de siglo y medio, desde que nuestras ancestras y nuestras contemporáneas se dieron cuenta de que su situación, la injusticia y la infelicidad que las embargaban no eran naturales, tenían causas históricas y era posible cambiarlas.⁵

En la actualidad, tras siglo y medio de denuncias de mujeres rebeldes y transgresoras, es posible probar científicamente el malestar de las mujeres (Friedan, 1974). La infelicidad de mujeres que cumplen con roles y funciones de la manera más adecuada, que lo tienen todo, que poseen poco o nada y cuyas vidas están marcadas por el sometimiento, la carencia, el peligro y el daño, tanto como por deseos y acciones de rebeldía y cambio (Burin, 1989 y 1993). Muchas mujeres aun silencian actos que atentan contra sus derechos ya que por ignorar la existencia de los mismos no los

⁴MUÑOZ CABRERA. VIOLENCIAS INTERSECCIONALES, DEBATES FEMINISTAS Y MARCOS TEORICOS EN EL TEMA DE POBREZA Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LATINOAMERICA. Editorial CAWN. 2011. Pág. 10

⁵LAGARDE, MARCELA IDENTIDAD DE GENERO Y DERECHOS HUMANOS, LA CONSTRUCCION DE LAS HUMANAS. 2ra. Edición. 2011. Pág. 6- Capítulo IV

hacen valer, dentro de estos derechos también está el derecho a un trabajo, que en muchos países el gobierno es el responsable de velar para que todo ciudadano cuente con un trabajo digno, sin embargo la falta de educación y de oportunidades para desarrollarse limitan a las mujeres a ser madres muy jóvenes y dedicarse a las labores del hogar, mientras los hombres se dedican a proveer económicamente, a veces no es un salario que pueda cumplir con las necesidades básicas del hogar y como resultado se tornan violentos o abandonan a la esposa o hijos (as) para no tener una carga adicional, muchas mujeres optan por conformarse y seguir adelante con la responsabilidad familiar. En Guatemala, varios organismos se dedican a velar por los derechos humanos de las mujeres, sin embargo se encuentran con muchos obstáculos para cumplir esta ardua tarea.

El malestar de las mujeres está presente en la queja, la denuncia, la protesta y las acciones que, de manera individual casi silenciosa, o multitudinaria, discursiva y política que millones de mujeres realizan en todo el mundo. Ha conducido a reconocer que las mujeres vivimos bajo una forma peculiar de opresión. Se trata de la opresión genérica que atraviesa nuestras vidas, de manera independiente de nuestra voluntad y de nuestra conciencia, y no la queremos. Hoy es posible probar y mostrar que la opresión de las mujeres es un hecho real, que afecta en grados y con magnitudes diferentes a todas las mujeres y a las sociedades. Que nos afecta aunque ni siquiera nos demos cuenta y afecta el desarrollo y la democracia aunque las políticas de desarrollo hegemónicas y la gran parte de las búsquedas democratizadoras por otros subalternos no lo reconozcan.

Derechos Laborales

Es la Organización Internacional del Trabajo, un ente de carácter internacional que se encarga de promover en todos los países del mundo la justicia social laboral, logrando de esa manera contribuir a lograr la paz universal permanente. Fue creada en 1919, después de la Primera Guerra Mundial, cuando se realizó la Conferencia de Paz.

La creación de la OIT es la parte XIII del Tratado de Versalles y el único resultado importante que aún perdura, la OIT se estableció en Ginebra en verano de 1920.

Desde 1946 forma parte del sistema de las Naciones Unidas (ONU) es su primer organismo especializado.⁶ Está conformada por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de muchos países, quienes se reúnen anualmente con el fin de tratar los problemas que afectan a la comunidad internacional en general, buscando soluciones a través de acuerdos negociados, los que dejan plasmados en convenios y recomendaciones.

Los convenios internacionales de la OIT han tratado varios temas relacionados con la problemática laboral en general, por lo que se han tratado temas tales como: libertad sindical, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones laborales y muchas otras cuestiones sociales. Guatemala ha sido parte de varios convenios internacionales de los mencionados, que se encuentran vigentes en la República por haber sido ratificados por las autoridades competentes, quienes los han convertido en obligatorios al darles forma de Ley Laboral por medio de un Decreto. Los Convenios son un conjunto de normas internacionales de trabajo cuyo fin es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo. Los Convenios deben ser ratificados por los Miembros de la OIT.

El Convenio 100 postula la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor desempeñado. El convenio 111 combate la discriminación en el empleo y ocupación, y el Convenio 156 del año 1981 establece consideraciones especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. El Convenio 156 solo ha sido ratificado por los gobiernos de El Salvador y Guatemala, el Convenio 183 para la protección de la maternidad, no ha sido ratificado aun por ningún país de América Latina.

Factores psicosociales de la mujer:

Se define, como características psicosociales de la participación laboral, al conjunto de ideas acerca de las relaciones interpersonales en el trabajo, que intervienen en el pensar, sentir y actuar de las personas. El perfil general de la situación de la mujer en

⁶OIT, ¡MIS DERECHOS Y MIS OBLIGACIONES! Derechos de las trabajadoras Primera edición. 2000. Pág. 22.

Guatemala, se encuentra determinado por variables que interactúan entre sí, la condición de género femenino, la etnia a la que pertenece, su grado de escolaridad y capacitación.⁷ Cada vez más, las mujeres guatemaltecas se ven en la necesidad de realizar trabajo remunerado, para mejorar las condiciones de vida de la familia, por la situación económica actual del país, o bien por la paternidad irresponsable.

Desde el momento de la concepción, la mujer enfrenta serios problemas psicológicos, debido a que es objeto de discriminación, la mayoría de veces el padre y la madre desean fervientemente que el primer hijo sea hombre y es en el seno de la familia, donde las mujeres son educadas para servir a los hermanos y al padre, así como, para estar sometidas al poder de estos.

La dependencia, altera la vida adulta de la mujer en cualquier ámbito donde ella se desenvuelve, es decir en la familia, en el trabajo, en la sociedad, entre otros, sobre todo en la mujer que labora. La mayoría de mujeres, pertenecen a la clase socioeconómica baja, con escaso acceso a educación, capacitación, salud, entre otros, la doble jornada de trabajo, muchas veces la lleva a discusiones con familiares y amigos, quienes le critican por no estar a tiempo completo en el hogar como la cultura lo impone. Puede presentar además problemas conyugales, tales como: ¿Quién tiene el dominio del poder en el hogar? Problemas en las relaciones de pareja, se observa rebeldía en los (as) hijos (as) quienes no comprenden la necesidad que la mujer tiene de trabajar fuera de casa, para beneficio de todos; ella experimenta sentimiento de incapacidad que genera: baja autoestima, inseguridad y temor al fracaso, sentimiento de culpabilidad, dependencia.

1.1.2.3 Campo laboral para la mujer guatemalteca

Mujeres profesionales:

En Guatemala, durante mucho tiempo en el medio laboral, las características asignadas al hombre son el éxito, la inteligencia, la conquista, cabeza de familia y

⁷ Díaz Molina, María de los Ángeles/Franco del Valle, Madeline Cecilia. Características psicosociales de la participación laboral de mujeres en el sector informal departamental y de la ciudad capital. Ediciones CAW. 2001. Pág. 30

la fuerza física, y a la mujer se le define como un ser maternal, débil, frágil, pasivo y sumiso, entre otras valoraciones, siendo éstas algunas de las causas que contribuyen a la violación de los derechos humanos de las trabajadoras, justificándose como ignorancia de los derechos que como tales les reconoce el Estado de Guatemala. Teniendo en cuenta lo anterior, se han generado diferentes proyectos e iniciativas para Mujeres trabajadoras, varios de ellos se enfocan en la discriminación de género, de etnia, estado civil y principalmente de gravidez; dentro de ellos podemos citar el Proyecto para Mujeres Trabajadoras de la Maquila (Dic. 2000) en Guatemala, El Derecho a la salud de las trabajadoras de las Maquilas y Agroindustrias guatemaltecas (Dic. 2009), Mujer, Género y Desarrollo.

Pese a los numerosos obstáculos impuestos al empleo de mujeres como los factores culturales, religiosos o legislativos, reforzados por los roles sociales que se les asignan, la distancia entre la tasa de actividad de los hombres y la de las mujeres se redujo sensiblemente; hoy en día las mujeres representan más del 40% de la población activa mundial. Los innegables progresos en materia de educación, aunque aún insuficientes en ciertos países y la difusión de nuevos modelos que dan una imagen más positiva de las mujeres, las impulsa a salir de los roles tradicionales y a querer ejercer un oficio. La actitud que asume la mujer en su entorno laboral es clave para incrementar las posibilidades de ascenso.

Una mujer segura y eficiente que sabe transmitir sus valores y conocimientos tiene más probabilidades de éxito que una que llega al entorno laboral sin establecer sus reglas de juego. En la competencia por ganar reconocimiento y escalar en puestos de liderazgo las mujeres tienen una doble tarea; por un lado lidiar con organizaciones donde predomina el pensamiento machista y por otro enfrentar los estereotipos que surgen alrededor de su rol de madre.

Derechos laborales para la mujer:

La instauración de un salario mínimo constituye un instrumento preventivo de lucha contra las desigualdades salariales: gran cantidad de estudios demuestran que

la diferencia salarial se reduce mucho más en los países que disponen de leyes en la materia. No es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas. Los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y la producción han incrementado las tensiones entre vida laboral y familiar. Hombres y mujeres se sienten más inseguros sobre sus posibilidades de proveer ingresos, tanto para sí mismos como para sus familias. Hay razones de sobra para explicar ello: en los últimos veinte años, ha aumentado la rotación laboral y la intensidad del trabajo; ha disminuido la cobertura de la seguridad social y el control sobre el tiempo destinado al trabajo. La proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes laborales también ha descendido, mientras aumentan los trabajos de temporada, a plazo fijo, el autoempleo, el subempleo, la subcontratación y los empleos en zonas grises.

En suma, los llamados trabajos “atípicos”, excluidos de los beneficios de un trabajo regular, se han vuelto crecientemente típicos, además de los cambios en la organización del trabajo, a nivel regional se están produciendo profundas transformaciones sociodemográficas, las cuales generan variaciones en la organización interna de las familias, creando un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados. El tamaño medio de las familias se ha reducido y sus formas tradicionales han dado lugar a una gran diversidad, en la que destacan los hogares con dos proveedores de ingresos y aquellos con una mujer como única sostenedora, paralelo a la reducción del número de hijos/as, la presencia de adultos mayores en las familias está en fuerte aumento.⁸

Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas. Tampoco se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios públicos en apoyo a estas tareas; ni se ha logrado reorganizar la vida social. La legislación laboral, la seguridad social y las políticas de conciliación arbitran la

⁸ OIT. Convenios sobre discriminación en el trabajo. Editorial. Talleres Gráficos de México. 2002. Pág. 3.

interacción que se produce entre vida laboral y familiar. Pero los marcos legales que hoy existen en la región presentan algunas deficiencias. En primer lugar, implícita o explícitamente, tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas, relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a padres y madres. En segundo lugar, las formas de acceso a las medidas y beneficios como la licencia de maternidad, están generalmente asociadas al vínculo laboral y restringidas por lo tanto a asalariadas informales.

Esto genera grandes exclusiones: quedan fuera los hombres y se excluye a las mujeres que trabajan en la informalidad. Una tercera deficiencia se debe al alto incumplimiento de las leyes existentes debido a la evasión y falta de fiscalización. La consecuencia de todo lo anterior, es una crisis de los mecanismos tradicionales de conciliación, cuyo peso recae en manos de las mujeres. La sobrecarga de responsabilidades familiares está a la base de las discriminaciones y desventajas que ellas experimentan en el mercado de trabajo.

Todo lo anterior se manifiesta a través de los siguientes factores:

- Mayores dificultades para insertarse laboralmente: se expresa en una menor tasa de participación laboral y mayores tasas de desempleo.
- Menores oportunidades producto de la segregación laboral: la gama de ocupaciones disponibles para ellas y/o sus posibilidades de ascenso están restringidas.

Hoy las mujeres comparten con los hombres el trabajo remunerado, pero no se ha generado un cambio similar en la redistribución de las tareas domésticas, menores ingresos: ello, como resultado de la discriminación salarial y la menor valoración de las ocupaciones en que se concentran las mujeres.

- Mayor informalidad: se manifiesta en una sobre representación de las mujeres en la economía informal y en empleos sin protección social.

La falta de una distribución equilibrada del trabajo reproductivo y la consiguiente sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, genera también consecuencias negativas para las familias. Estas experimentan mayores dificultades para proporcionar una atención adecuada a niños y niñas, adultos mayores y enfermos.

Se priva a los hombres de participar activamente de la crianza de sus hijos y del cuidado de sus familiares, minando sus lazos afectivos y su desarrollo integral; niños y niñas no cuentan con roles masculinos presentes en su vida cotidiana dificultando su desarrollo integral. Además, el funcionamiento de los mercados laborales, la productividad de las empresas y por ende, el desarrollo económico de los países, se ve afectada por el desaprovechamiento de una parte importante de la fuerza laboral. Lo que aquí se propone es que la conciliación entre vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado –entre hombres y mujeres, así como también entre familias, Estados, mercados y la sociedad– formen parte de la “corriente principal” de políticas y programas sociales de los gobiernos. En ese espacio, el “Estado debe hacerse más presente generando una institucionalidad que permita políticas públicas sostenibles en el tiempo. De esta manera, se vincula la generación de trabajo decente en el corto plazo con efectos en el desarrollo humano y la igualdad de género en un futuro no tan lejano”.⁹

Las políticas de conciliación pueden adoptar la forma del modelo tradicional, en el cual el bienestar familiar está a cargo de las mujeres o asumir un paradigma acorde a la nueva realidad de las familias latinoamericanas y caribeñas, que privilegie la articulación fluida entre las actividades familiares, domésticas y la vida laboral. La forma democrática y coherente con el trabajo decente exige modificar la actual división sexual del trabajo, que no sólo establece una rígida asignación de roles sino que, además, se sustenta en desigualdades entre hombres y mujeres.

La división sexual del trabajo está presente en todas las sociedades y aunque la forma en que se expresa varía entre una y otra –lo que en una sociedad constituye “trabajo de hombres” en otra puede ser “trabajo de mujeres”–, tiene un principio común: el trabajo masculino tiene un valor mayor que el que realizan las mujeres. El logro tanto de la igualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral como de un desarrollo humano sustentable, requiere que ambos compartan el trabajo doméstico (no sólo el productivo) y que se revalorice la importancia de ambas esferas para el bienestar de

⁹ Ibid pág. 5-8

la sociedad. Un nuevo modo de compartir los roles irá en beneficio de hombres y mujeres, y de la sociedad en su conjunto.

Las iniciativas estatales, la gestión de la mano de obra en las empresas así como del tiempo de trabajo de hombres y mujeres, son centrales para las políticas que promueven la conciliación con corresponsabilidad social en materia de cuidados.

A la hora de diseñar e implementar medidas de conciliación se debe, por lo tanto, apostar a mayores grados de equidad y de democratización de las tareas. Se trata de garantizar el derecho, tanto a hombres como a mujeres, a un trabajo remunerado sin tener que renunciar por ello a una vida familiar. Los derechos laborales de las mujeres son normas que se presentan como leyes y se encuentran en la Constitución Política de la República, en el código de Trabajo, Convenios Internacionales de Trabajo ratificados o aceptados por Guatemala y demás leyes de trabajo, las que se han hecho para proteger a la mujer trabajadora en lo relacionado con la maternidad, salario o sueldo, jornadas de trabajo, salud y seguridad, entre otras.¹⁰

Para ello se hace la siguiente explicación breve y específica de los artículos referentes a la mujer en tema laboral, según la Constitución Política de la República de Guatemala y las Leyes menores vigentes en el país.

Derecho al trabajo, artículo 101 Constitución Política de la República.

Como mujer soltera o casada tiene derecho a trabajar fuera de casa y a escoger libremente el trabajo que desee, de acuerdo a su capacidad y a las condiciones económicas que sean las más adecuadas de recibir.

Derechos iguales, artículo 4 Constitución Política de la República.

En el trabajo tiene derecho a que la traten en iguales condiciones que a un hombre, porque en Guatemala todas las personas son libres e iguales en dignidad y derechos, así como reza parte de este artículo que a la letra dice *“En Guatemala todos los seres*

¹⁰OIT, ¡MIS DERECHOS Y MIS OBLIGACIONES! Derechos de las trabajadoras Primera edición. 2000. Pág. 03-10

humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades, ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”

Así también se puede anotar lo que tipifica el código de trabajo al respecto en los artículos relacionados al tema:

Artículo 81 código de trabajo

Cuando empieza a trabajar en cualquier empresa privada, tiene un tiempo de prueba, el que no puede ser mayor de dos meses. Dentro de este tiempo puede renunciar o ser despedida de la empresa; en los dos casos tiene derecho a que se le pague el salario o sueldo que ha ganado.

Código de Trabajo de Guatemala¹¹

Capítulo segundo, trabajo de mujeres y menores de edad.

Protección especial:

Artículo 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Prohibiciones:

Artículo 148. Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para a) varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo;
- b) Se suprime.
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.

¹¹ Código de Trabajo de Guatemala. Decreto No 1441. Edición rubricada y concordada con las normas internacionales del trabajo. 2011. Pág. 95-96

- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e) El trabajo de los menores de catorce años.

Prohibiciones al empleador:

Artículo 151. Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, este requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y / o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 de este código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.
- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

Derechos de la madre trabajadora:

Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese periodo:

- a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento señale.
Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado cuya presentación el patrono deba dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.
- b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.¹²
- c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o parto, y que la incapacite para

¹²Ibid pág. 97-98

trabajar, ella conserva el derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

- d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.
- e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas y la trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor.

Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.¹³

1.1.2.4 Exclusión laboral hacia la mujer

Podemos definir exclusión como una forma de agresión o discriminación pasiva, que se puede presentar verbal y físicamente, por ejemplo: expresarse mal de una persona, agredirla o golpearla físicamente, dañando de esta manera su integridad. Al excluir a una persona estamos desganándole un trato diferencial, inferior o menor bajo la justificación de características como la etnia, el sexo, la religión, la ideología, estado civil, edad y los roles que como ente social nos corresponden.

¹³Ibid pág. 98

Para definir este término podemos decir que es la acción de discriminar, diferenciar, distinguir o separar una cosa de la otra

Factores que inciden en la exclusión laboral hacia la mujer

Si bien, cada vez más discriminadas en el mercado laboral, las mujeres son más activas, su situación no ha mejorado significativamente. Ciertas características parecen ser inherentes al empleo de mujeres: mayores índices de desempleo, mayor precariedad, salarios más bajos, concentración en ciertos sectores de actividad, dificultad para acceder a cargos de alta responsabilidad. Las mujeres en el mundo entero siguen recibiendo sueldos más bajos en referencia a los salarios de los hombres, en la industria el salario de las mujeres representa aproximadamente 88% del monto salarial de los hombres.

Formas de exclusión laboral hacia la mujer.

Exclusión laboral de la mujer con responsabilidades familiares:

Vemos la exclusión laboral dentro de los procesos de reclutamiento y selección de personal a nivel nacional, en los cuales a discreción de las organizaciones siempre se reservan el derecho de otorgar o no un puesto pese a que las candidatas o candidatos cumplan con todos o con la mayoría de los requisitos impuestos para cubrir la vacante. La exclusión laboral específicamente del género femenino es frecuente debido a que las organizaciones consideran que contratar una mujer con responsabilidades familiares conllevará posteriormente y a corto o mediano plazo cubrir tiempos solicitados por las trabajadoras para suplir necesidades tales como, reuniones de padres en los centros de estudio de los hijos e hijas, enfermedades de hijos, hijas o cónyuge entre otros. A los hombres se les caracteriza por el trabajo productivo, entendido este como el quehacer que transforma el mundo y al cual se le asigna una remuneración económica, un valor que se traduce no solo en dinero sino también en todo lo que le rodea: bienes, poder, toma de decisiones, libertad de movimientos, de

expresión, entre otros. Se les ubica en el mundo público: la empresa, la fábrica, la política, las calles. ¹⁴

A las mujeres se les caracteriza por el trabajo reproductivo: la procreación y reproducción de la especie humana que hace posible la transformación de las sociedades, las cosas y el universo. Este trabajo es considerado como parte de la naturaleza humana de las mujeres y no se le adjudica ningún valor que se traduzca en dinero, en poder, en derechos, entre otros, se les limita a lo privado, al hogar, a la casa, a los hijos, a la familia. La desigualdad de valoración de esta división de roles y funciones la podemos comprobar en la cotidianeidad del mundo del trabajo asalariado.

Los hombres en su conjunto, perciben una mejor retribución que las mujeres, en cualquier tipo de trabajo; gozan de mejores oportunidades de empleo y de preparación o capacitación profesional y no tienen más limitaciones que las propias, para enfrentar el cada día más competitivo en el mundo del trabajo.

Las mujeres en cambio cargan con años y años de marginación, con la responsabilidad, exclusiva en la mayoría de casos, del mantenimiento y cuidado de la familia. Las sociedades, las culturas, los seres humanos han evolucionado y hoy vemos cómo los gobiernos, instituciones, organizaciones, hombres y mujeres se preocupan y luchan porque la igualdad deje de ser un principio abstracto y se concrete en acciones que nos lleven a lograr la equidad entre los géneros.

Proceso de reclutamiento y selección de personal.

Se define el proceso de reclutamiento y selección de personal como la estrategia que se utiliza para atraer candidatos, seleccionarlos y definir al candidato idóneo para cubrir una vacante. Durante el proceso de reclutamiento se identifican e interesa a candidatos capacitados para ocupar las vacantes de la organización, guiándonos del análisis de puestos que nos proporcionen, la descripción o información básica de las

¹⁴OIT; ¡MIS DERECHOS Y MIS OBLIGACIONES! Derechos de las trabajadoras Primera edición. 2000. Pág. 5 -10.

funciones y responsabilidades que se incluyen en cada vacante. El proceso de reclutamiento se inicia con la solicitud de cubrir una plaza vacante, se realiza la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben solicitudes de empleo. Este proceso permite adquirir un conjunto de solicitantes de trabajo, del cual se seleccionara después nuevos empleados.

El proceso consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleos en una organización. Una cuestión importante en el reclutamiento es precisar el número de personas necesarias y suficientes, dicho número no puede ser una cantidad precisa y exacta sino que estará condicionado por la oferta del mercado local de trabajo detectando si existen posibles candidatos en nuestro entorno cercano y en que nichos se localizarían.

Los departamentos de personal suelen tener a su cargo la función de reclutamiento en la mayor parte de las compañías. Los métodos de reclutamiento son muy variados, de hecho, los reclutadores de casi todos los países se encuentran sometidos a estructuras legales que muestran aspectos diferentes. La única norma universal en este campo es que para obtener el éxito profesional los reclutadores deben actuar de manera ética y objetiva. El reclutador inicia su labor identificando las vacantes que existen en la compañía mediante la planeación de los recursos humanos necesarios o a petición específica de los gerentes en línea.

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. El proceso de selección implica varios pasos, que como resultado de ellos obtendremos la calificación y cualificación del candidato que ocupará la vacante, dicho proceso comienza en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se toma la decisión de contratar a uno de los solicitantes. En esta fase se añade complejidad a la decisión de contratar y consume cierto tiempo debido a las evaluaciones que se realizan. Estos factores pueden resultar irritantes, tanto para los candidatos, que desean iniciar de inmediato, como para los gerentes de los departamentos con vacantes.

Los procedimientos de selección de personal tienen como objetivo evaluar las características y circunstancias de los candidatos a un puesto de trabajo para elegir, entre una multitud, a la persona que más se adapte al perfil profesional que necesita la empresa para cubrir dicho puesto.

En este punto es importante resaltar que no se suele elegir al mejor candidato en términos absolutos, sino al que más y mejor se ajuste a las características del puesto solicitado. Dado que los procesos de selección son un procedimiento bastante complejo y especializado, además de difíciles y costosos de llevar a cabo, cada vez con más frecuencia son más las empresas, sobre todo las de pequeño y mediano tamaño, que optan por encargarlos a entidades especializadas en selección de personal.

Independientemente de que dicho proceso sea subcontratado o realizado por la propia organización, normalmente suele hablarse cuatro fases en un proceso de selección de personal:

- Preselección:

Normalmente, y más ahora que el empleo en nuestro país pasa por un mal momento, el número de candidatos que se presenta a una oferta de trabajo es bastante elevado, por lo que es necesario hacer un filtro inicial que haga que el proceso se menos largo y costoso. El objetivo no es otro que reducir el número de candidatos a una cantidad adecuada para realizar las distintas pruebas programadas a posteriori.

La forma más común de hacer esta preselección es basándose en los currículum vitae de los candidatos. En esta primera etapa deben descartarse a los candidatos que no cuenten con la formación adecuada necesaria para el puesto de trabajo o cuya experiencia profesional no sea suficiente. La preselección es difícil y ha de asumirse el riesgo de descartar a candidatos que podrían encajar bien en nuestra oferta de trabajo.

- Realización de pruebas:

Los candidatos que han superado la fase anterior suelen ser convocados para realizar una serie de pruebas. En ocasiones, lo primero que se hace es una entrevista preliminar para establecer un primer contacto, aunque también se opta por la realización de las pruebas, en su mayoría en línea, previo a una entrevista.

Los principales tipos de pruebas que se suelen llevar a cabo son test psicotécnicos con los que se determinan las aptitudes y la personalidad del candidato, pruebas profesionales relacionadas con el puesto en cuestión, pruebas de conocimientos sobre temarios preestablecidos (generalmente reservado a la Administración Pública), pruebas físicas e incluso pruebas grafológicas.

- Entrevistas:

Gracias a las pruebas anteriores habremos conseguido reducir el número de candidatos a nuestra oferta de trabajo a una cantidad más óptima. Llegados a este punto se procede a conocerlos de forma individual atendiéndoles en una entrevista personal. El objetivo no es otro que corroborar que la información que se ha obtenido sobre el candidato en la solicitud de empleo y las pruebas anteriores, es correcta.

Además, las entrevistas son utilizadas para conocer la disposición de los candidatos al puesto de trabajo una vez que se le ha proporcionado más información sobre el mismo (tareas a realizar, horario, salario).

Existen distintos tipos de entrevistas y debemos elegir la que mejor se adapte a nuestras necesidades: individuales, en grupo (se atiende a varios entrevistados a la vez), en panel (varios entrevistadores y un solo entrevistado), estructuradas (con un guion) o no estructuradas.

- Fase final:

Tras la fase de entrevistas el número de candidatos se ha reducido al mínimo exponente, por lo que ha llegado el momento de elegir a la persona o al grupo de personas que se incorporarán a nuestra empresa. Para ello, ha de tenerse en cuenta toda la información recopilada durante las tres fases anteriores y ser lo más objetivo

posible. Una vez tomada la decisión, muchas empresas realizan un examen médico y, si se supera, se producirá la incorporación, que inicialmente puede tener un periodo de prueba y una fase de acogida y adaptación que interesa que sea lo más breve posible.

1.1.2.5 Alternativas laborales para las mujeres con responsabilidades familiares:

Una mujer con pocos recursos educativos y poca o nula capacitación técnica tiene que emplearse en trabajos mal remunerados, entre estos tenemos: la fabricación de juegos pirotécnicos, elaboración de comales, venta de tortillas y comida, trabajos en maquilas, costuras, lavado de ropa, limpieza de casas, cuidado de hijos de vecinos, entre otros. Sobre la base de estos datos se puede observar la falta de atención y apoyo al género femenino en la solución de su situación de discriminación por parte de las diferentes autoridades del país.

En Guatemala se presentan crisis económicas afectando especialmente a las mujeres quienes, aparte de realizar su trabajo en el hogar deben incorporarse al mercado de trabajo en los sectores formal e informal, pues la mujer percibe bajos ingresos, por lo que se ve obligada a buscar trabajo para obtener un mayor ingreso, ayudando de esta forma al bienestar y desarrollo de su hogar, constituyéndose como un factor y clave importante en la economía familiar.¹⁵

Dentro de los hogares guatemaltecos en su mayoría son sostenidos económicamente por dos o más personas, pues el salario de una no alcanzaría ni siquiera para el sustento de una semana en el hogar. Esto representa para las mujeres, nuevas posibilidades para su realización personal, muchas de ellas están incursionando en oficios no tradicionales y ocupando puestos antes vedados tanto en la burocracia estatal como en la empresa privada.

¹⁵ <http://html.situacion-de-la-mujer-en-guatemala>. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL PROCESO PRODUCTIVO NACIONAL. 2010. Pág. 12 CAPITULO II.

Las ramas económicas que concentran más mujeres son las de comercio, servicios y en tercer lugar la industria, especialmente las maquilas. La participación de la mujer en la agricultura, transporte y construcción es mínima; así mismo en la agricultura las mujeres no suelen ser contratadas formalmente y ellas mismas consideran ciertas tareas como parte de sus actividades de madre y esposa (no como un trabajo).

La categoría de oficios domésticos oculta el trabajo informal que realizan las mujeres ya que este no se considera trabajo productivo, sino se asume como una obligación, lo que refuerza su subordinación a las estructuras de poder y las convierte en el blanco de múltiples formas de exclusión, discriminación, violencia y explotación.

En el ámbito empresarial las mujeres han logrado incursionar exitosamente, tal ejemplo lo es, la creación de La Gremial de Mujeres Empresarias, también se vinculan a otras organizaciones similares para poder impulsar proyectos de capacitación e inversión.

Siendo este tipo de avances los cuales abren el camino de oportunidades tanto económicas como sociales para la mujer y con los cuales puede llegar a mejorarse y superar todas las limitaciones que ha tenido la mujer y que han truncado su desarrollo integral. En este sector el género femenino sufre menos explotación pero no está totalmente segura, pues también tiene que enfrentar otro tipo de problemas como lo es el acoso sexual y el hostigamiento.

En el sector de servicios la mujer juega un papel importante siendo una de las fuentes de empleo que le genera ingresos. En dicho sector, la encontramos incorporada a trabajos que en la antigüedad se pensaba que eran exclusivamente para el hombre, dejando a un lado la discriminación que sufren al ocupar puestos en donde sus salarios son inferiores a los salarios que percibe un hombre.

Campo laboral informal:

Se define como sector informal, al conjunto de pequeñas unidades económicas, concentradas en las áreas urbanas y rurales, cuyo proceso de producción, venta y/o

prestación de servicios, es rudimentario e intensivo en mano de obra, el cual es realizado con la participación directa del propietario y un alto componente de trabajo familiar. En este campo no se perciben prestaciones ni goce de seguridad social. El Recurso Humano es la principal riqueza de los países, potencializando sus capacidades y habilidades, adquieren las herramientas necesarias para incorporarse al mercado laboral.

Las empresas en el país, dan trabajo a millones de personas, sin embargo por falta de suficientes empleos, aproximadamente el 65% de la Población económicamente activa se emplea en la economía informal. Es de suma importancia que los sectores: gubernamental, empresarial y laboral unifiquen esfuerzos para que de manera acelerada sea posible el Desarrollo Integral de Guatemala. Los sindicatos, deben promover la eficiencia y calidad en el trabajo, solo de ésta manera avanzaremos en la ruta hacia el desarrollo.

A través del respeto a los derechos constitucionales, el Gobierno Central, Departamental y Municipal, al igual que las Organizaciones y la Población en General, deben propiciar las condiciones básicas para atraer inversiones. El trabajo constituye una herramienta de dignificación y autorrealización, además permite la satisfacción de las necesidades básicas, propiciando el Desarrollo Humano y Social.

Trabajadores y patronos, quieren un País próspero, con mayores oportunidades de desarrollo y sobretodo, quieren vivir en una Guatemala en Paz, con Armonía y Prosperidad. El presente siglo es un nuevo comienzo, en el cual debemos asumir compromisos bilaterales; el gobierno y los empresarios por su parte deben garantizar condiciones dignas a sus trabajadores y los trabajadores realizar su trabajo con eficiencia y calidad unificado con el esfuerzo de empleadores y gobierno asegura el crecimiento económico del país beneficiando a toda la población.

Según destacan varios informes nacionales e internacionales, en Guatemala tres son las fuentes principales de trabajo para las mujeres, las maquiladoras, el trabajo doméstico y la agroindustria.

Diversos colectivos han denunciado que es precisamente en estos tres sectores donde se registra la mayoría de abusos y violaciones a los derechos laborales, porque gran número de las empresas no cumplen con la legislación laboral vigente. Algunas organizaciones feministas, que brindan acompañamiento a las mujeres trabajadoras de maquilas, han denunciado que en estos lugares los patronos cometen acoso y abuso sexual y obligan a las trabajadoras a ingerir sustancias que las mantienen con energía y despiertas.

La situación para las trabajadoras del campo y trabajadoras domésticas es similar, con largas jornadas, un sinnúmero de abusos por parte de sus patronos y un sueldo menor al que reciben los hombres por las mismas labores. Resulta inconcebible que constituyendo las mujeres más de la mitad de la población económicamente activa se les margine, explote y discrimine.

De no darse un avance significativo para la transformación de esta realidad para las trabajadoras guatemaltecas, áreas fundamentales del desarrollo del país corren serio peligro. Es innegable, que un acceso equitativo a oportunidades y a condiciones laborales, políticas, sociales y culturales es fundamental para garantizar derechos y construir una verdadera democracia. La discriminación y exclusión que sufren la mayoría de mujeres obliga a la promoción de políticas diferenciadas y específicas para cambiar la situación. Los retos para lograr un cambio, son inmensos y la voluntad política debe encaminarse a fortalecer la institucionalidad laboral, de manera que cumpla con velar y garantizar el respeto de los derechos laborales de la población trabajadora.

En este sentido, también se deben encaminar esfuerzos para que las mujeres gocen de un acceso digno a los servicios de salud, educación, vivienda y seguridad, que les permita seguir aportando al desarrollo de sus familias, comunidades y el país. No es suficiente con hablar del tipo de problemas que las mujeres trabajadoras sufren, tampoco de victimizarlas e ignorar su condición de sujetas de derechos; se trata de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y detener la impunidad en esta

materia; así como de reconocer y valorar el enorme aporte que las mujeres dan a este país a través de su trabajo.

Dentro del campo informal se toma en cuenta el trabajo de campo, en el que las mujeres son parte fundamental para el cuidado de la siembra, riego y cultivo, sin embargo ya se han organizado para ser parte de cooperativas u organizaciones que les brindan apoyo técnico, préstamos o asesorías en la venta de sus productos.

Podemos tomar en cuenta que muchas casas de cosméticos, ropa, zapatos, bisutería, entre otros están dando opciones a mujeres con tiempos limitados para trabajar; de que trabajen desde su casa, esto aporta enormemente a la economía familiar, aun tomando en cuenta que muchas ventas por catálogos no son en efectivo y los créditos son quincenales, el porcentaje de ganancia es significativo para hacerse de un capital y adicional cubrir los gastos del hogar.

Dentro de las opciones también están las ventas en casa, los suplementos alimenticios en las que forman clubs nutricionales y desde allí generan ganancias, trabajos manuales, reventa de productos como derivados de la leche, que inicialmente compran en un centro de abastecimiento y posteriormente con un cartel en la parte frontal de su casa hacen la publicidad, esto también les da opción de cuidar a sus hijos pequeños, también para seguir estudiando o realizar alguna labor adicional que genere ingresos o que satisfaga sus necesidades de logro personal.

Mundo laboral Vrs. mundo profesional para la mujer con responsabilidades familiares:

Ya en el siglo XX, con el advenimiento de la Segunda Guerra Mundial, las mujeres acabaron reemplazando a los hombres en las fábricas, ya que estos se encontraban en el frente de la misma. Esta situación sentó un precedente: la mujer era capaz de realizar el trabajo que hasta entonces sólo había hecho el hombre.

De forma gradual, la población femenina ha ido sumándose al mercado laboral. Primero ocupando puestos tradicionalmente *femeninos*, como maestra, secretaria, enfermera o puericultora, hasta la situación laboral actual, en que las mujeres nos

encontramos prácticamente en todos los sectores profesionales. Hoy muchas mujeres ostentan cargos de poder en el trabajo.

El acceso al empleo remunerado ha supuesto para la mujer el reconocimiento de un derecho identificado en la Constitución y la posibilidad de independencia económica con el consiguiente refuerzo de su desarrollo personal.

Pese a ello, la segregación del empleo sigue afectando más a las mujeres que a los hombres, ya que todavía ciertos sectores recelan que las mujeres ocupemos puestos de nivel o jerarquía superior.

A la mujer desde siempre le han estado reservadas la casa y la familia, con todo el trabajo que éstas producen: limpieza, comida, ropa (antes hasta hilaba y tejía), niños, ancianos, enfermos. No había gran diferencia, sobre todo respecto a la última obligación, entre el régimen de esclavitud y el de libertad. Por eso la mujer apenas notó el cambio de régimen: sus obligaciones siguieron siendo las mismas y todo, absolutamente todo lo que formaba parte de su rol de mujer, era para ella obligación moral, mucho más rigurosa que la legal.

Pero la modernidad cambió las cosas radicalmente: primero fueron las técnicas que le aliviaron los trabajos domésticos: las máquinas de lavar, coser, planchar y sobre todo la renovación vertiginosa de la ropa (su fabricación inmensamente más abundante) dejaron libre a la mujer un tiempo del que nunca había gozado antes.

La limpieza de la casa se acortó y se simplificó mucho gracias a la aspiradora y a los productos de limpieza. Y en la cocina la ayuda fue igual de notable: desde la desaparición de los laboriosos fogones de carbón o de leña, hasta los robots que cortan, Trituran, batan y amasan. La industria que atendía a la fabricación de todos estos ahorradores y simplificadores del trabajo de la mujer en casa, adquirió y sigue teniendo proporciones gigantescas. De hecho, un gran número de mujeres pasó a trabajar a ese sector en vez de hacerlo en casa.

Pero siguió el proceso de liberación, y así el cuidado de los enfermos pasó a los hospitales, cuya oferta de camas se multiplicó al ritmo que las mujeres dejaban de atender a sus enfermos en casa, para atenderlos profesionalmente en los hospitales. Otro tanto ocurrió con los niños y con los ancianos, que al dejar de ser atendidos por la mujer en casa, pasaron a la responsabilidad de instituciones cuya plantilla laboral está formada mayoritariamente por mujeres.

Se multiplicaron de forma increíble los establecimientos donde la gente va a comer, como resultado de la ausencia de la mujer de casa; pero eso se había iniciado con la fabricación industrial de productos alimentarios elaborados que se habían hecho siempre en casa, empezando por el pan y toda la repostería, y acabando en las carnes y pescados cortados y presentados de manera que simplificaban mucho la cocina, hasta llegar a los platos precocinados, pasando por las conservas, salsas y embutidos. A eso hay que añadir por una parte la hostelería y por otra los servicios de limpieza domiciliaria, cada vez más a cargo de empresas.

¿Cuál es la novedad? No la eliminación del trabajo de la mujer en casa, sino su desplazamiento fuera de casa. Pero no es ese el fenómeno más sobresaliente, sino el de su calificación: todas esas actividades que había ejercido la mujer en casa, que en fin de cuentas tienen un carácter asistencial en favor de la familia, sufrieron un giro copernicano en cuanto a su consideración social y moral. De rol femenino que habían sido, obligación moral y casi natural por tanto, pasaron a ser simplemente trabajo, merecedor de retribución. Ya casi todo está en ese régimen: hasta por cuidar hijos se reclama retribución.

ROL: Está claro que todo control, en lo que respecta a la conducta humana, funciona de contra rol. En lo que denominamos *control de la natalidad*, más todavía. Se trata por encima de todo, de cambiar un rol. Mejor dicho, dos: uno fisiológico y otro vital. Con el control de la natalidad se pretende en primer lugar cambiar el rol natural de la mujer. Se ha empleado a fondo la ciencia para potenciar lo que más provechoso resulta, y dejar atrofiado o en desuso lo que no conviene.

En el caso de la mujer, lo que convenía era la potenciación funcional máxima de la vagina y la inhibición del resto de funciones sexual-reproductoras, para adaptarla al nuevo rol que se le había asignado. Esto imponía un control, un contra rol riguroso, por una parte de la fisiología de la ovulación (se trataba de potenciar al máximo la copulación eliminando al mismo tiempo el riesgo del embarazo). A esto se le llamó control de la natalidad y de una manera más positiva y la maternidad responsable.

Pero no era ese el rol a cuyo servicio estaba el control, se trataba en primer lugar de conseguir una mujer mucho más dispuesta a la copulación y más desinhibida durante la misma, se creía que el temor al embarazo no deseado era la causa más poderosa de su inhibición sexual, junto con los prejuicios culturales (el tiempo se ha cuidado de demostrar que no era así). No consta que la iniciativa para adoptar ese rol específico haya sido suya.

A pesar de todos los inventos, de todos los esfuerzos por liberar a la mujer de complejos reales y ficticios y de la gravísima enfermedad de la frigidez, no ha habido manera de equilibrar el deseo de copulación de la mujer con el del hombre.

En segundo lugar el control de la natalidad ha servido al nuevo rol de la mujer en la economía global: era un despilfarro para el sistema renunciar a una mano de obra tan cualificada, cuando la función reproductora podían hacerla mujeres de bajísimo rendimiento económico.

El trabajo en general ha sido reconocido como un objetivo global que ofrece un enfoque práctico para alcanzar simultáneamente crecimiento económico, progreso social y protección del medio ambiente y que aspira, además, a que todos los hombres y las mujeres desarrollen una actividad productiva en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Se busca así un equilibrio entre la expresión democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado, el papel innovador y productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familias y sus comunidades. Por ello nos vemos en la disyuntiva del mundo laboral vrs. El mundo profesional para la mujer, por las opciones

tan limitadas que podemos observar nos damos cuenta que muchas veces el mundo laboral no coincide del todo con el mundo profesional para el cual las mujeres se han formado.

Las normas internacionales del trabajo representan el consenso internacional sobre la manera en que pueden abordarse los conflictos laborales; nacen de la identificación de una problemática ligada al mundo del trabajo que requiere de una intervención reguladora en el plano internacional. Las normas, por tanto, son la codificación de principios y valores aceptados universalmente. Permiten establecer pisos mínimos y al mismo tiempo, constituyen aspiraciones sobre la calidad del trabajo y la vida.¹⁶

Los avances en materia de trabajo decente no provienen sólo del mundo laboral, sino también de marcos valorativos y/o normativos que reconocen y garantizan la equidad de género, aquí un hito clave es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las mujeres (CEDAW) del año 1979, ratificada por 32 países de América Latina y el Caribe. La noción de responsabilidades familiares está presente en varios documentos de la OIT, pero surge como preocupación específica en la década del 60, asociada al avance de las mujeres en el mercado de trabajo.

En 1965, se aprobó la Recomendación 123 sobre empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, aun cuando se centraba en los problemas que ellas enfrentan por la necesidad de conciliar responsabilidades de familia y trabajo, no cuestionaba su mayor sobrecarga en la esfera doméstica, por lo que proponía mecanismos de apoyo. La Recomendación 165 especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios.¹⁷

¹⁶Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. <http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/2011-1.pdf>. Familia Funcional vs Familia Disfuncional, Directora General de la Familia y la Comunidad. Capítulo Trabajo Decente y responsabilidades familiares. 2011. Pág. 15-18

¹⁷OIT, ¡MIS DERECHOS Y MIS OBLIGACIONES! Derechos de las trabajadoras Primera edición. 2000. Pág. 16

Otros aspectos importantes se relacionan con la ampliación de los servicios a la infancia y de ayuda familiar, basada en estadísticas y encuestas sobre las necesidades y preferencias de trabajadores/as con responsabilidades familiares.

Por lo que es de suma importancia que todos los países establezcan planes para el desarrollo sistemático y facilitar la organización de servicios y medios adecuados y suficientes, gratuitamente o a un costo razonable, que respondan a las necesidades de estos/as trabajadores/as y de las personas a su cargo. Se asume que tanto el hombre como la mujer son responsables de sus hijos/as y, por lo mismo, se propone que ambos puedan hacer uso de una licencia parental posterior a la licencia de maternidad. Se establece que hombres y mujeres deberían poder obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a o de otro miembro de su familia directa.

Las mujeres como pilar de la familia y ésta de la sociedad; son el recurso humano con compromiso en las actividades laborales debido a que su rol de madre, esposa, hija, la hace no desligar estos ámbitos, sino que encausar su vida laboral con su vida de responsabilidad familiar.

1.2 Delimitación

El presente estudio se realizó en la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala en el Centro Universitario Metropolitano, la población fue de 50 mujeres estudiantes de sexto a octavo semestre de la carrera de Licenciatura en Psicología de la jornada nocturna, laboralmente activas en el área formal o informal de la industria guatemalteca, las mujeres que participaron en el estudio oscilan en las edades de 20 a 35 años de edad.

Para la recolección de información se diseñó una encuesta, el cual las participantes contestaron según sus experiencias y opiniones particulares, además se hicieron algunas entrevistas para recopilar situaciones específicas que cada una ha vivido, dichos relatos brindaron información muy enriquecedora que denota la exclusión que se vive en el país. El trabajo de campo de esta investigación se llevó a cabo durante

los meses de Julio a Agosto de 2014 en diferentes sesiones, periodos en los que se interactuaba con las participantes, en talleres y conferencias en las que se les compartió información sobre sus derechos laborales y humanos que su condición de mujer les hereda, dicha labor persiguió empoderar a las féminas para su mejor desempeño como entes sociales y profesionales en el país.

A través de estos contactos con la población quedó al descubierto la realidad de los procesos excluyentes de reclutamiento y selección de personal a los que se enfrentan la mayoría de profesionales en el mundo laboral guatemalteco y aún más preocupante, la aceptación que todos estos factores han tenido dentro de la población, se denota el acomode que las mujeres deben hacer a los requerimientos que los empleadores solicitan para tomarlas en cuenta y no negarles la oportunidad de ser parte de la población productora de mano de obra en el país, lo que conlleva negarse a sí misma la oportunidad, pero más que eso, el derecho de ser madre, esposa, hija, estudiante y muchos más roles que su condición de mujer llevan consigo.

OPERACIONALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS

- Se identificaron los factores que inciden en la exclusión laboral hacia la mujer por medio de una encuesta a través de la cual se recopiló información específica de las experiencias y opiniones de las personas participantes de los estudios.
- Se identificó la dinámica psicosocial que enfrenta una mujer trabajadora con responsabilidades familiares mediante entrevistas no estructuradas en las que se obtuvieron testimonios de vivencias de las personas que participaron en el estudio.
- Se empoderó a las mujeres para desarrollar mejores herramientas al aplicar a un proceso de reclutamiento y selección de personal dándole a conocer sus derechos laborales por medio de diversos talleres con temas para la competitividad del mundo laboral.

CAPÍTULO II

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 TÉCNICAS

2.1.1 TÉCNICA DE MUESTREO: Se trabajó con una muestra no probabilística de 50 mujeres estudiantes de sexto a octavo semestre de la carrera de Licenciatura en Psicología de la jornada nocturna, de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala en el Centro Metropolitano Universitario, laboralmente activas en el área formal o informal de la industria guatemalteca, dichas mujeres estudiantes y trabajadoras oscilan entre las edades de 20 a 35 años de edad.

2.1.2 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Para obtener los datos necesarios para la realización de nuestro estudio se hizo uso de la observación durante las semanas del 4 al 16 de agosto del año 2014 en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, esto para obtener datos específicos de la dinámica laboral que ha enfrentado la población de estudio, también para indagar sobre las distintas experiencias psicosociales que las mujeres con responsabilidades familiares han afrontado en los distintos procesos de reclutamiento y selección de personal.

Además del 18 al 23 de agosto del 2014 se aplicó una encuesta creada específicamente para dicho estudio, con el cual se obtuvieron las experiencias específicas de cada una y al mismo tiempo su opinión sobre el tema y algunos factores que inciden en el mismo. Algunas de las participantes del estudio proporcionaron relatos específicos de sus vivencias en procesos excluyentes, lo que permitió conocer sus realidades y la manera en que han afrontado dichas situaciones. En base a lo anterior se pudo identificar el punto de partida para la iniciación de cambio y erradicación de los procesos de reclutamiento y selección de personal excluyentes.

2.1.3 TALLERES:

Se consideró necesario empoderar a las participantes en el tema de los derechos laborales que la ley guatemalteca tiene vigentes y que las amparan como mujeres trabajadoras esto por medio de talleres en los que se les dio a conocer sobre el tema. Dichos talleres tuvieron lugar en los salones del edificio B de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala durante la semana del 1 al 5 de Septiembre del año 2014 con duración de una hora por taller.

TALLERES SOBRE DERECHOS LABORALES

OBJETIVO	TIEMPO	RECURSOS
Incidir en el conocimiento colectivo de los derechos laborales vigentes.	1 hr.	Presentación visual, cañonera, salón.
Capacitación y Formación sobre Derechos Humanos de las Mujeres Trabajadoras.	1 hr.	Presentación visual, cañonera, salón.
Promover el conocimiento pleno del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo; sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.	1 hr.	Presentación visual, cañonera, salón. Convenio 156 OIT
Identificar y conocer los distintos requisitos de preselección de personal.	30 min.	Presentación visual, cañonera, salón, folleto.
Conocer los tipos de entrevista en el proceso de selección de personal.	30 min.	Presentación visual, cañonera, salón, folleto.

2.1.4 TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

Una vez recabada la información, se procedió al análisis e interpretación de los datos, se clasificaron los resultados obtenidos y posteriormente se tabularon para obtener un análisis descriptivo el cual se presentó por medio de gráficas descritas cualitativamente.

2.2 INSTRUMENTOS

Para este trabajo se aplicó del 18 al 23 de agosto del 2014 una encuesta, elaborada específicamente para este estudio, la cual encierra los aspectos que se relacionan de forma directa e indirecta con el problema de investigación.

La Exclusión laboral hacia la mujer con responsabilidades familiares en los procesos de reclutamiento y selección de personal; también se realizó la recolección de algunos testimonios que manifestaron la realidad que se afronta hoy día en el país, además se hizo la reproducción de material informativo y de apoyo para las mujeres que desconocen las leyes laborales que protegen su inserción laboral.

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN DE ANÁLISIS E INTERPETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR Y LA POBLACIÓN

Características del lugar

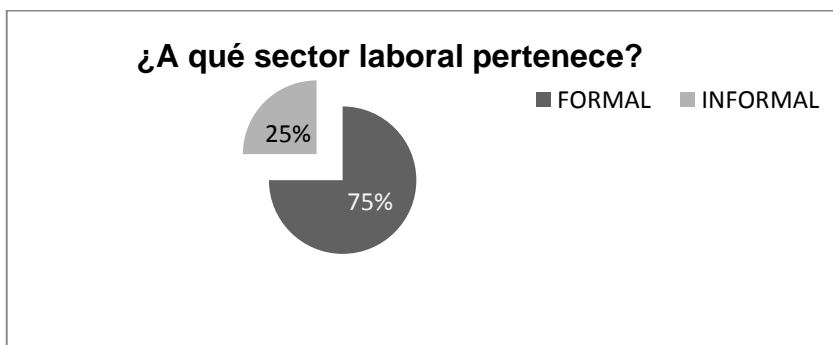
Esta investigación se realizó en la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, utilizando diversos salones de los edificios A y B de dicho lugar para la ubicación de las participantes como también para la implementación de los talleres impartidos a nuestra población.

Características de la población

Se tomó como muestra poblacional a las estudiantes del sexto y octavo semestre de la carrera de Licenciatura en Psicología de las jornadas vespertina y nocturna, dichas mujeres debían cumplir con el requisito de estar laboralmente activas sin importar a que sector laboral al que pertenecieran; es decir desempeñar algún tipo de labor en el sector formal o bien en el informal, para esta población se tomaron como responsabilidades familiares las que por estigma social afectan al género femenino, rol de madre, de esposa, de hija, de hermana, entre otros.

3.2 ANÁLISIS CUANTITATIVO:

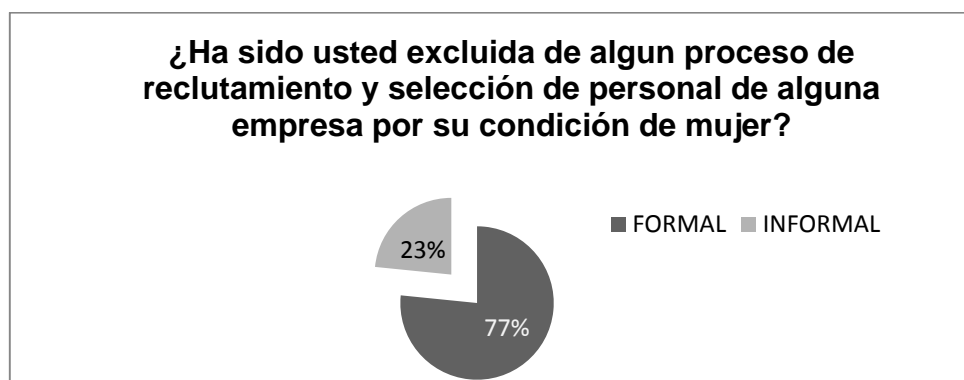
Gráfica # 01



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Descripción: el 25% de la población indica que pertenece al sector informal y que el 75% indica pertenecer al sector formal.

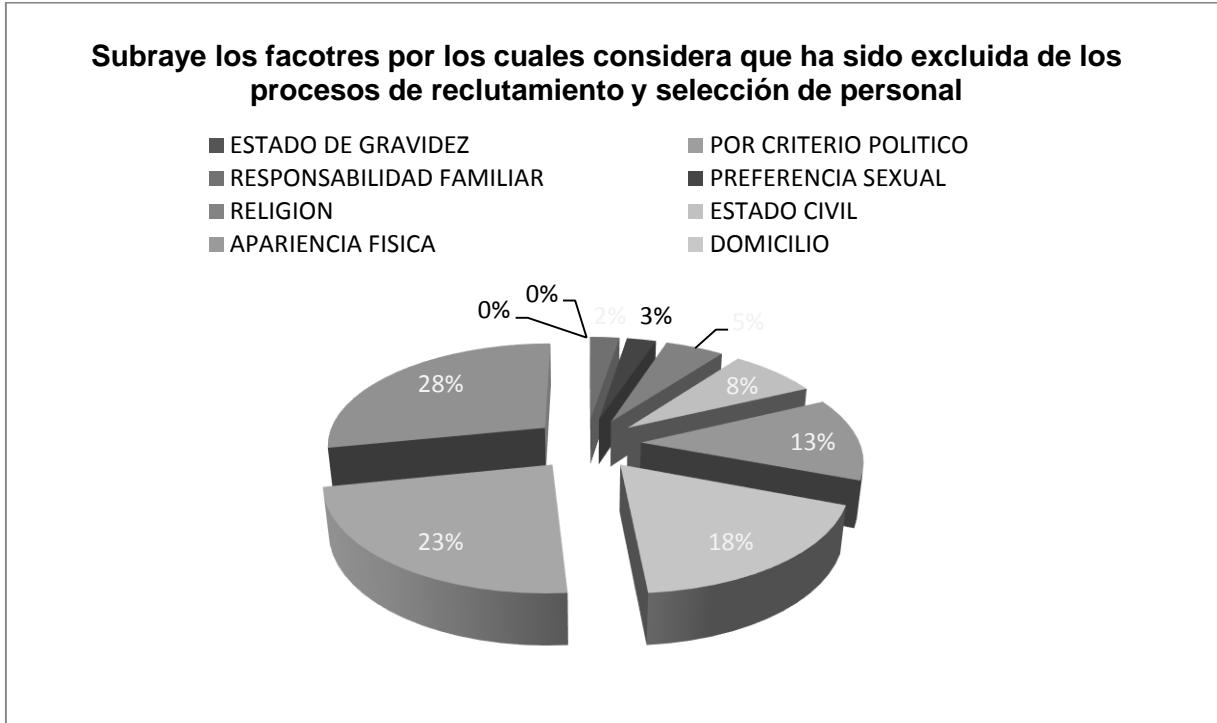
Gráfica # 02



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Descripción: el 77% de la población indicaron haber sido excluidas de algún proceso de selección de personal y el 23% de la población indican que no la sufrido exclusión.

Gráfica # 03



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Descripción: El 28% de la población considera que la disponibilidad de tiempo es uno de los factores que influyen para ser excluida en un proceso de reclutamiento y selección de personal, el 23% consideran como factor excluyente el horario de estudio, el 18% el domicilio, el 13% por la apariencia física, el 8% por el estado civil, el 5% por el estado de gravidéz el 3% por la preferencia sexual y el 2% por las responsabilidades familiares.

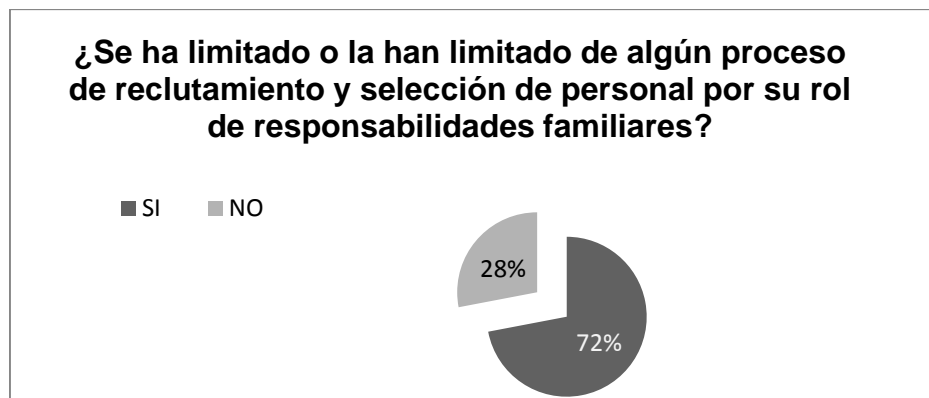
Gráfica # 04



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Descripción: el 17% de la población indica que si se ha privado de su formación académica por cumplir un requisito al aplicar en un proceso de reclutamiento y selección de personal y el 83% de la población indican que no lo han hecho.

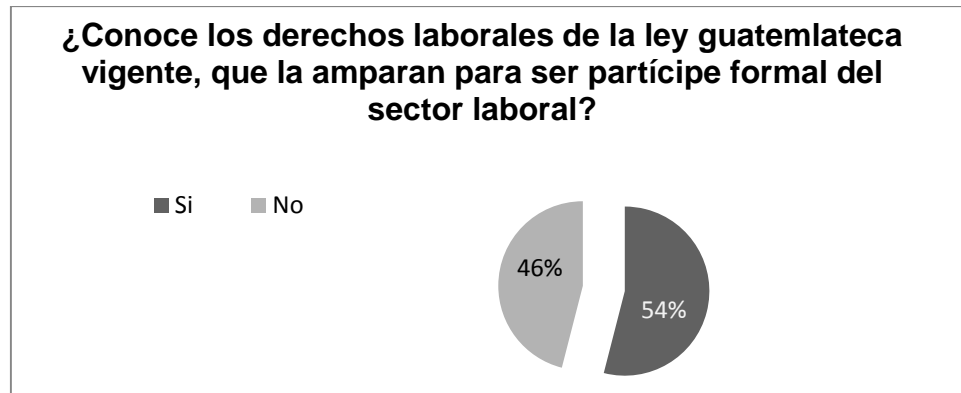
Gráfica # 05



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Descripción: el 72% de la población indica que si ha sido limitada por su rol de mujer de algún proceso de reclutamiento y selección de personal mientras que el 28% indica que no ha sido excluida.

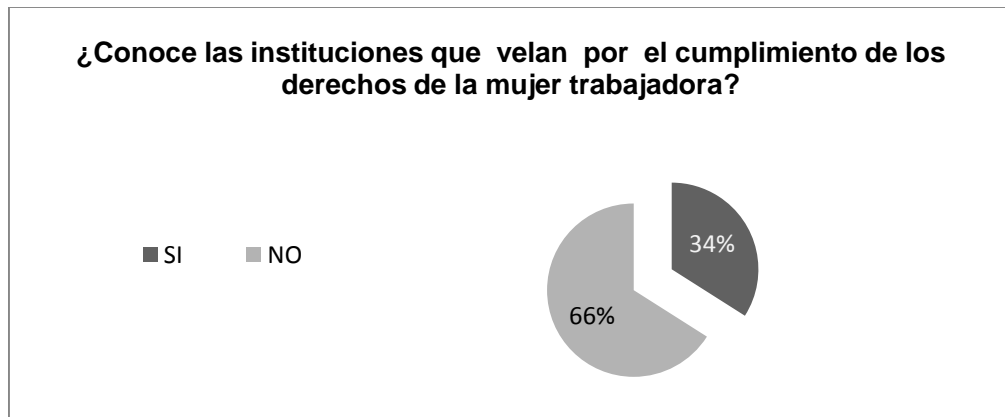
Gráfica # 06



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Descripción: el 46% de la población indica que si conoce las leyes laborales vigentes en el país mientras que el 54% indica desconocerlas.

Gráfica # 07



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Descripción: el 66% de la población indica que no conoce las instituciones que velan por el cumplimiento de las leyes laborales vigentes en el país mientras que el 34% indica conocerlas.

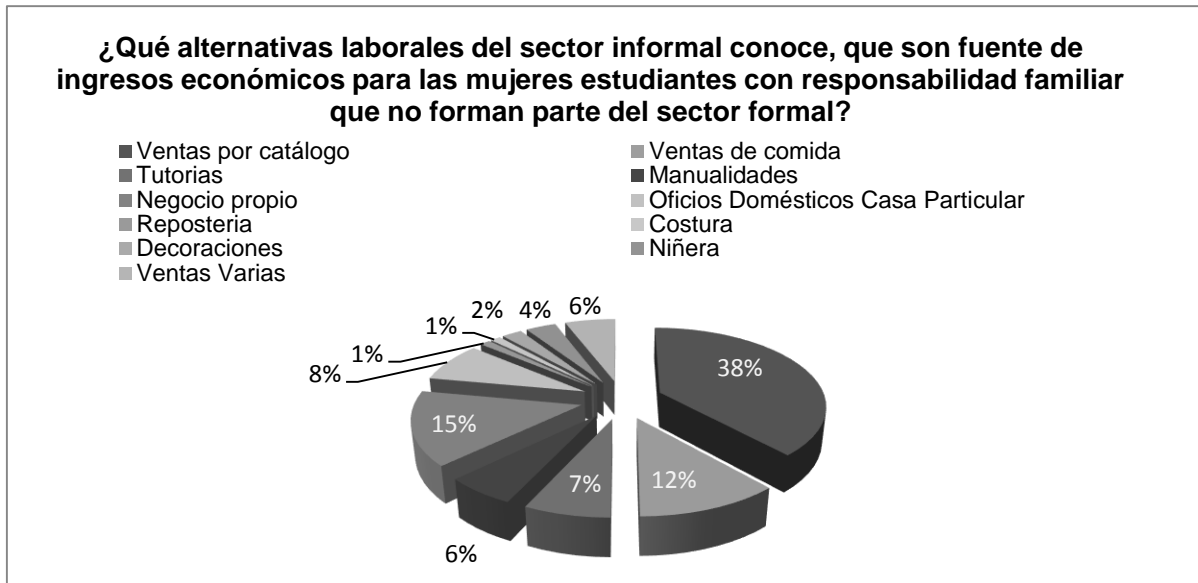
Gráfica # 08



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Descripción: el 15% indica que la buena actitud es un factor muy importante para participar en un proceso de reclutamiento y selección de personal, el 13% indica que la disponibilidad de tiempo, el 12% la capacidad de aprendizaje, el 11% la formación profesional, el 10% considera importante el perfil, el 9% la experiencia laboral, el 8% los valores, el 7% las competencias que se poseen, el 5% la presentación personal, el 4% el salario, el 2% el trabajo en equipo, el 2% la edad y el 1% la estabilidad personal.

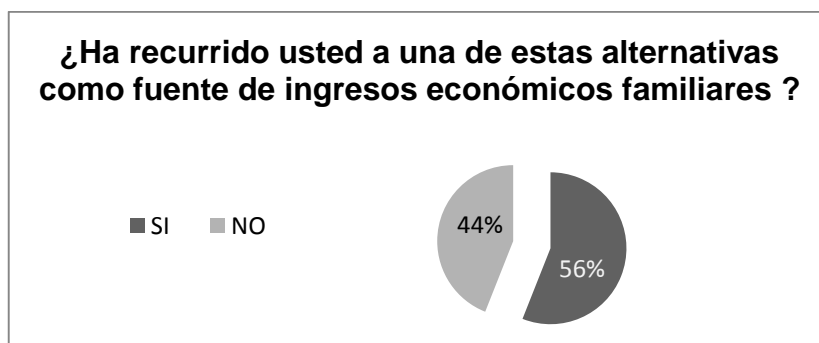
Gráfica # 09



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

- Descripción: el 38% de la población indica como alternativa utilizada, las ventas por catálogo, el 12% ventas de comida, el 7% que las tutorías, el 6% prestar servicios para cuidar niños, el 15% negocio propio, 8% oficios domésticos, el 6% ventas propias y el 4% costureras y el 2% en decoración.

Gráfica # 10



FUENTE: encuesta realizada del 18 al 23 de Agosto de 2014 con estudiantes de las jornadas vespertina y nocturna de la Escuela de ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Descripción: el 56% de la población indica que si ha optado por una de las opciones y el 44% de la población indico no haber optado por ninguna.

3.3 ANÁLISIS CUALITATIVO

La recopilación de datos para este estudio se hizo a través de una encuesta aplicada a estudiantes de sexto a octavo semestre de la carrera de licenciatura en Psicología de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala en la cual; de forma estratégica se recabó información que permitió conocer el criterio y las experiencias de quienes formaron parte de la muestra.

Según la información obtenida, es evidente la falta de conocimiento de los derechos y las leyes que amparan a las mujeres trabajadoras inmersas en el sector formal de la industria del país, se denotó mediante la información obtenida que muchas de las mujeres que laboran actualmente se han visto en la necesidad de ajustar sus otras responsabilidades según mejor convenga a su empleador.

La exclusión en el proceso de reclutamiento y selección de personal, es más que evidente, según lo manifiestan las participantes del estudio ya que, aun siendo un elemento que cuenta con las características específicas de algún puesto, el hecho de ser madre soltera, estar en gestación o ser esposa, representa una limitante para ellas ya que el empleador lo ve como amenaza para su rendimiento y desempeño laboral.

Las opciones a las que las mujeres excluidas han acudido según los resultados del trabajo de campo, dan evidencia de una amplia creatividad por parte de ellas, ya que la necesidad de generar recursos económicos para su familia, las motiva a echar mano de sus talentos propios, sin embargo hoy día es muy común y la demanda es muy poca para todas estas alternativas.

Por lo anterior la mayoría de éstas optan por el acomode de su vida como mujer, según su patrón cultural.

- Sectores laborales: de la muestra de población encuestada, 12 de ellas indican estar laborando en el sector informal actualmente, mientras que 38 lo hacen en el sector formal, por lo que se determinó que la población femenina pertenece al sector informal en menor proporción y lo hacen realizando diversas

actividades que a medida de sus conocimientos y habilidades, han optado por desempeñar, cubriendo así sus necesidades.

- Exclusión hacia la mujer: de la muestra encuestada 39 personas indican que si han sido excluidas por su condición de mujer, de algún proceso de reclutamiento y selección de personal, lo cual las ha llevado a optar por desempeñar algún oficio en el sector informal.
- Factores excluyentes: según las encuestas realizadas, los factores excluyentes que sobresalen son: la disponibilidad de tiempo, el compromiso de estudio y el domicilio, con menor recurrencia se mencionan la apariencia física, el estado civil, la religión, la preferencia sexual y la responsabilidad familiar.
- Limitaciones del proceso de selección de personal: según las encuestas realizadas 8 personas confirman haberse limitado a continuar con sus estudios para cumplir con el requisito dentro del proceso de reclutamiento y selección.
- Rol: dentro de las personas que participaron en la encuesta, 14 de ellas indicaron haber sido limitadas o haberse limitado a sí mismas debido a sus responsabilidades familiares a participar en un proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Derechos y Leyes vigentes en el país: según las personas encuestadas, 23 de ellas indican desconocer sus derechos laborales y las leyes guatemaltecas que en la actualidad las protegen.
- Organismos de apoyo: del total de la población encuestadas 33 personas indican desconocer las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos de la mujer trabajadora.

- Requisitos del proceso de selección de personal: del total de la población encuestada los requisitos que indican tener importancia dentro de un proceso de selección son: trabajo en equipo, estabilidad, excelente presentación, disponibilidad de tiempo, valores, experiencia laboral, entre otros.
- Alternativas laborales: la población encuestada indicó que a las actividades labores que optan como alternativa son: ventas por catálogo, venta de comida, tutorías, ventas varias, oficios domésticos, costura y repostería.
- Fuentes de ingresos económicos: de la población encuestada, 28 personas indican haber optado por una de las opciones anteriormente descritas, para obtener ingresos extras o como fuente única de sostenimiento familiar.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

- La falta de información respecto a los derechos y obligaciones que como mujeres que formamos parte de la fuerza de trabajo de Guatemala, en el área laboral se hace evidente incluso en la población de profesionales en formación que estuvieron inmersas en el presente estudio.
- Pese a la existencia y promoción de diversas entidades, organismos e instituciones que promueven los derechos laborales y específicamente derechos que amparan a las mujeres, más de la mitad de las encuestadas indicaron desconocer la existencia de estos lugares; y aun necesitando esta asistencia, afirman nunca haber acudido a ellas.
- Según las experiencias descritas por la población encuestada los procesos de reclutamiento y selección de personal en su mayoría han sido diseñados de forma leal en beneficio de las grandes instituciones dejando de lado el bienestar del talento humano que la conforman, en especial de las féminas que además de ser colaboradoras familiares lo son de las instituciones.
- La gran necesidad de ser partícipe en la economía del hogar, obliga a las mujeres a descuidar sus responsabilidades familiares.
- Se hace evidente el crecimiento de la población en las áreas laborales de manera informal debido a la necesidad de proveer económicamente y las pocas oportunidades que surgen en el área formal.
- Se manifiesta que las mujeres con responsabilidades familiares pese a contar con la formación académica necesaria para desempeñarse en actividades laborales formales, se ven obligadas a optar por trabajos informales que se adecúen a sus necesidades de tiempo, ubicación y cuidados de familia.

4.2 RECOMENDACIONES

- Proporcionar desde muy temprana edad e incluso a nivel universitario información referente a los derechos y obligaciones laborales; haciendo énfasis en los derechos que amparan a las mujeres.
- Involucrar y coordinar con las diversas entidades, organismos e instituciones que promueven los derechos laborales y específicamente derechos que amparan a las mujeres, actividades para dar a conocer información sobre los servicios que otorgan; haciendo de estas actividades parte de los programas educativos de la población en general.
- Diversificar la inserción laboral de las mujeres con responsabilidades familiares y de estudio, para ser candidatas elegibles en los procesos de reclutamiento y selección de personal de las diversas organizaciones guatemaltecas del sector formal.
- Fortalecer la participación laboral de la mujer en la microempresa que forma parte de la generación económica de varios sectores a nivel nacional, siendo un emprendimiento con esfuerzo sostenido.

BIBLIOGRAFÍA

- Artezana Rimassa, Paula. **Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres.** Centroamérica y República Dominicana OIT – San José, Costa Rica 2011. Primera Edición. Pág. 68.
- Dessler, Gary. **Administración de personal**, Octava edición. Pearson México 2001 ISBN: 968 – 444 – 4 – 88- 5. Pág. 728.
- CONAPREVI, **Compendio de instrumentos Internacionales y Nacionales sobre eliminación de la discriminación contra la mujer.** Por la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios, OTI pág. 144.
- ATTAC, **Sistema capitalista y operación familiar.** Mujeres contra la explotación, la resistencia femenina en un mundo globalizado. Ediciones Le Monde Diplomatique ISBN 978 – 987 – 614 – 049 – 2 Pág. 181.
- Wayne Mondy, **Administración de Recursos Humanos**, México, Pearson Educación, 9na. Edición, 2005. Pág. 664.
- Jovel, Rosalía, Ing. Y Morales, Luisa Ms. Ing. **Marco teórico referencial Departamento de <promoción, divulgación e igualdad de la mujer trabajadora Guatemala.** Centroamérica y República Dominicana OIT – San José, Costa Rica 2010.
- Ivancevich, John M. **Administración de Recursos Humanos**, McGraw Hill. ISBN 970 – 10 – 4597 – 1 Novena edición. Pág. 625.

- Secretaria Presidencial de la Mujer, **Política Nacional de Promoción Desarrollo Integral de las mujeres y Plan de Equidad de oportunidades.** 2008 - 2023, Acuerdo Gub. No. 302 – 2009, 1era. Edición 2009 Pág. 51
- Warther, Jr. William B. / Davis Keith. **Administración de personal y Recursos Humanos.** Quinta Edición. ISBN 0- 07 – 069572 – 5. Pág. 582
- Gobierno de la República de Guatemala, ASies, Red de Asesoría laboral de Centro América y República Dominicana, **Código de Trabajo de Guatemala,** Decreto No. 14441. Edición rubrica y concordada con las normas internas del trabajo.

**A
N
N
E
X
O
S**

Confidencialidad:

Los datos de la investigación no podrán ser vistos o utilizados por otras personas ajenas al estudio, ni tampoco para propósitos diferentes a los que establece el documento que firma.

Retiro voluntario del estudio (aunque al principio haya dicho que sí) sin que esta decisión repercuta en la investigación.

Su participación siempre es libre y voluntaria. Por lo tanto en ningún momento debe sentirse presionado para colaborar en el proceso de investigación.

Nombre de la persona que desea participar

firma

Fecha:

Ana Victoria Gómez
Claudia Aracely Sierra Tórtola
Coordinadoras del proceso de investigación
Correo: anaviwi23@hotmail.com.
Clau.sierra31@gmail.com
Cel.: 49997717
Cel.: 42906470



Anexo N. 2

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario Metropolitano –CUM-
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”
Unidad de Graduación Profesional

No. _____

CUESTIONARIO

Exclusión laboral hacia la mujer con responsabilidades familiares en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Instrucciones: a continuación se le presentan una serie de preguntas a las cuales les solicitamos responder honestamente, marcando en la casilla correspondiente a **SI** o **No** dependiendo de su criterio o experiencia.

1. ¿A qué sector laboral pertenece actualmente?

Sector Formal Sector Informal

2. ¿Ha sido usted excluida de algún proceso de reclutamiento y selección de personal de alguna empresa por su condición de mujer?

SI NO

3. Subraye los factores por los cuales considera que ha sido excluida de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

- a) Disponibilidad de tiempo
- b) Estado Civil
- c) Religión
- d) Domicilio
- e) Responsabilidad Familiar
- f) Estado de gravidez
- g) Horario de estudio
- h) Por criterio Político
- i) Preferencia sexual
- j) Apariencia física

4. ¿Se ha privado de su formación profesional académica por haber sido un requisito dentro de algún proceso de reclutamiento y selección de personal?

SI

NO

5. ¿Se ha limitado o la han limitado de algún proceso de reclutamiento y selección de personal por su rol de responsabilidad familiar?

SI

NO

6. ¿Conoce los derechos laborales de la ley guatemalteca vigentes, que la amparan para ser partícipe formal del sector laboral?

SI

NO

7. ¿Conoce las instituciones que velan por el cumplimiento de los derechos de la mujer trabajadora?

SI

NO

8. ¿Qué aspectos considera importantes para participar en un proceso de reclutamiento y selección de personal?

9. ¿Qué alternativas laborales del sector informal conoce, que son fuente de ingresos económicos para las mujeres estudiantes con responsabilidad familiar que no forman parte del sector formal?

10. ¿Ha recurrido usted a una de estas alternativas como fuente de ingresos económicos familiares? Si su respuesta es **SI** por favor especifique.

SI

NO

CALENDARIZACIÓN TALLERES SOBRE DERECHOS LABORALES

OBJETIVO	TIEMPO	RECURSOS
Incidir en el conocimiento colectivo de los derechos laborales vigentes.	1 hr.	Presentación visual, cañonera, salón.
Capacitación y Formación sobre Derechos Humanos de las Mujeres Trabajadoras.	1 hr.	Presentación visual, cañonera, salón.
Promover el conocimiento pleno del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo; sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares.	1 hr.	Presentación visual, cañonera, salón. Convenio 156 OIT
Identificar y conocer los distintos requisitos de preselección de personal.	30 min.	Presentación visual, cañonera, salón, folleto.
Conocer los tipos de entrevista en el proceso de selección de personal.	30 min.	Presentación visual, cañonera, salón, folleto.