

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

**“PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA DE LAS MUJERES ADULTAS (35-50 AÑOS DE EDAD) DE
LA COLONIA JUSTO RUFINO BARRIOS ZONA 21 CIUDAD DE GUATEMALA, UNA
FUERZA LABORAL DISCRIMINADA Y TRANSFORMADA EN AGREGADO DE
DESCOMPOSICIÓN SOCIAL.”**



TESIS

Presentada al Consejo Directivo
de la

Escuela de Ciencia Política

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA BRÍGIDA VIVAS BARRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA

y el título profesional de

SOCIÓLOGA

Guatemala, octubre 2013



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencia Política

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

RECTOR MAGNÍFICO

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios

SECRETARIO GENERAL

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

DIRECTORA: Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
VOCAL I: Licda. Mayra del Rosario Villatoro
VOCAL II: Lic. Juan Carlos Guzmán Morán
VOCAL III: Lic. Jorge Luis Zamora
VOCAL IV: Br. Meylin Valeria Montúfar
VOCAL V: Br. Román Castellanos Caal
SECRETARIO: Lic. Marvin Norberto Morán Corzo

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

EXAMINADORA: Licenciada Cindy Lisbeth Poroj Caraballo
EXAMINADORA: Licenciada Alma Consuelo Coguo Pérez
EXAMINADORA: Licenciada Nora Lizeth Gálvez García

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMÉN PÚBLICO DE TESIS

DIRECTORA: Licenciada Geidy Magali De Mata Medrano
SECRETARIO: Licenciado Marvin Norberto Morán Corzo
EXAMINADORA: Licenciada Cindy Lisbeth Poroj Caraballo
EXAMINADORA: Licenciada Claudia Ilse Gill Rohr
EXAMINADOR: Doctor Luis Fernando Mack Echeverría

Nota: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis.
(Artículo 73 del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de
Ciencia Política)



Guatemala, 19 de marzo de 2012.

Licenciada
Geidy Magali De Mata Medrano
Directora
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata:

Me permito informarle que el tema de tesis: **“Perspectiva sociológica de las mujeres adultas (35-50 años de edad) de la colonia Justo Rufino Barrios, zona 21. Ciudad de Guatemala, una fuerza laboral discriminada y transformada en agregado de descomposición social”**, propuesto por el (la) estudiante Ana Brígida Vivas Barrera, carnet no. 1987 16990 **puede autorizarse**, dado que el mismo cumple con las exigencias mínimas de los contenidos de la carrera.

Cordialmente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Marcio Palacios Aragón
Coordinador de Sociología



c.c.: Archivo
1/i. chacón



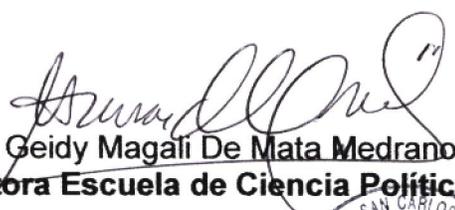
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, diecinueve de marzo del año dos mil doce. -----

ASUNTO: El (la) estudiante Ana Brígida Vivas Barrera, carnet no. 1987 16990, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose aceptado el tema de tesis propuesto, por parte del (de la) Coordinador (a) de carrera pase al (a la) Coordinador (a) del Área de Metodología Lic. Boris Cabrera Cifuentes, para que se sirva **emitir dictamen** correspondiente sobre el **diseño de tesis**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política



c.c.: Archivo
2/i. chacón



Guatemala, 19 de marzo de 2012.

Licenciada
Geidy Magali De Mata Medrano
Directora
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata:

Me permito informarle que, tuve a la vista el diseño de tesis, titulado: **“Perspectiva sociológica de las mujeres adultas (35-50 años de edad) de la colonia Justo Rufino Barrios, zona 21, Ciudad de Guatemala, una fuerza laboral discriminada y transformada en agregado de descomposición social”**, presentado por el (la) estudiante Ana Brígida Vivas Barrera, carnet no. 1987 16990, quien realizó las correcciones solicitadas y por lo tanto, mi **dictamen es favorable** para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Boris Cabrera Cifuentes
Coordinador del Área de Metodología



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
3/i. chacón



**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Guatemala, diecinueve de febrero del año dos mil doce.-----

ASUNTO: El (la) estudiante Ana Brígida Vivas Barrera, carnet
no. 1987 16990, continúa trámite para la realización
de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del (de la) Coordinador
(a) del Área de Metodología, pase al (a la) Coordinador (a) de la carrera de
Sociología, para que **emita visto bueno** sobre la **propuesta de Asesor**.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geldy Magali De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
4/i. chacón



Escuela de Ciencia Política

Guatemala, 07 de noviembre de 2012.

Licenciada
Geidy Magali De Mata Medrano
Directora
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata:

Me permito informarle que para desarrollar la tesis titulada: "**PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA DE LAS MUJERES ADULTAS (35-50 AÑOS DE EDAD) DE LA COLONIA JUSTO RUFINO BARRIOS ZONA 21 CIUDAD DE GUATEMALA, UNA FUERZA LABORAL DISCRIMINADA Y TRANSFORMADA EN AGREGADO DE DESCOMPOSICIÓN SOCIAL.**", propuesto por la estudiante Ana Brígida Vivas Barrera, carnet No. 198716990 puede **autorizarse como Asesora** a la Licda. Nora Lizeth Gálvez García.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Marcio Palacios Aragón
Coordinador de Sociología



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
5/i. chacón



Escuela de Ciencia Política

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, siete de noviembre del año dos mil doce.-----

ASUNTO: La estudiante Ana Brígida Vivas Barrera, carnet No. 198716990, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del Coordinador de Carrera correspondiente, pase a la Asesora de Tesis, **Licda. Nora Lizeth Gálvez García** para que brinde la asesoría correspondiente y emita dictamen.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
6 f. chacón





Guatemala, agosto 19 de 2013

Licenciada:

Geydi Magali De Mata Medrano

Directora de la Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada De Mata Medrano:

Por este medio hago de su conocimiento que he culminado el proceso de asesoría en la realización de la investigación social ***"Perspectiva sociológica de las mujeres adultas (35-50 años de edad) de la colonia Justo Rufino Barrios zona 21, ciudad de Guatemala, una fuerza laboral discriminada y transformada en agregado de descomposición social"***, realizada por la estudiante de la carrera de Sociología **Ana Brígida Vivas Barrera**, carné No. 198716990

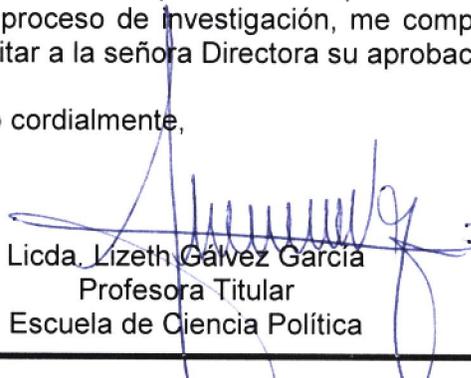
La tesis en mención, responde a un problema de la realidad social actual, como lo constituye la ausencia de una política laboral para todos los ciudadanos guatemaltecos, ello se visualiza aún más en un grupo que por su condición de edad y de género, no logra obtener oportunidades laborales para cubrir sus necesidades, sintiéndose discriminadas en dicho derecho. Tal y como lo manifiesta la autora, el objetivo principal del trabajo de tesis, es construir una visión referente a las causas y efectos que genera en la vida de las mujeres adultas, su exclusión social como consecuencia de los imaginarios políticos, sociales y empresariales por el factor etario.

La investigación se realizó tomando en consideración la aplicación de un monitoreo constante de búsqueda de información, aplicación de técnicas de experiencias de vida, revisión de fuentes de información primaria y secundaria, aplicación de boletas de entrevista, cuyos resultados orientaron a la aplicación del método analítico para la redacción del informe final.

El trabajo en mención es realizado desde una perspectiva sociológica, específicamente con el soporte de la teoría de género femenino.

Convencida de que el trabajo de tesis cumple con los requisitos teóricos, metodológicos y empíricos que demanda todo proceso de investigación, me complace en recomendar la aprobación de la misma y solicitar a la señora Directora su aprobación.

Sin otro particular, me suscribo cordialmente,



Licda. Lizeth Galvez Garcia
Profesora Titular
Escuela de Ciencia Política



ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, veintitrés de agosto del año dos mil trece.-----

ASUNTO: El (la) estudiante Ana Brígida Vivas Barrera, carnet No. 198716990, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte de Licda. Nora Lizeth Gálvez García, en su calidad de Asesor(a), pase a Dr. Luis Fernando Mack, Coordinador de la Carrera de Sociología, para que proceda a conformar el Tribunal Examinador que escuchará y evaluará la defensa de tesis, según Artículo Setenta (70) del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
7/i. chacón





ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el día jueves doce de septiembre de dos mil trece, se realizó la defensa de tesis presentada por **Ana Brígida Vivas Barrera** carnet No. **198716990**, para optar al grado de Licenciada en Sociología, titulada: **"PERSPECTIVA SOCIOLOGICA DE LAS MUJERES ADULTAS (35-50 AÑOS DE EDAD) DE LA COLONIA JUSTO RUFINO BARRIOS ZONA 21 CIUDAD DE GUATEMALA, UNA FUERZA LABORAL DISCRIMINADA Y TRANSFORMADA EN AGREGADO DE DESCOMPOSICIÓN SOCIAL."**, ante el Tribunal Examinador integrado por: Licda. Cindy L. Poroj de Alvarado, Licda. Claudia Ilse Gill Rohr y Dr. Luis Fernando Mack Echeverría, Coordinador de la Carrera de Sociología. Los infrascritos miembros del Tribunal Examinador desarrollaron dicha evaluación y consideraron que para su aprobación deben incorporarse algunas correcciones a la misma.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Cindy L. Poroj de Alvarado', written over a horizontal line.

Examinador

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Claudia Ilse Gill Rohr', written over a horizontal line.

Examinador

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luis Fernando Mack Echeverría', written over a horizontal line.

Examinador

c.c.: Archivo
8b/i. chacón



ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el lunes siete de octubre del año dos mil trece, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Licda. Cindy L. Poroj de Alvarado, Licda. Claudia Ilse Gill Rohr y Dr. Luis Fernando Mack Echeverría del trabajo de tesis: **"PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA DE LAS MUJERES ADULTAS (35-50 AÑOS DE EDAD) DE LA COLONIA JUSTO RUFINO BARRIOS ZONA 21 CIUDAD DE GUATEMALA, UNA FUERZA LABORAL DISCRIMINADA Y TRANSFORMADA EN AGREGADO DE DESCOMPOSICIÓN SOCIAL."**, presentado por el (la) estudiante Ana Brígida Vivas Barrera, carnet No. 198716990, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Dr. Luis Fernando Mack Echeverría
Coordinador de Sociología

c.c.: Archivo
8c/i. chacón



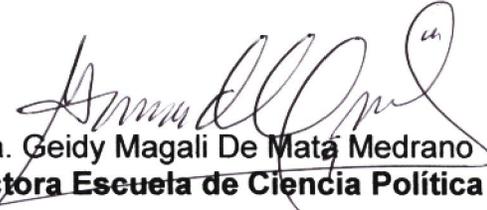


**ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Guatemala, ocho de octubre del año dos mil trece.-----

Con vista en los dictámenes que anteceden y luego de verificar la autenticidad de la certificación de Examen de Suficiencia y/o cursos aprobados por la Escuela de Ciencias Lingüísticas, se autoriza la impresión de la Tesis titulada: "**PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA DE LAS MUJERES ADULTAS (35-50 AÑOS DE EDAD) DE LA COLONIA JUSTO RUFINO BARRIOS ZONA 21 CIUDAD DE GUATEMALA, UNA FUERZA LABORAL DISCRIMINADA Y TRANSFORMADA EN AGREGADO DE DESCOMPOSICIÓN SOCIAL.**", presentada por (el) la estudiante **Ana Brígida Vivas Barrera** carnet No. **198716990**.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Geidy Magali De Mata Medrano
Directora Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
9/i. chacón

AGRADECIMIENTOS

- A LOS SERES SUPERIORES:** En los que creo firmemente, por todas sus bendiciones.
- A MI PADRE:** Luis Fernando Vivas (Q.E.P.D.) por haber sido un pilar en mi vida y enseñarme que por sobre todas las cosas, deben prevalecer los valores, la solidaridad y la caridad.
- A MI ESPOSO:** M.A. Ing. José Luis Ola García, por motivarme a culminar este sueño y demostrarme que la realización profesional con equidad si es posible.
- A MI FAMILIA VIVAS CASTIILLO:** Por dar a mi vida bendiciones, paz y amor.
- A LICDA. LIZETH GÁLVEZ:** Por ser una profesional y un ser humano excepcional dentro y fuera del aula y también por compartir sin limitaciones toda su experiencia.
- A LIC. JORGE ARRIAGA:** Por el apoyo incondicional que me brindó durante todo el proceso de mi preparación académica superior.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS (USAC):** Por todos los momentos inolvidables que compartimos y por su aprecio.
- A TODO EL CLAUSTRO DOCENTE:** Por todo el conocimiento, orientación y compromiso ético.
- A ANALISTAS INDEPENDIENTES DE GUATEMALA Y SUS FUNDADORES:** Dr. Luis Fernando Mack y Licenciada Sara Sapón, por concederme el honor de pertenecer a este colectivo y poder potenciar y descubrir más capacidades.
- A LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA:** Porque cambiaste mi vida enseñándome que debo estar orgullosa de mis orígenes, que la grandeza es posible encontrarla en las cosas más sencillas e inesperadas y que tengo un compromiso con la sociedad guatemalteca.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS:** Por ser mi casa de estudios, mi alma máter.
- A USTED:** Por compartir este logro tan especial.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

Capítulo I

CONSIDERACIONES TEÓRICO-METODOLÓGICAS DEL ABORDAJE EN LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE MUJERES MAYORES DE 35 AÑOS DE EDAD.....	1
---	----------

1.1 Metodología.....	10
1.1.1 Técnicas.....	11
1.1.2 Instrumentos.....	12

Capítulo II

REALIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES ADULTAS EN LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO: UNA MIRADA DESDE LA TEORÍA DE GÉNERO FEMINISTA EN CUANTO A LOS TRATAMIENTOS DE DISCRIMINACIÓN Y LA DEBILIDAD LEGISLATIVA.....	15
--	-----------

2.1 Contexto de la investigación y antecedentes de la unidad de análisis.....	17
2.2 Factor etario: los imaginarios como excusa de discriminación laboral del género femenino.....	20
2.2.1 La edad.....	20
2.2.2 Imaginarios sociales e imaginarios empresariales.....	22
2.2.3 Imaginario Social.....	22
2.2.4 Imaginario Empresarial.....	24
2.2.5 Imaginario Político.....	26
2.2.6 Analizando el imaginario empresarial a partir de los hallazgos.....	26
2.3 Institucionalización de los tratamientos discriminativos-respuesta del Estado.....	29
2.4 Analizando las posibilidades de contratación laboral (monitoreo) para mujeres Mayores de 35 años de edad.....	31

Capítulo III

CONOCIENDO EL PUNTO DE VISTA DE LAS MUJERES ADULTAS, EN CUANTO AL TEMA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL: ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS.....	39
---	-----------

3.1 Análisis de datos obtenidos en la boleta de encuesta.....	39
3.2 Hallazgos segmentados por edad, referente a su escolaridad.....	41

3.3 Hallazgos segmentados por edad, referente a los años promedio sin empleo formal (enero 2011 a enero 2012).....	41
3.4 Grupos Focales: Recabando información a partir de experiencias de vida de las mujeres adultas y análisis de los hallazgos.....	46
3.5 Análisis sociológico y desde la Teoría de Género Femenino, referente a los datos obtenidos por medio de boleta de encuesta y grupos focales.....	47
Conclusiones.....	51
Recomendaciones.....	55
Bibliografía.....	57
Anexos.	61

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación social, aborda los diferentes tratamientos de discriminación en la oportunidad laboral de las mujeres que tienen treinta y cinco años de edad en adelante, a partir de una perspectiva Sociológica que se fundamenta principalmente en la Teoría de Género Femenina.

El objetivo principal de este trabajo de tesis, es construir una visión referente a las causas y efectos que genera en la vida de las mujeres adultas su exclusión social como consecuencia de los imaginarios políticos, sociales y empresariales por factor etario.

La importancia de este trabajo desde la metodología, radica fundamentalmente en el aporte que realiza a la comprensión de una problemática que pasa desapercibida pero que sin embargo, es de gran impacto porque debilita el lazo social, se pierde la credibilidad en las instituciones, los valores sufren una transformación a tal grado que se pierde la perspectiva entre lo que es bueno o malo, predicando entonces que es el fin el que justifica los medios.

Se aportan elementos que hacen posible la comprensión de una forma más profunda, partiendo de la propia experiencia de las mujeres, en el entendido que para hacer investigación no es necesario que se haga únicamente a partir de las ciencias, es decir, que también existe la posibilidad de construir investigación científica-social a partir de la propia cotidianidad.

Todos los casos estudiados fueron seleccionados a partir de un monitoreo realizado, muestras homogéneas, experiencias de vida y temáticas de opinión. Para su posterior análisis, se realizó la combinación de fuentes de información primaria y secundaria, donde los datos reflejan la realidad social de las mujeres a partir de los treinta y cinco años de edad, sus alternativas laborales y la respuesta del Estado de Guatemala en cuanto a los tratamientos de discriminación en la oportunidad laboral.

Es necesario hacer énfasis, que los estudios de caso en la disciplina Sociológica no pretenden establecer conclusiones generales referente al objeto de estudio, sino brindar un acercamiento más puntual a casos específicos que puedan permitir características de índole

individual de los casos para generar una mejor comprensión referente al comportamiento del fenómeno en un contexto y temporalidad específica.

El planteamiento de esta investigación social, que se realiza desde una perspectiva Sociológica y desde la Teoría de Género Femenino, pretende hacer valer el espíritu primordial que representa en la vida de las mujeres haber desmitificado los paradigmas tradicionales y un discurso patriarcal que en nada se asemeja a sus capacidades, y conocer cómo un entorno privado absorbe todas las posibilidades de realización que ofrece el entorno público a través de las construcciones y estereotipos sociales, la imaginación.

Es necesario comprender que la imaginación tiene varias presentaciones, como fuente de inspiración para realizar, construir y prosperar y también como un elemento destructor, es ineludible que el ser humano tiene en sus manos la importante decisión de cómo administrarla, si para bien de la sociedad o por el contrario, únicamente para beneficio propio o de algunos pocos.

Muchas de las cosas que hoy aquejan a la humanidad, provienen de las diferencias que se construyen a partir de lo que las personas creen o sienten que está bien para otros es por eso que la falta de consenso e investigación antes de la toma de decisiones y diseño de políticas públicas, deja fuera del ámbito de las oportunidades a quienes verdaderamente merecen ser incluidos y no excluidos, ni jubilados antes de tiempo.

Este trabajo, presenta el panorama de un grupo etario de mujeres adultas, víctimas de la indiferencia estatal, empresarial y social, pero que gracias a la experiencia y vitalidad que las caracteriza han logrado sacar adelante a sus familias, quizá no con la misma calidad de vida de que gozaban antes de que las discriminaran por tener más de 35 años de edad.

La Indiferencia y discriminación de las que han sido víctimas, las ha hecho tener pérdidas irreparables, más la fe en ellas mismas, es una de las tantas fortalezas que les sirve de inspiración para poder vencer la adversidad.

Capítulo I

Consideraciones teórico-metodológicas del abordaje en la discriminación laboral de mujeres mayores de 35 años de edad.

La condición de subordinación de las mujeres, ha sido definida tanto por la Sociología como por los movimientos feministas como una cuestión de mero poder que lamentablemente se ubica en diversos espacios de la sociedad en donde sus actores son principalmente hombres. Este comportamiento social, va más allá de las diferencias biológicas entre hombre y mujer ya que las nuevas teorías de género han logrado demostrar que tratamientos de subordinación y de discriminación corresponden a construcciones sociales que vienen a determinar todas las necesidades existenciales entre uno y otro y, cómo es que éstas tienen que procurarse.

La Teoría de Género Femenina, se ha destacado en esta particular labor precisamente porque se ha atrevido a desmitificar estereotipos e imaginarios, demostrando que lo que tenemos en nuestras sociedades es una visión totalizadora de un patriarcado extendido e incorporado al quehacer académico pero, principalmente a los discursos políticos. La subordinación de las mujeres es producto de formas determinadas de funcionamiento y organización de la sociedad, es por eso que la teoría de género femenino, no se limita únicamente al estudio de la mujer, sino de la sociedad en su totalidad desde una perspectiva más integral y holística.

Lagarde afirma que, "La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias... analizando las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar" (1996; pp. 2-3).

Es por causa de los obstáculos para las mujeres que prevalecen enquistados dentro de las dinámicas sociales, que las teorías de género femenino se construyen generando conocimiento a partir de las propias condiciones de la vida de ellas, documentando sus

relatos tanto de épocas pasadas como presentes, lo que ha permitido revelar que dentro de la cotidianidad que ellas viven, se encuentra toda una gama de riqueza conceptual histórica y cultural, hallazgos que han permitido teóricamente hablando, generar nuevos paradigmas que hoy son la voz de las sin voz y, en donde no intervienen los discursos patriarcales ni conservadores, sino de forma directa, análisis y discursos que emanan de la realidad.

Aunque el avance de las mujeres ha causado impacto en el cotidiano vivir tanto en las prácticas sociales como en los espacios públicos, paulatinamente se remueven las raíces de las dicotomías sexistas en la construcción tradicional de género, no así, su vigencia prevalece en el imaginario social tanto de mujeres como de hombres que lo expresan en su forma de relacionarse, donde aún bajo estas condiciones ya se vive de alguna forma una revolución que exige cambios radicales y más equidad entre género.

Lamas (1,999) aseguró que, "La difusión de la categoría género... es la contribución teórica más significativa del feminismo contemporáneo porque ha logrado modificar y transformar en nuevos paradigmas la forma en que habitualmente se venían abordando los conflictos relacionales entre mujer-hombre y espacio público-privado y... que generar nuevos planteamientos desde la disciplina sociológica y las teorías de género, ha posibilitado re-dirigir los discursos más conservadores en cuanto a que no es la anatomía lo que preponderantemente posiciona a mujeres y hombres en jerarquías y ámbitos diferentes, sino más bien el valor simbólico que la sociedad le otorga a ella" (p. 1).

Las feministas han utilizado la deconstrucción para conocer nuevos puntos de vista de los cuales se pueda partir con rigor teórico y holístico y, la única intención es conocer la composición de los diferentes códigos patriarcales, cuestionando tratamientos, reflexiones y estructuras simbólicas que a su parecer teórico son producto de estereotipos e imaginarios sociales, más que relaciones producto de diferencias puramente biológicas.

Las teorías de género requieren de una metodología analítica que tenga la capacidad de poder conjugar teorías y crear una aproximación teórica de diversas disciplinas tales como la antropología, la psicología, la historia, economía, ciencia política, filosofía y sociología. Epistemológicamente hablando estas teorías buscan construir enfoques integradores y multidisciplinarios como una conceptualización histórico-crítica.

La vinculación sociológica y las teorías de género contemporáneas, parten desde un conjunto de ideas sobre lo que culturalmente una sociedad cree que es propio sólo de los hombres y lo que es propio de mujeres y cómo estas pautas de comportamiento se institucionalizan, legitimando así tratamientos de exclusión y de dominación, que hasta cierto punto están consensuadas.¹

Circunstancialmente hablando, es así que la disciplina sociológica y los movimientos feministas incorporan en sus múltiples discursos “la categoría de género” como una razón explicativa de la desigualdad generada referente a todas las oportunidades posibles entre mujer y hombre, así como una categoría de análisis para pensar-repensar y transformar las relaciones sociales entre los sexos que aún pugnan en el ámbito de la organización social y cultural.²

Cabral y García (2003) dicen que ... La tradición y el pensamiento occidental se centran en el sujeto masculino detentador del poder en donde la mujer es prácticamente “invisible históricamente” a la vez que les es negada la categoría de sujeto es por este y muchos otros más tratamientos de discriminación que la categoría de género feminista como análisis de-construye y reconstruye simultáneamente buscando repensar las relaciones sociales entre mujeres y hombres con nuevos y diferentes ejes de comprensión, explorando el espacio epistemológico al abordar una problemática que exige involucramiento por tratarse de experiencias humanas, requiriendo éstas ser comprendidas como objeto de estudio en una acción que es precedida por la reflexión crítica (p. 1)

La teoría de género femenina, enfoca la investigación y el discurso procurando tomar distancia epistémica para visualizar la problemática relacionada a las relaciones sociales desiguales entre mujeres y hombres desde el género como una categoría de análisis crítico, abriendo diferentes posibilidades para repensar y re-direccionar los modos de pensar-

¹ Muchos hombres descargan el cuidado del hogar, de los hijos y de otros familiares, apoyándose en el discurso de que las mujeres son las únicas que poseen esta cualidad y esta capacidad. Este discurso es reproducido por las mismas mujeres quienes dan esta realidad por sentada y se institucionaliza. Es decir, que las mujeres creen fehacientemente que esto es cierto.

² El Género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones entre los sexos. Artículo elaborado por el grupo de investigación de género de la Universidad de Humanidades y Educación de los Andes (Mérida, Venezuela). Aborda una interesante reflexión sobre la aparición del concepto de género como elemento de análisis crítico y explica cómo éste se ha ido posicionando en el centro del discurso de cualquier tipo de desigualdad en el ámbito de las Ciencias Sociales, mayo 2003.

pensarnos, mirarnos y relacionarnos suponiendo un esfuerzo teórico-crítico más allá de los roles, pautas de comportamiento, estereotipos, esquemas, etc.³

Desde el enfoque académico la tarea de reflexión teórica referente a las desigualdades entre los sexos, el género se constituye en una categoría de análisis crítico con profundidad teórica y posibilidad metodológica avanzando sobre las tendencias de-constructivas y desmovilizadoras del fállogo-centrismo, es decir, el desmontaje y remoción racional que tiene por objeto dividir, designar y clasificar en donde el hombre domina y la mujer es dominada.⁴

“La comprensión humana nos llega cuando sentimos y concebimos a los humanos en tanto sujetos”⁵

En las diferentes disciplinas donde el género ha sido incorporado como categoría de análisis de una realidad social determinada en donde ha prevalecido la desigualdad mujer-hombre, supone como herramientas teóricas-conceptuales: un proceso reflexivo que produzca conocimiento, hermenéutica de género (abrirse en diferentes horizontes de interpretación), acción deconstructiva y referente teórico capaz de redefinir relaciones mujer-hombre repensando la construcción de nuevas identidades.

Desde la disciplina sociológica, se enfatiza el género como una construcción social producto de las desigualdades entre mujeres y hombres destacándose el carácter interactivo, jerárquico y relacional donde resaltan las asimetrías y las conductas de género.

Nacida en Cleveland (1956) Estados Unidos, Judith Butler, filósofa post-estructuralista, literata, estudiosa de la mujer, considerada como una de las más sobresalientes dentro del ámbito de los teóricos contemporáneos de género, destaca por su aporte referente a la

³ Muchas investigadoras del área de género, aseguran que lo relevante no son los géneros sino las relaciones que se establecen entre los géneros, donde lo masculino y lo femenino están referidos recíprocamente, por lo que las discusiones deben ser reorientadas sobre las relaciones desiguales entre los géneros. El concepto de género tiene que pasar a ser una construcción constitutiva de experiencias de vida, una categoría de análisis de las desigualdades y de las prácticas sociales.

⁴ El feminismo ha venido desarrollando nuevos paradigmas de crítica social fuera de los fundamentos críticos tradicionales a través de los cuales se investiga y propone otras maneras de constitución del sujeto no solamente del femenino sino de otras formas de relacionarse.

⁵ Edgar Morin, filósofo y sociólogo francés de origen judeo-español. Nació en París el 8 de julio de 1921, su nombre de nacimiento es Edgar Nahum. El pensamiento de Morin, se basa en la idea de que todavía estamos en un nivel prehistórico con respecto al espíritu humano y que solo la complejidad puede civilizar el conocimiento.

performatividad del sexo y la sexualidad indicando que los roles de género así como el sexo y la sexualidad, son constructos sociales y no roles naturales.

Habiendo fundamentado su teoría en las teorías de Freud, Foucault, Bourdieu y Lacan, Butler propone que es necesaria la desnaturalización tradicional de algunos conceptos porque en tanto que se trata de constructos culturales, al final, solo ejercen algún tipo de violencia sobre aquellos que no logran vincularse a tales o cuales prácticas.

Meloni (2008), doctora en filosofía de pensamiento feminista contemporáneo y especialista en deconstrucción, afirma que Butler en su obra "El género en disputa" (publicada en 1990), cuestiona cualquier clase de esencialismo sobre la inmutabilidad de los conceptos de sexo y género, haciendo... énfasis referente a que la deconstrucción no significa destruir, ni invertir los conceptos, sino todo lo contrario, hacer genealogía, condiciones de posibilidad, buscando en ellos lo que puedan estar ocultando, escondiendo, omitiendo, lo que silencian, lo que rechazan y excluyen y lo que consideran como normal o correcto. (p. 76).

El género es para Butler una ficción, pero no una ficción cualquiera, sino normalizadora y reguladora, desde la cual ciertos cuerpos adquieren sentido, mientras que otros son marginados, siendo en el interior del género donde encontraremos la brecha que permita una re-significación distinta, políticamente hablando.

Meloni (2008) también indica ... que para determinar el género como dispositivo de normatividad, Butler utiliza afirmaciones de Foucault haciendo especial énfasis de que las diferencias sexuales son tecnología porque se refiere a un conjunto de discursos, prácticas biomédicas y tecno-sociales que invisten y dan forma a un cuerpo sexuado, por lo tanto, para ella "género" no es un sustantivo ni un conjunto de atributos difusos y tampoco son la traducción específica de procesos biológicos culturalmente institucionalizados. (p. 78).

La teoría de Butler referente al "performance"... dice que las prácticas son ritualizadas y tienen como características: ser imperativas, repetitivas, reiterativas y su principal finalidad es ser exitosas ya que a todas ellas las podemos identificar en el proceso de sexualización y generización⁶ de un cuerpo determinado, puesto que desde el momento en que se nos

⁶ Judith Butler en su obra "Cuerpos que importan" (2002), explica que el proceso de generización se manifiesta como parte de la construcción social, que consta de relaciones diferenciadas a través de las cuales

denomina niña o niño, no se está describiendo un estado de cosas, sino que se ponen en funcionamiento los rituales, invocaciones y reputaciones que irán determinando la configuración de lo masculino o femenino que incluye forma de hablar, sentarse, vestir, mirar, etc.

Desde la perspectiva del performance como teoría de Butler... se compara al cuerpo como un teatro anatómico, donde la norma se impone exigiendo una representación con papeles artísticos programados, es así que cuando se habla de "niña", se refiere a que será una buena madre, será una buena mujer, será una buena esposa, mientras que cuando se hace referencia al "niño" se dice que será fuerte y buen proveedor.⁷

Butler (1998) explica, "que la realidad de género sea per-formativa significa, muy sencillamente, que es real sólo en la medida en que es actuada" (p. 309).

Ella afirma, "El género no debe considerarse una identidad estable o un sitio donde se funde la capacidad de acción y de donde surjan distintos actos, sino más bien como una identidad débilmente formada en el tiempo, instaurada en un espacio exterior mediante una reiteración estilizada de actos" (Butler, 2007, p. 273).

Desde la postura sexuada, para Butler declarar como institucionalizadas esta clase de discursos o pautas, no es más que un acto de dominación que construye y direcciona la ejecución de discursos perceptuales de los cuerpos de acuerdo a principios de diferencia sexual entre hombre y mujer, siendo mediante esta circunscripción que así se asignarán en un futuro los papeles que dentro del ámbito social, cada uno de ellos ha de desempeñar.

Las relaciones de género se siguen definiendo por el poder patriarcal desde lo individual hasta lo institucional puesto que son el resultado de prácticas cotidianas e interacciones, es decir, que el patriarcado se ha insertado al interior de la estructura tanto social como política, cultural y económica estableciendo un determinado orden entre géneros, el cual se reproduce constantemente, es vigente y busca reforzarse.

los sujetos logran su existencia, en este sentido, el sujeto no se concibe ni antes ni después del proceso generizador, más bien este surge dentro del sistema de relaciones de género.

⁷ Alejandra Alfaro Barquero (2011), realiza un ensayo recopilando escritos de Judith Butler referente a la "Construcción sexual y performance del género", indicando que cuando Butler se refiere a que actuamos en función de pautas sociales que nos exceden y determinan y que esa actuación estará siempre marcada por un entorno que recompensa o castiga. Es de esta manera como la "performatividad" se transforma en una práctica social.

Las formas de subordinación han ido cambiando pero la desigualdad no se logra suprimir, en este sentido las teorías de género permiten visualizar que son las mujeres también parte responsable en estos tratamientos porque mentalmente reproducen patrones que traspasan de generación en generación, es así como la dominación masculina se logra enquistar y por ende imposibilitan su erradicación (Lagarde, 1990). Al respecto, Gramsci (1975) dice que la hegemonía consiste en dominación más consenso⁸ y Bourdieu bajo el concepto de “dominación simbólica”, asegura que la violencia simbólica, es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas expectativas colectivas, en unas creencias socialmente inculcadas (Bourdieu, 2000).

El poder simbólico es entonces un poder que no se percibe y debido a su poder de invisibilidad no se reconoce como tal, más bien se toma como algo natural parte de lo cotidiano, presuponiendo cierto grado de complicidad por parte de quien se encuentra bajo su sometimiento dando automáticamente por sentado que es algo legítimo por parte de quien lo ejerce.

De la dominación masculina como paradigma de la violencia simbólica, Bourdieu hace referencia a la división del trabajo entre los sexos, afirmando haber tenido siempre a la vista la dominación masculina y la forma como se impuso y cómo esta se soporta, para él es una violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, ejerciéndose a través de vías esencialmente simbólicas de la comunicación y del conocimiento o más exactamente del desconocimiento, del reconocimiento y en última instancia del sentimiento.

Las necesidades de la reproducción biológica no determinan la organización simbólica de la división sexual del trabajo, ni de todo el orden social y natural, más bien se trata a una construcción social, arbitraria de lo biológico especialmente del cuerpo femenino y masculino, de sus funciones y costumbres, muy particularmente de la reproducción biológica

⁸ El concepto de hegemonía ocupa un lugar central en los debates teóricos y políticos contemporáneos y ha ejercido gran influencia en el desarrollo de los estudios culturales en diversas partes del mundo. El punto de partida de las discusiones sobre hegemonía suele ubicarse en el trabajo del teórico italiano Antonio Gramsci (1891-1937). En sus *Cuadernos de la cárcel* y otros trabajos, Gramsci propuso una serie de herramientas conceptuales para entender las formas históricas concretas en que se ejerce la dominación por parte de ciertos grupos o clases sobre otros, y los mecanismos políticos y culturales que dan sustento a esas formas. Lo que buscaba Gramsci era analizar la dialéctica entre coerción y consenso dentro de ese proceso y, al mismo tiempo, superar las interpretaciones economicistas de la historia y la política al introducir de manera central el papel de la cultura dentro del análisis de la dominación. Gramsci, arriba a una comprensión de la hegemonía como una forma de dominación en la cual la coerción y la violencia no desaparecen, pero sí coexisten.

quien proporciona un fundamento aparente y natural a la visión “androcéntrica” referente a la división de la actividad sexual, así como de la división sexual del trabajo y a partir de eso del cosmos en su totalidad (Bourdieu, 2000).

“El principio de la inferioridad y de la exclusión de la mujer, que el sistema mítico-ritual ratifica y amplifica hasta el punto de convertirlo en el principio de división de todo el universo, no es más que la asimetría fundamental, la del sujeto y del objeto, del agente y del instrumento, que se establece entre el hombre y la mujer en el terreno de los intercambios simbólicos, de las relaciones de producción de reproducción del capital simbólico, cuyo dispositivo central es el mercado matrimonial, y que constituyen el fundamento de todo el orden social” (Bourdieu, 2000).

También en su obra “La dominación masculina”, Bourdieu hace ver que la división sexual se vincula por un lado en la división de las actividades productivas a las que se asocia la idea de trabajo y en una forma más extensa, en la división del trabajo de mantenimiento del capital social y del capital simbólico que atribuye a los hombres el monopolio de todas las actividades oficiales, públicas, representación, intercambios de honor (de manera especial), intercambio de palabras (asambleas y cotidianidad), intercambios de regalos, de mujeres, desafíos, muerte y guerras.⁹

Para la disciplina sociológica, por tratarse de una investigación con carácter eminentemente “cualitativa” en donde intervienen muchos actores sociales desempeñando roles hasta cierto punto específicos, lo que pretende es partir de la experiencia y testimonio directo de las mujeres, referente a la problemática de ser excluidas de las oportunidades laborales debido al factor etario, por lo tanto lo que le interesa como abordaje central, es concentrarse como primer referente en la unidad de análisis como sujeto y objeto de estudio y como segundo referente y no menos importante, los lazos sociales porque es allí donde el sujeto-objeto se vincula a la realidad, es decir, entorno y cotidianidad, lo que en términos sociológicos se conoce como dinámicas sociales.

⁹ Bourdieu asegura que las mujeres están entonces excluidas de todos los lugares públicos, asambleas y mercados, lugares en donde se desarrollan normalmente los juegos que se consideran los más serios de la existencia humana, como por ejemplo los juegos de honor.

Referente a lo postulado anteriormente, el tema central de esta tesis en cuanto el sujeto-objeto de estudio, son las mujeres mayores de 35 años de edad que se encuentran desempleadas y cuentan con una escolaridad mínima de sexto año primaria hasta un título universitario, de quienes se ha acumulado, revisado y generado información e hipótesis sobre sus condiciones de vida, así como aspectos relevantes que están aunados a las cuestiones culturales lo que tiene relación directa con el debilitamiento o fortalecimiento del lazo social, referente al medio en el que ellas se encuentran y cómo es que se las arreglan para sobrevivir.

El sujeto-objeto de estudio, se construyó a partir de recortes tomados de la realidad empíricamente observable lo que permitió formular hipótesis plausibles, dimensionando a la vez la posibilidad de explicar coherentemente todos los hallazgos acerca de una cohorte que laboralmente está discriminada y dividida en sexos. Así mismo, se realizó la creación y renovación simultánea de técnicas de recolección de información y análisis de datos apropiados tales como los analíticos descriptivos, cualitativos y cuantitativos los cuales se grafican y analizan en un capítulo posterior de la tesis en mención.

En esta tesis investigativa se planteó como objetivo general, evaluar la realidad social por la que atraviesan las mujeres adultas, desempleadas, con escolaridad, que sobrepasan los treinta y cinco años de edad, quienes residen actualmente en la Colonia Justo Rufino Barrios, zona veintiuno de la ciudad de Guatemala, con la intención de hacer visible las causas y los efectos producto de las debilidades existentes en términos de legislación laboral y contrataciones.

Como punto límite etario, se consideró la edad de 50 años tomando en cuenta las posibilidades de una contratación laboral que se adecúe dentro de la lógica, es decir, en el entendido de que una mujer adulta fuera contratada a esa edad, poder considerar que dentro de la actividad laboral esta pueda hacerlo por un espacio de 15 años más, es decir, poder jubilarse o retirarse por decisión personal a los 65 años de edad y no a los 35 como se le sugiere actualmente.

Como objetivos específicos se planteó: a) Documentar por medio de observación participativa, entrevistas a profundidad, boletas de encuesta y buzón de opinión, la realidad social de estas mujeres mayores de treinta y cinco años de edad, desempleadas, consideradas como una fuerza laboral obsoleta. b) Determinar por medio del resultado de los diferentes instrumentos el nivel de descomposición social, política y económica como producto de la discriminación y exclusión laboral en esta población de mujeres mayores de treinta y cinco años de edad, en el entendido de poder conocer al final de la investigación si el índice es considerado alto, medio o bajo.

1.1 Metodología

Estrategia metodológica utilizada en el proceso investigativo:

La observación del fenómeno social a investigar, se realizó desde hace 5 años atrás (2008) como resultado de un caso en particular, en donde una señora de 40 años, quien había laborado por espacio de 20 años en una institución privada, ocupando el puesto de Asistente de Gerencia, fue removida de su cargo por reorganización. Dicha señora, estuvo buscando empleo por espacio de 3 años sin obtener resultados positivos. Cabe mencionar, que la institución que la despidió contrató para el puesto que ella ocupaba una mujer más joven.

Esta observación en particular, permitió la posibilidad de poner especial atención en muchos otros casos similares (homogéneos) que casualmente se estaban presentando dentro del contexto del primer caso observado. Es de esta forma, como se realiza la escogencia del contexto geográfico (Colonia Justo Rufino Barrios, Zona 21, ciudad capital de Guatemala) y las unidades de análisis, delimitando el rango etario (35-50) y el sector donde se concentra más la actividad de comercio informal, que son de la 9ª. Calle a la 15 calle, todas colindantes con la 33 avenida que es considerada la arteria principal del sector.¹⁰

Para realizar un ordenamiento riguroso, de toda la información recabada se procedió como primer paso a:

¹⁰ Ver Anexo 1.

- a) Recopilación de información primaria y secundaria por medio de material bibliográfico, hemerográfico e información electrónica (libros, tesis, textos, revistas, folletos, revistas enciclopedias e informes).
- b) Implementación de instrumentos con capacidad de poder recabar información de campo e información documental (boletas de encuesta, entrevistas, grupos focales, notas, etc.)

1.1.1 Técnicas

La aproximación física con las unidades de análisis (mujeres adultas), por medio de las diferentes técnicas de investigación, permitió recabar información de primera mano teniendo la oportunidad de que ellas pudieran ir más allá de llenar una boleta de encuesta, es decir, que al lograr más familiaridad y confianza entre investigador e investigado, pudieran romper el silencio y compartir parte de su intimidad referente a cuál había sido su experiencia de vida sin un empleo formal y cuáles eran los cambios que esto había generado en la actualidad.

Las dinámicas grupales (grupos focales), permitieron que las mujeres pudieran contar sus experiencias de vida, permitiendo detectar y analizar similitudes y diferencias entre testimonios relatados.

a) Básicamente se trató de una investigación fundamentada en el trabajo de campo donde se aplicó:

- la entrevista
- grupos focales (sesiones en profundidad, biografías e historias de vida)
- observación participante
- material fotográfico
- fichaje
- material hemerográfico y bibliográfico
- análisis de causa y efecto
- descripción de tendencias

- relación entre variables
- comparación de resultados con predicciones

1.1.2 Instrumentos

El apoyo de instrumentos diversos, facilitó el levantamiento y retención de información tomando en cuenta que la memoria en ocasiones no es capaz de hacerlo, en eso principalmente radica la importancia que esto conlleva. Por supuesto que esta recopilación de datos, necesitó vincularse a una mera forma de reflexión e inclusión tomando en cuenta cada detalle o suceso por muy simple que este pareciera en su momento, es decir, que en el caso de la observación, esta no se trató de una simple contemplación.

Realizar un primer "censo" como estrategia, fue de mucho provecho para la investigación ya que este no se había realizado por ninguna institución (Municipalidad, Ministerio de Salud, etc.). Dicho censo consistió en realizar un recorrido por toda la Colonia Justo Rufino Barrios (de 1ra. Calle a 15 calle), zona 21 Ciudad de Guatemala, intentando detectar puntos de venta clasificados como economía informal y por ende, identificar y constatar por quién estaba siendo administrado dicho negocio. Es por medio de esta estrategia, que se logra estimar la cantidad de mujeres adultas subempleadas en el área, quienes al estar desempleadas sobreviven de la economía informal. Así mismo se realiza la clasificación de productos vendidos o de servicios prestados por ellas.¹¹

El diseño de la boleta de encuesta, partió básicamente de:

- a) Revisión y análisis referente a lo que contemplan las leyes en Guatemala (Código de Trabajo, Constitución Política de la república de Guatemala, Derechos Fundamentales, Derechos Humanos, etc.).
- b) Observación participante, conociendo de cerca qué es lo que opinan las mujeres adultas referente a sus necesidades y qué es lo que esperan de las instituciones de Estado.

¹¹ Algunos de los casos documentados fotográficamente. Ver en anexo 3.

- c) Observación y evaluación del contexto geográfico, tomando en cuenta todos los aspectos considerados pertinentes, así como elementos y unidades que no deben quedar fuera para analizar.

Instalar un buzón de opinión, en diferentes puntos de afluencia llamó la atención de las mujeres a la vez que facilitó en cierta medida (30%) la recolección de datos.

Diseñar un cuadro para monitorear las publicaciones emitidas por espacio de un año (enero 2011 a enero 2012-fechas al azar), en cuanto a las oportunidades laborales ofrecidas para mujeres mayores de 35 años de edad, permitió realizar un análisis cuantitativo y cualitativo referente a los tratamientos de discriminación y exclusión versus el resto de la población (hombres y mujeres más jóvenes).

La elaboración de un cuestionario para empresarios, permitió como instrumento conocer el punto de vista en cuanto a cuáles son los argumentos bajos los cuales se realiza la contratación laboral, en el caso específico de las mujeres adultas.

a) Medios materiales utilizados para recolectar y almacenar la información recabada durante el proceso investigativo:

- Guías de observación
- Notas de campo
- Censo (ubicación economía informal)
- Cuestionario a mujeres mayores de 35 años de edad, desempleadas
- Buzón de opinión para mujeres desempleadas mayores de 35 años de edad
- Cuadro para monitoreo de oportunidades laborales para mujeres mayores de 35 años de edad, enero 2011 a enero 2012.
- Cuestionario de opinión para empresarios-contratantes

Capítulo II

Realidad social de las mujeres adultas en las oportunidades de trabajo: Una mirada desde la Teoría de Género Feminista en cuanto a los tratamientos de discriminación y debilidad legislativa.

El trabajo es todo esfuerzo realizado de forma consciente y voluntario, orientado a transformar la naturaleza y por ende su utilización. Todo esto en conexión, con la única intención de poder satisfacer las necesidades del ser humano. Esto permite entonces poder determinar que el trabajo como tal ha sido a través de la historia un eje de desarrollo social, biológico e intelectual. Por lo tanto, el trabajo es fundamental para la supervivencia tanto del hombre como de la mujer y dentro de este ámbito reconocer que tanto uno como el otro lo han realizado de forma paralela. (Flores, 1975).

La mujer ha trabajado tan comprometida e intensamente como el hombre, pero a diferencia de éste, su trabajo no ha sido justamente valorado porque básicamente ha tenido un carácter de subordinación que hasta hoy no le ha permitido influir de forma directa en la toma de las grandes decisiones dentro de la historia, lo que contribuye enormemente a que sus capacidades de poder desarrollarse en una sociedad sean limitadas y por ende coartadas.

La igualdad de la mujer en la "comunidad primitiva fue determinada por el valor del trabajo productivo que se realizaba dentro de la colectividad. Al disolverse las estructuras comunitarias surgió la organización patriarcal, entonces las labores de las mujeres se restringen a la simple elaboración de valores de uso para el hogar siendo así como la mujer es "excluida" de la participación económica dentro de la sociedad. (Janeway, 1973, p. 32).

Todo lo opuesto sucede con el hombre quien no sólo adquirió prestigio y solidez realizando la producción de objetos para la comunidad destinados a la creación de riqueza al lograr formar parte del proceso de intercambio. Es así como el hombre se consolida como el único productor de mercancías adquiriendo poder social y categoría, mientras que la situación de la mujer es diferente ya que se ve excluida del mundo económico y por ende rebajada a un segundo plano desempeñando únicamente funciones de menos relevancia como lo fueron la preparación de alimentos, confección de prendas de vestir, la educación de los hijos, la

limpieza de la vivienda, trabajo que tampoco era fácil ya que en él se invertían muchas horas ocasionando un gran desgaste.

Todo ese trabajo que la mujer fue obligada a realizar como resultado de su exclusión, no recibía su justo valor ya que por estar siempre sumergida en las labores del hogar y la crianza de los hijos quedaba cada día más excluida de las actividades de más trascendencia dentro de las cuales estaban las sociales, las económicas y las históricas.

Las mujeres de la región continúan percibiendo salarios más bajos, tienen más dificultades para acceder a ascensos y son las primeras en resultar despedidas en caso de recesión económica, prácticas que continúan siendo muy habituales en las mujeres trabajadoras, esto, según estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).¹²

El término "estratificación social" se refiere a la división de una sociedad en capas (o estratos) cuyos ocupantes tienen accesos desiguales a las oportunidades y recompensas sociales. En una sociedad estratificada la desigualdad social está institucionalizada, es decir, es parte de la estructura social pasando de una generación a otra. (Gelles y Levine 1996, p. 335).

Algunas mujeres interrumpen su trabajo para casarse, concebir y cuidar hijos; los empleadores son renuentes a invertir en la capacitación de la fuerza laboral femenina, el empleador tiene la creencia que la mujer es menos productiva que el hombre, y con mayor tendencia a la inestabilidad, esta es una de las formas que dan paso a la gestación de la discriminación laboral hacia el sexo femenino y por ende la institucionalización de imaginarios políticos, sociales y empresariales.¹³

La mayoría de empleadores seleccionan candidatos a puestos importantes de acuerdo a estereotipos ya establecidos para posiciones masculinas. La poca o escasa participación de la mujer adulta dentro del campo laboral, ha creado condiciones de desigualdad genérica

¹² Prensa Libre (2011). Suplemento Comunitario. Persiste la discriminación laboral contra las mujeres en el istmo. Recuperado jueves 17 de marzo 2011.

¹³ Las mujeres adultas no pueden ser valoradas socialmente y por consiguiente, tampoco lo son las actividades relacionadas con la administración de un hogar las cuales no llegan a ser remuneradas. Existe la noción de que las mujeres constituyen mano de obra secundaria, siendo los varones los principales proveedores, concepción que ayuda a perpetuar la segregación y discriminación salarial.

desfavorables; la segregación de esta participación limita la oportunidad a obtener mejores condiciones de vida, autonomía e igualdad de género.¹⁴

Aunque la división del trabajo no sea cosa que date de ayer, sin embargo, solamente a finales del último siglo es cuando las sociedades han comenzado a tener conciencia de ello, cuyos efectos sentían casi sin darse cuenta. Hoy en día se ha generalizado ese fenómeno hasta un punto tal que salta a la vista de todos. Por lo tanto no hay que hacerse muchas ilusiones ya que las tendencias de la industria moderna se inclinan cada vez más a los mecanismos poderosos, a las grandes agrupaciones de fuerzas y de capitales y por consecuencia a la extrema división del trabajo. (Durkheim, 1928, p. 47).

2.1 Contexto de la investigación y antecedentes de la unidad de análisis.

La colonia Justo Rufino Barrios Zona 21 de la Ciudad de Guatemala, es un proyecto habitacional que fue programado para la construcción y entrega de 1,378 apartamentos en edificios multifamiliares (8 apartamentos por edificio) y 790 casas de un nivel.¹⁵

Para el año de 1976 cuando en Guatemala se produce un terremoto devastador (4 de febrero), el cual dejara una cauda de más de 220,000 viviendas destruidas, de las cuales entre 60,000 a 70,000 se ubicaban en la capital. Incluyéndose el número de viviendas faltantes antes del siniestro el déficit estimado acumulado en el área metropolitano aumentó a 112,472.89. (Bendfelt, 1978, p. 1).

Este fue por lo tanto un fenómeno natural que vino a incidir en la transformación urbana de la ciudad y en la incrementación de vivienda popular. Para entonces el proyecto habitacional popular de la colonia Justo Rufino Barrios se encontraba en el 50% construido y adjudicado, faltando el asfalto de la avenida principal (33 avenida) que es la arteria principal de dicho proyecto.¹⁶

¹⁴ Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, es el objetivo No. 3 referente al desarrollo del milenio. Manual de los Objetivos de Desarrollo del Milenio con enfoque de derechos humanos.- Guatemala: SNU - Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala 2008, pp.73-92.

¹⁵ Datos proporcionados por Unidad para el desarrollo de vivienda popular-UDEVIPO-, Departamento de Catastro, diciembre 2011.

¹⁶ Ver mapa satelital en anexo 1.

Hasta entonces el BANVI (Banco Nacional de la Vivienda) había venido realizando una clasificación y escogencia de los adjudicatarios, de hecho algunas viviendas fueron concedidas por sorteo tal fue el caso de beneficiarios trabajadores del Ministerio de la Defensa. Ante la gran necesidad de vivienda que se había generado como producto del terremoto de 1976, el BANVI deja de lado la selección y agiliza el proceso de adjudicación.

El desplazamiento ocasionó que las familias beneficiadas con la adjudicación de viviendas llegaran de todas partes del país, es decir, tanto del área urbana como rural. Algo muy importante que paralelamente sucedió fue el desplazamiento por falta de trabajo principalmente en el área rural, lo que también generó movilidad social hacia la ciudad y por consiguiente esta población fue ubicada dentro del proyecto que venía realizando el BANVI.

En la actualidad el proyecto habitacional de la Colonia Justo Rufino Barrios, cuenta con aproximadamente el doble de viviendas que hiciera entrega el desaparecido BANVI, esto debido a que los adjudicatarios (propietarios) aprovecharon todas las áreas verdes para agrandar las viviendas o bien para construir anexos habitacionales, los cuales se encuentran en alquiler o habitados por otros familiares.

La remodelación que el 100% de los propietarios realizara a su vivienda, incrementó la tasa poblacional y la migración indiscriminada. Esta dinámica ocupacional junto a los cambios que a lo largo de cuarenta y un años ha sufrido no solo este proyecto habitacional, sino la ciudad en general, han permitido que se trate de un lugar en donde han proliferado el desempleo, la economía informal y la criminalidad.

Las mujeres que hoy oscilan entre los treinta y cinco y cincuenta y cinco años de edad, llegaron al proyecto habitacional teniendo aproximadamente un promedio de diez años de edad. Este proyecto habitacional tuvo la ventaja de contar con cuatro escuelas públicas de tres jornadas (matutina, vespertina y nocturna) y un instituto de educación media con dos jornadas (vespertina y nocturna), esto contribuyó a que las mujeres tuvieran de alguna manera acceso a educación preparatoria, primaria, secundaria y diversificado (en horario nocturno) por consiguiente, más posibilidad de optar a estudios universitarios.

El acceso a la educación posibilitó a las mujeres hoy adultas, la apertura en el mundo laboral antes de cumplidos los treinta y cinco años de edad no así, muchas de ellas se retiraron del

mundo laboral y universitario mucho antes de esa edad, debido a la maternidad y posterior crianza de los hijos.

Se estima en la actualidad que en la Colonia Justo Rufino Barrios zona 21, se encuentran desempleadas entre 1,000 a 1,500 mujeres comprendidas entre las edades de 35 a 55 años de edad.¹⁷ Esto ha generado la proliferación de negocios informales como único medio de subsistencia, clasificándolos según su característica en: a) producto vendido y b) actividad realizada.¹⁸

Producto vendido

Para la realización de esta actividad, las mujeres se agencian “principalmente” de la adquisición de materiales que les permitan la preparación de alimentos (en su mayoría), función que realizan en algunos casos, en sus puntos de venta (áreas públicas) y en otros casos, directamente desde sus hogares. Las mujeres no gozan de opciones de crédito para la adquisición de su materia prima por lo que el desembolso es inmediato. En el caso de las ventas que se realizan por catálogo, las mujeres realizan una única inversión mínima que consiste en la adquisición de muestras de algunos productos y del mismo catálogo. Otra opción, es la del manejo de producto a consignación, donde el pago del mismo viene de su propia venta.

Actividad realizada

La fuerza laboral, preparación académica, el talento y las diferentes actividades que son aprendidas a lo largo de su vida, son la materia prima que emplean las mujeres para ingeniarse de algún ingreso económico. Clases a domicilio, limpieza de casas, cuidado de menores e infantes, son algunas de ellas. Aquí también la inversión económica es fundamental en algunos casos, porque es necesaria la adquisición de equipo y material (costuras, manicures, cortes de cabello, etc.).

¹⁷ Referente a estos datos, no se encontraron registros vinculados al tema que se investigó. En tal sentido, es un estimado que se trabajó conjuntamente con el presidente del comité de vecinos y la alcaldía auxiliar del lugar.

¹⁸ Durante el trabajo de campo se localizaron cuarenta negocios informales, clasificados por producto vendido o actividad realizada. Ver anexo 5.

Cabe hacer la aclaración, que ninguno de los negocios informales localizados pertenece a la categoría de pequeñas empresas, ni microempresas ya que las mujeres no tienen personal sub-contratado, no manejan préstamos bancarios, ni de cooperativa. Las principales característica de estos negocios informales, consiste en ser pequeños locales en su mayoría improvisados, muchos de ellos en áreas públicas o caseros, con mínimas cantidades de producto (menudeo) financiados por ellas mismas.

Dentro de las mujeres adultas que hoy se encuentran desempleadas, se localizaron mujeres divorciadas, viudas, con esposos incapacitados para laborar debido a enfermedad o accidentes, con esposos desaparecidos, esposos migrantes, esposos cumpliendo penas en reclusorios. Mujeres casadas, unidas, solteras sin hijos, solteras con hijos, mujeres cuidadoras de adultos de la tercera edad y cuidadoras de personas con capacidades diferentes (minusválidos, ciegos, síndrome de Down, bipolares, alzhéimer, entre otros).

2.2 Factor etario: los imaginarios como excusa de discriminación laboral del género femenino.

2.2.1 La edad.

En todas las sociedades se construyen modos de vida más o menos estrictos de acuerdo a la edad y el período de vida de las personas, así es como finalmente llegan a definirse relaciones, obligaciones y actividades que vienen a concretar lo que a futuro le dará sentido a la vida de cada individuo, en lo referente a la edad y su entorno, ajustándose y transitando con sus asignaciones etarias resistiéndose o cumpliéndolas de acuerdo a lo que consideren o definan como su libre albedrío.¹⁹

Dentro del orden social, las dinámicas que generan la edad y el género se conjugan hasta el punto de definir al "sujeto" en sus formas de vida y en su identidad, marcando los períodos de vida tanto de la mujer como del hombre en base a sus expectativas, sus necesidades, sus oportunidades, pero sobre todo por la edad.

¹⁹ Lo que en algunas sociedades se consideran hechos ineludibles, en otras sociedades simplemente no existen por considerarse no adecuados. Es por esta razón que en una misma sociedad pueden coexistir diversos órdenes etarios.

El desarrollo personal se programa por la edad, es decir, por periodos de la vida en que la edad es el marcador de cambios sociales e identitarios esperados, obligatorios y asignados, siendo de esta forma que cada edad en cada sociedad se rige por normas particulares para mujeres y hombres, marcando diferencias que se acentúan mientras transcurre la vida de forma paralela para ambos, en tal sentido la semejanza y la diferencia son simultáneas en la configuración de los sujetos sociales.

La disciplina sociológica y las teorías de género femenino, buscan conocer la diversidad en cuanto a los mecanismos y las dinámicas sociales que establecen los individuos para llegar a conformar sus grupos sociales en relación a sus diferencias, semejanzas y especificidad. Conforme a su rango etario, las personas pertenecerán o no a ciertas épocas y a generaciones establecidas, es decir, que la edad establecerá el fechamiento social.²⁰

Se estima que en Guatemala, según el último censo realizado y publicado del año 2,010 la cantidad de mujeres comprendidas entre los 35 a 50 años de edad es de 1.195,715.00

Guatemala: Estimaciones de la Población total por sexo con base en el Censo 2002. Período 2010.

Hombres		Mujeres	
0- 4	1,103,521	0- 4	1,062,224
5- 9	1,017,180	5- 9	987,490
10-14	906,603	10-14	891,659
15-19	794,459	15-19	795,688
20-24	646,911	20-24	675,214
25-29	538,214	25-29	590,746
30-34	418,535	30-34	494,657
35-39	323,010	35-39	402,681
40-44	258,454	40-44	321,849
45-49	215,304	45-49	260,145
50-54	182,662	50-54	211,040
55-59	165,910	55-59	184,214
60-64	139,395	60-64	152,936

²⁰ Virginia García Acosta y Gerardo Suárez (antropólogos sociales), en su obra: Los sismos en la historia de México (2001). Las formas de registro sísmico del siglo XV a principios del siglo XIX, definen “el fechamiento social” como aquel que indica el momento, tiempo y lugar en que se hace u ocurre algo. Constituye a la par de la medición, uno de los vectores de la historia social y cultural que junto con la descripción del fenómeno como tal, son el reflejo de una determinada época y de una cierta sociedad.

65-69	103,433	65-69	111,058
70-74	81,809	70-74	88,219
75-79	60,257	75-79	68,733
80 y más	47,678	80 y más	59,778
Total	7,003,337	Total	7,358,328

Fuente: *Proyecciones de Población con base en el censo 2002*

2.2.2 Imaginarios sociales e imaginarios empresariales.

2.2.3 Imaginario Social

Las representaciones sociales son interpretaciones de la realidad que están destinadas a ser interiorizadas como algo personal por determinados miembros de un grupo, haciendo referencia a un tipo específico de cognición social y organización de la realidad lo que incluye: actitud, creencias, valores, ideología e imagen, etc. (Serrano, 1982).

En la construcción de las representaciones sociales se realiza una transformación donde son seleccionadas ciertas informaciones las cuales a su vez se retiran de su contexto para luego ser concretizadas en imágenes interviniendo la “objetivación” a partir de la cual sufren una cantidad de transformaciones cognitivas asumiendo diversos contenidos conceptuales, hasta formar parte de las “representaciones sociales” que logran que estos se enraícen en un sistema de pensamiento ya constituido, es decir, que se articula la función cognitiva de integración de la novedad, la función de interpretación de la realidad y la orientación de la conducta (Moscovici, 1,986).

Beriain (2011) cita a Castoriadis (1975) diciendo que... “La historia es imposible e inconcebible fuera de la imaginación productiva y creadora y que la sociedad no es un conjunto, ni un sistema o jerarquía de conjuntos (o de estructuras)”, (p. 117). El imaginario... a que se refiere Castoriadis, según acotación de Beriain, no es imagen, es creación incesante y esencialmente indeterminada (social-histórica y psíquica) de figuras, formas e imágenes, a partir de las cuales solamente puede tratarse de “alguna cosa”... es eso que llamamos realidad y racionalidad” (p. 119).

Los imaginarios sociales o representaciones sociales, son una forma de interpretar y de pensar la realidad designando una forma de conocimiento específico como por ejemplo, el

sentido común que se orienta a la comprensión, dominio del ambiente social y comunicación.

La deconstrucción y el estudio holístico del lenguaje y la comunicación, son para la disciplina sociológica y la teoría de género feminista de suma importancia en cuanto a cómo influyen en la creación de la realidad y cómo ésta adquiere sentido a través del “discurso” visto éste, como un conjunto organizado de creencias socialmente compartidas, enfatizando, como son las dinámicas que se generan desde el “imaginario masculino”, cómo es que se legitiman las relaciones de dominación y violencia, partiendo de la premisa que las representaciones de lo femenino y masculino no son hechos naturales o biológicos sino constructos culturales.

Tanto la Sociología como la teoría de género feminista, convergen en sus análisis respectivos en cuanto que a partir del proceso de construcción simbólica se imponen las representaciones sociales produciéndose la internalización de las representaciones de lo masculino asociado a valores de fuerza, violencia, éxito, supremacía corporal y rol proveedor, sintiendo orgullo por ejercer el dominio en la habilidad de conquistar, ser guerreros y violentos en cuanto al ejercicio del poder, poniendo de relieve las representaciones sociales donde se refuerza la dominación de los procesos políticos, económicos, sociales y hegemónicos “masculinos”, instituidos en el imaginario social.

En tanto, la masculinidad es un proceso de relación entre estructuras sociales y las prácticas que tales estructuras posibilitan, dando un ordenamiento de los géneros tales como: prácticas de poder y prácticas productivas. Las productivas, se refieren a la división sexual del trabajo como un sistema estructurado donde las relaciones se fundamentan en la demarcación continua entre trabajo de hombre y mujeres. Las de poder, en donde se afianza una hegemonía masculina legitimada por el consenso femenino, sociedad, instituciones y Estado, quienes refuerzan la idea de dominación y control masculino, es decir, actores sociales que tienen un carácter estructural.

Tanto la disciplina sociológica como la categoría de género, exigen la inclusión de rigurosos y nuevos métodos que logren una aproximación a los imaginarios sociales y las

representaciones sociales que se encargan de reproducir los ejercicios de dominación y la violencia masculinos.²¹

2.2.4 Imaginario Empresarial

En el mundo laboral influye diversidad de factores que se derivan de la división sexual del trabajo y de un orden de género en cuanto al mantenimiento y reproducción de las desigualdades existentes, que al mismo tiempo de que asignan a la mujer el cuidado en la esfera privada y doméstica (el hogar), atribuyen a esa misma esfera un valor social inferior al mundo público (trabajo por ejemplo) desconociendo por completo su valor económico, es decir, la subvaloración económica y social del trabajo de la mujer y de su rol dentro de la sociedad, asignando lugares y funciones no solo diferentes sino jerarquizadas entre mujeres y hombres como producto final de imágenes que son construidas socialmente.

La mujer dentro del campo laboral, es catalogada como “una fuerza de trabajo secundario” definición considerada como elemento central en la estructuración de los patrones de discriminación de género femenino que persisten en el mercado laboral.

Cuando se hace referencia del imaginario laboral entre mujeres y hombres, es necesario vincular la dinámica que se genera a partir de los diferentes roles familiares, así como los roles dentro de la sociedad, es decir, la esfera privada y la pública. La privada, como un conjunto de visiones de sentido común referente a lugares, funciones y roles en la familia, y la pública, relacionada a la sociedad y el trabajo.

Para Abramo (2001), “El imaginario empresarial... es el conjunto de nociones, ideas y percepciones fundamentales que tienen los empresarios sobre el rol del hombre y la mujer, percepciones que se encuentran en la base de las decisiones concretas que estos agentes económicos toman respecto a la contratación, inversión en capacitación, promoción, responsabilidades y tareas que deciden asignar tanto a uno, como al otro (hombre o mujer)”, (p.227).

²¹ En los estudios de Bourdieu (1996), Kimmel (1995) y Ramírez (2005), se resalta la vigencia de significaciones instauradas en el imaginario social, que se ajustan a los mitos sociales que instituyen la subjetividad e identidad en ambos géneros: para el hombre las exigencias siguen estando referidas al ámbito público y político y la forma de mantener el poder en lo político y familiar, es estructurado por el rol de proveedor eminentemente masculino y no femenino.

El imaginario empresarial, se beneficia del conjunto de nociones, ideas y percepciones que conforman el imaginario de los agentes políticos y formuladores de políticas públicas en donde prevalecen las decisiones legislativas basadas en el antiguo discurso patriarcal, referente al rol que debe desempeñar el hombre y la mujer dentro de los diferentes ámbitos de una estructura social, es decir, la esfera privada y la pública, el hogar y el trabajo, en donde al hombre se le considera el principal proveedor y la mujer la principal responsable por el cuidado familiar y doméstico; esta es la idea de la mujer como fuerza de trabajo secundario desde el imaginario político y empresarial.

Desde la teoría de género femenino, el imaginario empresarial asume que la inserción laboral de la mujer no es más que un aspecto secundario de su identidad, de sus posibilidades y un proyecto de vida que únicamente se realiza cuando el hombre por diversas circunstancias no puede realizar esa función, es decir, que desde esa perspectiva la inclusión laboral de la mujer únicamente se debe a la imposibilidad o ausencia masculina, definiéndola como un rol alternativo, eventual, complementario, inestable y secundario.²²

Entre el año 1998 y 1999 se realizó una investigación en la República de Chile,²³ sobre las percepciones empresariales referente al desempeño laboral de hombres y mujeres (evidencia que muchos de ellos consideran a priori), afirmando que las mujeres no son el sustento económico de sus hogares, sino las principales responsables de las funciones domésticas y familiares y en tal sentido articulan argumentos en relación al comportamiento y a las expectativas laborales de las mujeres justificando decisiones que determinarán las condiciones y las posibilidades de acceso al trabajo.

Dentro de los imaginarios empresariales más recurrentes en cuanto a las posibilidades laborales de las mujeres están (Abramo, 2001, pp-229-230)

²² Lais Abramo, socióloga, máster y doctora en Sociología de la Universidad de San Pablo, Brasil, especialista en cuestiones de género y trabajo, escribió en su ensayo ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?, sobre las principales expresiones de la inserción secundaria de las mujeres en el mundo del trabajo: a) Trayectorias inestables e interrumpidas, b) Poca importancia de los ingresos generados por su trabajo para el ingreso personal o familiar, c) La idea de que el mundo del trabajo no es un lugar de constitución de identidad para las mujeres y d) Que la inserción secundaria, eventual, inestable, lleva necesariamente altos costos indirectos y a un comportamiento laboral poco adecuado (imaginario empresarial).

²³ Se aplicó una encuesta a una muestra representativa de 202 gerentes/empresarios y se realizaron entrevistas en profundidad. Todaro, Abramo Y Godoy (1999) Y Todaro, Godoy (2001) para ver resultados.

- Las mujeres están dispuestas a ganar menos que los hombres
- El trabajo no es una obligación
- La familia es la prioridad
- El trabajo es secundario y complementario para las mujeres
- El trabajo es una función principal para el hombre
- Las mujeres prefieren cuidar a la familia y ganar menos,
- Las únicas y verdaderas proveedoras, son las mujeres separadas o viudas
- Dificultad de dedicación a la empresa (no hacen horas extras, no viajan y no hacen turnos nocturnos).

2.2.5 Imaginario Político:

Según Abramo (2001) es el que, “se refiere al conjunto de nociones, percepciones e ideas que conforman el imaginario de los agentes políticos y formuladores de políticas públicas, que están en la base de las decisiones que se toman a ese nivel y que afectan también una serie de oportunidades y condiciones de vida y trabajo de hombres y mujeres” (p. 227). En el caso específico de las mujeres adultas, se diseñan políticas públicas y se legisla muy alejado de la realidad de estas, esto porque en función de dichas políticas, se ordenan los comportamientos de individuos y grupos, tal es el caso de la familia, la escuela y por ende, el Estado y sus instituciones.

2.2.6 Analizando el imaginario empresarial a partir de los hallazgos

Como parte de la investigación, se realizaron diez entrevistas en diferentes empresas empleadoras (Recursos Humanos), vinculadas a los cuadros de monitoreo utilizados de enero 2011 a enero 2012, con la finalidad de conocer de cerca su punto de vista referente a la decisión de no contratar mujeres mayores de 35 años de edad.²⁴ Cabe mencionar que las empresas empleadoras decidieron colaborar proporcionando la información a cambio de no revelar el nombre de la fuente. De las diez empresas que aceptaron brindar la información, siete de las gerencias a cargo de la selección y contratación de personal, estaban a cargo de hombres y tres de las gerencias restantes a cargo de mujeres. Las gerentes femeninas,

²⁴ Ver cuestionario en Anexo 4.

dejaron claro que la selección de personal femenino obedece principalmente a las políticas de la empresa más no a prejuicios personales. Para el posterior análisis se generaron veinte preguntas a partir de la interrogante:

¿Señor empresario, cuál es la razón principal por la que no se contratan mujeres mayores de 35 años de edad para trabajar?

<i>CÓDIGO</i>	<i>PREGUNTA</i>	<i>DE ACUERDO</i>	<i>EN DESACUERDO</i>
1	Están viejas a partir de los 35 años de edad	5	5
2	Se vuelven distraídas a partir de los 35 años de edad	4	6
3	Son menos inteligentes que las mujeres jóvenes	0	10
4	Tienen menos capacidad que las mujeres jóvenes	4	6
5	Son menos responsables	0	10
6	No tienen buena presencia	6	4
7	Tienen menos belleza que las mujeres jóvenes	8	2
8	Se dejan engordar más que las mujeres jóvenes	7	3
9	Piden más permisos que las mujeres jóvenes	6	4
10	Son menos fiables que las mujeres jóvenes	0	10
11	Tienen menos necesidad que las mujeres jóvenes	3	7
12	Quieren ganar más que las mujeres jóvenes	5	5
13	Son menos atractivas que las mujeres jóvenes	7	3
14	Son menos eficientes que las mujeres jóvenes	4	6
15	Saben menos de tecnología	6	4
16	Son menos profesionales	4	6
17	A los clientes no les agradan visualmente	6	4
18	Son políticas de la empresa no contratarlas	8	2
19	Para los clientes es más agradable ver mujeres jóvenes	7	3
20	Trabajan menos horas que las mujeres jóvenes	3	7

En la tabla anterior, como resultado de las veinte preguntas²⁵ que se le generaron a las diez empresas que no acostumbran contratar mujeres mayores de treinta y cinco años de edad, se puede observar claramente que dicho grupo etario, salió muy bien evaluado en cuanto a características propias de rendimiento, experiencia y profesionalismo. Todo lo contrario sucede con la evaluación que se refiere a los puntos que se vinculan con las características “físicas-estéticas”, donde el grupo etario de mujeres adultas salen mal evaluadas y las mujeres más jóvenes obtienen muy buena puntuación.

Estos resultados confirman una vez más lo que se ha venido enfatizando a lo largo de esta investigación, en cuanto a que los fundamentos bajo los cuales se excluye a la mujer adulta, no son más que imaginarios sociales y empresariales, en donde como requisito para una contratación laboral tienen más preponderancia los aspectos físicos-estéticos y no la experiencia profesional y la madurez. Las mujeres adultas trabajan en iguales condiciones que las mujeres más jóvenes, la misma cantidad de horas y con la misma calidad profesional. Cabe aclarar que en los aspectos tecnológicos, las generaciones más jóvenes de mujeres rebasan por demás a las adultas, debido a la modernidad curricular que actualmente integra materias tecnológicas, lo que no sucedía con anterioridad.

Muchos empleadores se niegan a invertir en capacitación, es por esta razón que es más lucrativo y beneficioso contratar mujeres más jóvenes y recién graduadas que contratar mujeres profesionales que se graduaron muchos años atrás.

Un tema que no abordan los empresarios es el que tiene que ver con los diferentes roles que juega o que tendría que jugar el hombre dentro del núcleo familiar, que no es precisamente solo el de ser un buen proveedor. Por ejemplo, es cierto que los hombres y algunas mujeres jóvenes solteras piden menos permisos para ausentarse del lugar de trabajo, esto obedece a que en el caso de los hombres, no son ellos los que tienen que lidiar con todas las funciones que demanda la administración del hogar, la crianza y educación de los hijos, el cuidado de adultos mayores y personas con capacidades diferentes. En el caso de las mujeres jóvenes solteras, ellas están en similar condición que los hombres a excepción, de que ellas “en ocasiones” también tienen que ausentarse para desempeñar la labor de cuidado a segundos o terceros.

²⁵ Ver cuestionario en Anexo 4.

2.3 Institucionalización de los tratamientos discriminatorios-respuesta del Estado

En Guatemala, basta con solo consultar los periódicos locales en su sección de clasificados "empleos", específicamente los días lunes y jueves²⁶ para verificar cuáles son los segmentos femeninos más favorecidos en cuanto a las oportunidades laborales, tanto en el sector privado como en el sector público.

Cabe mencionar que para las personas desempleadas, el periódico local es el instrumento principal por medio del cual existe la posibilidad de emprender la búsqueda y hallazgo de un empleo. Otra alternativa es únicamente por medio de recomendaciones especiales, redes sociales, medios radiales, familiares o amigos.

Como resultado de un Estado que no hace valer las normativas que exige la Constitución Política de la República de Guatemala, sociedad, empleadores públicos y empleadores privados, dan por sentado los tratamientos, pautas y bases que consideran idóneas para la discriminación y contratación de personal femenino. Esto significa, que aunque las sanciones existen, éstas no se aplican y en tal sentido, cualquiera queda en plena libertad de transgredir la ley.

La discriminación, según la Real Academia Española, proviene del latín y significa "separar", "distinguir", diferenciar una cosa de la otra" (Carmona y Véliz, 2005, p.7), el significado... puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación y la negativa, cuando una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios.

Para Carmona y Véliz (2005) "la discriminación laboral, comprende el trato de inferioridad dado a las personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo mientras que la discriminación por edad... es el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad (valga la repetición) sin considerar con antelación su capacidad y aptitud" (p. 38).

Las mujeres mayores de 35 años de edad, no denuncian los tratamientos de discriminación laboral por "factor etario" debido a:

²⁶ En los anexos, ver cuadros en donde se monitorearon las oportunidades laborales para mujeres mayores de treinta y cinco años de edad, versus mujeres menores de treinta y cinco años; de enero 2011 a enero 2012.

- Miedo (represalias)
- No confían en las instituciones (impunidad)
- No cuentan con los recursos necesarios para entablar una demanda (pago de abogado)
- Creen que es tiempo perdido
- Sienten que negarles la oportunidad laboral debido a su edad es algo merecido y normal
- Creen que es un derecho que tiene el empleador de no contratarlas
- Creen que no hay nada que pueda obligar a los empleadores a contratarlas

Es por esta razón que dentro de las estadísticas que maneja tanto la Inspección de Trabajo, la Procuraduría de los derechos de la mujer y otras fiscalías afines, no se registran denuncias relacionadas al tema en cuestión.²⁷

Para la disciplina sociológica y la teoría de género femenino, es de sumo interés hacer ver en este punto de la investigación, como es que un sistema de justicia que no funciona y transgrede la ley, logra incrustarse en la subjetividad de estas mujeres haciéndolas creer y sentir que merecen estar desempleadas por su apariencia física, pero principalmente a causa del imaginario social, político y empresarial. Es decir, que se trata de una dinámica de roles que van desde un Estado que perpetúa el discurso ancestral “patriarcal”, un empleador que lo reproduce y una sociedad pasiva que se acomoda en una zona de confort pensando que tiene lo que realmente merece.

Entablar una demanda entonces representa para ellas una lucha perdida y un desgaste económico y de tiempo que no pueden asumir. Esta situación es aprovechada por los empleadores, como una ventaja más a la hora de rechazar la posible contratación de mujeres adultas y ejercer tratamientos de discriminación con total impunidad porque saben que cuentan con el apoyo institucional.

²⁷ En la Procuraduría de los Derechos Humanos, tanto en la Defensoría de la Mujer como en la Defensoría del Trabajador no aparecen registros estadísticos relacionados a denuncias por discriminación debido a la edad. Así mismo, en el Ministerio de trabajo en la división de: Inspección General de Trabajo, Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), Procuraduría Protección al Trabajador y Estadística e Inventario, tampoco aparecen datos estadísticos específicos que registren denuncias de mujeres por tratamientos de discriminación debido al factor etario. Ver anexos 6, 7, 8 y 9.

2.4 Analizando las posibilidades de contratación laboral (monitoreo) para mujeres mayores de 35 años de edad.

Como parte de esta investigación se realizó un monitoreo en el periódico local más consultado, referente a las empresas que claramente se pronuncian por escrito y en forma pública, en contra de la contratación de mujeres mayores de 35 años de edad. El monitoreo se realizó de enero 2011 a enero 2012 de publicaciones mensuales "sección amarilla de empleos", los días lunes y jueves, con fechas al azar.

Las categorías tomadas para la búsqueda y selección de plazas ofrecidas a mujeres mayores de treinta y cinco años de edad, vinculadas al monitoreo se clasificaron en opción "A" y "B", para establecer las oportunidades laborales donde especifican que la plaza ofrecida es "solo para mujeres" pero no mayores de 35 años de edad y la opción "B", para identificar las pocas posibilidades laborales para mujeres mayores de 35 años de edad, las cuales no son específicamente para ellas, sino también para mujeres más jóvenes, para hombres más jóvenes o para hombres con la misma edad que ellas. Es decir que dichas publicaciones no garantizan que las plazas ofrecidas serán otorgadas específicamente a las mujeres mayores de treinta y cinco años de edad, aquí también las posibilidades se reducen.

Opción "A" ninguna posibilidad:

- 1) Como requisito: no mayor de 35 años de edad
- 2) Como requisito: menores de 35 años de edad
- 3) Como requisito: 18 años a 35 años de edad

Opción "B" algunas posibilidades (muy pocas)²⁸:

- 1) Como requisito: rango de 18 a 50 años de edad - ambos sexos
- 2) Como requisito: 18 años de edad en adelante - ambos sexos
- 3) Como requisito: 18 años de edad o más - ambos sexos
- 4) Como requisito: Sin límite de edad- ambos sexos

El resto de empleos publicados son empleos específicos para hombres o para mujeres, pero a diferencia de los empleadores monitoreados, estos no especifican en el listado de

²⁸ Ver monitoreo de publicaciones en Anexos 5, 6, 7, 8 y 9.

requisitos alguna edad específica, es decir que este requisito no aparece por escrito, así como en ocasiones tampoco especifican si es hombre o mujer el que se requiere para la plaza.

En tal sentido y para efectos de la investigación, única y exclusivamente se monitorearon aquellos empleadores que de forma escrita y pública ratifican el deseo de no requerir los servicios de mujeres mayores de treinta y cinco años de edad, sino por el contrario mujeres menores de esa edad.

En el caso específico de las mujeres adultas con treinta y cinco años de edad desempleadas, estas no corren con la misma suerte que las mujeres con menos edad, al acudir a cualquiera de los medios posibles para optar a un empleo, esto debido a que los empleadores son muy enfáticos en el factor etario en cuanto a los requisitos para optar a las diferentes plazas.

A continuación se detalla el análisis como resultado del monitoreo de empleos posibles para mujeres mayores de treinta y cinco años de edad (se citarán solo 5 casos como ejemplo, entre todos los casos monitoreados por mes, de enero año 2011 a enero año 2012) con la finalidad de aportar evidencia en cuanto a los tratamientos de discriminación por parte de los empleadores, así como la debilidad legislativa de un Estado que no hace valer lo que estipula la Constitución Política de Guatemala en cuanto a que:

A) El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común²⁹. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

B) En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que 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 también deben guardar conducta fraternal entre sí.

²⁹ Títulos I y II, La persona humana, fines y deberes del Estado, Artículos 1º. Y 2º. Capítulo único y Título II, Derechos Humanos, capítulo I, Derechos individuales, artículos 3º. Y 4º. Constitución Política de la República de Guatemala.

C) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social y que los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.³⁰

Caso 1:

El lunes 31 de enero del año 2011, 61 empleadores manifestaron su deseo en cuanto a no contratar mujeres mayores de 35 años de edad. De 61 plazas ofrecidas a mujeres donde los empleadores especifican los rangos de edad necesarios para el puesto, 51 son para mujeres menores de 35 años de edad (rangos entre 18-35), 06 posibilidades son para mujeres mayores de 35 años de edad y 04 posibilidades son para personas mayores de 35 años de edad, ambos sexos³¹. Dentro de las plazas para mujeres y ambos sexos están:

- a) Ejecutivos Élite, ambos sexos entre 23 y 45 años de edad
- b) Visitadores médicos, ambos sexos entre 25 y 45 años de edad
- c) Jefe de tienda, ambos sexos, entre 25-40 años de edad
- d) Administradora general de colegio, entre 25-50 años de edad
- e) Gerente de ventas, ambos sexos, entre 35-45 años de edad
- f) Asistente de dirección, mujer, entre 26-45 años de edad)
- g) Vendedora de proyectos, entre 25 y 40 años de edad
- h) Encargada de tienda, entre 25 y 40 años de edad
- i) Encargada de tienda, entre 25 y 40 años de edad

Caso 2:

El 28 de febrero del año 2011, 47 empleadores manifestaron su deseo en cuanto a no contratar mujeres mayores de 35 años de edad. De 51 plazas ofrecidas a mujeres donde los empleadores especifican los rangos de edad necesarios para el puesto, 47 son para mujeres menores de 35 años de edad (rangos entre 18-35), 03 posibilidades son para mujeres

³⁰La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Sección Octava. Trabajo. Artículo 101. Derecho al trabajo, dice claramente que "el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

³¹ Ver cuadro de monitoreo en Anexo 5.

mayores de 35 años de edad y 01 posibilidad es para personas mayores de 35 años de edad, ambos sexos.³²

Dentro de las plazas para mujeres y ambos sexos están:

- a) Vendedoras (no especifica el producto) entre 22 y 40 años de edad
- b) Operarias de máquina plana, no mayores de 40 años de edad
- c) Auxiliar contable, ambos sexos, entre 25 y 40 años de edad

Caso 3:

El lunes 27 de junio del año 2011, 18 empleadores manifestaron su deseo en cuanto a no contratar mujeres mayores de 35 años de edad. De 28 plazas ofrecidas a mujeres donde los empleadores especifican los rangos de edad necesarios para el puesto, 18 son para mujeres menores de 35 años de edad (rangos entre 18-35), 08 posibilidades son para mujeres mayores de 35 años de edad y 02 posibilidades son para personas mayores de 35 años de edad, ambos sexos.³³

Dentro de las plazas para mujeres y ambos sexos están:

- a) Costurera, sin límite de edad (ambiguo)
- b) Ejecutivas del servicio al cliente, sin límite de edad (ambiguo)
- c) Anfitriona del servicio al cliente, sin límite de edad (ambiguo)
- d) Ejecutiva de cuentas corporativas, sin límite de edad (ambiguo)
- e) Jefatura de proyectos inmuebles, mayor de 28 años, ambos sexos (ambiguo)
- f) Secretaria, mayor de 20 años (ambiguo)
- g) Ejecutivas de ventas, mayor de 25 años (ambiguo)
- h) Supervisora del área junior, 25 años en adelante (ambiguo)
- i) Inicio de negocio familiar, entre 25 y 40 años de edad, ambos sexos

Caso 4:

El jueves 05 de enero del año 2012, 11 empleadores manifestaron su deseo en cuanto a no contratar mujeres mayores de 35 años de edad. De 17 plazas ofrecidas a mujeres donde los

³² Ver cuadro de monitoreo en Anexo 6.

³³ Ver cuadro de monitoreo en Anexo 7.

empleadores especifican los rangos de edad requeridos para el puesto, 11 son para mujeres menores de 35 años de edad. 03 posibilidades son para mujeres mayores de 35 años de edad y 05 posibilidades son para personas mayores de 35 años de edad, ambos sexos.³⁴

Dentro de las plazas para mujeres y ambos sexos están:

- a) Gerente, ambos sexos, mayor de 35 años de edad
- b) Médico general, ambos sexos, menor de 40 años
- c) Analista de créditos, ambos sexos, 23 años de edad en adelante (ambiguo)
- d) Secretaria Ejecutiva, entre 25-38 años de edad
- e) Médicos internistas, ambos sexos, menores de 45 años de edad
- f) Perito Contador, ambos sexos, entre 20 y 38 años de edad

Caso 5:

El jueves 19 de enero del año 2012, 17 empleadores manifestaron su deseo en cuanto a no contratar mujeres mayores de 35 años de edad. De 20 plazas ofrecidas para mujeres en donde los empleadores especifican los rangos de edad requeridos para optar al puesto, 17 son para mujeres menores de 35 años de edad; solo 01 es la posibilidad para mujeres mayores de 35 años y 02 posibilidades para personas mayores de 35 años de edad, ambos sexos.³⁵

Dentro de las plazas están:

- a) Ejecutivos de productos financieros, ambos sexos, entre 21 y 40 años de edad
- b) Señora o señorita para oficios domésticos, entre 25 y 40 años de edad
- c) Asesores de ventas, ambos sexos, mayor de 24 años de edad (ambiguo).

Al consultar el periódico en su sección de empleos, es evidente que muchos de los empleadores se protegen al no emitir publicaciones con contenidos que puedan ser objeto de cuestionamientos raciales y de discriminación ya que en repetidas ocasiones se observan requerimientos de perfil que no son específicos (ambiguos) porque no los mencionan, tales como: la edad, el sexo, horarios, salarios, prestaciones, etc.

³⁴ Ver cuadro de monitoreo en Anexo 8.

³⁵ Ver cuadro de monitoreo en Anexo 9.

Otros empleadores por el contrario, detallan sin pena y riesgo a ser sancionados, características específicas de las candidatas dejando claro, quienes son las que no aplican y por lo tanto quedan fuera de la posibilidad de contratación. A continuación algunos anuncios publicados, tomados del monitoreo realizado para esta investigación:

- 1) Prensa Libre: Guatemala, lunes 31 de enero de 2011. Clasificados (páginas amarillas), sección "empleos". Página 30.³⁶

Encabezado: **INICIA EL 2011 CON EMPLEO**

Requisitos:

- Con o sin experiencia en el manejo de personal
- Ambos sexos
- Con excelente presentación
- De 18 a 35 años
- Profesionales recién egresados y estudiantes universitarios de todas las carreras

El contenido de este enunciado, claramente especifica que las y los posibles candidatos que rebasen los treinta y cinco años de edad quedaran fuera de la oportunidad laboral. Esta posibilidad laboral, definitivamente descarta a mujeres mayores de 35 años de edad.

- 2) Prensa Libre: Guatemala, lunes 28 de febrero de 2011. Clasificados (páginas amarillas), sección empleos. Página 42.

Encabezado: **EJECUTIVOS DE CUENTAS CLAVE**³⁷

Requisitos:

- Buena presentación
- Edad de 25 a 35 años
- Experiencia en ventas
- Estudios universitarios (mercadeo, publicidad o carrera afín)
- Extrovertido/a y Creativo/a
- Dominio del inglés de preferencia

³⁶ Ver clasificado en anexo 10.

³⁷ Ver clasificado en Anexo 11.

Este segundo ejemplo, igualmente manifiesta que la posibilidad es únicamente para mujeres u hombres que no rebasen los 35 años de edad y en los requisitos “extrovertido y creativo”, se utiliza el concepto masculino en primer lugar y el femenino en segunda posición. Estos pequeños detalles de redacción, hacen manifiesto el lugar que ocupa la mujer en el imaginario empresarial y que son los hombres quienes ocupan por excelencia el primer lugar, aun en las cosas más simples como lo es una redacción.

3) Prensa Libre: Guatemala, lunes 27 de junio 2011. Página 28.

Encabezado: **ENCARGADAS DE SERVICIO AL CLIENTE PARA ATENCION EN KIOSKOS.**³⁸

Requisitos:

- Graduada de nivel diversificado
- Rango dentro de los 20 a 35 años de edad
- Disponibilidad para trabajar en horarios de Centros Comerciales
- Residir en área de San Miguel Petapa o Villa Nueva
- Con don de servicio al cliente (amable)
- Manejo de computadora (básico)
- Con experiencia (de preferencia)
- Sin compromiso de horario

Por último en el tercer ejemplo, la empresa reclutadora también deja claro que todas las mujeres candidatas a este puesto de trabajo que tengan más de 35 años de edad, no serán tomadas en cuenta por lo que definitivamente quedan descartadas.

³⁸ Ver clasificado en Anexo 12.

Capítulo III

Conociendo el punto de vista de las mujeres adultas, en cuanto al tema de discriminación laboral: Análisis de los hallazgos.

Como parte del objetivo general y de los objetivos específicos, se aplicaron 50 boletas de encuesta, sobre un estimado de 1,000 mujeres mayores de 35 años de edad, desempleadas, con escolaridades a partir de sexto grado primaria hasta título universitario. Todas las mujeres ubicadas, contaban con experiencia laboral, no importando su estado civil, raza, ni grupo étnico. La finalidad primordial de las boletas de encuesta, era la de evaluar la realidad social por la que atraviesan las mujeres adultas desempleadas. Así mismo, de gran interés, conocer hasta qué punto la discriminación laboral de las mujeres debido al factor etario puede considerarse como “un agregado” de descomposición social.³⁹

Como puntos de referencia en cuanto al tema, se formularon las siguientes preguntas:

INFORMACIÓN/SITUACIÓN LABORAL ACTUAL Y OPINIÓN EN CUANTO AL TEMA.

Antes de trabajar por su cuenta ¿trabajó para el gobierno o la iniciativa privada?

¿Qué edad tenía entonces y en qué fecha fue su último empleo?

¿Qué puesto desempeñaba en su último empleo (con el gobierno o iniciativa privada)?

¿Cuántos oficios diferentes a su escolaridad o profesión ha realizado desde que se quedó sin empleo y cuáles son?

3.1 Análisis de datos obtenidos en la boleta de encuesta.

La información obtenida, fue adquirida por medio de 12 boletas a mujeres comprendidas entre los 35 a 39 años de edad, 24 boletas a mujeres comprendidas entre los 40 a 49 años de edad y finalmente, 14 boletas a mujeres con 50 años de edad.

³⁹ Ver boleta de encuesta en anexo 2.

Como medio de apoyo, se recurrió a la innovación e instalación de un “buzón” en puntos clave, considerados los de más concurrencia (mercado, tortillerías, panaderías, tiendas, farmacias, clínicas médicas, etc.), con la finalidad de llamar la atención de las mujeres adultas referente al tema y que de forma simultánea también pudieran tener la libertad de emitir su opinión sin ningún tipo de presión, ni observancia por parte de un entrevistador.



La diferencia en cuanto a las boletas de encuesta respondidas, se debe a que por ejemplo las mujeres comprendidas entre los 35 a 39 años de edad, tienen (a pesar de las grandes limitantes), más posibilidades laborales ó están por salir de lo que el imaginario político, social y empresarial califica como la población que ya no está en edad de trabajar.

Es decir, que en el imaginario empresarial el panorama en cuestiones de contratación para las mujeres menores de 39 años de edad es más favorable laboralmente (aunque en un mínimo porcentaje) en comparación con las mujeres que tienen 40 años en adelante. Esta

diferencia está bien marcada dentro del imaginario aunque se trate de tan solo un año de diferencia.

En comparación con las mujeres comprendidas entre los 40 y 49 años de edad, estas fueron la mayoría localizables, no así, las mujeres con 50 años de edad, quienes todavía se consideran relativamente jóvenes y con la experiencia suficiente para optar a un empleo formal, pero que sin embargo, después de pasados 14 y 15 años promedio sin empleo, ya no muestran el mismo grado de interés por un empleo en comparación con los otros dos grupos etarios, así como tampoco muestran mayor interés por el tema investigado, ni intención por integrarse a redes sociales para pronunciarse o denunciar, por considerar que eso debe ser asunto de las generaciones más jóvenes.

Esto obedece a que muchas de ellas ya están acreditadas en sus puntos de venta informal, considerando al mismo tiempo que 14 o 15 años son muy significativos en cuanto a desventajas relacionadas a los aspectos tecnológicos y la apariencia física, aspectos que son muy castigados en el ambiente de contratación laboral.

Referente a la información general e información familiar de la boleta de encuesta, el 90% de las mujeres adultas encuestadas vive en casa propia, el 99% de las mujeres tuvieron hijos (3 y 4 hijos promedio), el 90% de las mujeres goza de buena salud encontrándose en condiciones óptimas para poder trabajar. El 80% de las mujeres sobrevive de la economía informal como paliativo ante la imposibilidad de ser contratada laboralmente. El 95% de las mujeres, tiene más de 25 años promedio de vivir en el sector (Colonia Justo Rufino Barrios, Ciudad de Guatemala, Zona 21). El 100% de las mujeres sabe leer y escribir (diplomas de 6to. grado primaria hasta títulos universitarios). El 100% de las mujeres tiene experiencia laboral. El 50% de las mujeres, son jefas de hogar y el otro 50% comparten el sostenimiento con una pareja (cónyuge). Es decir, que el 100% de las mujeres encuestadas está generando aporte económico.

Es de suma importancia hacer ver que aunque en las boletas de encuesta se realizó la misma categoría de preguntas a las 50 mujeres, hubo variantes muy significativas entre un grupo etario y otro a la hora de responder, es por esta razón que los análisis se realizaron de forma segmentada para conocer los diferentes puntos de vista y cómo estos cambian a partir de cierta edad alcanzada por las mujeres.

En cuanto a la localización y colaboración de mujeres, hubo un predominio del 85% del grupo étnico "ladino", 10% indígena y 5% garífuna. Esto obedeció en el caso de las mujeres ladinas, están informadas y más interesadas en el tema, por consiguiente mejor disposición, mientras que en el caso de las mujeres indígenas, manifestaron desconfianza (creyeron que se trataba de clientelismo político), menos disposición y en el caso de etnia garífuna, es muy pequeña su presencia en este sector, casi nula.

3.2 Hallazgos segmentados por edad, referente a su escolaridad

- a) Mujeres de 35 a 39 años de edad (12 boletas)
 - 03 mujeres con estudios superiores
 - 04 mujeres con estudios diversificados
 - 01 mujer diploma sexto primaria
 - 04 mujeres diploma tercero básico

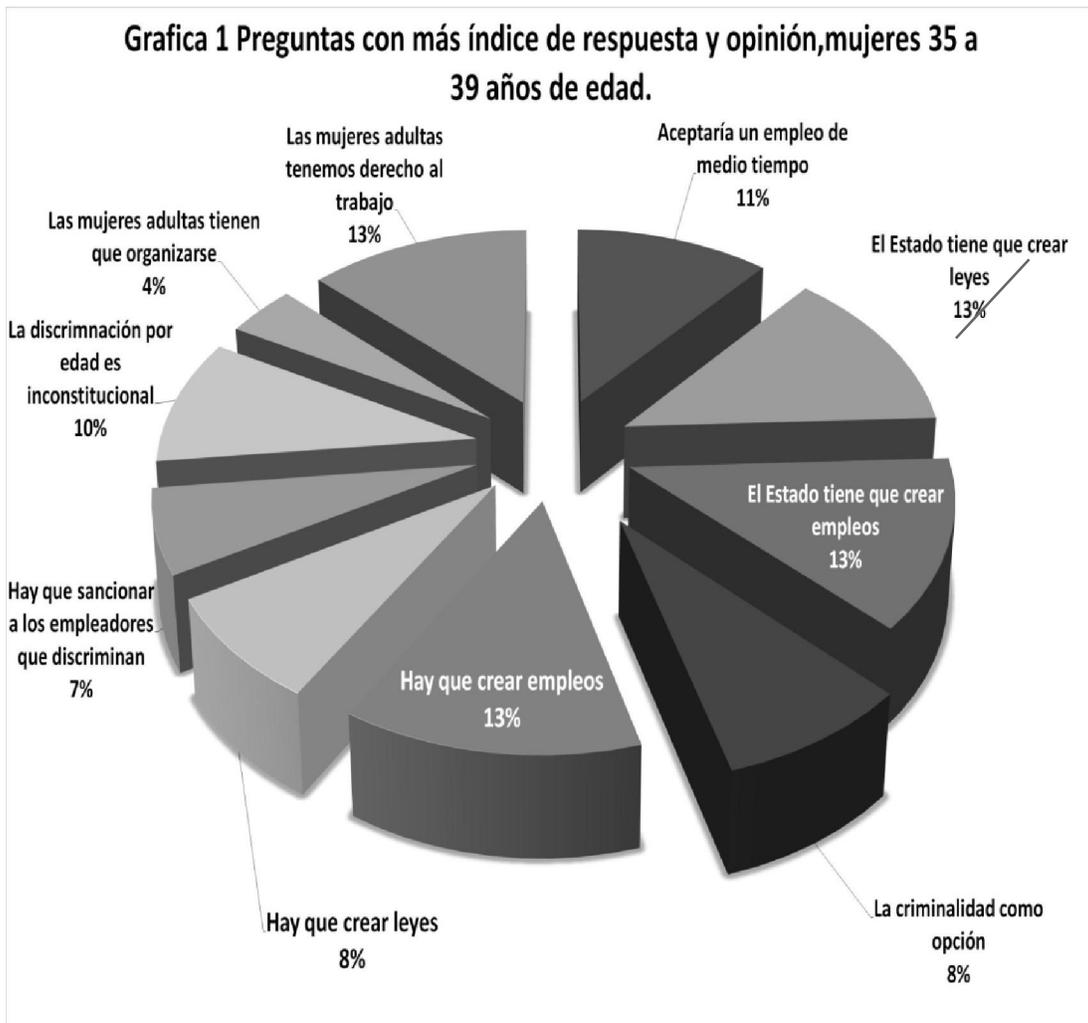
- b) Mujeres de 40 a 49 años de edad (24 boletas)
 - 04 mujeres con estudios superiores
 - 14 mujeres con estudios diversificados
 - 03 mujeres con diplomas de sexto primaria
 - 03 mujeres diploma tercero básico

- c) Mujeres de 50 años (14 boletas)
 - 00 mujeres con estudios universitarios
 - 05 mujeres con estudios diversificados
 - 04 mujeres con diploma de tercero básico
 - 05 mujeres con diplomas de sexto primaria

3.3 Hallazgos segmentados por edad, referente a los años promedio sin empleo formal a enero 2012.

- a) Mujeres de 35 a 39 años de edad (12 boletas) = 5 años promedio desempleadas
- b) Mujeres de 40 a 49 años de edad (24 boletas) = 7 años promedio desempleadas
- c) Mujeres de 50 años (14 boletas) = 15 años promedio desempleadas

MUJERES ADULTAS ENTRE 35 Y 39 AÑOS DE EDAD.



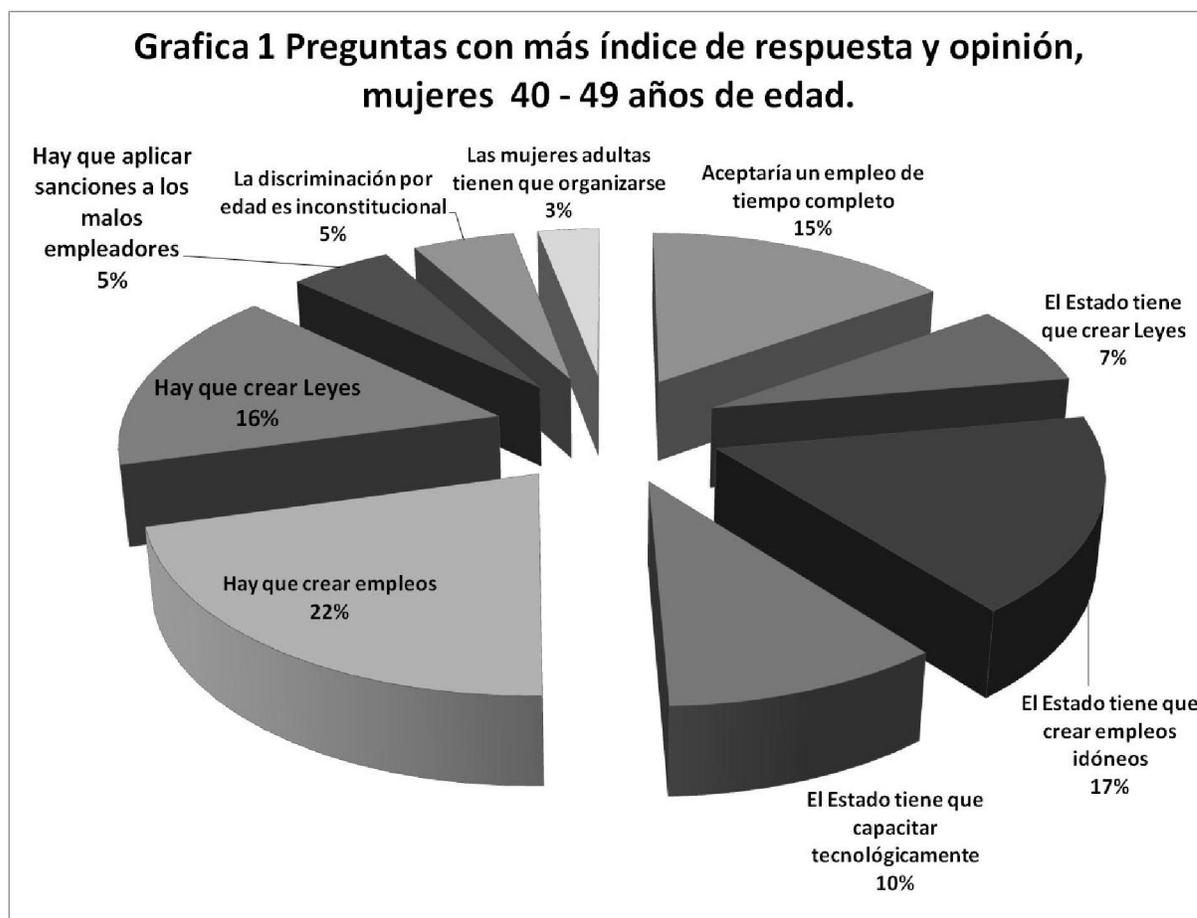
Boletas de encuesta (cantidad 12)

Referente a las preguntas generadoras del tema en cuestión⁴⁰, las mujeres pertenecientes a este grupo etario respondieron así: Un 11% coincidió en que sí aceptaría un empleo formal, preferentemente de media jornada para poder atender todas las actividades relacionadas con el hogar (pregunta 3.6 de la boleta). 13% coincidió en que el Estado de Guatemala no se preocupa por mejorar sus condiciones laborales y las instituciones vinculadas en este sentido son excluyentes. Las mujeres consideran que es necesaria la creación de fuentes de trabajo idóneas y leyes que verdaderamente las protejan de los tratamientos de discriminación, esa sería una forma efectiva e integral de cómo el Estado las podría apoyar

⁴⁰ Ver boleta de preguntas en Anexo 2.

(pregunta 3.12 de la boleta). 8% de las mujeres respondieron que sí son capaces de realizar hechos delictivos con tal de proveer lo necesario a su familia, afirmando que insertarse en la criminalidad podría ser la posible solución al desempleo y la pobreza (pregunta 3.14 de la boleta). Referente a la pregunta 3.16 de la boleta, esto fue lo que opinaron las mujeres: a) 8% coincidió nuevamente en que hay que crear leyes b) 13% reiteró que hay que crear fuentes de empleo c) 7% de las mujeres opinaron que hay que sancionar a los empleadores que aplican tratamientos de discriminación d) 10% opinaron que la discriminación por factor etario es inconstitucional e) sólo 4% opinó que las mujeres deberían organizarse y f) 13% opinó que las mujeres adultas tienen derecho al trabajo y que sus derechos fundamentales están siendo violados al ser discriminadas debido a su edad.

MUJERES ADULTAS ENTRE 40 Y 49 AÑOS DE EDAD.

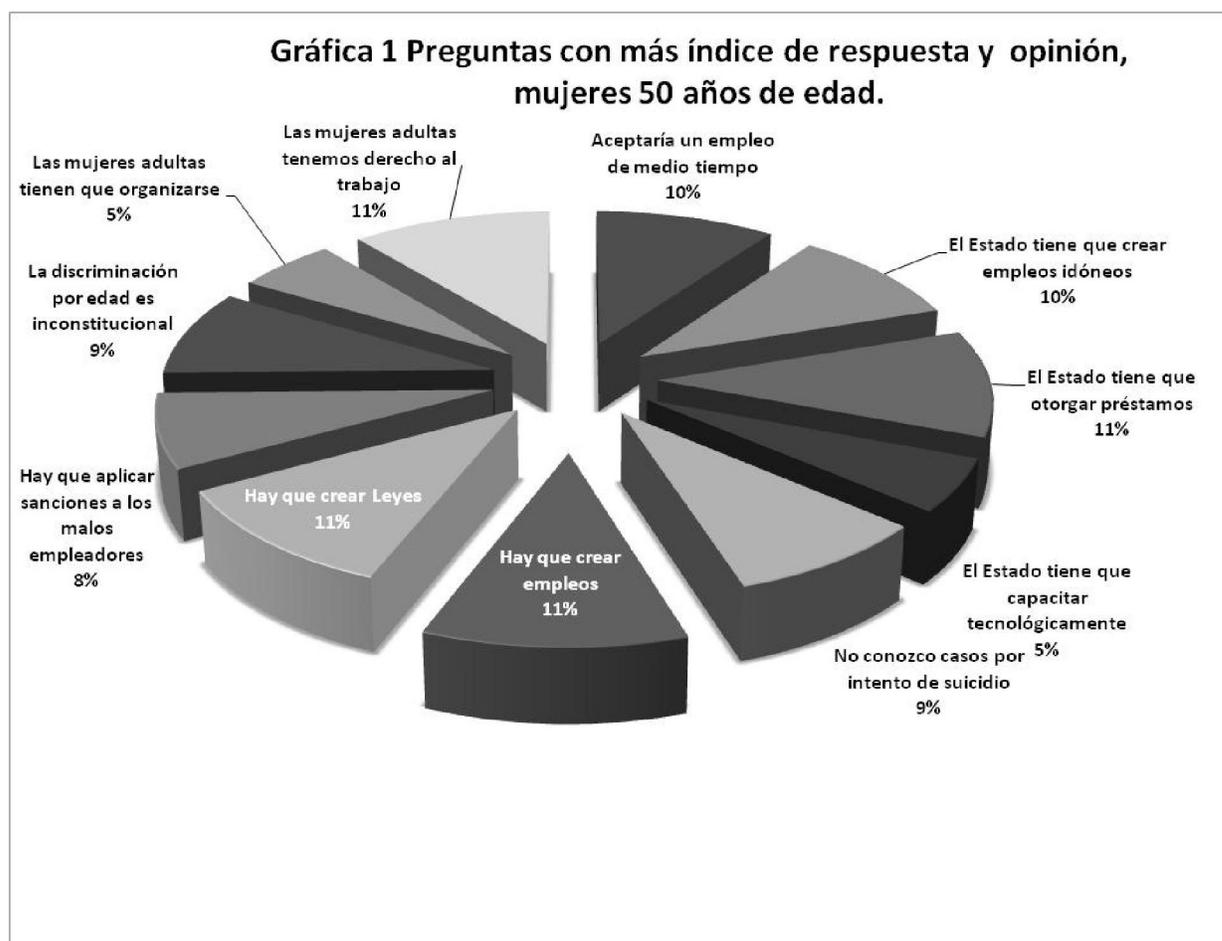


Boletas de encuesta (cantidad 24)

A diferencia de las mujeres comprendidas entre 35 y 39 años de edad, 15% de las mujeres que conforman este grupo etario, manifestaron tener más disponibilidad en cuanto a horarios por lo que aseguraron, poder trabajar jornadas completas en caso de presentarse una oportunidad de empleo formal (pregunta 3.6). Referente a la pregunta 3.12, 7% respondió que el Estado de Guatemala no se preocupa por mejorar sus condiciones laborales y las instituciones vinculadas en este sentido son excluyentes por lo que hay que crear leyes que verdaderamente las protejan de los tratamientos de discriminación, 17% coincidió en que hay que crear empleos adecuados y 10% opinó que el Estado debería capacitarlas tecnológicamente. Como respuesta a la pregunta de la boleta 3.16 surgieron cinco respuestas diferentes: a) 21% nuevamente reiteró la necesidad de crear fuentes de trabajo formal b) 16% respondió que hay que crear fuentes de empleo c) 5% hay que sancionar a los empleadores d) 5% opina que la discriminación por edad es inconstitucional porque violenta sus derechos fundamentales y e) 3% opinó que las mujeres deberían organizarse.⁴¹

⁴¹ Ver boleta de preguntas en Anexo 2.

MUJERES ADULTAS DE 50 AÑOS DE EDAD.



Boletas de encuesta (cantidad 14)

10% de las mujeres que pertenecen a este grupo etario manifestaron estar interesadas en empleos de media jornada (pregunta de la boleta 3.6). La pregunta 3.12 generó tres respuestas diferentes: a) 9% opina que el Estado tiene que crear empleos que se adecúen a las condiciones físicas de las mujeres. b) A diferencia de los anteriores grupos etarios de mujeres (35-39 y 40-49), 10% opinó que el Estado debería otorgar préstamos monetarios en caso de que no tenga la posibilidad de proveerles un trabajo formal y bien remunerado. c) 5% opinó que el Estado debería capacitar tecnológicamente a las mujeres que por diversos motivos se desvinculan de la actividad laboral. 8% manifestó que no conoce casos por intento de suicidio como opción a la falta de empleo. La pregunta 3.16 generó seis clases de respuestas:

a) 10% opinaron que hay que crear empleos b) 10% hay que crear leyes idóneas, c) 7% hay que sancionar a los empleadores d) 8% opinó que la discriminación etaria es inconstitucional porque viola sus derechos fundamentales e) 5% opinan que las mujeres tienen que organizarse y a diferencia de los dos grupos etarios anteriores, no creen que sea atribución de ellas sino de las generaciones más jóvenes y f) 10% opina que las mujeres tienen derecho al trabajo formal porque lo estipula la Constitución Política de Guatemala.

3.4 Grupos Focales: Recabando información a partir de experiencias de vida de las mujeres adultas.

Se llevaron a cabo dos grupos focales, cada grupo integrado por diez mujeres, con la finalidad de profundizar en el tema de la discriminación laboral a partir del factor etario. En las dos sesiones programadas con una duración de 3 horas, las mujeres pudieron compartir cómo ha sido su experiencia de vida desde el momento en que ya no pudieron integrarse en un empleo formal moderno. El 80% de las mujeres coincidió en que el principal motivo por el cual se retiraron, se debió a situaciones vinculadas a la familia (cónyuge, hijos, personas de la tercera edad, personas con capacidades diferentes) y el otro 20% manifestaron razones varias entre las que están: machismo, despidos directos, despidos indirectos, acoso, mobbing laboral,⁴² etc.

La metodología de grupo focal permitió profundizar en el tema y por ende se logró más apertura por parte de las mujeres en cuanto todo lo que se relaciona al tema del desempleo. El 100% de las mujeres manifestó que la falta de un empleo formal trastornó la calidad de vida del núcleo familiar en comparación a la que tenían cuando estaban laboralmente activas ya que como consecuencia de esta situación por ejemplo: los hijos en edad de estudiar habían desertado lo que trajo como efectos secundarios: vagancia, consumo de drogas, inserción en grupos pandilleros, violencia intrafamiliar, alcoholismo y prostitución, entre muchas otras actividades delincuenciales. 80% de las mujeres manifestaron problemas para poder lidiar con la autoestima porque no era lo mismo estar detrás de un escritorio en una oficina a estar en una esquina vendiendo comida arriesgando la vida. 100% de las

⁴² Un 60% de la productividad laboral puede reducirse como consecuencia del “mobbing o bullying laboral”. Esto fue lo que reveló un estudio realizado por la Cámara Guatemalteca Americana de Comercio-AMCHAM (2012). Pablo Buenafé, consultor asociado resaltó que la baja en el rendimiento laboral se da al ser víctima de burlas, presiones u hostigamientos por parte de sus propios jefes o compañeros.

mujeres coincidió en que sus jornadas entre actividades propias del hogar y actividades para generar entradas económicas, oscilaban entre 12 y 19 horas diarias de actividad, en su mayoría de lunes a domingo y, que aún con todo ese esfuerzo en muchas ocasiones no llegaban a percibir el salario que tenían cuando estaban en un trabajo formal. El 80% de las mujeres coincidió en que los problemas de pobreza se habían incrementado a raíz del desempleo, tomando en cuenta que un 50% de ellas son jefes de hogar.

3.5 Análisis sociológico y desde la Teoría de Género Femenino, referente a los datos obtenidos por medio de boleta de encuesta y grupos focales.

En el caso específico de la disciplina sociológica, es gratificante constatar que para poder generar nuevos paradigmas y análisis de fenómenos sociales como resultado de las diferentes dinámicas sociales, puede partirse también de la cotidianidad (claro está realizando una observancia rigurosa y la debida aplicación metodológica científica) y de la propia experiencia del sujeto-objeto de estudio, en este caso, desde de las propias experiencias de las mujeres desempleadas mayores de 35 años de edad.

Es preciso hacer la acotación, que las mujeres adultas no viven la discriminación laboral de igual manera que los hombres y las mujeres más jóvenes. Bajo las circunstancias, donde preponderan los imaginarios en sus diversas presentaciones y afloran los estereotipos, prejuicios y estigmatizaciones, factor etario, la ausencia de lozanía y el no poder contar ya con esos cuerpos perfectos que nos venden todos los medios de publicidad, todos estos rebasan por demás los mandatos constitucionales que contemplan en su parte medular los derechos fundamentales del ser humano.

Esta investigación permite hacer visible desde la disciplina sociológica y la Teoría de Género Femenina, como unos cuerpos pierden sentido mientras otros lo ganan, dejando evidencia sin temor a caer en equivocaciones, que en el campo específico de la oportunidad laboral en Guatemala, lo que prevalece es la preocupación por mantener la estabilidad empresarial y una buena imagen más que preocuparse por el bienestar de los demás, aquí la empatía no se da.

La Teoría de género femenina, deja claro que el discurso patriarcal establece que el lugar por excelencia para las mujeres, tiene que ser el hogar y todas las actividades relacionadas con este contexto. La muestra más clara es que muy poco trabajo se realiza para sacar a las mujeres del plano anónimo y privado pues esta labor la han realizado principalmente las propias mujeres y no el Estado.

Desde el punto de vista sociológico y la teoría de género femenina, en este trabajo de investigación mediante los hallazgos se verifica que la forma en que funcionan las instituciones de justicia y la estrategia en que han sido diseñadas las leyes no permiten la aplicación rigurosa de sanciones a los tratamientos de discriminación en la oportunidad laboral para las mujeres adultas.

Se observa que las dinámicas que se realizan en los diferentes contextos sociales, políticos, económicos, etc., se encargan de una u otra forma de sacar de circulación a estas mujeres, este es el resultado de la hegemonía que prevalece desde el discurso patriarcal en donde la vida pública y todas las actividades que se vinculan a este derecho, quedan restringidas más para las mujeres que para los hombres.

En el caso de las mujeres adultas investigadas, el daño colateral como resultado de los imaginarios políticos, sociales y empresariales, es sumamente alto, pues no sólo tienen que cargar con todas las faltas de oportunidad que genera el factor etario sino con todas sus consecuencias que se evidencian al documentar sus testimonios de vida antes del desempleo y después de él.

Incorporarse al autoempleo y a la economía informal como única vía para sobrevivir, ha hecho que las mujeres adultas de la Colonia Justo Rufino Barrios cambien sus expectativas de vida y pierdan la credibilidad en las autoridades y el respeto por las leyes, por considerar que éstas no hacen valer sus derechos fundamentales como ciudadanas.

El lazo social se rompe, surge la frustración y las mujeres se vuelven más vulnerables lo que las hace un grupo atractivo y fácil de reclutar en términos de criminalidad y transgresión.

Queda claro que estas mujeres adultas, en cualquier circunstancia que se encuentren, programan todas sus actividades en torno a las tareas del hogar, tareas que no son

compartidas realizando hasta dobles jornadas de trabajo que no son remuneradas ni mucho menos reconocidas.

Desde la teoría de género femenina, esta posibilidad desmitifica la falsa hipótesis de que las mujeres adultas no son capaces de realizar medias jornadas y jornadas completas en un empleo moderno remunerado y formal y por consiguiente, los pretextos para no contratarlas no son más que producto del imaginario social, político y empresarial, es decir, son solo representaciones sociales y sistemas de creencias reforzadas por un Estado indiferente e irresponsable.

La perspectiva sociológica y la teoría de género femenina, permitieron realizar análisis cualitativo y cuantitativo en esta investigación identificando donde estaban las fortalezas y las debilidades de los diferentes actores sociales (Estado y sociedad). Lamentablemente los resultados arrojan que estas mujeres coinciden en que el Estado de Guatemala no llena sus expectativas de vida porque en lugar de fortalecer el lazo social que debiera vincular a toda la sociedad "sin discriminación", lo que hace es debilitarlo al no proveerlas de lo más elemental.

CONCLUSIONES

Las mujeres adultas al ser jubiladas y excluidas de la oportunidad laboral, retroceden en cuanto a la movilidad social se refiere, ya que en una etapa de su vida estas mujeres estuvieron ocupando puestos calificados acorde a su escolaridad y al no ser más aceptadas dentro de la modernidad laboral formal, recurren a trabajos de "subsistencia", es decir, que dentro de las pocas opciones unas se quedarán en el hogar realizando únicamente actividades afines, otras se integran a la economía informal y otras, aunque en un menor porcentaje (15%) a la criminalidad.

Lamentablemente estas mujeres, no consideran estar desempleadas, por el contrario, se autodenominan comerciantes lo cual en términos de su autoestima no es perjudicial. Lastimosamente las mujeres no perciben que el trabajo informal, esclaviza más a la mujer en el ámbito privado sobre todo porque a éste no se le valora y no es visto como un trabajo serio sino como una combinación de tiempo libre que se realiza con las tareas del hogar.

Dentro de las revelaciones más alarmantes que arrojó esta investigación, fue comprobar que las mujeres adultas, consideran ser merecedoras de los tratamientos de discriminación debido a su edad o a su apariencia física. Ellas no se sienten capaces de competir con otras mujeres especialmente con las más jóvenes, lo que produce en ellas un alto grado de culpabilidad, depresión y frustración (maldicen haber nacido mujeres, hasta el grado de desear genitales masculinos en vez de femeninos). Ante la imposibilidad de ser tomadas en cuenta, las mujeres entran en un estado de conformidad más que culpar a las instituciones por no proveerles de lo necesario, porque asocian este procedimiento como algo institucional, natural y cotidiano.

La innovación e instalación de un buzón para depositar las boletas de encuesta, contribuyó a verificar por medio de la observancia, que a muchas mujeres les causaba incomodidad hablar del tema de desempleo, criminalidad, pobreza, etc., esto porque sienten vergüenza de su situación actual, así como de todo aquello que ha implicado el poder sobrellevar dicha situación. El buzón para ellas representó en cierta forma más anonimato y más posibilidad de apertura en cuanto al tema. Esto comprueba que las mujeres atraviesan por estados

anímicos que no son saludables, como consecuencia de la exclusión y la falta de oportunidad lo que ha constituido en su vida, una movilidad descendente que las ha colocado en una frágil línea que divide a la pobreza de la pobreza extrema.

Definitivamente la exclusión en la oportunidad laboral de las mujeres adultas, sí determina una modificación en la calidad de vida, no solo de ellas sino de todo el núcleo familiar en cuanto a que se agudiza la pobreza, la desintegración familiar, deserción escolar (los menores de edad asumen obligaciones adultas) y se debilitan los lazos sociales.

Lamentablemente el Estado de Guatemala no le facilita a las mujeres adultas las posibilidades de realizarse como ciudadanas porque en complicidad impune junto a los empleadores privados y públicos aplican tratamientos discriminatorios y excluyentes que las están jubilando a partir de los treinta y cinco años de edad y no a los 60 ó 70 que es la edad en que muchas de ellas todavía están en las calles o en sus hogares trabajando largas jornadas viendo la manera de agenciarse una entrada económica. Esta es la prueba de que ellas cuentan con las habilidades y la fuerza necesaria para seguir trabajando.

A pesar de los grandes esfuerzos que los movimientos feministas y las teorías de género han realizado, las políticas laborales para las mujeres siguen siendo regidas por un discurso patriarcal que no corresponde a la época (anacrónico), dentro de ese contexto, no se las incluye como parte de un todo (asimetría-falta de armonía) ya que el interés sigue estando en la figura masculina a quien se le sitúa como "centro universal" y representación global de toda la humanidad (androcentrismo) lo que ayuda a perpetuar y polarizar la situación real de las mujeres, en cuanto a los tratamientos de exclusión y discriminación. Cabe mencionar, que las políticas laborales y el imaginario empresarial, han logrado contagiar hasta las propias mujeres ya que dentro del ámbito de contratación y despido, también se encuentran mujeres ejerciendo tratamientos de discriminación, ya sea como política de la empresa o por simple convicción.

Ellas no buscan usurpación ni confrontación, en cuanto a querer suplantar el espacio que el hombre ha ocupado por siglos en el campo laboral, más bien, lo que proponen y exigen a manera de resarcimiento es su inclusión en igualdad de oportunidades y compartir (desde

un mismo porcentaje), precisamente “esos espacios” que a causa de imaginarios empresariales, políticos y sociales, les están siendo negados.

Cuando se habla de pobreza, criminalidad, impunidad, discriminación, exclusión, desintegración familiar y rompimiento del lazo social, no se puede estar hablando de una sociedad sana y feliz, todo lo contrario, estamos frente a una sociedad enferma y paupérrima, estamos frente a un fenómeno de descomposición social “sumamente alto” el cual eleva las tasas de desempleo, pobreza y criminalidad, es por eso que se le considera un “agregado” de descomposición social.

Esta es la descripción de la situación por la que atraviesan las mujeres adultas, empujadas y forzadas a realizarse bajo condiciones precarias e inhumanas como producto de un Estado indiferente y de políticas mal diseñadas que no parten de las necesidades de estas mujeres, sino de conveniencias patriarcales y políticas.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala no debe seguir ignorando la realidad por la que atraviesan las mujeres que sobrepasan los 35 años de edad, estas circunstancias deben ser una prioridad y considerarse a la hora de diseñar políticas laborales integrales, dirigidas al grupo familiar, pero principalmente dirigidas a proteger los derechos fundamentales de estas mujeres que se encuentran olvidadas. Es decir, que la elaboración del diseño de políticas laborales debe partir del discurso que proviene de las necesidades de las perjudicadas y no de las conveniencias políticas y empresariales.

2. La creación de centros de cuidado “calificados” centralizados y/o sectorizados “gratuitos” tanto para infantes, personas de la tercera edad, personas con capacidades diferentes, entre otras personas de cuidado, pueden ayudar de forma muy significativa a todas aquellas mujeres cuidadoras que desean reintegrarse a la vida laboral, tomando en consideración que no cuentan con los recursos económicos, ni con instituciones cercanas que las puedan apoyar en estas tareas familiares.

3. Es fundamental la creación de fuentes de trabajo idóneas que se acomoden a las necesidades básicas de las mujeres adultas, tomando en cuenta sus capacidades, sus limitaciones y sus compromisos familiares porque esto es lo que estipula la Constitución Política de Guatemala, el respeto a los derechos fundamentales de cualquier ser humano y el respeto a los derechos humanos ratificados en todos los acuerdos internacionales vinculados a este mandato universal.

4. Es necesaria la creación de centros de capacitación tecnológica y de idioma inglés, porque forman parte de los requisitos indispensables para la contratación de personal. Las mujeres debido a las implicaciones que generan la maternidad, crianza y educación de los hijos, cuidados de otros familiares y hasta enfermedades, muchas veces se ven obligadas a retirarse temporalmente de la actividad laboral y es lógico que cuando retornan no cuentan con la actualización tecnológica que requiere un puesto. La infraestructura educativa con la que ya se cuenta, podría ser utilizada para ofrecer a las mujeres adultas capacitación los

fines de semana, ésta sería una opción no solo para actualizarlas, sino una buena terapia de motivación personal.

5. Se exhorta a que el Estado de Guatemala se tome la tarea de socializar y concientizar al grupo familiar, en cuanto a que las tareas del hogar tienen y deben ser compartidas y que ésta no es solo responsabilidad y obligación de la mujer, porque el Estado debe ser por excelencia el “ente que regule y sancione” todos los tratamientos de discriminación y exclusión aunque estos se refuercen y practiquen dentro del mismo núcleo familiar. La recomendación en este punto radica principalmente en que la participación e inclusión de las mujeres adultas no es la solución a los tantos tratamientos de discriminación, este es uno de los tantos logros que las mujeres adultas necesitan alcanzar en vías de consolidar solo parte de su autonomía, es por eso que el fin que básicamente se persigue, es alcanzar un equilibrio con más equidad entre lo público y lo privado, es decir, desarraigarla parcialmente de todas aquellas responsabilidades que generan más sobrecargas de trabajo, ajenas al empleo formal.

6. Desde la perspectiva y experiencia de vida de las propias mujeres adultas, es necesaria la creación de nuevas leyes que apoyen su contratación laboral sin excusa, ni pretexto, pero estas no deben ser leyes con carácter de escogencia por parte de los empleadores, sino leyes de carácter “obligatorias” porque de otra forma no se pueden romper los viejos paradigmas de contratación (imaginarios empresariales), ni los tratamientos de discriminación y exclusión que por siglos han padecido las mujeres adultas en Guatemala.

7. Es necesario que las instituciones de gobierno se preocupen más por hacer investigación y conocer del paradero de las mujeres adultas, porque a pesar de que muchas de ellas fueron expulsadas y jubiladas de la oportunidad laboral moderna a los treinta y cinco años de edad, hoy por hoy son un pilar fundamental en la crianza, educación y sostenimiento del hogar, un indicador sustancial que contradice el discurso empresarial en cuanto a que sí pueden llegar a ser mano de obra calificada y, que aunque desde la subocupación (economía informal), sí contribuyen y mueven la economía del país porque su producto lo obtienen (en la gran mayoría de casos) de los grandes mayoristas, es decir que proviene de las grandes industrias.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. & Todaro, R. (1998). Género y trabajo en las decisiones empresariales. Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo. México, D. F.: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo no. 7, año 4, Pp.77-96.
- Abramo, L. (2001). Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza laboral secundaria? Recuperado el 15 de diciembre del 2011, de: www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf
- Alfaro, A. (2011). Judith Butler: Construcción sexual y performatividad del género. Recuperado el 20 de enero del año 2012, de: suite101.net > [Política y Sociedad](#) > [Colectivos Sociedad](#)
- Arriagada, I. (1998). Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL
- Bendfeldt, J. (1978). Un esquema marxista para la destrucción de la clase media. El FONAVI No. 417. Recuperado el 08 de agosto del año 2011 de: biblioteca.ufm.edu/.../glQuery.asp?..
- Beriain, J. (2011). Nuevas posibilidades de los imaginarios sociales: El imaginario social moderno. España: Asociación Cultural Tremm
- Butler, J. (1998). Actos per-formativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. Recuperado el 21 de marzo del año 2011 de: www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/actosp433.pdf
- Butler, J. (2002). Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del sexo. Buenos aires: Paidós.
- Butler, J. (2007). El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. España: Ediciones Paidós Ibérica, S. A.
- Bourdieu, P. (2,000). La dominación masculina. España: Editorial Anagrama, S. A.
- Castoriadis, C. (1993). La Institución Imaginaria De La Sociedad. Vol. I. Marxismo Y Teoría Revolucionaria. Argentina: Tus Quests
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares. Recuperado el 10 de enero del 2011, de: www.dt.gob.cl/1601/w3-article-65173.html
- CEPAL. Panorama Social de América Latina. Santiago de Chile, CEPAL, 1995.
- Coca, J. & Valero, J. & Randazzo, F. & Pintos, J. (2011). Nuevas posibilidades de los imaginarios sociales. España: Asociación Cultural Tremn
- Constitución Política de la República de Guatemala. Títulos I y II, La persona humana, fines y deberes del Estado, Artículos 1°. Y 2°. Capítulo único y Título II, Derechos Humanos, capítulo I, Derechos individuales, artículos 3°. Y 4°.
- De Barbieri, T. (1993.). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. Recuperado el 05 de diciembre de 2012 de, [www.identidades.org.mx/attachments/file/.../g.../05\)_debarbieri.pdf](http://www.identidades.org.mx/attachments/file/.../g.../05)_debarbieri.pdf)
- De soto, h. (1941). El otro sendero: la revolución informal. México: ediciones diana.
- Díaz, E. (1996). La ciencia y el imaginario social. Buenos Aires: Editorial Biblos
- Durkheim, E. (1928). La división del trabajo social. Madrid: Editorial Daniel Jorro.

Carbonero, M. & Levin, S. (2007). Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina. Argentina: Homo Sapiens Ediciones

Estrategias para superar la discriminación laboral de la mujer. Mujeres en Red. El Periódico feminista. Lunes 23, de octubre del año 2006. Recuperado el 10 de enero del 2011, de: www.mujaresenred.net/spip.php?page=imprimir_articulo&id

Fernández, J. (2005). La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica. Universidad Complutense de Madrid. Cuadernos de Trabajo Social Vol. 18 Pp. 7-31

Flores, A. (1975). Naturaleza del Trabajo. Escuela de Ciencias Psicológicas. Guatemala: Universidad de san Carlos de Guatemala. Mimeografiado.

Gelles, R. & Levine A. (1996). Introducción a la Sociología. Explicando la estratificación de género. USA: Ediciones McGraw-Hill.

González, g. (2007). La filosofía de la liberación de Enrique Dussel en: para una ética de la liberación latinoamericana. Recuperado el 10 de enero del 2013, de: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/dusssel49.pdf>

Gramsci, A. (1975). El concepto de hegemonía. México: Ediciones de Cultura Popular

Janeway, E. (1973). El lugar de la mujer en el mundo del hombre (1ª edición). México: Extemporáneos Editorial.

Jolón, N. (2010). La discriminación por edad, sus consecuencias y su alternativa en la sociedad guatemalteca. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Karl, M. (1986). Trabajo asalariado y capital. México: Editorial Artemisa, S.A.

Lagarde, M. (1990). Identidad femenina. Recuperado el 05 de diciembre del 2012, de: webs.uvigo.es/xenero/profesorado/purificacion.../identidad.pdf

Lagarde, M. (1996). El género. La perspectiva de género. Recuperado el 05 de diciembre 2012 de: www.asamblea.go.cr/.../...

Lamas, M. (1999). Género: los conflictos y desafíos del nuevo paradigma. Recuperado el 10 de octubre 2012, de: www.cholonautas.edu.pe/modulo/.../genero%20fem%20lamas.pdf

Linares, a. (2010). Teoría de los estudios de género. Recuperado el 10 de octubre 2012, de: www.xing.com > ... > [hipnosis y psicotraining](#) > [foren](#) > [hablemos de sexo](#)

López, J. (2011). Enfoque de género desde una perspectiva educativa. . Recuperado el 18 de marzo del año 2011 de: ferrera@ucp.scu.rimed.cu

Luke, B. & FREIXAS, A. (2007). Vida personal y vida profesional. El diseño de los itinerarios en función del sexo. Recuperado EL 30 DE ENERO, DE: www.unizar.es/economiafeminista/comunicaciones.htm

Martínez, J. & TÉLLEZ, A. (2007). Género Y economía informal en la provincia de Alicante. Recuperado el 30 de enero del 2012, de: www.ucol.mx/egeneros/registro.php?id=1818

Meloni, C. (2008). Judith Butler y la genealogía. Madrid: Revista de estudios culturales. La Torre del Virrey. No. 5, págs. 75-81.

Moscovici, S. (1986). Las representaciones sociales. Barcelona: Ediciones Paidós.

Rosano, S. & Ortega, A. (2005). Mapas e itinerarios en los imaginarios femeninos latinoamericanos. Revista Iberoamericana, Vol. LXXI, Núm. 210. Recuperado el 10 de octubre del 2012, de: revista-iberoamericana.pitt.edu > Inicio >

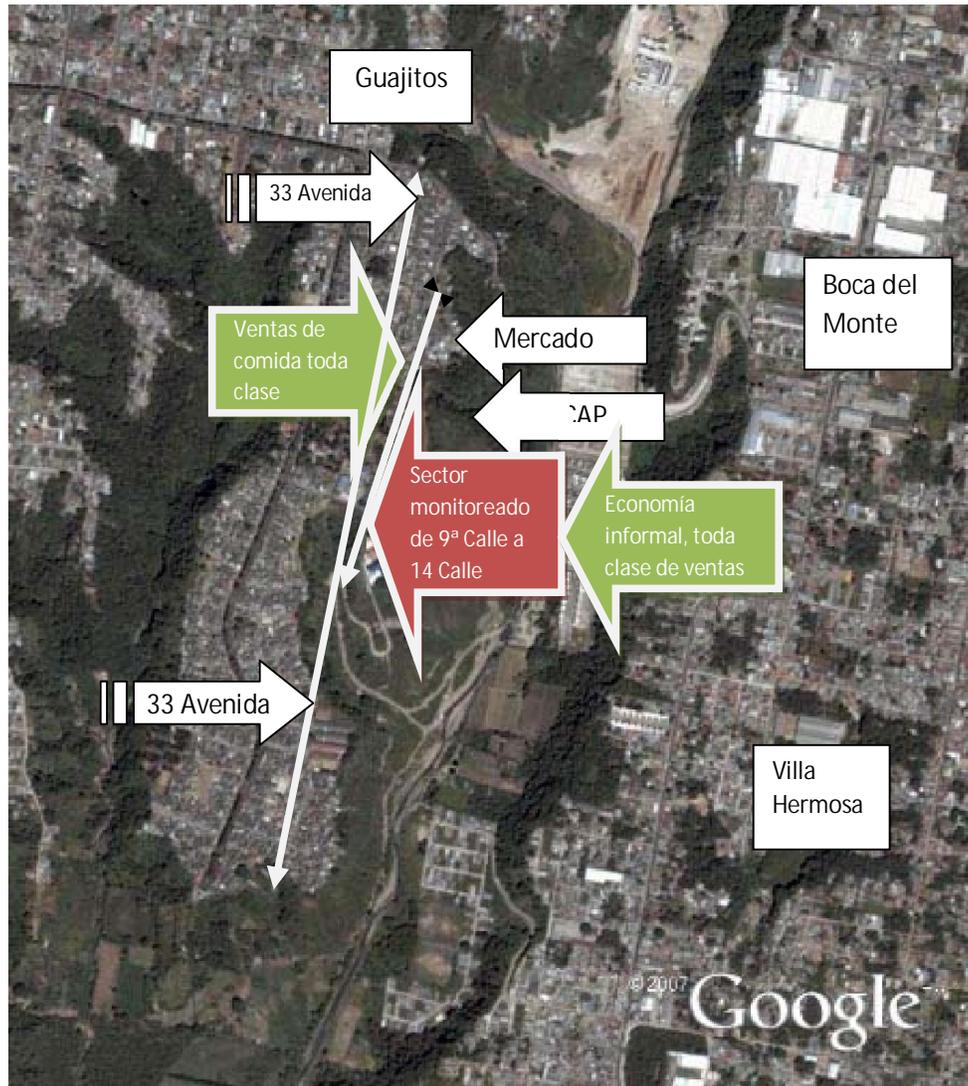
Serrano, M. (1982). Teoría de la comunicación. Representaciones sociales dominantes. Madrid: Cuadernos de Comunicación.

SNU, Sistema de las Naciones Unidas (2,008). Manual sobre objetivos de desarrollo del milenio con enfoque de Derechos Humanos. Guatemala: SNU

ANEXOS

Anexo 1

Vista Satelital Colonia Justo Rufino Barrios, Zona 21, Ciudad de Guatemala, C. A.



Fuente: [jrb_01.jpg](#) / [lazona21.com](#)

Anexo 2

Boleta de encuesta dirigida a Mujeres Adultas Desempleadas (trabajan por su cuenta) en edades comprendidas de 35 a 50 años, Colonia Justo Rufino Barrios Zona 21, Guatemala Centroamérica.

I. INFORMACIÓN PERSONAL CONFIDENCIAL (no debe aportar su nombre ni dirección)

1.1 Edad _____
masculino) _____

1.2 Sexo (femenino o

1.3 Oficio Actual _____ 1.4 Estado Civil _____

1.5 Escolaridad _____ 1.6 Cuántos hijos tiene: _____

1.7 Grupo Étnico al que considera pertenecer: Indígena _____ Ladino _____ Garífuna _____
Otro _____

1.8 Tiempo de vivir en esta Colonia: _____

II. INFORMACIÓN FAMILIAR

2. 1 ¿CUÁNTAS PERSONAS HABITAN EN SU CASA? _____

Adultos (mayores de 18 años) _____ Niños/as (recién nacidos a 12 años) _____ Adolescentes _____

2.2 ¿LA CASA QUE USTED HABITA ES?

a) Alquilada _____ b) Prestada _____ c) Compartida _____ d) Propia _____

2.3 ¿CUÁNTOS INTEGRANTES DE LA FAMILIA DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE USTED?

a) Adultos _____ B) Niños/as _____ C. Otros _____

2.4 ¿CUÁNTOS DE LOS INTEGRANTES DE FAMILIA APORTAN AL SOSTENIMIENTO DEL HOGAR, QUIÉNES SON:

a) Papá _____ b) Mamá _____ c) Ambos _____ e) Hijos/as _____ f) Todos _____ g) Otros _____

III. INFORMACIÓN/SITUACIÓN LABORAL ACTUAL Y OPINIÓN EN CUANTO AL TEMA.

3.1 Antes de trabajar por su cuenta trabajó para el gobierno o la iniciativa privada? Qué edad tenía entonces y en qué fecha fue su último empleo?: _____

3.2 ¿Qué puesto desempeñaba en su último empleo (con el gobierno o iniciativa privada): _____

3.3 ¿Cuántos oficios diferentes a su escolaridad o profesión ha realizado desde que se quedó sin empleo y cuáles son?

3.4 ¿Si el gobierno tuviera empleo en este momento disponible para usted de acuerdo a su experiencia laboral y escolaridad lo aceptaría?

3.5 ¿Cuál sería el salario mínimo que aceptaría?

3.6 ¿Le interesaría una plaza de tiempo completo o de media jornada, si escoge una de las dos opciones, explique por qué la escogería?

3.7 ¿Cree usted que a su edad se encuentra en condiciones físicas y mentales como para poder aceptar un empleo de acuerdo a su experiencia laboral y escolaridad?. Si su respuesta es sí o no, explique por qué lo aceptaría:

3.8 ¿Estaría usted dispuesta a su edad realizar **cualquier tipo de actividad** con tal de aportar económicamente a su hogar en caso de no contar con los recursos necesarios para poder montar un negocio o algo similar? Si su respuesta es Sí o No, explique por qué aceptaría?

3.9 ¿Cuáles cree que serían los inconvenientes que en este momento de su vida le impedirían aceptar un empleo fijo inclusive hasta con prestaciones?

3.10 ¿Cree usted como mujer adulta que hay discriminación y exclusión laboral en contra de las mujeres que sobrepasan los 35 años de edad? Si su respuesta es sí o no, explique por qué cree eso:

3.11 ¿Cree usted que las administraciones de Gobierno tanto actuales como pasadas y las Leyes Laborales de este país hacen algo por apoyar laboralmente a las mujeres que sobrepasan los 35 años de edad? Si su respuesta es sí o no, explique por qué cree eso:

3.12 ¿Cómo cree usted que las Instituciones de Gobierno podrían apoyar laboralmente a las mujeres que sobrepasan los 35 años de edad?

3.13 ¿Cree usted que la mujer que sobrepasa los 35 años de edad no debe formar parte de la fuerza laboral de este país? Si su respuesta es sí o no, por qué cree eso:

3.14 ¿Cree usted que la mujer desempleada, que sobrepasa los 35 años de edad se pueda ver obligada con tal de aportar económicamente a su hogar, a realizar actos relacionados con la criminalidad? Sí o No por qué cree eso:

3.15 Conoce alguna mujer adulta que haya intentado atentar contra su vida o que haya atentado (suicidio) a causa de no contar con un empleo?

3.16 Como mujer adulta qué opina de la discriminación y la exclusión en las oportunidades laborales? ¿Qué cree usted que se podría hacer al respecto?

Anexo 3



Venta de licuados de fruta



Venta de granizadas



Venta de lácteos



Toda clase de producto



Venta de helados



Venta de pollo

Anexo 4

Boleta de encuesta a empresarios

¿Señor empresario, cuál es la razón principal por la que no se contratan mujeres mayores de 35 años de edad para trabajar?

20 Preguntas:

Instrucciones: Sirvase marcar con una "X" si su respuesta es sí o no.

SI NO

1. ___ ___ Están viejas a partir de los 35 años de edad
2. ___ ___ Se vuelven distraídas a partir de esa edad
3. ___ ___ Son menos inteligentes que las mujeres jóvenes
4. ___ ___ Tienen menos capacidad que las mujeres jóvenes
5. ___ ___ Son menos responsables que las mujeres jóvenes
6. ___ ___ No tienen buena presencia
7. ___ ___ Tienen menos belleza que las mujeres jóvenes
8. ___ ___ Se dejan engordar
9. ___ ___ Se enferman con más frecuencia
10. ___ ___ Son menos fiables que las mujeres jóvenes
11. ___ ___ Tienen menos necesidad que las mujeres jóvenes
12. ___ ___ Quieren ganar más
13. ___ ___ Son menos atractivas
14. ___ ___ Son menos eficientes
15. ___ ___ Saben menos de tecnología
16. ___ ___ Son menos profesionales
17. ___ ___ A los clientes no les agradan visualmente
18. ___ ___ Son las políticas de la empresa no contratarlas
19. ___ ___ Para los clientes es más agradable ver mujeres jóvenes
20. ___ ___ Trabajan menos horas que las mujeres jóvenes

Anexo 5/Caso 1

PLAZA OFRECIDA	EDAD REQUERIDA	NOMBRE DE EMPRESA CORREO O DIRECCIÓN	FECHA PRENSA Lunes, 31 Enero 2011	REQUISITOS PARA EL PUESTO, TÍTULO, EXPERIENCIA
COCINERA	NO MAYOR DE 35	7ª. Av. 29-45, zona 3 (por Radio Cultural)	31-1-11	Por mes, presentar papelería, con referencias laborales.
SECRETARIA	21-30	prediogua12@hotmail.com	31-1-11	Atención al cliente, predio de vehículos, lunes a sábado completo, trabajo bajo presión, experiencia mínima 2 años, salario según capacidad. No mayor de 30 años
SECRETARIA	18-25	Vía 8 4-31, Zona 4 Teléfono 2385-0742	31-1-11	Título, buena presencia
SECRETARIA ASISTENTE DE GERENCIA	22-31	navasantony@hotmail.com	31-1-11	Sin compromisos de horario, residir en la capital , salario Q.2,700.00
SECRETARIA	18-30	8ª. Av. 3-90, Zona 14 Rambla T/1nivel/2	31-1-11	Con experiencia, buena presentación, papelería completa
SECRETARIA	20-28	hidrorh@gmail.com	31-1-11	Responsable, proactiva, ordenada, dinámica, excelente presentación...
SEÑORITA PARA PUPUSERÍA	22-30	Teléfono 4393-6260	31-1-11	Experiencia
SEÑORITA PARA LIMPIEZA	18-22	Via 8 4-31, Zona 4	31-1-11	Experiencia y papelería
VENDEDORA	25-40	ventassarh@gmail.com	31-1-11	Experiencia comprobada, excelente presentación , con vehículo
EJECUTIVOS ELITES AMBOS SEXOS	23-45	KAG GERMANY INDUSTRIES 12 Avenida 15-37, Zona 10 Ciudad	31-1-11	Vehiculo no indispensable, habilidades de negociación, disponibilidad inmediata...
OPERADOR DE CALL CENTER AMBOS SEXOS	23-28	callcenterespanol@gmail.com	31-1-11	2 años de experiencia, sin compromisos de horario...
SUPERVISOR CALL CENTER AMBOS SEXOS	24-30	callcenterespanol@gmail.com	31-1-11	Estudios universitarios en mercadotecnia, sin limitación de horario, dinámicos ...
AGENTES DE VENTAS PARA CIUDAD Y XELA Ambos sexos	No mayores de 21	Transdoč buzón 211	31-1-11	Proactivo, dinámico, experiencia, presentable...
VISITADORES MÉDICOS AMBOS SEXOS	25-45	Empleo.gua@gmail.com	31-1-11	Graduados de médico, experiencia en visita médica, dispuesto a viajar...
JEFE DE ENVASADO Y EMPAQUE –HOMBRE O MUJER	25-35	plazainfor@gmail.com	31-1-11	Pésum cerrado de ingeniería, experiencia mínima 1 año, acostumbrado a trabajar bajo presión...
VENTAS POR CATÁLOGO LEONISA	Sin límite de edad	C.,C. Tikal Futura Tel: 2440-2967	31-1-11	Solo ganas de vender y ganar dinero

ANALISTA DE COMPRAS	20-30	ousyreempleo@gmail.com	31-1-11	Admón. Empresas o Ingeniera, marketing
VENDEDORA	21-35	INCOMEL, S.A. 6ta. Av. 'A' 8-00, Z. 9 Edif. Centro Operativo Nivel 2	31-1-11	Título Diversificado
JEFE DE TIENDA	25-40	INCOMEL, S. A.	31-1-11	Estudios universitarios
MANEJO DE PERSONAL	18-35	HOTEL REAL CONTINENTAL	31-1-11	Recién graduados y estudiantes - Universitarios, call center, gestión Operativa, comercial, mercadeo y Recursos humanos.
ASISTENTE DE SERVICIO AL CLIENTE	20-30	ECSA-Electrónica Comunicaciones S. A.	31-1-11	Estudios universitarios, 2 años de Experiencia y vehículo.
SECRETARIA RECEPCIONISTA	18-27	Av. Ref. 6-39, Z. 10 Centro Corporativo Guayacán Nivel 10	31-1-11	Título Secretaria Bilingüe, 2 años de experiencia
ASISTENTE DE COMPRA DE MEDIOS	22-27	IDEM	31-1-11	Título Nivel Medio, 2 años experiencia
ADMINISTRADORA GRAL. DE COLEGIO	25-50	iglesiaevangelicaluzverde@gmail.com	31-1-11	Ser cristiana, estudios avanzados, pensum cerrado, experiencia 2 años.
AUXILIAR DE CONTABILIDAD, CAJERAS Y SERVICIO AL CLIENTE	20-35	6ta. Av. 20-25, Z. 10 Edif. Plaza Marítima 8 nivel, oficina 8-7	31-1-11	Título de Perito Contar, Bachiller en computación o estudios univ. 2 años experiencia Windows.
GERENTE DE VENTAS	35-45	Manpower Professional	31-1-11	Título Ingeniería en Informática, Sistemas, Electrónica 5 años experiencia.
ESPECIALISTA DE MARCA	25-33	IDEM	31-1-11	IDEM.
ESPECIALISTA DE PRODUCTOS ESPECIALES	25-33	IDEM	31-1-11	Graduado en Diseño Gráfico 2 ó 3 años de experiencia.
ASISTENTE DE DIRECCIÓN mujer	26-45	alguan@corporacionroma.com Tel. 2331-8700	31-1-11	Bilingüe, Título Ingeniería Ind., Químico o civil.
PERSONAL ADMINISTRATIVO	22-30	Constructora 15 Av. 'A' 18-43, z. 13	31-1-11	4to. Semestre Admón o Ing. Excel, Word.
EJECUTIVA CAPTACIÓN DE SOCIOS	23-35	7ª. Av. 8-56, Z. 1 Edif. El Centro 10 Nivel Of. 10-18	31-1-11	Estudios Universitarios, experiencia 3 años.
EJECUTIVA DE SERVICIO Y ATENCIÓN AL CLIENTE	25-35	CASA SANTO DOMINGO ANTIGUA GUATEMALA	31-1-11	Inglés y dos años de experiencia
EJECUTIVA DE BANQUETES	25-35	IDEM	31-1-11	Inglés y dos años de experiencia

CONTADORA P/AUXILIAR DE IMPORTACIONES	20-30	1ª. Calle 33-88 Z. 11 Col. Toledo	31-1-11	1 año de experiencia
RECEPCIONISTA	*-22	FUNDACIÓN CASA DEL DIABÉTICO	31-1-11	Título de Secretaria, soltera, 1 año de experiencia.
CAJERAS	*-22	FUNDACIÓN CASA DEL DIABÉTICO	31-1-11	Título de Perito Contador y soltera
SECRETARIA P/VENTAS	23-30	highfashion@intelnett.com	31-1-11	Secretaria Bilingüe, Windows, photoshop
ENCARGADAS Y ASISTENTE DE TIENDE	18-25	QUEDELY	31-1-11	Título de nivel medio
GERENTE DE MARCA Ambos sexos	25-33	reclutamientoyselecciongt@gmail.com	31-1-11	Lic. En Admón. Empresas o Mercadeo, 3 años de experiencia, bilingüe y vehículo.
ENCARGADA Y ASISTENTE DE TIENDA	18-25	HOLANDESA	31-1-11	Graduada de nivel medio
VENDEDORA	28-35	SPA	31-1-11	Con estudios universitarios
ENFERMERAS	22-30	SPA	31-1-11	Recién Graduada
ASISTENTE CONTABLE	22-27	BUZÓN TRANSDOC 11	31-1-11	Estudios universitarios en Auditoría
POLIGRAFISTA	25-35	Empresa de Seguridad	31-1-11	2 años de experiencia el poligrafía.
GERENTE DE SERVICIO	30-35	TRE FRATELLI	31-1-11	3 años de experiencia gerencial
ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS	25-35	V.I.P. SECURITY, S.A.	31-1-11	Pensum cerrado y que hable inglés.
ENCARGADA DE RESTAURANTE	25-35	PATSY	31-1-11	Bachiller o su equivalente y/o estudios universitarios
COORDINADORA DE SERVICIO AL CLIENTE	23-28	PATSY	31-1-11	Bachiller o su equivalente y/o estudios universitarios
SECRETARIA PROCURADORA	20-35	rhtop@itelgua.com	31-1-11	Conocimientos de Computación y Trámites
CONTADORA GENERAL	22-30	TRANSDOC BUZÓN 382	31-1-11	2 a 3 años de experiencia, EXCEL, estudios de auditoría.
ASISTENTE CONTABLE	25-35	COSEIN	31-1-11	3 años de experiencia en Contabilidad
AUXILIAR CONTABLE	20-30	COSEIN	31-1-11	2 años de experiencia con estudios universitarios

VENDEDORA DE PROYECTOS	25-40	ILUMINACIÓN CONTINENTAL	31-1-11	Estudios universitarios, 2 años de experiencia con vehículo propio.
ASESORA DE SALA DE VENTAS	24-35	Tel. 6636-7521 o 2449-5800	31-1-11	Estudios universitarios de Admón. 1 año de experiencia
JEFE DE LOGÍSTICA	*-30	Transdoc No. 232	31-1-11	3er. Año Admón Empresas 3 años de experiencia, manejo de OFFICE y vehículo propio
CONSEJERAS DE BELLEZA	20-35	irenemarroquin@multimercadeo.com	31-1-11	Con experiencia
REPOSTERA, COCINERA	22-35	24 Calle 1-05, Zona 3	31-1-11	1 año de experiencia
ASISTENTE DE CONTABILIDAD	23-30	recursoshumanosmvcon.ta@gmail.com	31-1-11	6to. Semestre Contador Público 2 a 3 años de experiencia
EJECUTIVA DE VENTAS	22-35	suplementos@itelgua.com	31-1-11	Experiencia en ventas
ENCARGADA DE TIENDA	25-40	Tel. 2473-6788	31-1-11	3ro. básico
VENDEDORA	20-30	1A. Av. 0-37, zona 11	31-1-11	Experiencia 1 año

Fuente: Elaboración propia, en base a monitoreo enero 2011 de Prensa Libre, sección clasificados de "Empleos", páginas amarillas.

Anexo 6 / Caso 2

PLAZA	EDAD REQUERIDA	NOMBRE DE EMPRESA CORREO O DIRECCION	FECHA PRENSA 28/02/11	REQUISITOS PARA EL PUESTO, TÍTULO, EXPERIENCIA
OPERADORAS POR TELÉFONO	19-34	6ta. Av. 14-33 Z. 1 Edif. Briz Of. 503	28/02/2011	Título de nivel medio
TELEMARKETING	19-34	IDEM	28/02/2011	Educación básica o título de nivel medio
SECRETARIA	19-34	IDEM	28/02/2011	Recién graduada, atención al cliente.
DEPENDIENTE DE MOSTRADOR, COLOCADORES, REPARTIR VOLANTES	15-20	14 Calle 6ta. 6-12, Z. 1 Edif. Valenzuela, 2do. Nivel Of. 200 A	28/02/2011	Deseos de trabajar
AUXILIAR CONTABLE	18-30	2DA. Calle 16-80, Z. 15 Col. El Maestro	28/02/2011	Perito Contador, OFFICE.

AUXILIAR DE CONTABILIDAD	25-35	Av. Las Américas 19 Calle 3-90, Z. 14	28/02/2011	Perito Contador, elaboración de inventarios, manejo personal, don de mando
IMPULSORAS	25-35	6ta. Av. "A" 13-14, Zona 9	28/02/2011	Atención al cliente
CONTADORA	NO MAYOR DE 35	rrhhempresarial2009@hotmail.com	28/02/2011	Contadora, secretaria, conocimientos fiscales, estudios universitarios.
PERITO CONTADORA	20-35	32 calle 14-48, zona 1 Las Charcas	28/02/2011	Perito Contador, experiencia, WINDOWS, Internet
RECEPCIONISTA	18-25	Dleon17@yahoo.com	28/02/2011	Secretaria con un año de experiencia
IMPULSORAS	22-30	11 calle 0-49, Z. 10 local C	28/02/2011	Buena presentación, tarjeta de salud y pulmones.
IMPULSORAS	18-28	Local 141 2do. Nivel Centro Comercial Monserrat	28/02/2011	Excelente presentación, tarjeta de salud y pulmones
IMPULSORAS	15-18	Teléfono: 5471-1385	28/02/2011	Atención al cliente, promociones de degustación
ATENCIÓN AL CLIENTE	18-23	7ª. Calle 24-53, Bosque de San Nicolás Local 6	28/02/2011	Básicos o diversificado
PROMOTORAS	18-25	Av. Hincapié 18-77, Zona 13	28/02/2011	Supervisores de eventos y promotores de eventos con experiencia
SECRETARIA O CONTADORA	18-25	31 Av. Tikal I	28/02/2011	Sin experiencia, buena presentación, extrovertida
SECRETARIA	25-35	3ra. Av. 13-49, Z. 9	28/02/2011	Para recursos humanos, c/experiencia excelente presentación
SECRETARIA RECEPCIONISTA	23-28	recursoshumanos@qualitygrop.com.gt	28/02/2011	Secretaria bilingüe, 2 años de experiencia. Habilidad planta telefónica
SEÑORITAS	15-25	6ta. Av. 7-25, Z. 19	28/02/2011	Edecanes para tiendas de calzado
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	20 á 30	10 Calle 12-32, Z. 8	28/02/2011	Diversificado, habilidades numéricas, vocación atención al cliente, computación

VENDEDORAS	22-40	IDEM	28-2--11	Licencia de conducir, vehículo propio. Estudios universitarios, vehículo propio
ASISTENTE DE SERVICIO AL CLIENTE	20-27	rrhh2107@gmail.com	28/02/2011	Título de secretaria conocimiento avanzado en computación. Servicio al cliente, 1 año experiencia en Spas preferible.
ASESORAS DE VENTAS	25-30	asesordeventasgt@hotmail.com	28/02/2011	Estudios de ingeniería, arquitectura, experiencia en ventas, inglés intermedio.
CULTORA DE BELLEZA	24-35	belapersonal@gmail.com	28/02/2011	Conocimientos en tratamientos corporales, uñas acrílicas, manicure y pedicura, faciales.
SECRETARIA	22—28	IDEM	28/02/2011	Conocimiento en programas de computación
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	22-27	mavillatorolop@credomatic.com.gt	28/02/2011	Manejo de EXCEL, inventarios, estudios en Admón. Empresas o Ing. Manejo de personal.
VENDEDORA	18-35	info@vijusaca.com	28/02/2011	Extrovertida, excelente presentación, experiencia en ventas. Vehículo propio
SECRETARIA COMERCIAL	18-30	IDEM	28/02/2011	Título de secretaria, excelente presentación, habilidad manejo de cómputo
AUXILIAR CONTABLE	25-30	TRANSDOC 81	28/02/2011	Perito Contador, exp. 2 años, inventarios (tomas físicas) , controles conciliaciones bancarias.
AMA DE LLAVES	25-35	Teléfono: 2362-1711	28/02/2011	Cocinar, limpieza, vocación de servicio
EJECUTIVA DE CUENTAS CLAVE	25-35	Vacantes.vec@gmail.com	28/02/2011	Excelente presentación, estudios universitarios, mercadeo, publicidad. Dominio inglés

EJECUTIVA DE COBROS	30-35	csipac@indexbsa.com	28/02/2011	Excelente presentación, experiencia en cobros, ordenada, discreta, conocimiento en leyes.
AUXILIAR CONTABLE	25-40	gerencia.general.com.gt	28/02/2011	Perito contador, estudios de auditoría, 2 años de experiencia como mínimo
COORDINADORA DE SERVICIO AL CLIENTE Y ASISTENTE DE GERENCIA	21-28	gerencia@consolt.com	28/02/2011	Estudios universitarios 2 ó 3 años mínimo, secretaria bilingüe, perito contador.
ASISTENTE ADMINISTRATIVA	22-28	Calz. José Milla Vidaurre 17-30, Z. 6	28/02/2011	Título de nivel medio
OPERARIAS MÁQUINA PLANA	No mayor de 40	31 calle 13-94, zona 5	28/02/2011	Mínimo 6to. Primaria
ASESORAS DE VENTAS	26-35	epreclutamiento@gmail.com	28/02/2011	Estudios universitarios, 2 años de experiencia, en publicidad, mercadeo.
GERENTE DE VENTAS	20-30	Av. Reforma 6-39, Z. 10 Centro Corp. Guayacán Of. 1203	28/02/2011	Estudios universitarios de preferencia. Licencia de conducir
SECRETARIA RECEPCIONISTA	20-30	gerencialento@yahoo.com	28/02/2011	Conocimientos en computación, organizada, iniciativa, buena presentación
PERITO CONTADOR	20-30	4TA. CALLE 9-64, z. 1	28/02/2011	Título de perito contador, WORD y EXCEL. 1 año de experiencia
EJECUTIVA DE CUENTAS	20-35	serviciogua@distribuidora.com	28/02/2011	Experiencia en cobros, ventas, atención al cliente, OFFICE.
SECRETARIA RECEPCIONISTA	20-30	IDEM	28/02/2011	Atención al cliente, voz agradable, OFFICE. Buena presencia

Fuente: Elaboración propia en base a monitoreo 28 de febrero 2011, Prensa Libre, sección clasificados "Empleos", páginas amarillas.

Anexo 7 / Caso 3

PLAZA OFRECIDA	EDAD REQUERIDA	NOMBRE DE EMPRESA	FECHA PRENSA 27/06/2011	REQUISITOS PARA EL PUESTO, TÍTULO, EXPERIENCIA
COCINERA LIMPIEZA	22-35	RADIO CULTURAL	27/06/2011	Referencias laborales
COSTURERA	Sin límite de edad	5159-8531 y 5514-3973	27/06/2011	Conocimiento de corte y confección de prendas, papelería en orden
ENCARGADA DE TIENDA	25-45	Av. Reforma 8-60, Z. 9 Edif. Galerías Reforma Of. 403	27/06/2011	Diversificado
MAESTRA, OBRA SOCIAL	22-30	7ª. Av. 29-45, Z. 3	27/06/2011	Papelería con referencias personales y laborales, maestra
MAESTRA PRE-PRIMARIA	18-24	Av. Reforma 8-60, Z. 9 Edif. Galerías Reforma Of. 403	27/06/2011	1 año de experiencia, área secretarial
SECRETARIA	20-33	prediogual12@hotmail.com	27/06/2011	Secretaria que domine office y taquigrafía, colaboradora, trabajo de equipo mandar foto
SECRETARIA RECEPTIONISTA	25-35	31 Av. 8-53, Z. 7 Col. Centro América	27/06/2011	Experiencia mínima 2 años, conocimiento inglés y paquetes de computación dinámica responsable y organizada
VENTAS	25-30	Av. Reforma 8-60, Z. 9 Edif. Galerías Reforma Oficina 403	27/06/2011	Diversificado, disponibilidad de horario
SUPERVISORAS Y ASESORAS Y NOMBRADORAS	Mayor de 25 años	Tel. 4434-4682	27/06/2011	Experiencia en ventas, disponibilidad de horario, acostumbrada a cumplir metas
		supervisorascatalogo@gmail.com		
ASESORES DE VENTAS PARA OAKLAND Y MIRAFLORES	18-25	Tienda Steve Maden de Oakland Mall	27/06/2011	Excelente presentación, habilidad para ventas, apasionado y actualizado en moda, disponibilidad de horario
ENCARGADOS SERVICIO AL CLIENTE, ATENCIÓN KIOSKOS	20-35	1RA. CALLE 2-31, z. 1 San Miguel Petapa	27/06/2011	Diversificado, horario de centro comercial, residir en San Miguel Petapa, manejo de computación, don de mando
EJECUTIVAS DE SERVICIO AL CLIENTE	Sin límite de edad	talentotiendas@gmail.com	27/06/2011	Título nivel medio, disponibilidad fin de semana, experiencia en ventas, servicio al cliente, excelente presentación

ANFITRIONA DE SERVICIO AL CLIENTE	Sin limite de edad	MERCADEO INMOBILIARIO	27/06/2011	Atractiva y agradable, experiencia no indispensable, responsable, con iniciativa, título nivel medio
EJECUTIVA DE CUENTAS CORPORATIVAS	Sin limite de edad	Área Hotelera	27/06/2011	Nivel medio, experiencia comprobada en ventas de preferencia en área de servicios, vehículo en buen estado, activa, negociaciones
ASESORES DE SERVICIO	25-30	gentalentosa.di@gmail.com	27/06/2011	Admón. Empresas, mercadeo o carrera a fin, con experiencia servicio al cliente y ventas, trabajo en equipo
AIATENTE PERSONAL DE EJECUTIVO	25-30	recursoshumanos@corpoindustrias.com	27/06/2011	Secretaria, 3 años de experiencia como asistente, 8º. Semestre Admón. Empresas o carrera a fin, excelente ortografía y redacción
ASISTENTE DE GERENCIA	28-35	recursoshumanos@corpoindustrias.com	27/06/2011	Lic. Admón. Empresas carrera a fin, 5 años de experiencia comprobada, excelente presentación
Jefe DE PROYECTOS INMUEBLES AMBOS SEXOS	Mayor de 28 años	recursoshumanos@corpoindustrias.com	27/06/2011	Lic. Admón. empresas, Ing. Civil o carrera a fin, 3 años de experiencia en ramo inmobiliarios, vehículo.
CAJERA DE PROYECTOS	22-35	CASA INSTRUMENTAL, S.A.	27/06/2011	Perito contador, 1 año de experiencia en el área de caja, habilidad en manejo de efectivo, Microsoft office, disponibilidad de horario
SECRETARIA	Mayor de 20 años	CASA INSTRUMENTAL, S.A.	27/06/2011	Secretaria bilingüe, 1 año de experiencia Microsoft office, disponibilidad de horario
SERVICIO AL CLIENTE	18-25	PRENDA EFECTIVO	27/06/2011	Diversificado, disponibilidad de horario, actitud de servicio, manejo de gestión de caja
		empleo@prendaefectivo.com		
GERENTE DE AGENCIA	25-35	PRENDA EFECTIVO	27/06/2011	Pensum cerrado en admón. Empresas, mercadotecnia o carrera a fin, experiencia en manejo de personal, solución de problemas
		empleo@prendaefectivo.com		
AUXILIAR DE AUDITORÍA	22-28	PRENDA EFECTIVO	27/06/2011	3er. Año en auditoría, disponibilidad, dispuesto a viajar al interior, vehículo, experiencia comprobada en auditoría de campo, OFFICE
		empleo@prendaefectivo.com		
ASISTENTE DE AGENCIA CAPITAL	25-35	31 calle 25-45, Z. 12 Colonia Santa Elisa, edificio Intercargo 2do. Nivel Recursos humanos	27/06/2011	Nivel diversificado aprobado 1 año de experiencia en puesto similar, orientada al servicio, excelente presentación

EJECUTIVAS DE VENTAS	Mayor de 25 años	GRUPO ROSUL	27/06/2011	Diversificado, ideal estudios universitarios, 3 años de experiencia en ventas, excelente manejo WINDOWS/office, CONOCIMIENTO SISTEMA fha
		rrhhrosul@gmail.com Boulevard El Frutal 14-00 Z. 5 Villa Nueva Complejo Comercial el frutal Nivel 4		
Supervisoras del área junior	25 años en adelante	ventasdeguatemala@gmail.com	27/06/2011	Nivel medio en venta de calle, disponibilidad de horario, trabajo bajo presión, vehículo propio, liderazgo, capacidad de dirigir excelente
ENCARGADA DE PROMOCIONES Y MERCADEO	25-30	FANTASTIC VIDEO LOTERÍA	27/06/2011	Creativa, excelente presentación, experiencia 2 años en puestos similares, estudios universitarios, mercadeo y publicidad, mínimo 2 años aprobados
		Centro comercial Los Próceres 3r. nivel local B4		
INICIO DE NEGOCIO FAMILIAR AMBOS SEXOS	25-40	Tel. 6635-9229 Ext. 1326 Km. 19.5 Carretera al pacífico, Villa Nueva	27/06/2011	Pareja de esposos de preferencia, experiencia en ventas comprobada, actitud de servicio al cliente, dinamismo y honestidad.

Fuente: Elaboración propia, en base a monitoreo 27 de junio 2011, Prensa Libre, sección clasificados "Empleos", páginas amarillas.

Anexo 8 / Caso 4

PLAZA OFRECIDA	EDAD REQUERIDA	NOMBRE DE LA EMPRESA, CORREO O DIRECCIÓN	FECHA: ENERO 2012	REQUISITOS PARA EL PUESTO: TÍTULO, EXPERIENCIA, ETC.
RECEPCIONISTA	20-33	TalentoHumano87@gmail.com	05/01/2012	Estudios universitarios, excelente presentación.
DEPENDIENTES DE TIENDA-ambos sexos	18-35	16 calle 1-01, Zona 19 Plaza Obelisco Local 15 SUBWAY	05/01/2012	Diversificado, disponibilidad de horario, fines de semana, días festivos, buena presentación
VENDEDORA PROPIO NEGOCIO	21-65	empresariasindependientes2012@hotmail.com	05/01/2012	Espíritu de superación, excelente presentación, habilidad planificación liderazgos.
CONTADOR, ASISTENTE DE CONSTABILIDAD, CAJERO-ambos sexos	No mayor de 30 años	Boulevard Vista Hermosa 25-19, Zona 15 Edificio Multimedia 3r. Nivel Oficina 301	05/01/2012	Estudios de Auditoría, 2 años de experiencia, manejo de WINDOWS, disponibilidad de horario.
HIGIENISTA O ASISTENTE DENTAL	18-30	Boulevard Vista Hermosa 25-19, Zona 15 Edificio Multimedia 3r. Nivel Oficina 301	05/01/2012	Nivel medio conocimiento de computación, excelente presentación y servicio al cliente, relaciones humanas
GERENTE	Mayor de 35 años	operacionesca2011@hotmail.com	05/01/2012	Universitario en hotelería o carrera a fin, 5 años de experiencia en servicio de alimentos y bebidas, atención al cliente

GERENTE	Mayor de 35 años	operacionesca2011@hotmail.com	05/01/2012	Universitario en hotelería o carrera a fin, 5 años de experiencia en servicio de alimentos y bebidas, atención al cliente
MEDICO GENERAL-ambos sexos	Menor de 40 años	2da. Av. 4-04, Zona 2	05/01/2012	Turnos 24x48, pensum cerrado
ENFERMERA	20-35	2da. Av. 4-04, Zona 2	05/01/2012	Nivel Medio, auxiliar de enfermería, experiencia necesaria, soltera, acostumbrada a trabajar bajo presión.
VISITADORES MÉDICOS-ambos sexos	25-35	rhasklepios@yahoo.com	5—1-12	Habilidad de negociación, buenas relaciones interpersonales, experiencia no indispensable, vehículo en buen estado.
AUXILIAR CONTABLE	20-35	contacopro@gmail.com	05/01/2012	Perito Contador, conocimiento office Y WINDOWS, experiencia en puestos similares.
ANALISTA DE CRÉDITOS	23 en adelante	rrhghuatemala2012@hotmail.com	05/01/2012	Nivel medio (preferible estudios universitarios) 1 año de experiencia, análisis de créditos, manejo OFFICE.
ASISTENTE DE CONTABILIDAD	22-30	12 calle Montúfar 0-47, zona 9 Edificio Premiere local 102	05/01/2012	Perito contador, experiencia 2 años como Contador General, manejo paquetes de computación.
SECRETARIA EJECUTIVA	25-38	Rrhghuatemala20212@gmail.com	05/01/2012	Secretaria graduada con estudios universitarios de preferencia, 2 años de experiencia, 100% ejecutiva.
AUXILIAR DE CONTABILIDAD	21-30	Auxiliarcontable112@gmail.com	05/01/2012	Perito contador con estudios en contaduría pública, 2 años experiencia, disponibilidad de horario
MÉDICOS INTERNISTAS-ambos sexos	Menores de 45	Buzón Prensa Libre 134 Agencia Montufar	05/01/2012	Graduados, internistas, o segunda año de medicina, manejo de personal
ASESORA DE VENTAS POR FLOTILLA	18-28	41 calle 0-57, "A" Zona 12 Monte María I	05/01/2012	Nivel medio, experiencia no indispensable, manejo de programas de OFFICE, EXCEL, buena presencia y disponibilidad para viajar.
PERITO CONTADOR-ambos sexos	20-38	7ª. Av. 6-53, zona 4 oficina 82 8 nivel, Edificio El Triángulo	05/01/2012	Perito contador, proactivo, dinámicos, buena presencia, orientados a trabajar en equipo.

Fuente: Elaboración propia, en base a monitoreo 05 de enero 2012, Prensa Libre, sección clasificados "Empleos", páginas amarillas.

Anexo 9 / Caso 5

PLAZA OFRECIDA	EDAD REQUERIDA	NOMBRE DE LA EMPRESA, CORREO O DIRECCIÓN	FECHA ENERO 2012	REQUISITOS PARA EL PUESTO: TÍTULO, EXPERIENCIA, ETC.
EJECUTIVOS DE PRODUCTOS FINANCIEROS-ambos sexos	21-40	BANCO AZTECA rreclutamientorrhh211@gmail.com	19/01/2012	Diversificado con estudios universitarios, experiencia 1 año en ventas, procedimientos bancarios, disponibilidad de horario.
ASISTENTE DE GERENCIA GENERAL	25-35	jlbenitoruiz@hotmail.com	19/01/2012	Estudios universitarios avanzados en ingeniería industrial, administración o mercadotecnia. Vehículo propio.
SECRETARIA Y TELEMARKETING	23-30	18 Calle Av. Reforma Zona 10 Centro Comercial Plaza Obelisco Local 19	19/01/2012	Estudiante universitaria, administración, publicidad, inglés avanzado, habilidad de negociación
EJECUTIVOS DE VENTAS-ambos sexos	25-33	18 Calle Av. Reforma Zona 10 Centro Comercial Plaza Obelisco Local 19	19/01/2012	Estudios universitarios, experiencia en ventas, vocación de servicio, vehículo o motocicleta en buen estado
EJECUTIVA DE VENTAS	22-35	Buzón Prensa Libre 12 calle 0-93, Zona 9 Centro Comercial Montufar Local 28	19/01/2012	Experiencia comprobable en ventas, capacidad para trabajar bajo cumplimiento de metas
SECRETARIA RECEPCIONISTA	22-30	8ª. Av. 28-20, Zona 11 Colonia Granai & Towson I	19/01/2012	Secretaria Ejecutiva, experiencia 2 años, manejo programas de computación y planta telefónica
SERVICIO AL CLIENTE	23-30	8ª. Av. 28-20, Zona 11 Colonia Granai & Towson I	19/01/2012	Nivel medio, estudios universitarios, servicio al cliente, manejo de programas de computación.
ASISTENTE DE COBROS Y CARTERA-ambos sexos	19-25	8ª. Av. 28-20, Zona 11 colonia Granai & towson I	19/01/2012	Perito Contador con estudios universitarios, experiencia en área de cobros y cartera, inventario, proveeduría interna

PLAZA OFRECIDA	EDAD REQUERIDA	NOMBRE DE LA EMPRESA, CORREO O DIRECCIÓN	FECHA ENERO 2012	REQUISITOS PARA EL PUESTO: TÍTULO, EXPERIENCIA, ETC.
EJECUTIVOS DE PRODUCTOS FINANCIEROS-ambos sexos	21-40	BANCO AZTECA rreclutamientorrh211@gmail.com	19/01/2012	Diversificado con estudios universitarios, experiencia 1 año en ventas, procedimientos bancarios, disponibilidad de horario.
ASISTENTE DE GERENCIA GENERAL	25-35	jibenitoruiz@hotmail.com	19/01/2012	Estudios universitarios avanzados en ingeniería industrial, administración o mercadotecnia. Vehículo propio.
SECRETARIA Y TELEMARKETING	23-30	18 Calle Av. Reforma Zona 10 Centro Comercial Plaza Obelisco Local 19	19/01/2012	Estudiante universitaria, administración, publicidad, inglés avanzado, habilidad de negociación
EJECUTIVOS DE VENTAS-ambos sexos	25-33	18 Calle Av. Reforma Zona 10 Centro Comercial Plaza Obelisco Local 19	19/01/2012	Estudios universitarios, experiencia en ventas, vocación de servicio, vehículo o motocicleta en buen estado
EJECUTIVA DE VENTAS	22-35	Buzón Prensa Libre 12 calle 0-93, Zona 9 Centro Comercial Montufar Local 28	19/01/2012	Experiencia comprobable en ventas, capacidad para trabajar bajo cumplimiento de metas
SECRETARIA RECEPCIONISTA	22-30	8º. Av. 28-20, Zona 11 Colonia Granai & Towson I	19/01/2012	Secretaria Ejecutiva, experiencia 2 años, manejo programas de computación y planta telefónica
SERVICIO AL CLIENTE	23-30	8º. Av. 28-20, Zona 11 Colonia Granai & Towson I	19/01/2012	Nivel medio, estudios universitarios, servicio al cliente, manejo de programas de computación.
ASISTENTE DE COBROS Y CARTERA-ambos sexos	19-25	8º. Av. 28-20, Zona 11 colonia Granai & towson I	19/01/2012	Perito Contador con estudios universitarios, experiencia en área de cobros y cartera, inventario, proveeduría interna
EJECUTIVOS DE VENTAS-ambos sexos	25-35	vhempleo@hotmail.com PBX 2492-8100	19/01/2012	Conocimiento de mercadeo y atención al cliente, vehículo propio, disponibilidad de horario, vehículo propio, excelente manejo de OFFICE
GERENTE DE DESARROLLO HUMANO-ambos	25-35	ELECTRÓNICA PANAMERICANA	19/01/2012	Graduado en Psicología Industrial, administración de recursos humanos. 3

SECRETARIA	19-35	Teléfono 2473-6297	19/01/2012	Título de Secretaria, manejo de MICROSOFT, WINDOS Y OFFICE, que reside en la zona 12
SECRETARIA RECPECIONISTA	25-35	info@cedesco.com	19/01/2012	Secretaria, excelente presentación, servicio al cliente
SECRETARIA ZONA 18	No mayor de 30 años	Km. 14 Ruta al Atlántico Zona 18	19/01/2012	Diversificado, manejo de OFFICE, excelente presentación, servicio al cliente
SECRETARIA CONTADORA	19-35	Teléfono: 2267-2470 4ta. Calle 18-85, Zona 15 Vista Hermosa I	19/01/2012	Capacidad para trabajar en equipo y bajo presión, buena lógica y análisis

Fuente: Elaboración propia, en base a monitoreo 19 de enero 2012, Prensa Libre, sección clasificados "Empleos", páginas amarillas.

Anexo 10 /Clasificado en Prensa Libre

Inicia el 2011 con empleo

Ofrecemos:

- Sueldo según capacidad
- Prestaciones de ley
- Oportunidades de carrera dentro y fuera del país

Empresa multinacional establecida en Guatemala necesita contratar personal para sus nuevas oficinas en la ciudad capital

Requisitos:

AREAS

- Recursos Humanos
- Mercado
- Comercial
- Gestión Operativa
- Call Center

- Con o sin experiencia en el manejo de personal
- Ambos sexos
- Con excelente presentación
- De 18 a 35 años
- Profesionales recién egresados y estudiantes universitarios de todas las carreras

Interesados presentarse a hotel REAL CONTINENTAL GUATEMALA en 14 calle 2-51 zona 10 de 10:00 a.m. a 4:00 p.m. el día martes 01 de febrero único día, con curriculum vitae.

Empresa de Mercadeo y Publicidad
Contratará:

Ejecutivos de Cuentas Clave

Requisitos:

- Buena presentación
- Edad de 25 a 35 años
- Experiencia en ventas
- Estudios universitarios (mercadeo, publicidad o carrera afín)
- Extrovertido/a y Creativo/a
- Dominio del Inglés de preferencia

Ofrecemos:

- Estabilidad laboral
- Oportunidad de crecimiento dentro de la empresa
- Base, comisión, bonificaciones
- Celular
- Excelente ambiente de trabajo.

Enviar curriculum vitae a:
vacantes.vec@gmail.com
hasta el viernes 4 de marzo

Anexo 11 /Clasificado en Prensa Libre

PRENSA LIBRE : Guatemala, lunes 27 de junio de 2011

EMPRESA DE SERVICIOS UBICADA EN CENTROS COMERCIALES DE SAN MIGUEL PETAPA Y VILLA NUEVA, POR EXPANSION REQUIERE CONTRATAR

ENCARGADAS DE SERVICIO AL CLIENTE PARA ATENCION EN KIOSCOS

Requisitos laborales:

- Graduada de nivel diversificado
- Rango dentro de 20 a 35 años de edad
- Disponibilidad para trabajar en horarios de Centros Comerciales
- Residir en área de San Miguel Petapa o Villa Nueva
- Con don de servicio al cliente (amable)
- Manejo de computadora (básico)
- Con experiencia (de preferencia)
- Sin compromiso de horarios

Ofrecemos:

- Salario Atractivo
- Prestaciones de Ley
- Ambiente agradable de trabajo

Si cumples con los requisitos, ven y preséntate a **1ª. Calle 2-31 zona 1 San Miguel Petapa.** a un cuadro debajo de la Iglesia Católica, con papelería y currículo vitae.

Anexo 12/Clasificado en Prensa Libre

Anexo 13

CLASIFICACIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL LOCALIZADA: POR PRODUCTO VENDIDO O ACTIVIDAD REALIZADA.

PRODUCTO VENDIDO

1. Arreglos Florales
2. Gelatinas
3. Mini tiendas (muy poco producto-menudeo)
4. Productos lácteos (queso-crema)
5. Refacciones para llevar
6. Atol, chuchitos, rellenos de lunes a domingo
7. Atol, chuchitos, tostadas, tostadas, rellenos sólo fines de semana
8. Carnitas y chicharrones
9. Ceviches sólo fines de semana
10. Ceviches de lunes a domingo
11. Chiles rellenos
12. Churrasquitos
13. Comida para consumir en el lugar y para llevar (desayunos y almuerzos)
14. Comida sólo para llevar (desayunos, almuerzos y cenas)
15. Fruta preparada (con pepitoria, sal y limón)
16. Granizadas
17. Helados y choco-frutas
18. Licuados de frutas y refacciones
19. Pasteles para toda ocasión
20. Películas y música piratas
21. Pollo crudo por libra
22. Ropa usada
23. Tamales
24. Tortillas
25. Venta por Catálogo AVON
26. Venta por Catálogo EBEL
27. Venta por Catálogo ILUSIÓN
28. Venta por Catálogo SCENTIA
29. Venta por Catálogo ANDREA
30. Marihuana, crack, cocaína

ACTIVIDAD REALIZADA

1. Clases particulares de refuerzo a estudiantes
2. Corte de Cabello (no son salones de belleza, son casas particulares)
3. Costuras y Reparaciones (modistas)
4. Cuidado de bebés a vecinas (solo infantes)
5. Cuidado de niños (2 a 10 años de edad)
6. Cuidado de niños para dar en Adopción
7. Lavado y planchado de ropa a domicilio
8. Limpieza de Casas
9. Manicure y Pedicura a domicilio
10. Masajes reductores y relajantes a domicilio
11. Prostitución a domicilio-Damas de compañía- Por catálogo (Pre-pago)

Anexo 14

Personas atendidas en la Sección de Conciliaciones-Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Por Motivo de Denuncia, Grupo étnico y Grupos de edad
Ciudad Capital de Guatemala, C. A.
Año 2011

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social - Dirección de Estadísticas Laborales

Motivo denuncia	Sexo	Cantidad	%	Cantidad	%
				Total	Total
Despido	Masculino	924	55,63%	1.387	83,50%
	Femenino	463	27,87%		
Renuncia	Masculino	177	10,66%	274	16,50%
	Femenino	97	5,84%		
				1.661	100,00%

Grupo Étnico	Sexo	Cantidad	%	Cantidad	%
				Total	Total
Indígena	Masculino	127	7,65%	167	10,05%
	Femenino	40	2,41%		
No Indígena	Masculino	974	58,64%	1.494	89,95%
	Femenino	520	31,31%		
				1.661	100,00%

Grupos de Edad	Sexo	Cantidad	%	Cantidad	%
				Total	Total
Menos de 14	Masculino	34	2,05%	34	2,05%
	Femenino	0	0,00%		
14 a 17	Masculino	0	0,00%	0	0,00%
	Femenino	0	0,00%		
18 a 21	Masculino	109	6,57%	156	9,40%
	Femenino	47	2,83%		
22 a 41	Masculino	689	41,53%	1.085	65,40%
	Femenino	396	23,87%		
42 a 59	Masculino	216	13,02%	318	19,17%
	Femenino	102	6,15%		
60 y más	Masculino	51	3,07%	66	3,98%
	Femenino	15	0,90%		
				1.659	100,00%

ANEXO 15

CIUDAD CAPITAL

(Por motivo de denuncia)

Año 2011

Motivo de denuncia	Total	Actividad						Maquila
		Agropecuario	Industria	Comercio	Servicio		Independiente	
					Privado	Estatal		
VERIFICAR EL PAGO DE AGUINALDO	169	1	14	103	50	1	0	7
PAGO DE SALARIO MINIMO VIGENTE	129	16	3	94	16	0	0	3
INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE AGUINALDO	113	1	25	24	56	5	2	11
SUSPENSIÓN DE LABORES SIN GOCE DE SALARIO	69	0	31	12	24	1	1	19
ESTABLECER CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO (PUESTO, HORARIO, LUGAR, SALARIO)	66	0	14	16	24	11	1	7
INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE BONIFICACIÓN ANUAL (BONO 14)	65	0	11	10	39	3	2	3
NO OTORGAN VACACIONES	58	1	10	11	31	4	1	4
NO ESTA AFILIADO AL IGSS	55	15	10	10	20	0	0	3
DE OFICIO, VERIFICAR DOCUMENTACIÓN LABORAL (CONTRATOS, REGLAMENTO INTERNO, INFORME ESTADÍSTICO Y OTROS.)	50	17	12	12	7	2	0	4
DESPIDO EN ESTADO DE EMBARAZO	50	0	12	17	15	5	1	7
NO PAGAN SALARIO MINIMO	50	2	7	13	28	0	0	0
ESTABLECER DESCUENTOS SOBRE EL SALARIO	49	0	8	5	35	1	0	6
NEGATIVA A EXTENDER CERTIFICADO DE TRABAJO	47	1	22	6	18	0	0	19
ESTABLECER MALOS TRATOS	46	1	16	11	15	3	0	11
RETENCIÓN DEL SALARIO MENSUAL	37	0	5	9	21	2	0	1
DESPIDO ESTANDO EMPLAZADA LA ENTIDAD	36	0	1	0	1	34	0	1
VERIFICAR SI EN LA ENTIDAD ESTÁN OBLIGANDO A FIRMAR CARTA DE RENUNCIA A LOS TRABAJADORES	32	0	9	8	15	0	0	4
INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE SALARIO ORDINARIO MENSUAL	30	0	4	5	16	4	1	1
VERIFICAR MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE CONFORMIDAD CON LA REGLAMENTACIÓN VIGENTE	29	0	12	6	9	2	0	3
VERIFICAR JORNADA DE TRABAJO	27	1	11	5	10	0	0	5
NEGATIVA DE INGRESO A LA ENTIDAD	27	0	13	6	6	2	0	8
INTERVENIR COMO AMIGABLE COMPONEDOR (DISCUSIÓN DE PACTOS, ELECCIONES, OTROS)	26	0	3	0	2	21	0	1
ESTABLECER PAGO DE PRESTACIONES POST-MORTEM	25	1	6	4	11	3	0	3
DESPIDO EN PERIODO DE LACTANCIA	23	0	4	5	11	3	0	2
VERIFICAR CONVENIO ENTRE TRABAJADORES Y EMPRESA	21	0	18	0	3	0	0	17
PAGO DE PRESTACIONES LABORALES POR DESPIDO A MENORES DE EDAD	21	0	3	11	6	0	1	0
ESTABLECER PAGO DE PRESTACIONES LABORALES (CASOS ESPECIALES)	21	0	3	7	6	5	0	1
INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE SALARIO EXTRAORDINARIO MENSUAL	19	1	5	4	8	0	1	5
ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PATRONAL DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL	17	0	8	2	4	3	0	0
ESTABLECER SUSTITUCIÓN Y PASIVO LABORAL	17	1	8	3	5	0	0	6

ESTABLECER DENUNCIA DE REPRESALIAS (SINDICALIZADOS O NO)	17	0	3	2	7	5	0	2
PAGO INCOMPLETO DE AGUINALDO	16	0	7	1	8	0	0	5
DESCUENTAN CUOTAS DEL IGSS Y NO LA REPORTAN	16	0	2	1	13	0	0	2
ESTABLECER SITUACIÓN LABORAL POR CIERRE DE EMPRESA	15	0	8	3	4	0	0	6
INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE BONIFICACIÓN INCENTIVO	13	0	2	3	6	0	2	1
NEGATIVA A DEVOLVER DOCUMENTOS PERSONALES	11	0	1	1	8	1	0	0
OTROS	10	0	3	2	3	2	0	1
DESPIDO EN PERÍODO DE VACACIONES	10	0	3	0	6	1	0	0
NEGATIVA A EXTENDER CERTIFICACION O CONSTANCIA DE TRABAJO	10	0	2	1	6	1	0	1
NEGATIVA A OTORGAR PERMISO PARA ASISTIR AL IGSS	9	0	6	1	2	0	0	5
DESPIDO DE GRUPO DE TRABAJADORES	9	0	3	1	2	3	0	1
VERIFICAR SIMULACIÓN DE CONTRATOS, OBLIGAN A EXTENDER FACTURAS	9	0	0	1	8	0	0	0
NEGATIVA A EXTENDER CONSTANCIA DE CUOTAS PARA IGSS	9	0	5	1	2	1	0	4
PAGO INCOMPLETO DE VACACIONES	8	0	1	2	4	1	0	0
PAGO INCOMPLETO DE SALARIO ORDINARIO MENSUAL	8	0	3	2	2	1	0	0
INCUMPLIMIENTO DE PAGO DEL BONO VACACIONAL	7	0	4	0	3	0	0	4
NO EXTIENDEN CARNET DEL IGSS	7	0	4	0	3	0	0	4
VERIFICAR PAGO DE HORAS EXTRA	7	0	2	4	1	0	0	1
INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE COMISIONES	7	0	1	5	1	0	0	0
SUSPENSIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO	6	0	0	0	6	0	0	0
OBLIGAN A REALIZAR TRABAJOS EN LUGARES PELIGROSOS E INSALUBRES A NIÑAS NIÑOS Y ADOLESCENTES.	5	0	0	5	0	0	0	0
VERIFICAR DENUNCIA SOBRE PRUEBAS COMO POLÍGRAFO Y OTROS	5	0	0	3	2	0	0	0
VERIFICAR SI LABORA PERSONAL EXTRANJERO	5	0	0	5	0	0	0	0
NEGATIVA A ENTREGAR HERRAMIENTA U OBJETO DE TRABAJO	5	0	2	1	2	0	0	1
NO OTORGAN HORA DE LACTANCIA	5	0	3	1	0	1	0	2
PAGO INCOMPLETO DE BONIFICACIÓN ANUAL (BONO 14)	4	0	1	0	3	0	0	0
PAGO DE PRESTACIONES LABORALES POR RENUNCIA DE MENORES DE EDAD	4	0	1	2	1	0	0	0
VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LA BONIFICACION ANUAL (BONO 14)	4	0	0	3	1	0	0	0
ESTABLECER VIOLACIONES A LEGISLACIÓN LABORAL	4	0	1	0	1	2	0	0
VIOLACION A CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO NO.87 Y 111 LIBERTAD SINDICAL Y DISCRIMINACIÓN SINDICAL	4	0	0	0	0	3	1	0
DESPIDO POR FORMAR UN SINDICATO	3	0	1	1	0	1	0	1
ESTABLECER SOLICITUD DE PERMISO PARA LABORAR DÍAS DE ASUETO	3	0	2	0	0	1	0	1
NOTIFICAR RENUNCIA A SINDICATO	3	0	0	0	0	0	3	0
DESPIDO HABIENDO SUSPENSIÓN DEL IGSS	3	0	2	0	0	1	0	0
PAGO INCOMPLETO DE BONIFICACIÓN INCENTIVO	3	0	0	2	1	0	0	0
NO LE OTORGAN FUNCIONES (SINDICALIZADOS O NO)	3	0	0	1	1	1	0	0
NO EXTIENDEN CONSTANCIA POR GOZAR DE VACACIONES	3	0	1	0	2	0	0	1
ESTABLECER VIOLACIONES AL PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO	3	0	0	0	1	1	1	0

OTORGAN PERMISO PARA ASISTIR AL IGSS Y OBLIGAN A REPONER ESE TIEMPO	2	0	2	0	0	0	0	2
NO TIENEN CONTRATOS DE TRABAJO	2	0	1	0	1	0	0	0
PAGO INCOMPLETO DE SALARIO EXTRAORDINARIO MENSUAL	2	0	1	0	1	0	0	0
OTROS DOCUMENTOS QUE ESTABLECE LA LEY	1	0	0	0	0	0	1	0
POR ESTAR ENFERMO DE SIDA U OTRA ENFERMEDAD CONTAGIOSA	1	0	0	1	0	0	0	0
DESPIDO HABIENDO SUSPENSIÓN DE MÉDICO PARTICULAR	1	0	0	1	0	0	0	0
PAGO INCOMPLETO DE COMISIONES	1	0	0	1	0	0	0	0
ESTABLECER LA RESPONSABILIDAD PATRONAL EN EL PAGO DE SUBSIDIO POR PRE Y POST NATAL	1	0	1	0	0	0	0	0
NEGATIVA A OTORGAR LICENCIA SINDICAL	1	0	0	0	0	1	0	0
ESTABLECER SI OBLIGAN A LABORAR HORAS EXTRAS	1	0	0	0	1	0	0	0
INCONFORMIDAD DE CONDICIONES LABORALES	1	0	1	0	0	0	0	1
NO OTORGAN LICENCIAS (POR MUERTE DE CONYUGUE, CONVIVIENTE, HIJOS, NACIMIENTO DE HIJO, MATRIMONIO Y OTROS)	1	0	0	0	1	0	0	0
INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE SALARIO POR VACACIONES	1	0	0	0	1	0	0	0
ACCIDENTE EN EL AREA LABORAL	1	0	1	0	0	0	0	0
ESTABLECER SI EL PERSONAL EXTRANJERO CUENTA CON AUTORIZACIÓN VIGENTE PARA LABORAR EN EL PAÍS	1	0	1	0	0	0	0	0
	1715	59	390	477	627	143	19	208