

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

**"PERCEPCIÓN POR PARTE DE UN GRUPO DE EJECUTIVOS DE ALTOS MANDOS RESPECTO
AL USO DEL TRAJE REGIONAL EN LAS INSTALACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA
DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

MARIA ALEJANDRA MARROQUÍN CALDERÓN
CARNET 12034-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

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

**"PERCEPCIÓN POR PARTE DE UN GRUPO DE EJECUTIVOS DE ALTOS MANDOS RESPECTO
AL USO DEL TRAJE REGIONAL EN LAS INSTALACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA
DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

MARIA ALEJANDRA MARROQUÍN CALDERÓN

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, DICIEMBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: LIC. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA ROCIO ESCOBAR CHEW DE GORDILLO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. ALEJANDRO JOSE MENA BARRIOS

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. OLGA MILAGRO LOPEZ GARCIA

Guatemala noviembre de 2018

Estimados señores consejo
Facultad de Humanidades
Presente

Es un gusto saludarlos y desear que sus actividades se realicen de manera satisfactoria. El motivo de la presente es informar que tuve el agrado de acompañar el trabajo y proceso de tesis de la estudiante **Alejandra Marroquín Calderón** carné **1203413**, el cual lleva por nombre **"PERCEPCIÓN POR PARTE DE UN GRUPO DE EJECUTIVOS DE ALTOS MANDOS RESPECTO AL USO DEL TRAJE REGIONAL EN LAS INSTALACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA"**.

Con base en el acompañamiento y el trabajo realizado por la estudiante, considero que el trabajo cumple con los requisitos exigidos por la Facultad de Humanidades, por lo que atentamente solicito se someta a consideración para su análisis y posterior evaluación.

Agradeciendo su atención me despido atentamente.



Alejandro J. Mena B.
Cod. 11167



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARIA ALEJANDRA MARROQUÍN CALDERÓN, Carnet 12034-13 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 052044-2018 de fecha 30 de noviembre de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"PERCEPCIÓN POR PARTE DE UN GRUPO DE EJECUTIVOS DE ALTOS MANDOS RESPECTO AL USO DEL TRAJE REGIONAL EN LAS INSTALACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO EN LA CIUDAD DE GUATEMALA."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 5 días del mes de diciembre del año 2018.



**LIC. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**

Agradecimientos

A Dios: Por abrir todas las puertas necesarias para concluir este sueño, la sabiduría y la fuerza para seguir adelante y vencer cada obstáculo.

A mi familia: Por su confianza, amor y apoyo incondicional que me brindaron durante el transcurso de la carrera para poder alcanzar mi meta.

A mi asesor: Mgtr. Alejandro Mena, por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia en un marco de confianza, afecto y amistad. Gracias por su apoyo al guiarme adecuadamente para la realización de mi tesis. A pesar de la distancia, hemos culminado este trabajo, con esfuerzo, paciencia y constancia.

A la Universidad Rafael Landívar: Por la trayectoria y los conocimientos adquiridos durante el proceso de mi desarrollo profesional.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma fueron partícipes en esta investigación, les extiendo mi más sincero agradecimiento, gracias por confiar en mi.

Dedicatoria

A Dios: Por darme la vida y la sabiduría para terminar mi carrera, por ser mi soporte diario y el que me motiva a luchar por conseguir mis sueños.

A mis padres: Por ser mis ejemplos de vida, apoyarme en todo momento, por su constante estímulo, por enseñarme a enfrentar los obstáculos con alegría y brindarme todo lo que estaba en sus manos para alcanzar mi meta ya que la perseverancia y el esfuerzo son el camino para lograr objetivos.

A mi hermano: Por alentarme a luchar por cumplir mis metas y acompañarme en este proceso.

Y dedico este trabajo a todas las personas que portan traje regional y quieran optar a un puesto de trabajo en una empresa del sector privado, recuerden su traje no define la capacidad del ser humano, debemos aceptarnos los unos con los otros, independientemente de nuestro origen.

Índice

I. Introducción	1
II. Planteamiento del problema	27
2.1 Objetivos	28
2.1.1 Objetivo general	28
2.1.2 Objetivos específicos.....	28
2.2 Unidad de análisis	28
2.3 Definición de unidad de análisis	28
2.3.1 Definición conceptual.....	28
2.3.2 Definición operacional	29
2.4 Alcances y límites	29
2.5 Aporte.....	30
III. Método	31
3.1 Sujetos	31
3.2 Instrumento	34
3.3 Procedimiento	34
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	35
IV. Presentación y análisis de resultados	37
V. Discusión de resultados	91
VI. Conclusiones	96
VII. Recomendaciones	97
VIII. Referencias	99
ANEXOS	

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue conocer la percepción de un grupo de ejecutivos en puestos directivos respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala. Para la realización de la presente investigación se utilizó un muestreo de expertos que incluyó ocho participantes, dicha cantidad de participantes obedece a el número de personas con las que cuenta la estructura de la empresa a quienes se les aplicó una entrevista semi-estructurada elaborada por la investigadora. La investigación fue de tipo cualitativa etnográfica.

Los resultados demostraron que los participantes reconocen que Guatemala es un país pluricultural y multilingüe. Elementos como vestir un traje regional forma parte de distintos símbolos identitarios. Además, consideran que al momento de contratar a una persona la decisión final se debe basar en el valor que la persona puede aportar al puesto de trabajo, en función de su experiencia académica y profesional, no en el traje que porta. Con base en los resultados se recomendó concientizar al segmento de participantes a través de campañas y foros para promover la aceptación, inclusión y respeto por el uso del traje regional en las instalaciones de trabajo, esto considerando la multiculturalidad del país y el respeto a las raíces de cada persona.

I. Introducción

A lo largo del tiempo y a través de las distintas culturas el ser humano como estrategia de protección, conservación y sobrevivencia ha buscado identificar conductas, costumbres y elementos comunes a su entorno inmediato. Dichos elementos suelen ser elementos identificadores de su grupo cercano, pero al mismo tiempo diferenciadores de grupos externos o lejanos.

Guatemala a pesar de ser un país multicultural y multilingüe, por sus características históricas y la herencia colonial ha sido un espacio de segregación para muchos grupos considerados minoritarios en términos políticos, pero mayoritarios en términos cuantitativos. Dentro de esas características particulares, para muchas de las distintas culturas indígenas del país el traje regional se erige como un factor diferenciador y al mismo tiempo unificador de las distintas culturas presentes en el país.

De esa manera el traje que porta la población indígena no cumple únicamente con la función de cubrir el cuerpo, sino de trascender en ser transmisor de valores, formas de convivencia, de interpretar al ser humano, de la naturaleza y del cosmos.

La pertenencia a los grupos sociales genera la necesidad de defender una identidad social, en consecuencia, la convivencia con grupos sociales distintos al propio, la cual está marcada por percepciones sesgadas como los atributos, estereotipos que generan comparación, competencia y eventualmente situaciones de discriminación.

Así, el traje regional se ha visto como un emblema étnico y como un signo visible de identificación, pertenencia y demarcación de fronteras no sólo geográficas sino también culturales. La vestimenta no es solo una señal que identifica la pertenencia territorial, sino que primordialmente se ha utilizado para establecer la división categórica entre dos grupos mayoritarios que viven en la región: indígenas y ladinos.

Según Zayas (2016), el uso del traje regional funciona de la misma forma que las prácticas alimenticias, como símbolo de la identidad, por lo tanto, de la tradición, pero también como el medio más evidente para diferenciarse de los ladinos. En ese sentido Burgos (2007) menciona a Menchú quien afirma que “nosotros nos expresamos por medio de nuestros dibujos, por ejemplo, de nuestro hupil, de nuestro traje, como una imagen de los antepasados.” (p.107)

Es importante resaltar que, ser indígena o ladino no es una categoría natural, se trata de una construcción y etiqueta social que posibilita la reproducción de relaciones de dominación y control de un grupo sobre otro. Paralelamente la tradición textil guatemalteca, es un producto de enlace cultural la cual muestra el valor y la identidad. Las prendas expresan la forma de pensar, valores morales, estéticos y culturales.

Esta investigación tuvo como objetivo conocer cuál es la percepción por parte de un grupo de ejecutivos de altos mandos respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala.

Para sustentar empíricamente el presente trabajo de investigación a continuación se presenta una serie de investigaciones relacionadas con la percepción del uso del traje regional.

Respecto de estudios nacionales relacionados con la variable de comportamientos de discriminación, se puede mencionar la tesis de Dávila (2003), la cual tuvo como objetivo establecer las actitudes que pueden suponer discriminación laboral por etnia y género en el reclutamiento de personal. Se realizó la investigación a 40 sujetos encargados en consultoras en Recursos Humanos, con edades comprendidas entre los 20 a 59 años, 29 pertenecientes al sexo femenino y 11 masculino y una escolaridad media hasta el grado académico de licenciatura. Los sujetos de esta investigación se establecieron por medio de referencias y en publicación de anuncios en medios escritos. Para llevar a cabo la investigación, se elaboró un cuestionario, realizado a través de una escala de Likert, compuesto por 15 preguntas que incluyeron aseveraciones relacionadas a las actitudes que los sujetos puedan presentar ante el problema de investigación. Se determinó que las actitudes más frecuentes y notorias que supone la discriminación laboral es la etnia, ya que los reclutadores de personal tienen una actitud que supone en mayor grado discriminación lo cual puede indicar que el reto del nuevo milenio será el luchar contra la desigualdad étnica para poder optar a un puesto de trabajo. Por lo que se recomendó, que el proceso de reclutamiento de personal se base en leyes que permitan lograr la igualdad de derechos para obtener un empleo y que estén ligadas a la transformación de actitudes de quienes en determinado momento pueden ejercer medidas discriminativas y así poder garantizar la erradicación de prácticas discriminatorias en el país.

Por su parte, Rojas (2008) realizó una tesis descriptiva, la cual tuvo como objetivo principal señalar las formas en que son discriminadas las mujeres indígenas, ya que se puede manifestar en

el optar una plaza, en oportunidades de desarrollo, salud o en desempeño para la remuneración. Los sujetos del estudio fueron 45 personas trabajadores de empresas privadas y del Estado. Para llevar a cabo la investigación, se elaboró un cuestionario de investigación de campo realizado a mujeres indígenas, compuesto por 10 preguntas cerradas. Se corroboró que existe discriminación en la mujer indígena en el ámbito laboral guatemalteco ya que el 100 por ciento de la muestra de la investigación expresó que, sí existe dicha diferencia, esto ha provocado la violación al principio de igualdad consagrado en la Constitución de la República de Guatemala, por ello, se evidencia que, aunque existen pasos a seguir hacia su erradicación, actualmente existe discriminación legal y de hecho. Por lo que recomendó que el Estado deba dar cumplimiento total a todas las leyes establecidas y compromisos contraídos con los Acuerdos de Paz y en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de la mujer, derechos indígenas y derechos laborales.

Por otra parte, Sánchez (2011) realizó una investigación de tipo descriptiva, que tuvo como objetivo determinar los alcances y límites del derecho al uso del traje indígena en Guatemala. Después de distintas observaciones, las cuales no son detalladas en su estudio, la autora concluyó que uno de los mayores alcances obtenidos durante años constantes de luchas por parte de la población indígena, fue obtener suficiente normativa tanto nacional como internacional que ampara el derecho a usar el traje regional en la población guatemalteca, sin discriminación alguna; sin embargo se encuentran obstáculos o límites que no permiten que el derecho a usar el traje indígena sea sencillo, entre estos se encuentra la pobreza, la discriminación y la falta de identidad. Asimismo, concluyó que el reconocimiento al derecho al uso del traje en Guatemala es un compromiso que debe asumir el Estado, pero a la vez es una responsabilidad de todos los habitantes del país que deben arrogarse frente a las poblaciones indígenas, teniendo como fin resarcir los daños que desde la antigüedad han sufrido estas poblaciones. Por ello determinó, que la Procuraduría de los Derechos Humanos inicie la lucha contra todos los problemas nacionales que causen el irrespeto por dichos derechos, especialmente por los derechos indígenas, logrando que todos los seres humanos se respeten como tal, y que la población guatemalteca en su conjunto pueda gozar de bienestar, libertad, igualdad, dignidad y sobre todo, de identidad.

Además, Barrios (2014) realizó un estudio cualitativo de estudios de casos, la cual propuso como objetivo principal expresar la discriminación que vive la mujer indígena por llevar su

indumentaria regional a las aulas de la Universidad de San Carlos de Guatemala ubicadas en la Ciudad Capital. Para efectos de la investigación se delimitó la población hacia las mujeres indígenas sancarlistas que estudian en la Ciudad Capital, la cual se aplicó una encuesta con preguntas abiertas vía electrónica. Se evidenció que el 66% de las encuestadas indicaron que llegaron por primera vez a la USAC portando su traje regional por varias razones, la cual se obtuvieron 116 respuestas: identificación como mujer indígena (52), se siente bien portando el traje regional (36), por costumbres o tradición familiar (13), porque es bonito (12), apoya la economía regional (1), conocimiento de antigüedad del traje regional (1) y porque no sería nada malo (1). Esto reflejó que el traje regional es un elemento altamente valorado por las mujeres indígenas inicialmente como elemento de identidad. Por lo que todas las recomendaciones se enfocaron en educar a la población ladina sobre la cultura maya, específicamente sobre el valor cultural, espiritual y económico del traje regional y respetar a la población maya en toda su dignidad humana.

Por su parte, Barrios y Cap (2015) realizaron una investigación de tipo descriptiva de carácter sincrónico, es decir un diagnóstico de la situación estudiada durante un periodo de tiempo específico entre 2014 y 2015, tuvo como objetivo determinar si existe discriminación hacia las estudiantes mayas por el uso de su traje regional en los centros universitarios de Quetzaltenango y Chimaltenango de la USAC y comparar los resultados de la investigación realizada en el ámbito universitario de las aulas de la USAC en el Campus Central. Para ello se utilizaron dos distintas técnicas e instrumentos. La primera fase fue de carácter cuantitativo, a través de una encuesta vía electrónica con un cuestionario de 20 preguntas, las cuales 15 eran de selección múltiple y 5 preguntas abiertas para expresar ampliamente las expresiones. Un total de 207 sujetos contestaron el cuestionario de los cuales hubo 206 mujeres y 1 hombre; en Quetzaltenango 102, Chimaltenango 30 y en la Ciudad de Guatemala 76 sujetos. La segunda fase fue de carácter cualitativo la cual a través de entrevistas semi-estructuradas elaborada por las investigadoras con una muestra de 69 estudiantes; 29 en el Departamento de Quetzaltenango, 5 Chimaltenango y 35 sujetos en la Ciudad de Guatemala. Con este estudio se concluyó que el traje regional es un marcador cultural que identifica de inmediato a las personas mayas, entre las mujeres predomina su uso, caso contrario de los hombres. Además, se evidenció que las estudiantes indígenas en algún momento de su carrera universitaria han recibido discriminación en un 59% ya que las identifican inmediatamente como mayas por su traje, es decir, la discriminación es un factor de abandono del traje regional,

en la encuesta el porcentaje fue del 27% y en las entrevistas semi-estructuradas indicaron un 80%. Por lo que se recomendó, diseñar cursos para mujeres indígenas, los mismos con la temática de elevación de autoestima, teniendo componentes de identidad para fortalecerla y que la discriminación no les afecte a las estudiantes dentro de las aulas.

El tema de percepción, atributos asociados, estereotipos y comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional son temas que han sido estudiados en Guatemala al igual que en el extranjero. De tal manera que a continuación se citará diversos estudios realizados a nivel internacional.

Olko (2006), realizó una investigación en la Universidad en Varsovia, Polonia acerca del traje y atributos del poder en el mundo azteca, así como sus significados y funciones contextuales. La cual tuvo como objetivo identificar la importancia de las asociaciones simbólicas y sociopolíticas prestadas a la vestimenta y atributos de rango en la cultura azteca hacia el tema del traje elitista un aspecto imprescindible de los estudios sobre la nobleza indígena en la época prehispánica en México. En esta investigación se exploró algunos de los significados del traje en la percepción indígena con un enfoque en su papel en la comunicación no verbal. Además, dio a conocer la función esotérica de las insignias reales como vehículos de la transformación, las asociaciones entre tipos específicos de vestimenta y conceptos del Estado “civilizado”, junto con los contextos militares y como regalos dentro de la cultura elitista y estrategias del estado azteca.

Por su parte, Ojeda y González (2012) en una investigación realizada en Colombia de tipo cualitativo a través de grupos focales con estudiantes de la sede Pasto y la extensión de Ipiales. Analizó las percepciones de los estudiantes de la Universidad de Nariño hacia sus compañeros afrocolombianos e indígenas. Se identificaron cuatro categorías que agrupan las percepciones: la personalidad, las relaciones interpersonales, el desempeño académico y la tradición cultural. Los resultados mostraron que existen estereotipos positivos y negativos hacia las comunidades estudiadas, siendo más marcados los estereotipos negativos hacia la comunidad afrocolombiana. Entre las características más relevantes se encontraron que la percepción de bajo desempeño académico de los afrocolombianos y su personalidad extrovertida, y los indígenas sobresale la valoración de su cultura y su introversión. Por lo que es relevante llevar a cabo más estudios con comunidades indígenas y afrocolombianos, ya que es escasa la información que se puede encontrar con respecto a los estereotipos y percepciones hacia estas poblaciones; además es de importancia

que se conozca la problemática como la discriminación de manera relacional, entendiendo a los diferentes actores y factores involucrados en ellas.

De igual forma, Macleod (2014) realizó un artículo en la Ciudad de México en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. En donde se exploró los estereotipos en la sociedad racializada guatemalteca, que tienden a asumir que las mujeres vestidas de traje regional son sirvientas. Por ello, existió la necesidad del análisis interseccional, formando lógicas compuestas de opresión en contextos histórico-sociales específicos. Asimismo, se presentó las distintas maneras en que las mujeres indígenas están confrontando el racismo con especificidades según su género, esto durante el periodo post-firma de los Acuerdos de Paz ocurrida a finales de 1996.

Además, Hurgaya (2014) en un artículo realizado en la Universidad Nacional del Altiplano de Punto, Perú de investigación tipo cualitativo, desde un enfoque descriptivo y etnográfico tuvo como objetivo identificar el significado y el simbolismo del vestuario típico de la danza llamaq'atis. La recolección de información se realizó a través de viajes al pueblo de Pucará y la convivencia con quienes bailaron y utilizaron el vestuario típico de dicha danza en diversos eventos culturales. Para la descripción del análisis en el significado y simbolismo, se tomó muestra de una pareja de vestuario de la danza llamaq'atis en la que se estudió y se obtuvieron fotografías por piezas de la vestimenta. Concluyó que, mediante la simbología, en el diseño de vestuario se agrupa todas las actividades del hombre a partir de objetos, procesos, servicios y medios; se expresan la forma de ser, de vivir, sentir, ver e interpretar el mundo.

Por otro lado, Bayona (2016) en su artículo titulado trajes indígenas y mercancías étnicas en Los Altos de Chiapas de la Universidad de Valencia, España. Determinó que el traje regional se ha convertido en una pieza valiosa de consumo simbólico y de presentación social en un contexto mercantilizado por y para el turismo. El traje regional ha adquirido un valor de mercancía y ya no representa solo la vestimenta cotidiana de mujeres indígenas, sino que circula con distintos significados dentro de un mercado internacional que marca nuevas formas de consumo cultural, esto desde la concepción del cuerpo que utiliza la vestimenta para su presentación social. En esta investigación, la autora expuso un escenario de cuerpos indígenas y no indígenas, y de trajes anteriormente estigmatizados, que han sido resignificados como símbolos de demarcación

identitaria étnica o nacional la cual han traspasado fronteras para convertirse en piezas valiosas de consumo global.

Finalmente, Echeverría (2016) realizó un artículo en la Universidad Autónoma de Yucatán de tipo cualitativo fenomenológico a través de la técnica de grupos focales la cual tuvo como objetivo analizar y discutir diferentes estereotipos y prácticas de discriminación dirigidas hacia las personas indígenas en jóvenes universitarios, que se consideran a sí mismos indígenas mayas y quienes no se definen de tal manera. Se contó con la participación de 8 grupos de estudiantes, 4 de ellos del interior del Estado de Yucatán, México y los otros 4 de la Ciudad de Mérida, capital del Estado. Los sujetos participantes identificaron gran cantidad de estereotipos dirigidos a las personas indígenas. Sin embargo, fueron cinco los estereotipos positivos que compartieron la gran mayoría de los participantes: alta motivación para salir adelante, trabajadoras, sabias, poseedoras de valores superiores y la base de la identidad cultural de la religión. Por otra parte, se encontraron cinco estereotipos negativos que poseen una importancia central al sustentar muchas de las prácticas de discriminación: las personas indígenas son ignorantes, son flojas, son tontas al no querer o luchar por tener una vida más moderna, son sucias y se privilegian cosas innecesarias en su vida, dejando de lado sus necesidades básicas. Su recomendación fue desarrollar estrategias de intervención socioeducativas que contribuyan a la reducción de las creencias estereotípicas negativas identificadas, así como la discriminación hacia las personas dirigidas a diferentes grupos sociales.

En conclusión, tanto en Guatemala como en el extranjero, este tema ha generado interés y la mayoría de los estudios recalcan la importancia del uso del traje regional como factor identitario. Las personas indígenas poseen los mismos derechos que los demás y no se debe permitir ningún tipo de estereotipo, prejuicio y discriminación.

A continuación, se procede a hacer una revisión e integración de los elementos teóricos acerca del uso del traje regional los cuales sustentarán las ideas detrás de las motivaciones y reacciones que su uso genera.

1.1. Traje regional en Guatemala

1.1.1 Definición

Una de las actividades humanas más esenciales en la vida cotidiana del ser humano, es la confección de prendas de vestir, actividad llevada a cabo desde épocas inmemoriales, la cual ha trascendido a lo largo de la historia con dos fines principales: la protección del cuerpo humano ante las inclemencias del tiempo y el embellecimiento artificial, y desde luego cultural de sus formas naturales.

Según Molina (2003), el vestir una indumentaria ha dado lugar a los seres humanos la sensación de pertenecer a un grupo social, el ser aceptados por ser igual a los demás. En el principio de la humanidad, los antiguos seres humanos emplearon pieles de animales que cazaban para cubrirse. Con el paso del tiempo las necesidades biológicas y geográficas fueron evolucionando en cuanto al concepto de vestir ya que se iba requiriendo de nuevos materiales para sustituir las pieles de animales, de esa manera surgieron los primeros intentos de crear algunos productos para crear trajes artísticos dando paso a lo que se conoce actualmente como traje regional.

El traje con el que visten los indígenas está caracterizado de simbolismos ya que encierran un sinfín de significados. Especialmente entre las mujeres, la vestimenta, es el principal medio, silencioso pero elocuente, a través del cual se transmite la identidad étnica local, regional.

Según Knoke (s.f.), la vestimenta tradicional conlleva una combinación de rasgos como colores, materiales, técnicas, estilos de las prendas y formas en que se usan, esos signos de identidad.

1.1.2 Antecedentes históricos

Molina (2003), afirma que uno de los elementos culturales que han llamado específicamente la atención de historiadores, antropólogos y etnógrafos ha sido la indumentaria, es decir la forma de vestir de las personas en determinados grupos. Esto se debe a que el mundo involucra las formas de vestir, las cuales abarca desde la necesidad de cubrirse el cuerpo hasta la función simbólica que el vestuario regional establece al crear relaciones entre los entornos sociales y culturales. Esto establece que el traje regional con el pasar de los tiempos no se ha descuidado,

por el contrario, ha ido evolucionando, ya que no se cuenta con el mismo traje utilizado antes de la invasión de los españoles.

Según Molina (s.f.), Guatemala es un país rico en indumentaria regional, esto especialmente dentro de las comunidades indígenas. Sin embargo, actualmente se desconoce cuántos trajes tradicionales existen en el país ya que muchos han sido modificados o desaparecidos. Es por lo que no se ha llegado a establecer con claridad el verdadero origen del mismo.

Por otra parte, la historia de la tradición textil maya trasciende hace miles de años, a través de los cuales mujeres y hombres han tenido que producir, inventar y perfeccionar distintos métodos para la ejecución de su indumentaria. La evidencia de dicha historia quedó descrita por distintos documentos gráficos como lo son los códices, figurillas, etc.

Según Miralbés (2008), los trajes regionales guatemaltecos reflejan la evolución histórica guatemalteca. Los procesos textiles fueron transformados en la época de la conquista y la colonización española a partir del siglo XVI, posteriormente la tecnificación de la producción textil la cual surgió en el siglo XVIII. En la Edad Media aparecieron los primeros tratados en el tema de la indumentaria y el tejido la cual fue inspirada por viajeras por medio de su pluma dejaron testimonio de todos los aspectos de la vida de los nativos de los lugares que visitaban. En el siglo XVI se produce un intercambio cultural entre Europa y América, acaecidos con el descubrimiento del Nuevo Mundo en 1492. En esta se observó la influencia europea sobre las distintas formas tradicionales de vestir de los indígenas, la cual tuvo una mayor asimilación por parte de los hombres que mujeres ya que ellos tuvieron más contacto con la cultura occidental que sus esposas. Además, con el arribo de los primeros esclavos africanos se va enriqueciendo las formas de vestir, lo que da como resultado un proceso de mestizaje que se refleja en todos los aspectos de la vida de los seres humanos, esto se debe a la variedad de trajes regionales existentes en el continente y que son reconocimiento en el ámbito internacional.

Hernández (2012), afirma que en los siglos XVI y XVII en América se producen cambios radicales en las formas tradicionales de vestir, sobre todo en los hombres ya que ellos contaban con una estrecha relación con los españoles y asimilaban gran parte de las características de los mismos, entre ellos el vestuario, cosa que no sucede con las mujeres quienes debido a su aislamiento logran conservar sus costumbres y tradiciones. Durante ese período se introducen nuevas formas, diseños y materias primas para la elaboración de las prendas de vestir. Los hombres

empiezan a sustituir su antiguo vestuario prehispánico por pantalones de corte occidental, capas, se cubren el torso con camisas e incorporan a su indumentaria el uso del sombrero. Por su parte las mujeres, empiezan a utilizar el hupil dentro del corte, se cubren la cabeza con velos para asistir a ceremonias religiosas.

Según López (2016), la producción textil se caracteriza por las distintas formas del hacer, en las que pueden remitir a identidades particulares sustentadas en prácticas tradicionales. Dichas prácticas se desarrollan en un marco variable de situaciones, las cuales pueden implicar distintos grados de consensos y uniformidad, pero a la vez de innovación, negociación o imposición, entre múltiples escenarios posibles. Como resultado de esta corriente, los indígenas adoptaron nuevos materiales y colores que modificaron sus trajes regionales a partir del siglo XX, la cual tuvo como resultado la tendencia actual.

Molina (2003) aclara que:

“A pesar de que, en el país, especialmente a lo largo del siglo XX, se cuente con literatura que hace referencia a la indumentaria indígena, existen comunidades a las cuales se les ha restado importancia, quizás porque no poseen una rica tradición textil o bien influencia de prendas occidentales” (p.113).

Los estudios sobre la indumentaria han sido abordados desde el aspecto de la identidad, esto a través de distinguirse de una comunidad a otra. Es por ello que, a través del estudio del vestido, es posible conocer la expresión de valores, normas o acuerdos (Goffman, 2006). La vestimenta está estrechamente ligada a las prácticas sociales y a la organización social sobre una comunidad, la vida diaria y ritual. Así, es posible conocer las posiciones de los distintos integrantes de una comunidad. “El desarrollo de una actividad como la del tejido ha hecho posible el identificar distintas figuras, colores, materiales, procesos de producción y comunidades que a través de la imagen plasman el imaginario colectivo.” (Orellana, 1998, p.58)

El diseño de la indumentaria maya ha sido retomado en investigación la cual describe la semejanza entre las imágenes mayas y las que actualmente se realizan en algunas comunidades indígenas. Según Morris (2006) la finalidad de la confección del huipil es demostrar la convivencia

que la mujer establece con la naturaleza, esto al orientar su telar frente a la salida del sol, asimismo para dar a conocer el simbolismo de flores, dioses y otros seres de importancia mitológica.

La indumentaria muestra la relación cultural y simbólica que hace comprender el mundo social en que se produce, por ello se reconoce la relación entre la producción y consumo desde un aspecto simbólico, es decir, desde la manera de usar los bienes transmutándolos en signos.

1.1.3 Clases

Cojtí (2005), afirma que en Guatemala, siendo un solo territorio que compartimos los pueblos Maya, Garífuna, Xinca y Ladino, los fenómenos sociales del racismo y discriminación han marcado las relaciones individuales y colectivas desde la llegada de los primeros españoles, con la invasión de 1,524 hasta la presente fecha. En nuestro país, el racismo se ha mostrado en diversas formas tanto biológico como cultural. Las políticas del Estado guatemalteco han fomentado en distintas formas, por un lado, como una segregación espacial y social, especialmente durante la colonia y los periodos de gobiernos conservadores.

Según Hendrickson (1997), el indígena o natural y ladino son los nombres más frecuentes que usan los guatemaltecos para asignarse una identidad étnica o racial. Esto se refiere a una autodefinición en función de ciertos marcadores visibles como lo es la vestimenta, el idioma, raíces históricas y/o historia de relaciones entre conquistadores y conquistados aún vigentes.

Por otro lado, los gobiernos liberales implementan políticas de asimilación, es decir, de educar a la población guatemalteca en que solamente existe una cultura y que es imposible una unidad nacional basada en la diversidad, esto quiere decir, una convivencia respetuosa frente a las diversas expresiones culturales.

1.1.4 Partes en que se componen los trajes

Carranza (2005), describe que la vestimenta indígena femenina es predominante de origen prehispánico, utilizándose la falda o corte, faja y hupil, con adornos de origen prehispánico y colonial. Sin embargo, la vestimenta masculina tradicional se ha vuelto excéntrico ya que tiende a desaparecer rápidamente, pero aún hay lugares en donde se conserva tanto el uso diario como el ceremonial.

1.1.5 Etnicidad, identidad e indumentaria

La cultura, etnicidad, identidad e indumentaria requiere de aspectos de las relaciones entre grupos que se consideran a sí mismos, y de la misma manera son considerados por otros como culturalmente distintivos. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2005) la etnicidad pone énfasis en las relaciones entre grupos, la causa de la diferencia socialmente no está en la cultura, sino en la identidad que se crea a partir de las relaciones con otros grupos. Por ello, las relaciones que se denominan “étnicas” surgen en identificarse con un grupo con el que se comparte un origen, manifestando rasgos culturales y raciales.

Dentro de este contexto como se citó en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2005) Hutchinson y Smith afirman que la etnicidad frecuentemente ha constituido una problemática sobre la distribución de los recursos. En algunos departamentos de la Ciudad de Guatemala se han empleado ideologías racistas para excluir a ciertos grupos sobre la base del color, cultura y trajes regionales.

La tradición textil y el traje distintivo son marcadores culturales que inciden en la vida de los guatemaltecos, no solamente en la de los indígenas. Por otro lado, los indígenas consideran el traje regional como un símbolo de identidad, aunque muchos ladinos discriminan a quienes lo usan. Esta relación se da en una estructura jerárquica y el racismo es la ideología que sustenta la dominación étnica.

Más allá de la dimensión étnica, el traje regional encierra diferentes significados de carácter cultural, político, económico y social. Los trajes contienen distintos significados en la cual pueden estar plasmados por medio de una historia, leyenda, mito o relato. Sin embargo, la combinación de rasgos como colores, materiales, técnicas, estilo de las prendas y formas en que se usan en la vestimenta tradicional, son signos de identidad territorial. Asimismo, otras características reflejan la identidad del usuario, el estatus que ocupa dentro de su comunidad, o la ocasión en la que participa.

1.1.6 La indumentaria como factor identitario

La indumentaria es un elemento de identificación que avanza velozmente como la misma cultura, por ello a pesar del tiempo la mayoría de los trajes regionales de las comunidades aún son utilizados por sus miembros. El vestuario dentro de una comunidad es un elemento fundamental

de identidad étnica ya que son expresiones que confirman su identidad y subrayan el carácter simbólico del diseño textil.

De esta manera,

“Cada vez más mujeres mayas estamos conscientes de que vestir nuestra indumentaria regional en nuestro país implica más que un derecho cultural, un acto político de resistencia e identidad racional que implica hacer uso del derecho de autodeterminación como pueblo indígena”. (Velásquez, 2004, p. 264)

Por lo tanto, la indumentaria es más que la necesidad de cubrir el cuerpo, es un elemento que enraíza dentro de la vida de todos ser humano, el cual lo acompaña durante toda la vida, lo que a su vez lo diferencia en el ámbito social, cultural, económica y políticamente de los demás, llegándose a convertir un ejemplo sobre el origen, pensamiento y actitudes de las comunidades en donde se originan.

1.1.7 La indumentaria como sistema de comunicación

El traje crea una función simbólica al establecer relaciones con base al entorno social y cultural. La indumentaria expresa y oculta ciertos principios y emociones las cuales impulsa al individuo a actuar siguiendo las formas apropiadas e instituidas por la sociedad. Es por ello que el vestido juega un papel valioso dentro de la acción y la comunicación social. El traje es como una especie de microcosmos en donde se refleja la identidad de los ideales estéticos, morales y racionalistas de quienes lo portan.

Es por lo que Henaó (2007), afirma que la indumentaria es un signo que dice del sujeto que lo porta, es decir lo que realmente es y en donde existe un mensaje que puede ser verificado por medio de la comunicación verbal entre emisor y receptor ya sea como identificador o diferenciador de un grupo social determinado.

1.1.8 La tradición textil

Según Knoke, Miralbés y Willemsen (2004) el traje regional es una fuente de información para el desarrollo de los pueblos originarios, ya que refleja los procedimientos textiles utilizados durante décadas que forman parte integral de su vida cotidiana y ceremonial. Además, se evidencia

la combinación de rasgos (colores, materiales, estilos de prendas, y formas que lo usan) que son signos de identidad en el país de Guatemala. Asimismo, otras características reflejan la identidad del individuo, el estrato y posición social.

En la Ciudad de Guatemala, se manifiestan 25 idiomas que se hablan en el país y de las culturas de los grupos que conviven en él. Debido al interés de las culturas indígenas y la situación social dada en el país, se emitieron leyes que regulan algunos aspectos a nivel nacional. La necesidad de conservar las culturas indígenas resalta en diversos artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala (1986): identidad cultural (art. 58) “se reconoce el derecho de las personas y de las comunidades a su identidad cultural de acuerdo a sus valores, su lengua y sus costumbres.” (p.18), protección a grupos étnicos (art. 66) “El Estado reconoce, respeta y promueve sus formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social, el uso del traje indígena en hombres y mujeres, idiomas y dialectos.” (p.20), en donde se sostiene la necesidad de reconocer la diversidad cultural, libertad de educación (art. 73).

En los artículos mencionados anteriormente tanto las tradiciones como las costumbres se definen como patrimonio tangible, sin embargo, deben de ser intangibles ya que en las tradiciones se involucra la transmisión de conocimientos que las mantienen vivas. Es por lo que, en el caso específico de la tradición textil, la indumentaria existe físicamente, por lo tanto, es tangible ya que se percibe su complejidad, colores, símbolos a través de los trajes regionales; la cual tiene características propias que la diferencian del resto del mundo.

1.2 Percepción sobre el uso del traje regional

1.2.1 Definición

El término percepción ha llegado a utilizarse para designar distintos aspectos que tienen que ver con el ámbito de la visión del mundo de los grupos sociales. Existen diversos problemas que se presentan cuando las diferencias observadas entre grupos sociales, ya que corresponden fundamentalmente a un plano sociocultural, estas son confundidas con las diferencias perceptuales que tienen un carácter biocultural, es por ello que se corre el riesgo de generar interpretaciones erróneas sobre el uso del traje regional, dando lugar a justificaciones racistas, como ha ocurrido durante años.

Chaler (2011), en su artículo La Percepción de lo Externo, indica que se forma un marco de referencia organizado que se va construyendo de manera constante, esto por medio de las experiencias de vida. En el proceso de percepción intervienen factores como tendencias personales, calidad de clima interno, conocimientos adquiridos y capacidad de acción humana, equilibrio emocional, temperamento, carácter y aprendizaje.

Es importante mencionar que la percepción es biocultural ya que depende de los estímulos físicos y sensaciones, involucrados de la selección y organización de dichos estímulos y sensaciones. Las experiencias sensoriales se interpretan y adquieren significados moldeadas por pautas culturales e ideológicas específicamente aprendidas desde la infancia.

No obstante, la percepción ha sido concebida como un proceso cognitivo, según Carterette y Friedman (1982) es una parte esencial la cual constituye la realidad como es experimentada, es decir, es un resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto.

Asimismo, Oviedo (2004) define el concepto de percepción con base a los aportes de la teoría Gestalt, como un proceso indispensable de la actividad mental la cual incluye actividades psicológicas como el aprendizaje, memoria, pensamientos, entre otros. La percepción no está sometida a la información derivado de los órganos sensoriales, sino es la encargada de regular y modular la sensorialidad. Esta determina la entrada de información, seguidamente en garantizar que la información retomada del ambiente permita la formación de abstracciones como son los juicios, categorías y conceptos como en el tema del uso del traje regional.

Uno de los aspectos que se ha estudiado en la psicología y filosofía sobre la percepción es la elaboración de juicios, que se plantea como una de las características básicas de la percepción, es decir, ha sido tratada dentro del ámbito de los procesos intelectuales conscientes, en donde el individuo es estimulado, tiene sensaciones acerca de un tema como el uso del traje regional en las instalaciones del sector privado. Es por lo que, la percepción no es un proceso lineal de estímulo y respuesta sobre un sujeto pasivo, sino que, están por medio de una serie de procesos en constante interacción en donde el individuo y la sociedad tienen un papel activo en la conformación de percepciones particulares a cada grupo social.

Además, para el proceso de percepción, se tiene en cuenta la interacción social esto permite la adaptación mediante la percepción del medio que rodea a las personas, en el medio físico y social.

1.3 Atributos sobre el traje regional

1.3.1 Definición

Según los antropólogos, el traje regional constituye un sistema de signos en las cuales se expresa la vida cotidiana, muestra al individuo insistiendo en la particularidad de su persona y sirve de referente del lugar y del tiempo. Todo signo cultural comporta un significante (los elementos materiales), un significado (su significación evidente) y un sentido que se comprende en virtud de su relación con los otros signos, los trajes y atributos de ciertas personificaciones son sistemas de signos aún más complejos, en la medida en que su sentido depende de la tradición simbólica que ha atribuido.

Según Giménez (s.f.), la identidad es un proceso subjetivo y auto-reflexivo ya que los sujetos individuales definen sus diferencias con respecto a otros sujetos mediante la auto-asignación de un repertorio de atributos culturales generalmente valorizados y relativamente estables en el tiempo. Es decir, la identidad de un sujeto se caracteriza ante todo por la voluntad de distinción y autonomía con respecto a otros individuos, es por ello que se cuestiona acerca de los atributos para apelar la voluntad. Por lo que el autor mencionado anteriormente describe que existe una doble serie de atributos distintos, todos ellos de naturaleza cultural en donde se llega a tomar el punto sobre el uso del traje regional:

- **Atributos de pertenencia social:** implica la identificación del individuo con diferentes categorías, grupos y colectivos sociales.
- **Atributos particularizantes:** determina la unicidad con base al conjunto de rasgos, distintivos propios de un individuo o de una colectividad.

Por lo tanto, la identidad de una persona contiene elementos socialmente compartidos, esto como resultado de la pertenencia a grupos sociales, y de lo individualmente único. En los elementos colectivos se observan las semejanzas, mientras que los individuales enfatizan las diferentes, sin embargo, ambos construyen la identidad única, aunque multidimensional del individuo.

Giménez (s.f.) resalta que existe dos series de atributos, el primero es la identidad de un individuo la cual se define como el conjunto de sus pertenencias sociales. Según sociólogos la clase social, la etnicidad, las colectividades territorializadas, los grupos de edad y el género son categorías o grupos de pertenencia que llevan a cabo un atributo. La segunda serie de atributos son los atributos particularizantes las cuales son múltiples, variados y a la vez cambiantes según los distintos contextos. Por otra parte, los individuos se identifican y se distinguen de los demás por:

- Atributos denominados caracterológicos.
- Su estilo de vida reflejado principalmente por sus hábitos.
- La red personal de relaciones íntimas (alter ego).
- El conjunto de objetivos entrañables que poseen.
- Biografía personal.

Según Leal y Cols (como se citó en Montaña, Palacios, y Gantiva, 2009) los planteamientos psicológicos hacen referencia a un conjunto de cualidades propias de cada persona, clasificadas en tres grupos: a) clasificación de los atributos personales, los cuáles hacen referencia a la organización del ser humano y las diferentes etapas del desarrollo; b) los biólogos y conductistas la definen en términos de ajuste, debido a que es un fenómeno de evolución que se refiere a un modo de supervivencia o adaptación del individuo; y c) las características que posee un miembro que difieren de las características de otro individuo de su mismo grupo.

1.4 Estereotipos acerca del uso del traje regional

1.4.1 Definición

De acuerdo con Malgesini y Giménez (2000) el término estereotipo deriva de estereotipia, la cual se utilizaba en la tecnología tipográfica. Durante el transcurso del tiempo el término fue introducido por el periodista norteamericano Walter Lippmann, la cual asignó cuatro características fundamentales al término: 1) es un concepto más simple que complejo; 2) es más falso que verdadero; 3) se adquiere de segunda mano, más que por experiencia propia; y 4) es resistente al cambio. Sin embargo, el término ha sufrido diversos cambios por lo que algunos autores aportan sus ideas para explicar de mejor manera el término estereotipo.

Allport (como se citó en Malgesini y Giménez, 2000) define el estereotipo como una creencia acerca de las costumbres y atributos de un grupo o categoría social. Para Matsumoto

(citado por Casaús y Hurtado, 2006) son imágenes generalizadas acerca de un grupo de personas, basadas específicamente en sus características psicológicas o trato personal. Por lo que para Stangor (2000) estos tienen un fundamento en la realidad y eso le otorga una aproximación cognitiva a nuestra sociedad.

Además, Quin y McMahon (1997) explican que cuando un estereotipo es utilizado para clasificar a personas, el proceso consiste en identificar los distintos rasgos distintivos más que las características del grupo y estos se utilizan para representar al grupo en general como sería el caso del uso del traje regional.

Habitualmente los estereotipos han cobrado más atención de lo usual, debido a que dentro de la cultura se crea la necesidad de clasificar a cada grupo de personas, no solo para asignarles características específicas, sino también para cumplir con las expectativas que la misma cultura exige. De acuerdo con Bartolomé (2005), las fronteras étnicas no deberían constituir una fuente potencial de conflicto, salvo cuando son implementadas para establecer situaciones de discriminación social o racial como ha ocurrido en Guatemala.

1.4.2 Relación entre estereotipo, prejuicio y discriminación

La relación entre los conceptos estereotipo, prejuicios y discriminación es muy estrecha, están íntimamente unidos al concepto de actitud como un fenómeno compuesto por tres componentes: cognitivo (lo que se sabe del asunto), afectivo (las emociones que suscita) y conductual (la conducta que, como consecuencia, desarrolló).

Según González (1999), el prejuicio es un conjunto de juicios y creencias de carácter negativos con relación a un grupo social. Son considerados como fenómenos compuestos de conocimientos, juicios y creencias, están constituidos por estereotipos los cuales tienen componentes cognitivos (juicio, creencias) de los prejuicios. Cabe destacar que en ciertas ocasiones un estereotipo positivo sobre una categoría social va a conllevar un reconocimiento prejuicioso y dañino. Los estereotipos tienen una función vital para la socialización del individuo ya que facilita la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado.

Un prejuicio se considera de carácter negativo, el cual muchas veces se ha formado por estereotipos, sin embargo, no todos los estereotipos son negativos. Un estereotipo positivo puede estar ligado a un prejuicio. Es por lo que se considera que los prejuicios son actitudes aprendidas, razón por la que es difícil eliminarlos ya que se crean desde la niñez logrando resistir al cambio y persistiendo en la vida. Según Berges (2008) la discriminación se trata de la desigualdad con la que se tratan a los individuos, generalmente las personas que discriminan no tienen una idea sólida de la realidad.

Los estereotipos pueden llegar a confundirse con prejuicios y estos llegar a la discriminación, ya que los estereotipos generalmente se usan de forma despreciativa a un grupo que comparten determinadas características, logrando conductas negativas de los demás. Es importante señalar que los estereotipos aparte de simplificar y categorizar al ser humano, también se dividen entre sí ya sea por el contexto en donde se da como el tipo de personas.

Grossi (s.f.), afirma que el racismo es un estereotipo sistematizado antropológico y cultural, que se practica en el hogar, escuela, calles y puestos de trabajo. Por tal motivo es un bloqueo psicológico y así el indígena es sometido a una situación de inferioridad dificultándose de cualquier oportunidad de trabajo y desarrollarse como persona.

1.4.3 Estereotipos y discriminación hacia el uso del traje regional

De acuerdo con Berger y Luckmann (1972), la vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los individuos la cual tiene un significado subjetivo dentro de un mundo coherente la cual se da a través de pautas que se presentan dentro de las rutinas de la cotidianidad, es decir, encuentros cara a cara. Los seres humanos tienen la característica de categorizar a ciertos grupos sociales atribuyéndoles ciertos rasgos distintivos en comparación a otros grupos, esto a través de los lineamientos que dicta la cultura, esto es un proceso que pone la antesala para la construcción y operación de los estereotipos.

Según García (2009), los estereotipos son una estructura de pensamiento que permite catalogar de manera inmediata, determinando situaciones o grupos. Cabe destacar que los estereotipos son el primer paso en el origen de una representación, esto quiere decir que cuando se obtiene información de alguien o algo en un grupo social, los estereotipos cumplen con una función de economía psíquica en el proceso de categorización social (Araya, 2002).

Por otra parte, Guevara (2007) afirma que los estereotipos expresan su eficacia en la exclusión y el estigma. Sin embargo, también la práctica de la discriminación puede darse a partir de un estereotipo (Ortiz, 2014), esto constituyéndose como un proceso a través de las prácticas y aprendizajes culturales, históricos y sociales como es el tema del traje regional.

1.5 Discriminación

1.5.1 Definición

Según la Fundación Myrna Mack (2006)

“Discriminación es toda acción u omisión que hace distinción o exclusión, o limitación o preferencia, entre dos o más personas o grupos de personas por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, preferencia sexual, tradición, origen o posición económica.” (p.21).

La discriminación es una forma de menosprecio a una persona, grupo o institución basada en la raza, color, sexo, origen étnico y edad, la cual produce la anulación de condiciones de igualdad de los derechos humanos.

Además, la IBIDI (como se citó en Mazariegos, 2009) interpreta que la discriminación, aunque en términos generales significa acción y efecto de separar o distinguir una cosa de otra, en el ámbito del derecho el término hace referencia al trato de inferioridad ya sea a una persona o grupo de personas por motivos políticos, raciales, religiosos, sexo, ideológicos, entre otros.

1.5.2 Tipos de Discriminación

- **Discriminación por el uso de traje regional**

A través de la historia los grupos étnicos han soportado discriminación tras discriminación especialmente por el uso del traje regional. Es importante señalar que ha existido en primera instancia, la discriminación racial desde tiempos remoto en la sociedad guatemalteca. Según Raymundo (2013) en Guatemala, durante siglos se ha discriminado a la población indígena por el hecho de vestir de manera distinta. Por usar trajes que llevan un significado en su estructura. Sobre el caso de discriminación en Guatemala, existen varios informes que describen acerca del trato discriminatorio que sufren los niños indígenas en el campo educativo, esto principalmente por usar el traje regional.

La discriminación por el uso del traje regional tiene sus orígenes desde la invasión española, llamada la conquista. Después por el modelo de segregación aplicados a los pueblos originarios durante la colonia. Así como el modelo de asimilación durante la independencia y la integración durante la República hasta nuestros días. A pesar de la aplicación de estos modelos en contra de los pueblos originarios, su derecho al uso del traje regional se mantiene vivo.

Asimismo, Barrios (2014) indicó que el traje regional es un marcador cultural más visible ya que sin necesidad de iniciar una relación personal, se establece la pertenencia étnica a la mujer maya a simple vista y por ello provoca en muchos casos la discriminación.

La Constitución Política de la República de Guatemala (1986), en su artículo 4, establece que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, la cual debe existir entre si guardando una conducta fraternal entre unos y otros, sin embargo, para los pueblos indígenas esa libertad e igualdad no existe.

La mujer indígena al mantener su traje regional ya sea en las cabeceras o la ciudad capital son discriminadas más que una mujer ladina por sus trajes tradicionales y por ello adoptan el vestuario de la comunidad ladina. Por otra parte, Barrios y Cap (2015) mencionan que existe una distribución inequitativa entre los pueblos guatemaltecos, en donde un pequeño grupo de ladinos en nombre del desarrollo impone su cultura a los pueblos indígenas. Esto provocando discriminación hacia los diversos marcadores culturales como lo es el uso del traje regional.

- **Discriminación racial**

Según la Convención Internacional (2008) sobre toda forma de discriminación racial, la discriminación racial según el artículo 1, párrafo 1 lo define como:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.” (p.7).

La discriminación basada en la raza o etnia implica actividades conjuntas de separación y jerarquización: la contraparte racial o étnica es juzgada como diferente e inferior en nivel jerárquico, cualidades, posibilidades y derechos.

- **Discriminación por género**

Según Álvarez (s.f.), la discriminación por género se da en todas las sociedades humanas la cual existen dos categorías de género, hombre y mujer que se representan formalmente opuestas entre sí y que fundamentan una determinada división del trabajo productivo. Las diferentes culturas tienden a exaltar las diferencias y a minimizar las similitudes que existen entre hombres y mujeres, generando una serie de estereotipos acerca del comportamiento esperado de las personas en función del género al que pertenecen.

- **Discriminación laboral**

Según Kurczyn (2004), la discriminación laboral es una alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo, la cual será manifestada en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades (sea de empleo o capacitación), de trabajo, de prestaciones o en el pago.

Tipos de discriminación laboral

Existen dos tipos de discriminación laboral, Valenzuela (2010) explica las siguientes clases:

- Directa.
- Indirecta.

La discriminación directa se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos, la cual tiene lugar cuando la normativa, leyes o políticas empresariales excluyen y afectan a ciertos trabajadores atendiendo características particulares como el sexo, la opinión política, edad o estado civil.

La discriminación indirecta produce iguales efectos perniciosos que la discriminación directa, sin embargo, la discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno.

Valenzuela (2010), afirma que resulta difícil determinar claramente cuando existe una discriminación indirecta y si efectivamente sucede. No obstante, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1994) considera esta dificultad como una ventaja ya que el concepto de la discriminación indirecta en materia de empleo y ocupación resulta sumamente útil para trazar líneas de acción dentro del lugar de trabajo.

Por otra parte, Bosker (2007) afirma que detrás de todo acto discriminatorio está presente el elemento del prejuicio, el cual posibilita a los individuos el cometer actos dañinos ante los demás. Por lo que, Reyes (2013) relata que el eliminar la discriminación requiere de un proceso de socialización, resocialización y aprendizaje ya que se necesita principalmente abandonar las conductas, normas, patrones de comportamiento incorporados durante los primeros años de un individuo. Proceso que ha dado lugar a prácticas de estigma, exclusión y discriminación hacia diferentes grupos sociales.

1.6 Regulación jurídica nacional e internacional que protege el uso del traje regional

1.6.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala (1986) con respecto al uso del traje regional establece lo siguiente en su artículo 66.

“Artículo 66. Protección a grupos étnicos. Guatemala está formada por diversos grupos étnicos entre los que figuran los grupos indígenas de ascendencia maya. El Estado reconoce, respeta y promueve sus formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social, el uso del traje indígena en hombres y mujeres, idiomas y dialectos” (p.20).

Con el artículo anterior el Estado reconoce a las poblaciones mayas y el derecho que éstos tienen, así como usar el traje regional en cualquier lugar del país, sin discriminación alguna. Asimismo, el Estado es el encargado de reconocer y respetar todo aquello a lo referido por las comunidades mayas como son sus tradiciones, costumbres, formas de vida, organización social, idiomas y el uso del traje regional para que la identidad de estas poblaciones se mantenga intacta.

1.6.2 Acuerdos de Paz

La República de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca -URNG- (1996) suscribieron entre 1991 – 1996 doce acuerdos para poner fin a la problemática que

atravesaba el país en dicha época, es decir, dichos acuerdos pusieron fin al Conflicto Armado Interno que duró más de tres décadas y dejó un saldo 250,000 muertes entre ellos mujeres y niños.

Entre los acuerdos mencionados anteriormente el quinto acuerdo suscrito por Guatemala denominado Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas (1995), en este acuerdo en el numeral romano I, se reconoce la Identidad de los pueblos indígenas como fundamento en la construcción de una unidad nacional y como el conjunto de elementos que lo reconocen como población indígena. Asimismo, en este acuerdo en su numeral romano II se hace énfasis a la lucha contra la discriminación y la creación de figuras jurídicas que protejan a las personas que se vean afectadas por la misma, por ejemplo la tipificación de la discriminación étnica como delito y la revisión ante el Congreso de la República de la legislación vigente para derogar toda ley y disposición que pueda tener implicación discriminatoria hacia los pueblos indígenas, entre otros; especialmente respetando los derechos de la mujer y establece promover la divulgación y fiel cumplimiento de la convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer.

Para reforzar los dos numerales anteriores, nombrado Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas (1995), en su literal E numerales 1 - 2, numeral romano III se encuentra los derechos culturales, la cual hace énfasis al uso del traje regional de la siguiente forma:

“E. Uso del traje

1. Debe ser respetado y garantizado el derecho constitucional al uso del traje indígena en todos los ámbitos de la vida nacional. El Gobierno tomará las medidas previstas en el capítulo II, literal A, del presente acuerdo para luchar contra toda discriminación de hecho en el uso del traje indígena.

2. Asimismo, en el marco de una campaña de concientización a la población sobre las culturas maya, garífuna y xinca en sus distintas manifestaciones, se informará sobre el valor espiritual y cultural de los trajes indígenas y su debido respeto.” (p.73).

1.6.3 Convenio Internacional número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo

El convenio número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2014) reconoce las aspiraciones de los pueblos a asumir el control de sus propias instituciones y forma de vida, así como su desarrollo económico para mantener y fortalecer sus identidades, lenguas y religiones dentro del marco de los Estados que viven.

Con respecto al uso del traje regional, señala lo siguiente en sus artículos 2 y 3:

“Artículo 2.

1. Los gobiernos deberán asumir la responsabilidad de desarrollar, con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de esos pueblos y a garantizar el respeto de su integridad.

2. Esta acción deberá incluir medidas: a) que aseguren a los miembros de dichos pueblos gozar, en pie de igualdad, de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a los demás miembros de la población; b) que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones; c) que ayuden a los miembros de los pueblos interesados a eliminar las diferencias socioeconómicas que puedan existir entre los miembros indígenas y los demás miembros de la comunidad nacional, de una manera compatible con sus aspiraciones y formas de vida” (p. 21-23).

En el artículo número 2 del Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2014) en su literal b) establece claramente que se debe de respetar los derechos culturales de los pueblos indígenas, así como su identidad social y cultural, lo que incluye el derecho del uso del traje regional, como parte de la identidad de dichas poblaciones guatemaltecas.

“Artículo 3

1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación...” (p.23).

Según los autores consultados y en términos generales se puede decir que en la legislación guatemalteca existen formas de protección para la no discriminación de los grupos mayas, asimismo Guatemala está suscrita a convenios internacionales que obligan a proteger y resguardar cada aspecto que permita mantener el bienestar de grupos. Sin embargo, la realidad difiere de lo observado en el día a día de la mayoría de empresas en el país.

II. Planteamiento del problema

En la actualidad, una gran cantidad de pueblos originarios buscan mantener y conservar tradiciones, costumbres y culturas las cuales se ven reflejadas en muchos de los casos a través de expresiones artísticas, sociales y cotidianas. Uno de esos elementos de expresión es el traje regional el cual se ha buscado conservar frecuentemente, considerando que Guatemala es un país multiétnico, pluricultural y multilingüe y el cual cuenta además con una gran variedad de pueblos y culturas.

En Guatemala se hace evidente, que el vestido es uno de los principales medios para marcar distinciones sociales entre personas, este ofrece una imagen cultural, personificada por el individuo que viste el traje y se encuentra íntimamente ligado con su identidad social. De esa forma, la vestimenta ha tenido un papel importante en la sociedad guatemalteca, ya que por medio de ella los individuos se expresan al resto de la población, manifiestan su esencia, posición social y su visión del mundo. Es por eso que, la tradición textil guatemalteca es producto de diversos elementos que convergen como el enlace cultural, el tiempo, el sentido de identidad, las influencias sociales y los intereses culturales. Paralelamente y en contraposición, la discriminación es un elemento común en muchas sociedades y en el país se hace especialmente evidente debido a la historia de conquista y colonización.

De esa manera la vestimenta propia de los pueblos originarios suele ser también un elemento de discriminación a pesar de su valor cultural, histórico y social. Según Smith (como se citó en Ojeda y González, 2012) la discriminación se entiende como una dimensión cultural conductual referida “al tratamiento diferencial del que es objeto una persona en sus interacciones cotidianas por el simple hecho de pertenecer a la categoría social a la que corresponde” (p. 103).

Es así como el propósito central de esta investigación es conocer el punto de vista de un grupo de ejecutivos sobre las dinámicas en la contratación de personas quienes hacen uso habitual del traje regional. Debido a lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la percepción por parte de un grupo de ejecutivos de altos mandos respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

Conocer cuál es la percepción por parte de un grupo de ejecutivos de altos mandos respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala.

2.1.2 Objetivos específicos

- Determinar los diferentes atributos que se encuentran asociados al uso del traje regional en una empresa del sector privado.
- Identificar por medio de entrevistas semi-estructuradas la percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional.
- Analizar la percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional en una empresa del sector privado.
- Concientizar a través de la entrega de una campaña con los principales resultados del presente estudio sobre la necesidad de inclusión a las personas de cualquier etnia en el ámbito laboral específicamente en las empresas del sector privado.

2.2 Unidad de análisis

- Percepción sobre el uso del traje regional.

2.3 Definición de unidad de análisis

2.3.1 Definición conceptual:

Según Bayona (2016), la percepción sobre el uso del traje regional “se usan trajes, complementos y adornos corporales para reflejar símbolos y valores culturales, significados sociales, posiciones e identidades específicas (p.12)”. Lo anterior se refiere a que la vestimenta en este caso, de las comunidades guatemaltecas reflejan la identidad del individuo, cultura de ese sector y el estatus que ocupa dentro de su comunidad.

2.3.2 Definición operacional:

A través del presente trabajo se pretende conocer la percepción por parte de un grupo de ejecutivos de altos mandos respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala. La información fue obtenida por medio de entrevistas semi - estructuradas, tomando en consideración los siguientes indicadores:

- Atributos asociados al uso del traje regional.
- Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional.
- Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional.

Asimismo, se encontró durante la investigación los siguientes indicadores / categorías emergentes:

- Identidad cultural.
- Oportunidades de empleo.
- Capacidad.
- Racismo.

2.4 Alcances y límites

Los alcances en la presente investigación fueron conocer cuál es la percepción sobre el uso del traje regional en las instalaciones de trabajo. El estudio se realizó en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala, específicamente se trabajó con un grupo de ejecutivos de altos mandos de ambos sexos, en un rango de 24 años en adelante, estado civil y religión indiferente, puesto de alta dirección, con un grado de antigüedad a partir de un 1 año y una escolaridad de licenciatura en adelante.

Las dificultades que se presentaron se centran principalmente en el tiempo de realización de la entrevista, así como la negación de algunos sujetos al contestar las preguntas y la escasez de información.

Por su parte se plantea el riesgo como investigadora, si la cultura organizacional de la empresa excluye a las personas de distintas etnias, sin embargo, el desafío estaba en guardar la seriedad de la investigación sin ser ofensiva, pero darse el lugar correspondiente como profesional.

Por otro lado, es importante resaltar que los resultados de la investigación son aplicables exclusivamente a poblaciones con características similares, por ello los resultados no son generalizables para muestras o poblaciones con características diferentes.

2.5 Aporte

La presente investigación se enfoca en conocer la percepción sobre el uso del traje regional en las instalaciones de trabajo del sector privado. Siendo este un estudio cualitativo, ya que permite conocer los distintos puntos de vista sobre la problemática que enfrenta la población indígena en el ámbito laboral, puede ser determinante debido a que Guatemala es un país multiétnico, pluricultural y multilingüe. Además, el presente estudio pretendió aportar a la discusión y toma de consciencia de una realidad poco estudiada en el país.

Para la Universidad Rafael Landívar, ya que es un documento con contenido que podrían ser utilizadas tanto por la universidad como por profesionales y estudiantes interesados en este tema considerando la carencia de estudios que aborden la problemática.

Para la sociedad guatemalteca este estudio permite evidenciar una realidad que ha permanecido silenciada a pesar de que la discriminación es un fenómeno común en muchas sociedades como la guatemalteca. De esa manera, aunque no sea de forma directa la presente investigación propone la búsqueda de una unión entre todos los guatemaltecos sin importar los estereotipos del pasado brindando herramientas para lograr igualdad de oportunidades laborales.

Además, esta investigación servirá de guía para aquellas organizaciones que busquen concientizar sobre la necesidad de inclusión a las personas de cualquier etnia en el ámbito laboral. Finalmente, se pretende hacer entrega de una campaña con los resultados más relevantes de la presente investigación.

III. Método

3.1 Sujetos

El presente estudio se realizó con un grupo de ocho ejecutivos de altos mandos en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala. Dicha cantidad de participantes obedece a el número de personas con que cuenta la estructura de la empresa mencionada. Para efectos de investigación se tomó en cuenta que los sujetos cumplieran con las siguientes características: personas de ambos sexos, en un rango de 24 años en adelante, estado civil y religión indiferente, puesto de alta dirección, con un grado de antigüedad a partir de un 1 año y una escolaridad de licenciatura en adelante.

Al ser una investigación cualitativa, requirió de un muestreo de expertos, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), consiste en la selección de personas que tengan conocimiento, juicio y experiencia sobre el tema, y así ayuden a delimitar el perfil con base en sus opiniones.

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

- P.1: Participante 1
- P.2: Participante 2
- P.3: Participante 3
- P.4: Participante 4
- P.5: Participante 5
- P.6: Participante 6
- P.7: Participante 7
- P.8: Participante 8

Además, los sujetos contaron con las siguientes características demográficas:

P. 1	
Sexo:	Masculino
Edad:	30 años
Estado Civil:	Soltero
Religión:	Cristiano evangélico
Puesto que desempeña:	Coordinador de Logística
Grado de antigüedad:	2 años y 10 meses
Escolaridad:	Ingeniero Industrial

P. 2	
Sexo:	Femenino
Edad:	24 años
Estado Civil:	Soltera
Religión:	Cristiana evangélica
Puesto que desempeña:	Gerente de Recursos Humanos
Grado de antigüedad:	2 años y 3 meses
Escolaridad:	Licenciatura en Psicología Industrial / Organizacional

P. 3	
Sexo:	Masculino
Edad:	43 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Cristiano evangélico
Puesto que desempeña:	Gerente de Ventas
Grado de antigüedad:	1 año y 3 meses
Escolaridad:	Licenciatura en Administración de Empresas.

P. 4	
Sexo:	Masculino
Edad:	46 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Cristiano evangélico
Puesto que desempeña:	Gerente de Ventas
Grado de antigüedad:	2 años
Escolaridad:	Licenciatura en Administración de Empresas.

P. 5	
Sexo:	Masculino
Edad:	38 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Católico
Puesto que desempeña:	Gerente de Operaciones
Grado de antigüedad:	2 años
Escolaridad:	Ingeniería Industrial Mecánico

P. 6	
Sexo:	Masculino
Edad:	49 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Cristiano evangélico
Puesto que desempeña:	Gerente Financiero
Grado de antigüedad:	1 año 9 meses
Escolaridad:	Licenciatura en Contar Público y Auditor con Maestría en Finanzas

P. 7	
Sexo:	Masculino
Edad:	52 años
Estado Civil:	Soltero
Religión:	Cristiano evangélico
Puesto que desempeña:	Gerente de Cartera y Riesgo
Grado de antigüedad:	1 año 9 meses
Escolaridad:	Maestría en Riesgo Corporativo

P. 8	
Sexo:	Masculino
Edad:	28 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Cristiano evangélico
Puesto que desempeña:	Gerente de Mercadeo
Grado de antigüedad:	2 años
Escolaridad:	Maestría en Mercadeo

3.2 Instrumento

Para recabar información se realizó una entrevista semi - estructurada, la cual fue elaborada por la investigadora y permitió profundizar en el tema y conocer la percepción por parte de un grupo de ejecutivos de altos mandos respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala. La entrevista fue aplicada de forma individual a los sujetos de estudio y se utilizó una grabadora de celular para recabar la información con el consentimiento de los profesionales. Además, la entrevista fue validada por cuatro jueces independientes o juicio de expertos: Mgtr. Alejandro José Mena Barrios, Mgtr. Juan Pablo Fajardo Pinagel, Mgtr. Guillermo Téllez y Mgtr. Juan Francisco Calvillo Taracena.

El instrumento está conformado por una serie de dieciséis preguntas abiertas y cerradas, las cuales sirvieron para guiar la entrevista, aunque se puedan modificar, incluir o excluir preguntas durante el transcurso de la misma con el fin de recabar información, siempre y cuando estas no desvíen el rumbo de la entrevista, los factores incluidos son los siguientes:

Atributos asociados al uso del traje regional.	1, 2, 3 y 4
Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional.	5, 6, 7, 8 y 9
Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional.	10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16

3.3 Procedimiento

Para llevar a cabo la investigación, se procedió de la siguiente manera:

- Se seleccionó el tema de investigación.
- Se presentó la propuesta del tema para su debida aprobación por parte de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar.
- Se delimitó la población, seleccionando la empresa y sujetos de estudio.
- Se plantearon los objetivos tanto generales como específicos.
- Se redactó el planteamiento del problema.
- Se investigó sobre el tema con base en estudios realizados previamente en distintas fuentes bibliográficas.

- Se redactó la introducción del estudio, incluyendo antecedentes nacionales e internacionales.
- Se definió la modalidad de investigación.
- Se elaboró el instrumento con dos psicólogos que discutieron los temas a entrevistar antes de dar la aprobación.
- Se validó el instrumento con cuatro expertos: Mgtr. Alejandro José Mena Barrios, Mgtr. Juan Pablo Fajardo Pinagel, Mgtr. Guillermo Téllez y Mgtr. Juan Francisco Calvillo Taracena.
- Se obtuvo la aprobación de los sujetos para poder aplicarles el instrumento y grabar la entrevista a realizar.
- Se realizaron las entrevistas a los sujetos en los horarios y lugares acordados con cada uno.
- Se transcribieron los resultados en matrices cualitativas por cada sujeto.
- Se redactó, analizó e interpretó la información obtenida de los sujetos en la entrevista.
- Se redactaron las conclusiones, recomendaciones y se diseñó la campaña final de acuerdo con los resultados obtenidos.
- Se realizó la entrega del documento final a la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La modalidad de la investigación fue de tipo cualitativa, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), se caracteriza por ser un proceso que se mueve entre los hechos y su interpretación, debido a que hay una realidad por descubrir, dependiendo del punto de vista y las opiniones de los sujetos.

El presente trabajo de investigación fue de modalidad etnográfica, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es un proceso inductivo en la cual se exploran, describen y analizan las ideas, creencias, significados, conocimientos y prácticas de grupos culturas y comunidades para luego generar perspectivas teóricas de los datos obtenidos.

Por ser un estudio de índole cualitativa, no involucra ningún tratamiento estadístico.

Los resultados fueron presentados por medio de matrices individuales por sujeto y posteriormente analizadas en conjunto para hacer un análisis global. A su vez, fueron resumidas

de forma gráfica en donde se muestra la información más relevante de cada indicador. Por último, se buscó identificar patrones, elementos comunes y rasgos compartidos entre los participantes.

IV. Presentación y análisis de resultados

En este capítulo se presenta la transcripción de los resultados más relevantes obtenidos en las entrevistas realizadas a los participantes. Para ello se encuentra una serie de matrices de contenido, con las principales expresiones y opiniones obtenidas por los ocho ejecutivos de mandos directivos que participaron en las entrevistas efectuadas por la autora de esta investigación respecto de la percepción del uso del traje regional en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala. Cada una de las matrices fue organizada de acuerdo con los indicadores propuestos en la investigación, los cuales son:

- Atributos asociados al uso del traje regional.
- Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional.
- Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional.

Asimismo, durante las entrevistas surgieron indicadores / categorías emergentes, los cuales fueron categorizados como:

- Identidad cultural.
- Oportunidades de empleo.
- Capacidad.
- Racismo.

El propósito de señalar indicadores es que además de facilitar su lectura, puedan proporcionar información organizada acerca del punto de vista de los ejecutivos en puestos de dirección acerca del uso del traje regional en una empresa del sector privado. Asimismo, con el fin de presentar la información de manera visual, se diseñó un esquema por cada indicador, y otro general los cuales reflejan las similitudes y patrones de respuesta que se identificaron en la recolección de la información.

Atributos asociados al uso del traje regional	
Pregunta	¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Creo que la vestimenta regional no hace acepción de capacidades. Creo que todos somos capaces sea cual sea nuestra vestimenta y si es posible a esta persona utilizar ese traje porque no, creo que no está mal.”</i>
Participante 2	<i>“Creo que es indiferente, no beneficia... Al final son personas, el que alguien porte una etnia, raza o cualquier situación no aporta ni quita. Es un ser humano, todo ser humano en general aporta.”</i>
Participante 3	<i>“Si beneficia, en el sentido que se puede identificar al personal, mucho más práctico... Eso crea identidad.”</i>
Participante 4	<i>“Las contrataciones que se hacen en la empresa son de acuerdo con las capacidades que el candidato tenga y las mismas sean acorde a las necesidades de la empresa. Considero yo que tenga traje o no tenga traje es un asunto que no tiene relevancia.”</i>
Participante 5	<i>“No, no se obtiene ningún beneficio específico de contratar a alguien que utilice o porte un traje típico.”</i>
Participante 6	<i>“No considero que una persona porte o no porte traje regional le agregue valor al resultado de la compañía.”</i>
Participante 7	<i>“Pues que la beneficie, no veo ningún beneficio en que porten un traje típico... Creo que el beneficio está en la persona que se contrata, independientemente del traje que use.”</i>
Participante 8	<i>“No.”</i>

Atributos asociados al uso del traje regional

Pregunta	¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“No he tenido el caso.”</i>
Participante 2	<i>“No, nunca hemos tenido.”</i>
Participante 3	<i>“Nunca se me ha dado.”</i>
Participante 4	<i>“No he tenido ninguna experiencia.”</i>
Participante 5	<i>“Dentro de la empresa actual no, anteriormente sí.”</i>
Participante 6	<i>“En una compañía previa donde yo trabajé, una persona usaba traje regional.”</i>
Participante 7	<i>“En mi caso no.”</i>
Participante 8	<i>“No, para nada.”</i>

Pregunta	¿Cuál fue la experiencia vivida?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Únicamente he sabido que, he tenido colaboradores que son de origen indígena, origen que podían utilizar un traje regional, sin embargo, nunca me externaron la inquietud de utilizarlo... ellos se acoplaron al código de vestimenta.”</i>
Participante 2	N/A
Participante 3	N/A
Participante 4	N/A
Participante 5	<i>“Fue el caso de una secretaria en algún momento que portó su traje típico y fue aceptado.”</i>
Participante 6	<i>“Estuvo en Atención al Público, nunca le pusimos énfasis a ese asunto, ella portaba su traje nunca representó ningún problema para la compañía ni para nosotros.”</i>
Participante 7	N/A
Participante 8	N/A

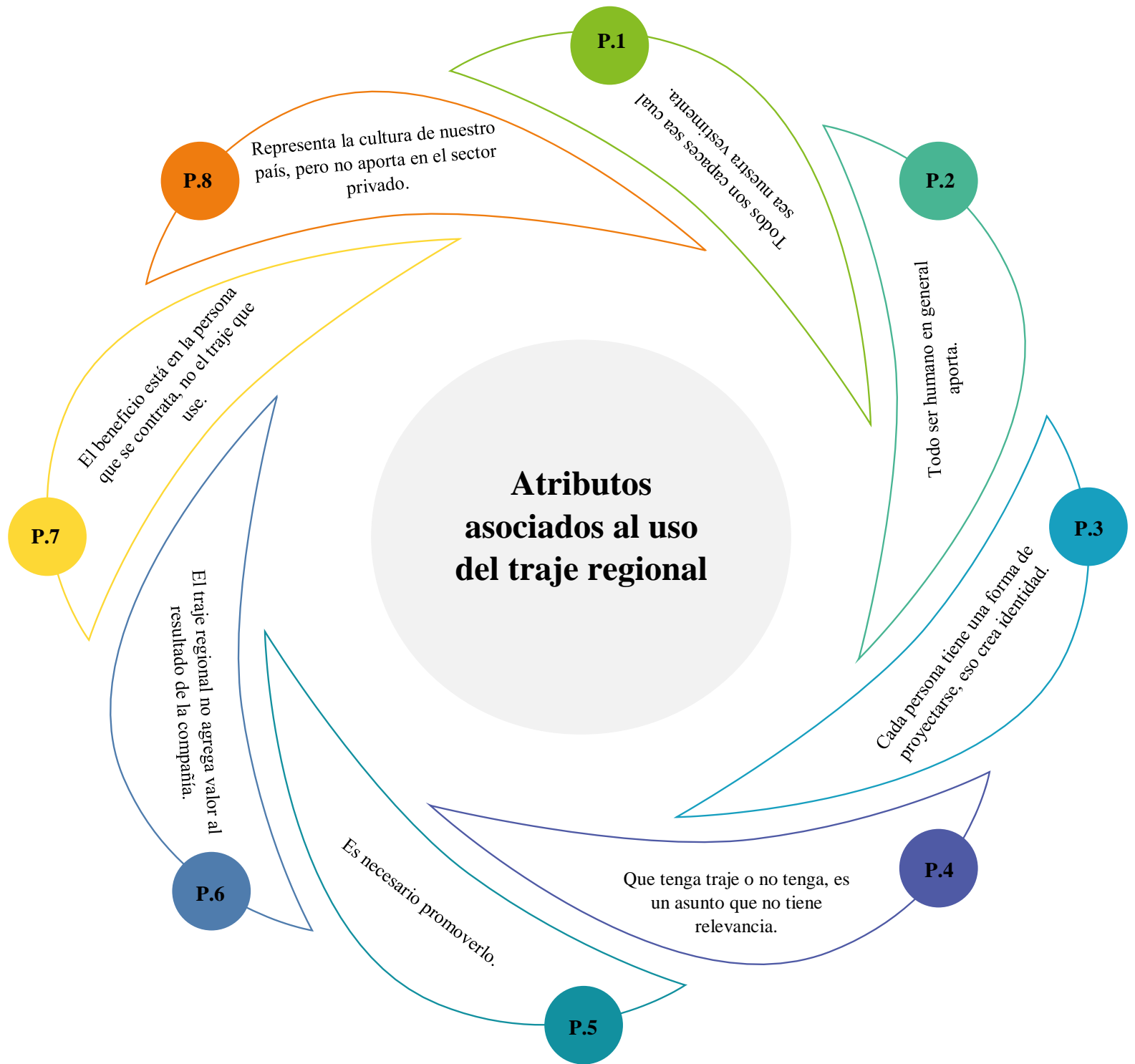
Atributos asociados al uso del traje regional

Pregunta	¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<p><i>“Si lo recomendaría, pues no lo vería de ninguna manera inadecuado siempre que se rigiera en los lineamientos de la empresa. La consecuencia sería un efecto de aceptación y apertura un poco más palpable por parte de las empresas. Todas las empresas o la mayoría practica una política de reclutamiento y selección se hace sin acepción de etnias, preferencias sexuales, etc. Creo que sería una apertura un poco más amplia de todas las empresas y creo que al final sería una tendencia digna de imitar por parte de las que tal vez no se acoplen a una primera instancia.”</i></p>
Participante 2	<p><i>“Depende de cómo son sus códigos de vestimenta, realmente no es un trato de igualdad, sino de equidad. Yo no creo que daría un plus contratar a alguien con traje regional... Lo que pasa es que si hay empresas que venden ese tema, nosotros somos inclusivos entonces allí si están haciendo una discriminación ¿Porque que están incluyendo a personas con traje? No se trata de lo que portas sino de lo que aportas a la empresa con tus habilidades, con tus competencias.”</i></p>
Participante 3	<p><i>“Si, porque yo creo que cada persona tiene una forma de poder proyectarse a los demás. Si una persona no tiene ningún tipo de limitante dígase emocional índole estético para poder dar a conocer su traje regional no encuentro ningún inconveniente.”</i></p>

Participante 4	<i>“Bueno considero que eso va a depender de la visión de cada empresa, el rango de negocio que se mueva... En las distintas áreas que tenemos depende creo yo, cada empresa tiene sus políticas.”</i>
Participante 5	<i>“Si, no es tema de acceder porque es un derecho verdad... Pues relativo porque no hay una correlación, si hay alguien que necesite o tenga el derecho de usar el traje dentro de la empresa es necesario promoverlo.”</i>
Participante 6	<i>“Si lo aceptaría y lo promovería, porque considero que Guatemala es precisamente un país pluricultural en donde debemos de hacerle énfasis en promover ese tipo de aspectos que nos diferencian de muchos países del mundo. Es parte de nuestra riqueza de país.”</i>
Participante 7	<i>“Si, yo creo que sí, siempre y cuando la empresa en sus políticas de vestimenta, no tengan digamos uniforme, por ejemplo. El uniforme de la empresa creo que debe ser parejo para todos, pero si es una empresa donde la vestimenta a diario es regular y particular pues ellos están en su derecho de usar su vestimenta típica.”</i>
Participante 8	<i>“A sí, claro. Porque al final de la historia eso representa la cultura de nuestro país y no es algo malo, pero tampoco que aporte, por lo menos en el sector que ahorita estoy.”</i>

Puede observarse que desde la percepción de los participantes entrevistados el uso del traje regional reviste poca importancia o una relevancia relativa, considerando que la mayoría de los entrevistados aseveró que más importante que aspectos estéticos o externos son las capacidades vinculadas con las competencias, el trato o los valores. Tal como lo menciona el participante 7 *“Pues que la beneficie, no veo ningún beneficio en que porten un traje típico... Creo que el beneficio está en la persona que se contrata, independientemente del traje que use”*. Por otro lado, los participantes refieren que han sido pocos los casos donde han observado el uso de dicho traje.

Por otro lado, al cuestionar a los participantes si recomendarían a las empresas la implementación del traje regional, las respuestas muestran un patrón homogéneo en el sentido de considerarlo importante y parece existir consenso en el concepto de multiculturalidad y respeto a las raíces de cada persona. Sin embargo, ese contexto parece verse limitado al observar que varios de ellos pondrían como prioridad las normativas y políticas de la empresa, tal como lo menciona el participante 4 *“Bueno considero que eso va a depender de la visión de cada empresa, el rango de negocio que se mueva... En las distintas áreas que tenemos depende creo yo, cada empresa tiene sus políticas.”*.



Fuente: Elaboración propia (2018).

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

Pregunta	¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Todas las personas saben y entienden el código de vestimenta y se han acoplado y cumplen.”</i>
Participante 2	<i>“Sí lo contemplamos.”</i>
Participante 3	<i>“Sí está contemplado.”</i>
Participante 4	<i>“Exacto.”</i>
Participante 5	<i>“Correcto.”</i>
Participante 6	<i>“Si está contemplado, hay un código de vestimenta.”</i>
Participante 7	<i>“Correcto.”</i>
Participante 8	<i>“Correcto.”</i>

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

Pregunta	¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Tendría que conversarlo con los altos mandos o las personas encargadas de haber efectuado esta norma. Si bien es cierto cada empleado tiene todo el derecho de ejercer su voluntad de emitir su opinión. Creo que de igual forma sería aceptada yo agradecería mucho por parte de ese trabajador o trabajadora la honestidad y la inquietud la oportunidad para externar sus intenciones e inquietudes.”</i>
Participante 2	<i>“Primero acoplarnos, hay normas que hay que seguir y es parte de ser bien claro en la entrevista y decírselo a la gente mire nosotros portamos uniforme, siendo claros si ellos quieren o no quieren. ¿Puede tomarse como discriminación? No, porque la discriminación empezaría en no ofrecer el trabajo, pero si el ya no quiere quedarse porque le van a quitar eso ya es una situación en donde el ya tampoco está aceptando.”</i>
Participante 3	<i>“Si ella o el usa un traje regional no encuentro ninguna limitante, puede hacer uso del mismo... Si ya dentro de los procesos de reclutamiento de personal e inducción se dio entendido que ella o el usaba traje regional. Siempre que este informado desde antes.</i>
Participante 4	<i>“Considero yo que sería de revisar la legislación actual, creo que hay una ley que rige esto y definitivamente en la empresa no queremos ningún problema o demanda por discriminación creo que sería de revisar la ley... Se podría consensuar al empleado o empleada, si hay un caso que está muy firme en criterio no habría problema, media vez no afecte sus atribuciones.”</i>

Participante 5	<i>“Es algo que se debe respetar y en algún momento adaptarse y si la empresa utiliza un uniforme dentro del área administrativa será de adaptar. Sería en ciertos laborales, porque después viene la parte de Seguridad Industrial donde en algunas funciones operativas no se adapta el traje y podría ser peligroso.”</i>
Participante 6	<i>“Antes que nada, yo creo que lo más apropiado es regularlo en el Reglamento Interno de Trabajo, y si yo tuviera que regularlo sería parte de un comité en donde lo promovería para que la persona que tenga traje regional lo pueda utilizar, siempre y cuando hayan ciertas normas al respecto.”</i>
Participante 7	<i>“Pues me tendría que dar un buen argumento porque no... Porque pienso yo que allí empieza la discriminación y el racismo. Si todos somos iguales, todos somos guatemaltecos si es una situación de la empresa donde estamos usando uniformes todos y esta persona se niega hacerlo, me tendría que dar un buen argumento para yo poderle permitir esa situación.”</i>
Participante 8	<i>“Nosotros podríamos acceder sin ningún problema.”</i>

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional	
Pregunta	¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Bueno tendría que evaluar los perfiles, si son perfiles muy similares, creo que en una entrevista los puntos se ponen sobre la mesa, pero si podría ser bueno mencionarlo como a un punto de resaltar que tenemos un código de vestimenta y cuál es la percepción de esta persona, obviamente no imponérselo sino preguntarle qué es lo que él o ella piensa.”</i>
Participante 2	<i>“Yo me inclinaría con la persona que tenga las mejores capacidades... O sea el que cargue por ejemplo algo no lo hace ver más capaz.”</i>
Participante 3	<i>“Por tener un giro de negocio muy enfocado al médico, a la farmacia, al hospital es muy importante que vaya presentable verdad... Si me lo pondrían a mí a escoger yo preferiría a alguien que se rigiera bajo los perceptos que la compañía tiene, es decir, a las políticas y normas internas.”</i>
Participante 4	<i>“No lo creo, todo va alineado a la misión y visión de la empresa.”</i>
Participante 5	<i>“No es motivo, seria por capacidad.”</i>
Participante 6	<i>“La decisión en ningún momento estaría condicionada al tema si porta traje regional o no porta traje regional.”</i>

Participante 7	<i>“Si tiene las mismas, eso lo tendría que determinar la entrevista de trabajo para estos individuos.”</i>
Participante 8	<i>“Por la que no, en este negocio. Porque sé cómo son las políticas y normas. Porque el sector donde nos desempeñamos no es turístico, es más formal y entonces hay un código de vestimenta para la industria y para el negocio y al final muchas personas no teniendo traje típico, pero prefiriendo usar otro tipo de vestimenta se tienen que alienar a usar traje formal.”</i>

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

Pregunta	¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No? ¿Por qué?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“No, de ninguna manera porque todas personas muy capaces y realmente la vestimenta no dictamina nada. Los trajes son distintos y cada quien decide utilizarlo su ropa y vestimenta a como esta persona se sienta cómoda, como esta persona se sienta bien, incluso se siente aceptada visualmente por no decir “Bonita” “Bonito” aceptable así bien parecido, creo que cada quien utiliza sus argumentos, su vestimenta para poder resaltar eso y estas personas que utilizan el traje regional sin duda alguna ellos saben que en su cultura, en su círculo inicial ese traje significa mucho.”</i>
Participante 2	<i>“No, ninguna.”</i>
Participante 3	<i>“No para nada.”</i>
Participante 4	<i>“Ninguna.”</i>
Participante 5	<i>“No ninguna, porque al final el traje no hace una diferencia. Todos somos seres humanos, estamos en completa libertad y demás cuestiones. Si algo está regulado dentro de la Constitución habrá que respetarlo, no es concepto de libertad, pero está escrito y hay que respetar jerárquicamente lo que la ley es ya que es un derecho constitucional.”</i>

Participante 6	<i>“No tendría ninguna limitante. Siempre y cuando cumpla con las especificaciones del puesto.”</i>
Participante 7	<i>“De ninguna manera... Siempre y cuando esté bajo las normas y políticas de vestimenta de la empresa, yo no tengo ningún problema. Para mí el que porten su traje típico es de orgullo verdad, es algo muy autónomo de Guatemala y muy bien visto a nivel mundial.”</i>
Participante 8	<i>“Pues sí, desde una perspectiva del negocio quiere traje formal. Pero por mí no hay ninguna limitante.”</i>

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

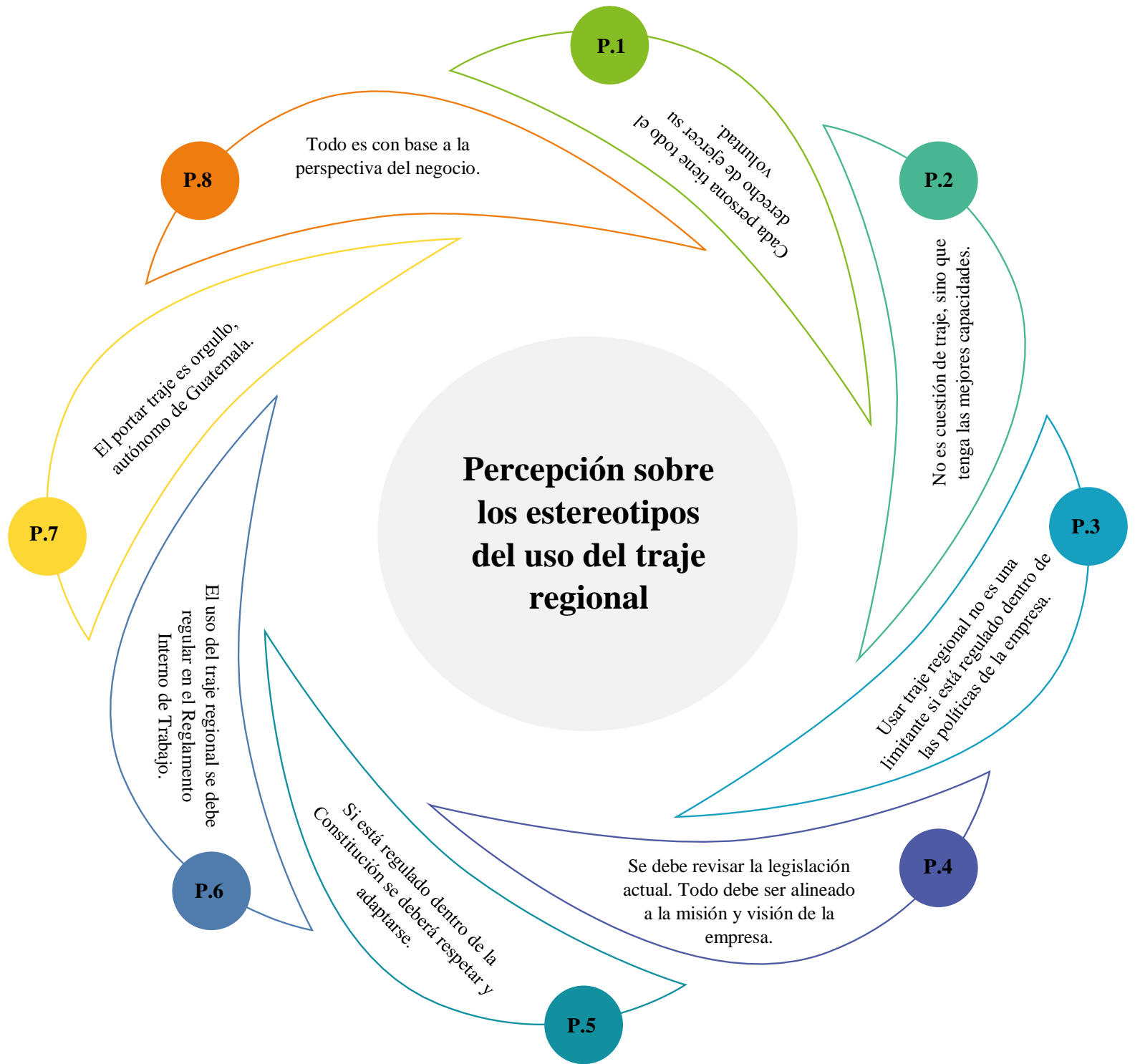
Pregunta	En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	N/A
Participante 2	N/A
Participante 3	N/A
Participante 4	N/A
Participante 5	N/A
Participante 6	N/A
Participante 7	N/A
Participante 8	<i>“Por la perspectiva del negocio.”</i>

Respecto a la percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional pudo observarse que todos los participantes entrevistados afirman que contemplan un código de vestimenta al cual todos los empleados se han acoplado y lo cumplen. Por otro lado, al cuestionar a los participantes sobre cuál sería su postura si un empleado solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional, las respuestas muestran un patrón homogéneo en el sentido de que se puede conversar y argumentar con los altos mandos para poder acceder al uso del traje regional, siempre y cuando se da por entendido desde el inicio, por ello se respetaría únicamente en ciertas labores o en determinadas condiciones, así como lo menciona el participante 6 *“Antes que nada, yo creo que lo más apropiado es regularlo en el Reglamento Interno de Trabajo, y si yo tuviera que regularlo sería parte de un comité en donde lo promovería para que la persona que tenga traje regional lo pueda utilizar, siempre y cuando hayan ciertas normas al respecto”*. Sin embargo, se encuentra un poco de resistencia a esta inquietud ya que cuando uno ingresa a una organización se debe acoplar a las normas de la empresa, tal como lo menciona la participante 2 *“Primero acoplarnos, hay normas que hay que seguir y es parte de ser bien claro en la entrevista y decírselo a la gente mire nosotros portamos uniforme, siendo claros si ellos quieren o no quieren. ¿Puede tomarse como discriminación? No, porque la discriminación empezaría en no ofrecer el trabajo, pero si el ya no quiere quedarse porque le van a quitar eso ya es una situación en donde el ya tampoco está aceptando.”*

Además, al discutir con los participantes sobre la hipotética posibilidad de tener la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico que porte traje regional y otra que no lo utilice, las respuestas muestran un patrón dividido, ya que ciertos participantes prefieren regirse bajo los preceptos que tiene la compañía, es decir, visión, misión, políticas internas, normas y procedimientos. Sin embargo, este caso se encuentra profundo para algunos participantes ya que se inclinarían por la persona que tenga las mejores capacidades lo cual lo determinará la entrevista de trabajo, como lo relata el participante 6 *“La decisión en ningún momento estaría condicionada al tema si porta traje regional o no porta traje regional.”*

Por último, al cuestionar a los participantes sobre el hecho de percibir alguna limitante al contratar a personal que porte traje regional, las respuestas muestran un patrón parecido en el sentido que no tienen ningún problema ya que todo ser humano es capaz y lo más importante es que cumpla con las especificaciones del puesto de trabajo. Sin embargo, parece existir algún tipo

de resistencia vinculada con las exigencias de la empresa, tal como lo mencionó uno de los participantes: *“Pues sí, desde una perspectiva del negocio quiere traje formal. Pero por mí no hay ninguna limitante.”*



Fuente: Elaboración propia (2018).

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

Pregunta	¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme? ¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<p><i>“Sería como cuestión de sentarnos hablar, de encontrar un punto de equilibrio sobre cuál es su postura o porque lo está haciendo... las personas ladinas no utilizan un traje regional definido, sin embargo, tienen un traje, una vestimenta, una indumentaria incluso que dejan a un lado a la hora del trabajo porque es una norma y de igual forma un uniforme como dice la palabra nos deja a todos a un uniforme sentido de trabajo, uniforme sentido de pensar. Actualmente no lo contemplamos en el Reglamento Interno de Trabajo no sería descadillararlo contemplarlo, el detalle al contemplarlo es que depende del puesto de trabajo. Quizá la mención o que se podría considerar eso podría ser un artículo no solo corto, sino que también amplio en considerar eso, haciendo excepciones.”</i></p>
Participante 2	<p><i>“Yo creo muy importante dar las reglas del juego ya que se dicen al principio: que es, como es, te interesa o no te interesa. Y no después para no crear incomodidades. En el Reglamento Interno de Trabajo está contemplado únicamente que deben utilizar el uniforme que la empresa brinda.”</i></p>
Participante 3	<p><i>“Definitivamente si hay una regla, una norma, un estatuto, hay políticas internas laborales que llevan a cumplir rígidamente dichas normas y que nos lleva al hecho de ejecutivos de hacerlas cumplir, nosotros no podemos contar con personal que no se rige bajo esas normas. Definitivamente no podríamos tenerlo aquí. Pero sería interesante tener un artículo o clausula dentro del Reglamento Interno de Trabajo.”</i></p>

Participante 4	<i>“Tal vez sería de tener una conciliación con la persona. Es un poco riesgoso hacer una cláusula en el Reglamento Interno de Trabajo porque puede llegar una demanda.”</i>
Participante 5	<i>“Si la Constitución de la República es la parte más alta de la pirámide de leyes que rigen el estado de derecho en un país todas las leyes están sobre esa base. Nada es superior a la Constitución de la República. Si habría que modificar más de algún artículo, salvo que en alguna parte que signifique que el uso del traje representa un riesgo para un operador por cuestiones de Seguridad Industrial que no se pueda utilizar el traje.”</i>
Participante 6	<i>“Lo que pasa es que al momento en el que se le contrata, si la política de la empresa o el Reglamento de la empresa dice que tiene que portar uniforme no su traje regional, entonces debe cumplirlo, sencillamente debe cumplirlo... No tenemos una norma en nuestro reglamento, No quisiera implementarla, sencillamente si fuera discutido no objetaría nada al respecto.”</i>
Participante 7	<i>“El problema que yo tendría es que si todos estamos usando uniforme pues todos debemos usarlo, porque todos somos guatemaltecos. Y tenemos que tener cuidado porque allí empieza las discriminaciones. Que nosotros estemos discriminando a la persona que este portando un traje típico, es que estamos discriminando a todos los que cumplen con las normas de la empresa y esta persona no lo va a hacer. Todos estamos en el mismo nivel, y eso es lo que hemos tratado, o lo que se ha tratado durante los años, que no haya una diferencia de géneros entre los indígenas y ladinos.”</i>

Participante 8	<i>“Si está contemplado si el puesto requiere de uniforme debe usarlo, pero al momento de entrar a una compañía uno entra de acorde a las políticas y giro de la compañía y una de esas es el uniforme no importando si es típico o no es típico.”</i>
-------------------	--

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

Pregunta	
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<p><i>“Yo te diría que no, pero realmente en Guatemala tenemos una cultura, un pensamiento que todavía es de tendencia muy racista. Y con mucha pena te lo acepto porque en realidad es una situación actual y es en todos los países en donde ha causado muchas muertes, genocidios. Es algo muy complicado, yo quisiera decirte que no, pero tendría que decirte que sí.”</i></p>
Participante 2	<p><i>“Yo creo que tenemos un estereotipo muy grande de eso en el país en general. La gente no lo ve en función de la persona lo ve en función de lo que porta. No ven la capacidad de la persona, sino lo que ven es lo que portan.”</i></p>
Participante 3	<p><i>“Son menores, porque todavía nuestra cultura no está tan abierta a la multi culturalización, cuando como país podamos nosotros ampliarnos a pesar de que ahora tenemos gente digamos más la gente indígena que en todo caso ya tiene una forma de actuar, presentarse ante los demás, pero todavía nuestra cultura es bastante cerrada, si limita bastante, de hecho hay personas que prefieren no usarlo para tomar una oportunidad número uno, número dos el interior de la República no tiene tantas oportunidades como en la ciudad.”</i></p>
Participante 4	<p><i>“Uno va a las instituciones y no es muy frecuente ver a alguien que porte un traje. Es muy escasa. Recuérdese como usted dijo estamos en un país pluricultural y creo que aquí la discriminación no se da de un lado para otro, se da de diferentes vías. A partir de los años tenemos problemas de discriminación que no se logran superar todavía y usted lo ve en las actitudes del país, incluso en la gente que tan rápido se polariza.”</i></p>

Participante 5	<i>“Si, definitivamente. Esa es la historia de Guatemala, siempre la discriminación prevalece, aunque no debería, sin embargo, en los últimos años ha cambiado.”</i>
Participante 6	<i>“Al nivel empresa del sector privado desafortunadamente en Guatemala es un país que a pesar de ser pluricultural en donde la mayor parte de la población del país es indígena hay mucha discriminación, en donde hay empresas que dejan a un lado las capacidades de las personas y se enfocan en su origen y desafortunadamente me parece que si son discriminados en ese sentido.”</i>
Participante 7	<i>“Creo que antes eran menores, hoy en día se ha superado ese paradigma. Hoy en día se ha visto más.”</i>
Participante 8	<i>“No, si se alinea a las políticas de la empresa. En esta compañía si hay políticas de uniforme, sino existieran no sería una limitante, pero como existen si es una limitante. En general en el área urbana si son escasas, en el área rural no es una limitante.”</i>

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

Pregunta	¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Yo lo veo muy bien, lo veo muy ejemplo a seguir. Sería muy bueno verlo en el sector privado en donde nos bote a todos nosotros o a todo el país muchos paradigmas de pensamientos racistas, ya obsoletos, muy anticuados y que nos demuestre a todos que ya no condiciona nada esto.”</i>
Participante 2	<i>“Que está bien, siempre y cuando se acople al código de vestimenta.”</i>
Participante 3	<i>“Yo creo que esto debe de venir desde las leyes muy elevadas dígase el Congreso para que el código laboral no limite en ningún momento la contratación de una persona. A mi criterio como va a hacer eso que un traje regional está catalogado como un patrimonio cultural de la humanidad, interesante. Y nosotros no lo aceptamos en el área laboral eso es contraproducente.”</i>
Participante 4	<i>“Lo veo bien, lo veo al mismo tiempo y creo que sería alguien que se enorgullece de sus raíces es alguien que en algún momento debe de tener una oportunidad.”</i>
Participante 5	<i>“Pues ninguna, es libre de hacerlo.”</i>

Participante 6	<i>“Es una persona más, es un ciudadano más que tiene todos los derechos, las responsabilidades y las obligaciones y si es la persona apta para aspirar a un puesto enhorabuena si lo alcanza.”</i>
Participante 7	<i>“Pues yo no tendría ningún problema, ellos son personas como tú y yo, que tienen todo el derecho de superarse.”</i>
Participante 8	<i>“Es que actualmente, bueno más en la política se ve eso, personas que se han destacado y siguen portando su traje tradicional y todo este rollo. Pero en los giros de negocio no lo he visto o no lo he percibido. Es más, en el sector público o turístico, pero en el sector privado no.”</i>

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

Pregunta	¿Y si fuera de alto mando?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Sería bien curioso, como alguno nunca visto. Quizá el detalle es que esa persona está en los ojos de todos, entonces si esta persona lo hiciera, él o ella independientemente de su sexo lo hiciera sería un punto de influencia enorme dentro de esa empresa.”</i>
Participante 2	<i>“Nosotros tenemos un código que respetar ósea lo que tiene que hacer es acoplarse. cuando estén aquí, te digo hay normas que seguir. Si yo le permito eso a una persona, se lo tengo que permitir a todos.”</i>
Participante 3	<i>“Si yo lo contrataría de igual manera.”</i>
Participante 4	<i>“Ningún problema. En todo caso la directiva de la empresa es quien decide a quien delega las responsabilidades y definitivamente si es alguien con su traje no le veo ningún problema.”</i>
Participante 5	<i>“Es libre de hacerlo, si tiene la capacidad de desempeñarse como profesional tiene todo el derecho, es libre.”</i>
Participante 6	<i>“No tendría ningún inconveniente al respecto, sin embargo, eso ya tendría que ser discutido a nivel de los accionistas, de la junta directiva para evaluar si a criterio de ellos, esto es algo que podría llegar a tener una incidencia negativa para la compañía.”</i>

Participante 7	<i>“Si fuera un ejecutivo de alto mando, pues de la misma manera, si está en la capacidad de dirigir a una empresa pues mis respetos la verdad para esa persona.”</i>
Participante 8	<i>“.....Pero para mí es una persona igual que no porte traje, es una persona que está destacándose.”</i>

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

Pregunta	¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Directamente no, pero quizá me ha llegado a oídos como manera aislado un poco desagradables esas experiencias porque en realidad haces de menos a una persona por la forma de vestir, no es adecuado.”</i>
Participante 2	<i>“Mmmm, creo que sí. Estuve en una situación del Estado y ellos no contrataban a personas que usaban traje típico. No era que no contrataban, pero podían solo mandos medios o bajos, no crecían.”</i>
Participante 3	<i>“Ninguna, ha sido tolerable.”</i>
Participante 4	<i>“No, no he visto. Todo se acata, recuerde que todo como se ha puesto la ley, no deja de haber cierta discriminación, pero por así decirlo solapada.”</i>
Participante 5	<i>“No, no he tenido ninguna experiencia de ese tipo. No me han comentado ninguna.”</i>
Participante 6	<i>“No, ninguna.”</i>
Participante 7	<i>“No, hasta el momento no.”</i>

Participante 8	<i>“No ninguna.”</i>
-------------------	----------------------

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional	
Pregunta	¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Un 60% - 65% que lo acepta porque a mí me costaría aceptarlo porque formo parte de eso, pero hay muchas personas que coordinan que todavía vienen arrastrando esos pensamiento y posturas del pasado.”</i>
Participante 2	<i>“Pues yo creo que tal vez depende de la cultura de la empresa, yo digo tal vez un 60% de la gente se inclina a que sí dado a que ha cambiado mucho los estereotipos, yo creo que hemos mejorado mucho como país, hemos sido más ecuanímes, porque antes si se tenía la idea de que si una persona portaba no estudiaba.”</i>
Participante 3	<i>“Yo diría que en los tiempos que estamos la mentalidad es abierta, yo diría que si agarramos un porcentaje tal vez un 20% se resistiría, el 80% si lo aceptaría. Nosotros tenemos ministros, secretarios en los gobiernos que usan un traje regional sin ninguna limitante.”</i>
Participante 4	<i>“Yo no me atrevería a dar un porcentaje... en los mandos en donde me ha tocado en otras empresas no he visto alguien que porte un traje regional. Póngale hablemos de convenciones, no he visto a nadie con un traje regional en una de esas reuniones, ese podría ser un indicador. Son muy escasas.”</i>
Participante 5	<i>“No me atrevería a decir, no hay mucha oferta de profesionales que utilicen un traje regional para desempeñar cargos de altos mandos. es una minoría por cuestiones de desarrollo y oportunidades. Yo considero un 50 – 50.”</i>

Participante 6	<i>“He observado que más la gente indígena opta por cargos públicos, por trabajar en el Estado, en la entidad privada no lo veo muy recurrente.”</i>
Participante 7	<i>“Estoy seguro de que todavía mucha gente que por ser una persona con traje típico talvez lo van a discriminar por tener un puesto dentro de la empresa o una posición “x”, yo no estaría en ese grupo.”</i>
Participante 8	<i>“Tal vez un 10%, el 90% tal vez no, sino se acopla a las políticas de la empresa. Ya muchas empresas usan uniforme, entonces si he visto en algunos lugares que son muy pocos en adaptación de uniformes. Muchas personas cuando migran del área rural a la capital para el área urbana cambian su vestimenta, para ser socialmente aceptados probablemente o también les puede gustar más, pueda ser que se sientan más cómodas uno lo mira más con las que le ayudan en la casa.”</i>

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional	
Pregunta	¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“No he tenido la oportunidad puntual. Sin embargo, te digo que si se diera el caso poniéndonos en este plano si sería como controversial. No puedo llegar de manera autoritaria y decir usted tiene que usar el uniforme y no me importa su punto. Si eso estuviera considerado o contemplado en normas y reglamentos, tu como trabajadora tendrías todo completo derecho de pedir y ver en las normas.”</i>
Participante 2	<i>“No, nunca lo he vivido. El problema es que la gente cree que los estas defendiendo y realmente no. Lo que estás haciendo es ser justo, o lo haces para todos o no lo haces para nadie, puedes tener a una persona feliz en la organización por portar eso o puedes tener a toda la empresa después molesta porque hay acepciones... Lo mejor que puedes hacer es no tener tanta excepción y haciéndolo en general para todos.”</i>
Participante 3	<i>“Yo pienso que hasta en un punto es inmoral, y tal vez lo veo desde un punto de vista ilegal porque ya había aceptado a la persona y ya la había dado todos los parámetros, y es posible que hasta la persona deshecho oportunidades.”</i>
Participante 4	<i>“No he tenido ese problema.”</i>
Participante 5	<i>“No, me ha pasado. Sería en contra vía de lo que venimos hablando verdad porque salvo que en algún momento si sea estrictamente necesario por temas de Seguridad Industrial porque nos tenemos que mantener apegados a las leyes en algún momento lo respaldan.”</i>

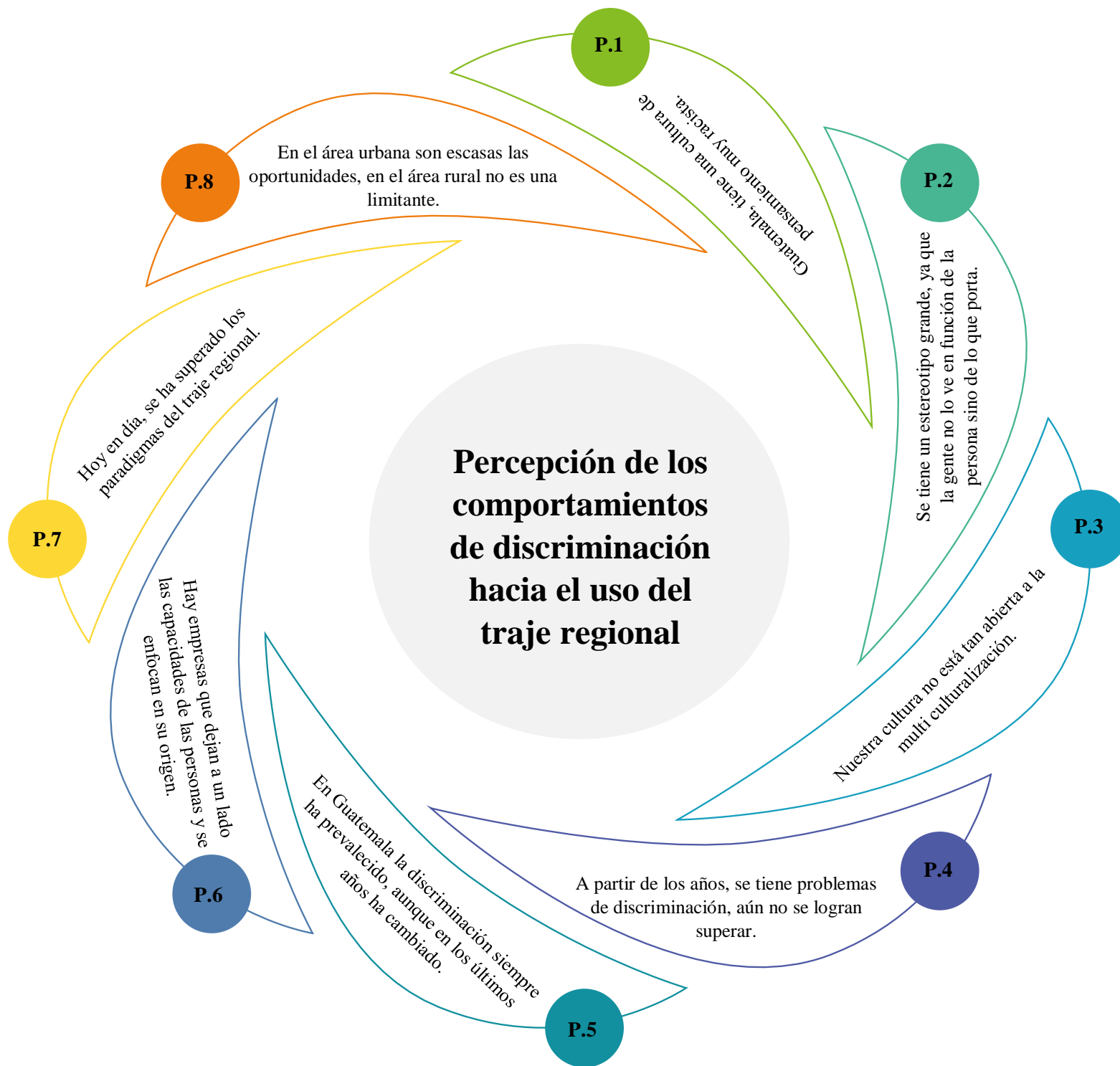
Participante 6	<i>“No, ningún caso.”</i>
Participante 7	<i>“No lo he vivido. Pienso que esa persona es una inepta en ese momento de haber contratado a este individuo y no haberle dicho lo del uniforme. Pienso que el error no es de la persona contratada sino del contratista.”</i>
Participante 8	<i>“No, pero es un error. Porque si uno no puso las reglas claras en la contratación ya es error de uno y ya es responsabilidad de uno aceptarlo, porque fue después, si fue antes lógicamente nada que ver.”</i>

En cuanto al indicador percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional pudo observarse que, desde la percepción de los participantes entrevistados, si se diera la oportunidad en la que una persona no acate la orden de portar el uniforme, lo tendrían que llevar en conciliación con la persona, dando las reglas desde un inicio ya que hay una norma, estatutos y políticas internas laborales. Sin embargo, los participantes refieren que no está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, únicamente está contemplado que debe utilizar el uniforme que la empresa brinda. Sin embargo, un número considerable de participantes opinan que sería interesante tener un artículo o cláusula, haciendo excepciones al uso del traje regional. No obstante, ese contexto parece verse limitado tal como lo menciona el participante 6 *“Lo que pasa es que al momento en el que se le contrata, si la política de la empresa o el Reglamento de la empresa dice que tiene que portar uniforme no su traje regional, entonces debe cumplirlo, sencillamente debe cumplirlo... No tenemos una norma en nuestro reglamento, No quisiera implementarla, sencillamente si fuera discutido no objetaría nada al respecto.”*

Por otra parte, los participantes consideran que son pocas las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional ya que en Guatemala se tiene una cultura de pensamiento racista y se vive una discriminación en distintas vías como lo menciona el participante 2 *“Yo creo que tenemos un estereotipo muy grande de eso en el país en general. La gente no lo ve en función de la persona lo ve en función de lo que porta.”* Por otro lado, al cuestionar a los participantes acerca de su percepción al ver a una persona con traje regional quiera optar a un cargo, las respuestas muestran un patrón semejante ya que lo encuentran como sinónimo de superación ya que el traje regional no debe limitar a la persona como pudo observarse en la narrativa del participante 1 *“Yo lo veo muy bien, lo veo muy ejemplo a seguir. Sería muy bueno verlo en el sector privado en donde nos bote a todos nosotros o a todo el país muchos paradigmas de pensamientos racistas, ya obsoletos, muy anticuados y que nos demuestre a todos que ya no condiciona nada esto.”* Además, si en dado caso fuera un ejecutivo de alto mando, consideran que es libre de hacerlo ya que si tiene la capacidad de desempeñarse como profesional tiene todo el derecho. Por otro lado, los participantes refieren que han sido pocas las experiencias de discriminación hacia el uso del traje en algunas empresas que han laborado.

Además, al cuestionar a los participantes acerca de su percepción sobre qué porcentaje de ejecutivos se inclinan a contratar personal de traje regional se encuentran dos puntos divididos ya

que ciertos participantes consideran que existe entre un 50 a 65% se inclina a que se ha cambiado mucho los estereotipos, ya que antes se tenía el pensamiento erróneo que si una persona portaba traje regional no estudiaba. Sin embargo, se encuentra un poco de resistencia como lo mencionan los participantes 6 y 8 *“He observado que más la gente indígena opta por cargos públicos, por trabajar en el Estado, en la entidad privada no lo veo muy recurrente.” ... “Tal vez un 10%, el 90% tal vez no, sino se acopla a las políticas de la empresa. Ya muchas empresas usan uniforme, entonces si he visto en algunos lugares que son muy pocos en adaptación de uniformes. Muchas personas cuando migran del área rural a la capital para el área urbana cambian su vestimenta, para ser socialmente aceptados probablemente o también les puede gustar más, pueda ser que se sientan más cómodas uno lo mira más con las que le ayudan en la casa.”*

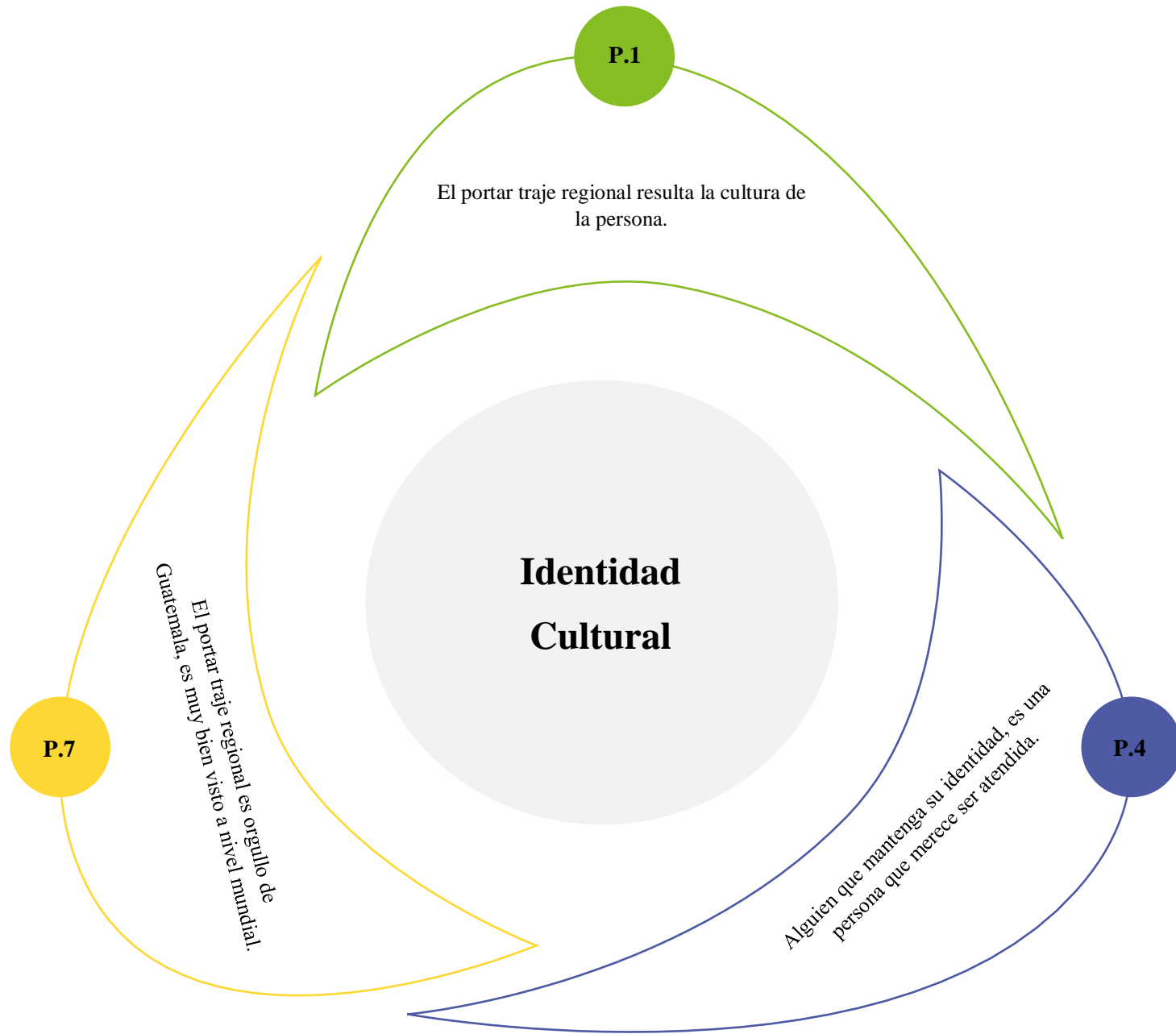


Fuente: Elaboración propia (2018).

Indicador / categoría emergente		Identidad Cultural
Pregunta	¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No? ¿Por qué?	
Participantes	Respuestas participantes	
Participante 1	<i>“Los trajes son distintos y cada quien decide utilizarlo su ropa y vestimenta a como esta persona se sienta cómoda, como esta persona se sienta bien, incluso se siente aceptada visualmente por no decir “Bonita” “Bonito” aceptable así bien parecido, creo que cada quien utiliza sus argumentos, su vestimenta para poder resaltar eso y estas personas que utilizan el traje regional sin duda alguna ellos saben que en su cultura, en su círculo inicial ese traje significa mucho.”</i>	
Participante 7	<i>“Para mí el que porten su traje típico es de orgullo verdad, es algo muy autónomo de Guatemala y muy bien visto a nivel mundial.”</i>	

Indicador Emergente – Identidad Cultural		
Pregunta	¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?	
Participantes	Respuestas participantes	
Participante 4	<i>“Creo que alguien que a toda costa mantenga su identidad pues es una persona que merece ser atendida.”</i>	

Pudo observarse que, desde la percepción de los participantes entrevistados la identidad de los pueblos indígenas como fundamento es la construcción de la unidad nacional y como el conjunto de elementos que lo definen y los reconocen como población indígena, es por lo que el participante 7 expresa que *“Para mí el que porten su traje típico es de orgullo verdad, es algo muy autónomo de Guatemala y muy bien visto a nivel mundial.”* Es importante resaltar que el factor de identidad cultural surge como una variable o categoría emergente dentro del proceso de investigación y hacer notar que el uso del traje regional responde a un elemento transversal superior, que es el hecho de representar elementos identitarios de quienes lo portan.



Fuente: Elaboración propia (2018).

Indicador / categoría emergente	Oportunidades de Empleo
Pregunta	¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<p><i>“Creo que talvez las personas que no consideran esto como algo normal, quizá no han tenido la oportunidad de tratar con una persona capaz pero creo que te diría que si juegan en desventaja, jugaría desventaja en muchas empresas en donde quizá no se tenga ese sentido de igualdad o de saber la pluriculturalidad que tenemos en Guatemala y al no saberlo pues no hecha en mano de esto y al final una persona que se presenta en un traje regional resulta tener menos posibilidad, menos probabilidad de obtener una plaza simplemente por su vestimenta cosa que no debería de ser.”</i></p>
Participante 2	<p><i>“Yo creo que no es que haya menos oportunidades para ellos porque realmente alguien capaz que se prepare tendría que tener las mismas oportunidades. Con que sea capaz de desempeñar su puesto.”</i></p>

Indicador / categoría emergente – Oportunidades de Empleo

Pregunta	¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 1	<i>“Yo lo veo muy bien, no hemos volteado a ver bien a estas personas porque en realidad son muy capaces.”</i>

Indicador/ categoría emergente – Oportunidades de Empleo

Pregunta	¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 5	<i>“Hay gente muy capaz de desempeñar dichos cargos de mejor manera inclusive.”</i>

Indicador / categoría emergente – Oportunidades de Empleo

Pregunta	¿Y si fuera de alto mando?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 8	<i>“Pues igual que cualquier otra persona, si él está allí es por sus esfuerzos, por sus logros y por lo que aporta, entonces yo lo vería bien.”</i>

Se puede mencionar que, desde la percepción de los participantes entrevistados, el hecho de portar indumentaria indígena o poseer rasgos indígenas no representa una limitación para acceder a ningún puesto de trabajo, siempre y cuando se cumpla con poseer las aptitudes y deseos de superación para entrar en la compañía y desempeñar el puesto, tal como lo menciona el participante 5 “*Hay gente muy capaz de desempeñar dichos cargos de mejor manera inclusive.*”

Al analizar de una manera más detallada la información aportada por los participantes, parece existir poca conciencia de la realidad de exclusión que históricamente han atravesado y aun atraviesan los pueblos originarios de Guatemala, considerando que el hecho de no identificar o mencionar las desventajas históricas, parece indicar que existe una lógica hegemónica de enaltecer la capacidad y meritocracia individual.



Fuente: Elaboración propia (2018).

Indicador / categoría emergente		Capacidad
Pregunta	¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?	
Participantes	Respuestas participantes	
Participante 1	<i>“Un traje regional no define la no capacidad en una persona. Creo que todos somos capaces y por lo mismo que somos capaces, tenemos la capacidad de aceptarnos los unos a los otros independientemente de cómo somos.”</i>	

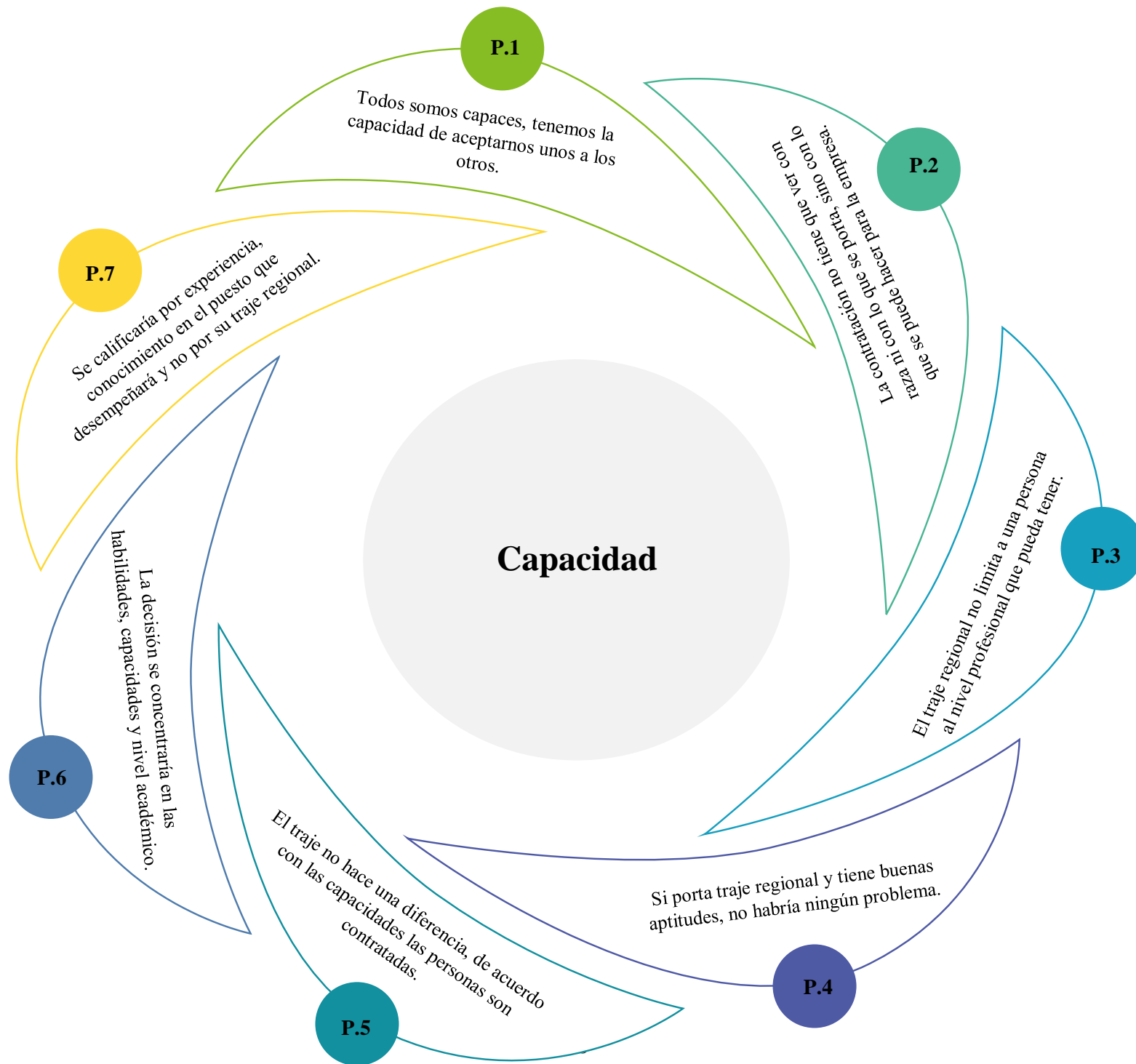
Indicador / categoría emergente – Capacidad		
Pregunta	¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo?	
Participantes	Respuestas participantes	
Participante 2	<i>“Son gente al final la contratación no tiene que ver con tu raza, ni con lo que portas sino lo que puedes hacer para la empresa.”</i>	
Participante 5	<i>“De acuerdo con las capacidades las personas son contratadas y todas las empresas privadas son así, no por el uso del traje.”</i>	

Indicador / categoría emergente – Capacidad	
Pregunta	¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 2	<i>“Yo me inclinaría con la persona que tenga las mejores capacidades. Para mí no tiene que ver el traje con su capacidad... el que cargue por ejemplo algo no lo hace ver más capaz.”</i>
Participante 4	<i>“Si tiene traje y tiene muy buenas aptitudes y realmente se puede amoldar al puesto que necesito no tendría ningún problema en hacerlo.”</i>
Participante 5	<i>“No es motivo, sería por capacidad.”</i>
Participante 6	<i>“Mi decisión estaría concentrada en sus habilidades, capacidades y nivel académico o lo que yo espero.”</i>
Participante 7	<i>“Realmente yo no me iría por que tenga traje típico o no, sino por su nivel académico y lo que estamos buscando en la empresa en ese momento.”</i>

Indicador / categoría emergente – Capacidad	
Pregunta	¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 3	<i>“Un traje regional no limita a una persona a la capacidad intelectual y nivel de profesión que puede llegar a tener.”</i>
Indicador / categoría emergente – Capacidad	
Pregunta	¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No? ¿Por qué?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 4	<i>“Si es gente que tiene traje, pero tiene muy buenas aptitudes y a través de una entrevista se puede ver que tiene muy buenas capacidades por medio de las pruebas del Departamento de RRHH no habría ningún problema.”</i>
Participante 5	<i>“El traje no hace una diferencia. Si algo está regulado dentro de la Constitución habrá que respetarlo, no es concepto de libertad, pero está escrito y hay que respetar jerárquicamente lo que la ley es ya que es un derecho constitucional.”</i>

Indicador / categoría emergente – Capacidad	
Pregunta	¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?
Participantes	Respuestas participantes
Participante 7	<i>“En mi caso si yo fuera el 1% de ese porcentaje yo lo calificaría por su experiencia, lo calificaría por su conocimiento en el puesto que va a desempeñar y no por su traje típico.”</i>

De acuerdo con los participantes entrevistados el traje regional no define la capacidad de desempeñar un puesto, las aptitudes y actitudes de las personas como lo expresa el participante 1 *“Un traje regional no define la no capacidad en una persona. Creo que todos somos capaces y por lo mismo que somos capaces, tenemos la capacidad de aceptarnos los unos a los otros independientemente de cómo somos.”* La mayoría está de acuerdo con darle un mayor valor a la experiencia académica y profesional para definir las capacidades de las personas. Cabe destacar que, el traje regional no limita a un individuo simplemente es una característica o rasgo de identidad de la persona como expresa el participante 4 *“Si es gente que tiene traje, pero tiene muy buenas aptitudes y a través de una entrevista se puede ver que tiene muy buenas capacidades por medio de las pruebas del Departamento de RRHH no habría ningún problema.”* Es por lo que se deberá llevar el proceso de reclutamiento y selección de acuerdo con los lineamientos de la organización, si la persona continua el proceso será contratado, no se tomará una decisión por sus rasgos físicos sino por sus capacidades técnicas e intelectuales.



Fuente: Elaboración propia (2018).

Indicador / categoría emergente	Racismo
Pregunta	¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones
Participantes	Respuestas participantes
Participante 4	<i>“Considero que si se mueve en el área de turismo y todo sería conveniente que se portara el traje. El resultado considero yo que son las capacidades, he conocido gente que porta un traje y con muy altas capacidades.”</i>
Participante 8	<i>“Tal vez en sector más turístico, totalmente aporta más, es más enriquecedor. En donde ahora trabajo no aporta, pero no desacredita.”</i>

En el sector empresarial existen ciertos paradigmas y prejuicios muchas veces sutiles o poco velados para aceptar la vestimenta tipo regional, a pesar de que según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2013) la población indígena en Guatemala representa el 41% de total de habitantes. Un elemento que parece ser revelador y que fue compartido por algunos de los participantes es el hecho de considerar el uso del traje indígena como elemento propio del contexto turístico. De esa manera algunas de las personas entrevistadas consideran que es altamente valorado por los turistas como lo expresa el participante 8 *“Tal vez en sector más turístico, totalmente aporta más, es más enriquecedor. En donde ahora trabajo no aporta, pero no desacredita.”*

Como eje transversal a lo largo de las entrevistas realizadas y de acuerdo con los enunciados planteados, parece existir poca conciencia respecto de la realidad del uso del traje regional, más allá de lo estrictamente estético. Dicha realidad se hace evidente en varios pasajes de las entrevistas y en varios participantes (con algunas excepciones); algunos de los elementos que parecen mostrar un patrón se hace evidente en el discurso, el cual en diversas ocasiones evita el uso de la palabra indígena o pueblos originarios, o pueblo maya y en cambio es sustituido por frases y palabras como: *esas personas, ellos, estas personas, etc.* Esa situación salta a los ojos, aunque la narrativa parece mostrar que la capacidad va más allá del uso de un traje, es aún necesario resaltar la necesidad de abrir un dialogo respecto del racismo. Lo anterior se ve reforzado por narrativas vinculadas con el uso estético del traje regional en frases cargadas de estereotipos como la frase mencionada previamente: *“Tal vez en sector más turístico, totalmente aporta más, es más enriquecedor. En donde ahora trabajo no aporta, pero no desacredita”* (participante 8) o *“Considero que si se mueve en el área de turismo y todo sería conveniente que se portara el traje. El resultado considero yo que son las capacidades, he conocido gente que porta un traje y con muy altas capacidades.”* (participante 4).

P.4

En el área de turismo, es conveniente que se porte el traje regional.

Racismo

El traje regional aporta más en el área turístico, es enriquecedor.

P.8

Fuente: Elaboración propia (2018).

Gráfico consolidado de indicadores

Racismo

Atributos asociados al uso del traje regional

Capacidad

Percepción de los ejecutivos de altos mandos acerca del uso del traje regional en las empresas del sector privado

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

Oportunidades de Empleo

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

Identidad Cultural

Es conveniente utilizar traje regional en el área de turismo, ya que es enriquecedor.

El traje regional no limita a una persona. La contratación estaría concentrada por sus habilidades, aptitudes y nivel académico.

El portar indumentaria regional no representa una limitación para acceder a un puesto de trabajo. Deberá cumplir con desempeñar su puesto.

El portar traje regional crea una identidad étnica, la cual se apoya en bases culturales que identifican a los pueblos originarios.

En Guatemala se tiene una cultura de pensamiento racista, una discriminación en distintas vías por el uso del traje regional.

Se considera oportuno implementar el traje regional por la multiculturalidad del país y el respeto a las raíces de cada persona.

Se debe regir bajo las políticas internas de la empresa.

V. Discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo conocer cuál es la percepción de un grupo de ejecutivos en puestos de dirección respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala. Por lo anterior, como parte de la discusión de resultados en las próximas líneas se procederá a contrastar los resultados obtenidos en esta investigación junto con los resultados de investigaciones y artículos realizados por otros autores.

Para iniciar, los resultados obtenidos exponen que el uso del traje regional tiene poca relevancia en términos laborales, considerando que la mayoría de los entrevistados confirmaron que son más valiosas las capacidades vinculadas con el puesto de trabajo. Sin embargo, los participantes consideraron que el portar indumentaria regional no representa una limitación para acceder a un puesto de trabajo, pero son pocas las oportunidades en Guatemala ya que se tiene una cultura de pensamiento racista a pesar de que según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2013) la población indígena en Guatemala representa el 41% de total de habitantes. Asimismo, como lo menciona Macleod (2014), quien exploró los estereotipos en la sociedad guatemalteca, que tienden a asumir que las mujeres vestidas de traje regional son empleadas domésticas. Este dato parece contradictorio, ya que en el presente estudio se observa que el uso del traje regional no demerita ni limita las posibilidades de inclusión, mientras que el estudio de Macleod (2014) resalta una realidad completamente distinta. Dicha discrepancia en los resultados puede deberse entre otras razones al hecho de haber trabajado en el presente estudio con personas con alto nivel educativo y en un contexto de aparente apertura, contrario al estudio del autor mencionado anteriormente quien lo realizó en una época donde existía aún menos conocimiento y apertura hacia el tema, específicamente durante el periodo post-firma de los Acuerdos de Paz a finales de 1,996.

Asimismo, se pudo observar que los aspirantes a laborar dentro de una empresa del sector privado deben someterse a todos los requerimientos que las compañías tengan las cuales estén enunciados en la visión y misión y que al mismo tiempo se concretizan en las políticas, normas y procedimientos internos. Sin embargo, resulta interesante hacer notar que la mayoría de los ejecutivos que participaron en esta investigación están de acuerdo con implementar una norma o

cláusula dentro del Reglamento Interno de Trabajo para aceptar el uso del traje regional en algunos puestos de trabajo. Ya que si existen leyes que regulan y protegen el uso del traje regional es indispensable acatar la ley superior como lo plasma la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 66 “Protección a grupos étnicos. Guatemala está formada por diversos grupos étnicos entre los que figuran los grupos indígenas de ascendencia maya. El Estado reconoce, respeta y promueve sus formas de vida, costumbres, tradiciones, formas de organización social, el uso del traje indígena en hombres y mujeres, idiomas y dialectos” (p.20). Asimismo, la República de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca URNG (1996) suscribieron entre 1991 – 1996 doce acuerdos para poner fin a la problemática que atravesaba el país en dicha época. Uno de los acuerdos fue titulado “Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas”, en su literal E numerales 1 y 2, se encuentra los derechos culturales que hace énfasis al uso del traje regional. E. Uso del traje “1. Debe ser respetado y garantizado el derecho constitucional al uso del traje indígena en todos los ámbitos de la vida nacional, 2. Asimismo, en el marco de una campaña de concientización a la población sobre las culturas maya, garífuna y xinca en sus distintas manifestaciones, se informará sobre el valor espiritual y cultural de los trajes indígenas y su debido respeto”. Esto coincide con el estudio de Dávila (2013) quien investigó las actitudes que pueden suponer discriminación laboral por etnia en el proceso de reclutamiento de personal ya que los reclutadores tienen una actitud que supone un potencial mayor grado de discriminación pues deben escoger desde una visión particular al candidato o candidata que consideren más apto para el puesto. Por ello el autor de dicho estudio recomendó que el proceso se base en leyes que permitan lograr la igualdad de derechos para optar a un empleo y así poder erradicar las prácticas discriminatorias en el país.

Por otra parte, la mayoría de los ejecutivos mencionaron que han sido pocas las experiencias de discriminación hacia el uso del traje en las empresas donde han laborado. Sin embargo, algunos participantes notaron que en el sector público es más común observar que se contrate personas indígenas, pero refieren al mismo tiempo que estas contrataciones suelen ser para mandos medios o bajos, con algunas excepciones a esa regla no escrita.

Además, en esta investigación también se observó en diversas ocasiones que el uso del traje regional es considerado un símbolo de identidad ya que cada traje contiene distintos significados los cuales representan sus raíces, etnia y el estatus que ocupa dentro de su comunidad. Es por ello

que se hace evidente el hecho que la indumentaria es más que una vestimenta para cubrir el cuerpo, es un elemento que se enraíza dentro de la vida de toda persona que lo porta. Lo anterior se enlaza plenamente con lo planteado por Bayona (2016), quien mencionó que el traje regional ha adquirido un valor de mercancía, no sólo representa la vestimenta cotidiana de las personas indígenas, sino que circula con distintos significados dentro de un mercado internacional que marca nuevas formas de consumo cultural, esto desde la concepción del cuerpo que utiliza la vestimenta para su presentación social. De forma nivel teórico esto lo explica, Hurgaya (2014) indicando que, mediante la simbología, en el diseño de vestuario se agrupa todas las actividades del hombre a partir de los objetos, procesos y servicios; es una forma de expresión, de vivir, sentir, ver e interpretar el mundo.

En ese orden de ideas, la mayoría de los sujetos entrevistados opinaron que, la oportunidad de empleo para las personas que portan una indumentaria regional en Guatemala suele ser limitada en el sector privado ya que si alguna persona tiene la intención de laborar en una compañía deberá acatar los lineamientos de la empresa, debiendo dejar de lado parte de los elementos culturales como lo es su vestimenta. Esto refuerza lo propuesto por Rojas (2008) quien corroboró que, si existe discriminación en la mujer indígena al optar a determinadas plazas, esto ha provocado la violación al principio de igualdad que está regulado en la Constitución de la República de Guatemala. En ese sentido, actualmente, en el sector privado no se cuenta con una iniciativa para promover el respeto e inclusión hacia la etnicidad en el ámbito laboral, por ende, se observa en pocas ocasiones el hecho de contratar a personas que porten traje regional. Esto conlleva discutir distintos estereotipos y prácticas de discriminación como lo aseguró Echeverría (2016), quien encontró cinco estereotipos negativos dirigidos a las poblaciones indígenas: las personas indígenas son ignorantes, son flojas, son tontas al no querer o luchar por tener una vida “más moderna”, son sucias y se privilegian con cosas innecesarias en su vida, dejando de lado sus necesidades básicas. Dichos comentarios son comunes aun hoy en día en diversos contextos del país, los cuales ponen de manifiesto la necesidad de concientizar sobre el impacto de dichas actitudes.

Por otro lado, a lo largo de la historia de Guatemala, el racismo se ha sustentado a través de una dominación étnica, la cual hace crecer desigualdades entre los distintos grupos culturales tal como lo menciona Hendrickson (1997), quien menciona que el indígena y ladino son los nombres más frecuentes que se usan para asignar una identidad étnica o racial. Esto se refiere a

una autodefinición en función de marcadores visibles como la vestimenta, idioma y raíces. El racismo ha dejado huella en el comportamiento social, no solo de forma individual, sino también colectiva. Esto además puede ser observado a nivel empresarial, ya que las diversas expresiones forman parte de una construcción ideológica que ha crecido y contribuye a mantener las desigualdades en el país. Cabe destacar que, el racismo es un estereotipo antropológico y cultural, que se practica en el hogar, escuela, calles y puestos de trabajo tal como lo investigó Barrios y Cap (2015), quienes encontraron que algunos estudiantes indígenas en algún momento de su carrera universitaria recibieron discriminación ya que las identificaban inmediatamente como indígenas por su indumentaria, por ello tuvieron que optar al abandono del traje. Por lo que Barrios (2014) recomendó que se debe educar a la población sobre la cultura maya, específicamente sobre el valor cultural, espiritual y conocimiento del traje regional y por ende respetar a la población maya desde la dignidad humana como elemento transversal.

Además, al analizar de forma detallada la información aportada por los participantes, parece existir poca conciencia de la realidad de exclusión que históricamente ha atravesado los pueblos indígenas en Guatemala, ya que no se identificaron las desventajas históricas. Esto concuerda con lo que expuso Sánchez (2011), quien menciona que el reconocimiento al derecho al uso del traje en Guatemala es un compromiso que deben asumir con responsabilidad todos los habitantes del país.

Por otra parte, a lo largo de las entrevistas realizadas a los ejecutivos de altos mandos, pudo notarse que parece existir poca relevancia respecto de la realidad del uso del traje regional. Dicha realidad se hace evidente en varios enunciados de las entrevistas; donde se muestra un patrón repetitivo en evitar el uso de la palabra indígena, pueblos originarios o pueblo maya, estas fueron sustituidas por frases y palabras tales como: *esas personas, los individuos, ellos, etc.*

Derivado de los resultados de esta investigación, se puede finalmente concluir que más allá de la dimensión étnica, el traje regional encierra diversos significados de carácter cultural y social. La indumentaria expresa principios y emociones, en la cual se refleja los ideales estéticos, morales y racionalistas de los pueblos originarios. El traje regional es, además, un elemento de identificación que avanza rápidamente como la misma cultural, por ello a pesar del tiempo, la mayoría de los trajes de las comunidades tradicionales aún son utilizados por sus miembros. Sin

embargo, en Guatemala ha existido una racialización del estatus y los rasgos biológicos los cuales han impactado negativamente en la integración de las diversas culturas del país; situación que se hace aún más evidente en el ámbito laboral.

Por otro lado, los estereotipos han ganado especial atención recientemente, debido entre otras razones, al hecho que en algunas culturas permanece la necesidad de clasificar a las personas en diversos grupos o categorías. Sin embargo, como fue visto a lo largo del texto, existe consenso en el sentido que las fronteras étnicas no deberían constituir una fuente potencial de conflicto. Por ello, entender las dinámicas alrededor del uso del traje regional constituye un paso importante en la comprensión de cómo se estructuran algunas conductas discriminatorias en Guatemala.

Además, la tradición textil constituye parte de una serie de marcadores culturales que inciden en la vida de los guatemaltecos, por lo que su uso constituye un elemento fundamental de identidad étnica considerando que son expresiones que resaltan la identidad del individuo. De esa manera, puede aseverarse que la indumentaria es un sistema de comunicación que crea una función simbólica al establecer relaciones con base en su entorno social, donde el acceso a las oportunidades laborales es un elemento relevante.

Por último, se hizo evidente a lo largo de la presente investigación que el portar indumentaria regional no representa una limitación al momento de contratar a personal ya que el traje no define la capacidad del ser humano. Lo anterior debe ser comprendido de manera global, considerando que dentro de las leyes más importantes del país se protege el derecho al uso del traje regional. Tal como consta en los Acuerdos de Paz y en la Constitución Política de la República como ley suprema.

VI. Conclusiones

- Los participantes reconocen que Guatemala es un país pluricultural y multilingüe. La tradición en ciertas áreas principalmente rurales del país es vestir un traje regional como símbolo de identidad.
- Los participantes aseveran que alcanzar el reconocimiento de la multiculturalidad es necesario y se podrá lograr a través de la cooperación y coordinación de distintos actores sociales que puedan transformar la cultura de un país y promover el respeto a los derechos humanos.
- El grupo de directivos entrevistados consideran en términos generales que al momento de contratar a una persona la decisión final se debe basar en el valor que la persona puede aportar al puesto de trabajo, en función de su experiencia académica y profesional, no en el traje que porta.
- El 65% de los entrevistados, el cual representa 6 ejecutivos de altos mandos, consideran que han cambiado los estereotipos en contratar a personas que portan traje regional; sin embargo, perciben que aún se encuentra resistencia por parte del sector privado.
- El portar indumentaria indígena no es una limitante para acceder a un puesto de trabajo, siempre y cuando la persona que lo porte cumpla con las actitudes y aptitudes para desempeñar el puesto.
- Aunque hoy por hoy existe apertura para lograr mayor inclusión en el país, esta apertura se ve condicionada por las normas y exigencias que cada empresa estipula.

VII. Recomendaciones

- Para la población guatemalteca, se debe concientizar a través de campañas y foros para implementar el uso del traje regional en las instalaciones de trabajo, esto considerando la multiculturalidad del país y el respeto a las raíces de cada persona.
- Para las oficinas públicas y ministerios de gobierno, se recomienda que adopten y apliquen interna y externamente desde sus plataformas la campaña creada para que no sea únicamente un movimiento comunicacional, sino que se convierta en una transformación nacional de la política pública aplicándose en los tres poderes del Estado.
- A las empresas del sector privado, se recomienda implementar programas de innovación social. Esto podría darse a través de la promoción de programas de inclusión para personas de distintas etnias presentes en el país.
- De la misma forma, a empresas para la implementación de políticas y normas de inclusión del uso del traje regional, además que exista campañas de promoción externa, las cuales permitirían que el mensaje llegue a diversas regiones del país.
- Además, a las empresas del sector privado se les recomienda crear normas y políticas internas que resalten la importancia del respeto hacia los colaboradores incluyendo la aceptación del uso del traje regional.
- A los departamentos de recursos humanos, incluir programas de reclutamiento y selección basado en el respeto de la legislación nacional e internacional que permitan mayor igualdad de oportunidades para las personas que porten traje regional y así poder garantizar la erradicación de prácticas discriminatorias.

- Finalmente, a los futuros investigadores se les exhorta a profundizar en el tema de investigación de tal manera que puedan aportar a la discusión y tomar de conciencia de una realidad poco estudiada en el país.

VIII. Referencias

- Acuerdos de Paz. (1996). Recuperado de: <https://www.sepaz.gob.gt/images/Descargas/Acuerdos-de-Paz.pdf>
- Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas. (1995) Mexico D.F (México).
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Representación Regional para América Latina y el Caribe. c/o Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). *Compilación de observaciones finales del Comité para la eliminación de la Discriminación Racial sobre países de América Latina y el Caribe (1970-2006)*.
- Álvarez, R (s.f.). *Equidad de género*. Instituto de investigaciones jurídicas UNAM. México, México.
- Araya, S. (2002). *Las representaciones sociales. Ejes teóricos para su discusión*. FLACSO, San José de Costa Rica.
- Barrios, L. (2014). ¿Cómo me siento usando mi traje maya en la USAC? *Estudios interétnicos*. Vol. 20. No. 25. Recuperada de: http://sitios.usac.edu.gt/admin_revindex/articulos/editor9-r331_pi34_pfi43_ra275REVISTAESTUDIOSINTERETNICOS-25.34-43.pdf
- Barrios, L., y Cap, L. (2015). *Formas de Discriminación por el uso del traje maya en campus central y centros universitarios de Quetzaltenango y Chimaltenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala USAC*. Informe final. Instituto de Estudios Interétnicos. Guatemala.
- Bartolomé, M. (2005). Antropología de las fronteras en América Latina. *Ameriquests*, 2 (1). Recuperado de: <http://ejournals.library.vanderbilt.edu>
- Bayona, E. (2016). Trajes indígenas y mercancías étnicas en Los Altos de Chiapas. *Cuicuilco*, 23 (65), 11-39.
- Berger, P., y Luckmann, T. (1972). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu.
- Berges, B. (2008). *Discriminación, prejuicio, estereotipos: reflexión ética*. México: INMEX.

- Bosker, J. (2007). Reflexiones sobre un fenómeno difuso. A partir de la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, XLIX, 200, 71-86.
- Burgos, E. (2007). *Me llamo Rigoberta Menchú y así me nació la conciencia*. México, DF. México: siglo XXI editores, s.a. de c.v.
- Carranza, F. (2005). *Colorantes y métodos de tinción en la artesanía textil guatemalteca*. (Tesis de Maestría) en Investigación Educativa, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- Carterette, E. y Friedman M. (1982). *Manual de Percepción. Raíces Históricas y Filosóficas*. México D. F.: Editorial Trillas.
- Casaús, M. y Hurtado, A. (2006). *Diagnóstico del racismo en Guatemala: investigación interdisciplinaria y participativa para una política integral por la convivencia y la eliminación del racismo*. Guatemala: Vicepresidencia de la República de Guatemala. Volumen III.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2013). *Los pueblos indígenas en America Latina*, Santiago. Disponible a través de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37050/4/S1420783_es.pdf
- Chaler, C (2011). *La percepción de lo externo*. Buenos Aires, Argentina.
- Cojtí, W. (2005). *El Racismo contra los pueblos indígenas de Guatemala*. Centro de Documentación e Investigación Maya, CEDIM. Recuperado de: www.funsepa.net/guatemala/docs/11%20El%20Racismo.pdf
- Constitución Política de la Republica de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. (1986). Reformada en 1993.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (2008). Naciones Unidas Derechos Humanos.
- Dávila, H. (2003). *Discriminación laboral por étnica y género en el reclutamiento de personal*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

- Echeverría, R. (2016). Estereotipos y discriminación hacia personas indígenas mayas: su expresión en las narraciones de jóvenes de Mérida Yucatán. *Revista de Ciencias Sociales*, 71, 95 – 127. Recuperada de: apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/echeverria.pdf
- Fundación Myrna Mack. (2006). *Delitos Contra las mujeres, Análisis comparado entre las legislaciones penales de Centroamérica y la Corte Penal Internacional*. Guatemala: Editorial Funpadem.
- García, J. (2009). La inevitable estigmatización de las personas con discapacidad. Ledesma, J.A. (edit). *La imagen social de las personas con discapacidad*. Madrid: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad-Cinca, 65-87.
- Giménez, G. (s.f.). *La cultura como identidad y la identidad como cultura*. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM.
- Goffman, E. (2006). *La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- González, B. (1999). *Los estereotipos como factor de socialización en el género*. Sevilla.
- Grossi, F. (s.f.). *Racismo, prejuicio y discriminación: Una perspectiva psicosocial*. Universidad de Oviedo. Recuperado de: universidadabierta.org/descargas/jg2.pdf
- Guevara, E. (2007). *Encuentros con el cuerpo y los Derechos Sexuales y Reproductivos de los y las adolescentes*. Bogotá, Universidad del Rosario. 108-159.
- Henao, S. (2007). *La indumentaria como identificador social: un acercamiento a las culturas juveniles*. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (21).
- Hendrickson, C. (1997). Imágenes del maya en Guatemala: El papel del traje indígena en las construcciones del indígena y del ladino. *Mesoamérica*, 18(33), 15-40.
- Hernández, C., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, Df. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2012). *La vestimenta indígena: una manifestación cultural mexicana*. Temas de Nuestra América. *Revista de estudios latinoamericanos*, 151-159. Recuperada de: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/tdna/article/view/4242>

- Huargaya, S. (2014). Significado y simbolismo del vestuario típico de la danza llamaq'atis del distrito de pucará – Puno, Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. 5(2), 35-47. Universidad Nacional del Altiplano: Puno, Perú.
- Knoke, A., Miralbés, P., y Willemsen, D. (2004). *Guía del Museo Ixchel del Traje Indígena*. Guatemala: Museo Ixchel del Traje Indígena de Guatemala.
- Knoke, B. (s.f.). *Huellas prehispánicas en el simbolismo de los tejidos mayas de Guatemala*. Recuperada de: www.famsi.org/reports/03101es/01arathoon/01arathoon.pdf
- Kurczyn, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México: Universidad Autónoma de México.
- López, S. (2016). El textil antes del textil... Análisis de instrumental arqueológico como referente de prácticas de producción textil. *Boletín del Museo Chileno de Arte Precolombino*. 21 (2), 119-136.
- Macleod, M. (2014). De apariencias y resistencias: el traje de mujeres mayas guatemaltecas como ámbito de disputa. *Interdisciplina* 2(4), 161–178. Recuperada de: revistas.unam.mx/index.php/inter/article/download/47767/42951
- Malgesini, G., y Giménez, C. (2000). *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. España. Editorial La Catarata.
- Mazariegos, L. (2009). *La discriminación contra la mujer, fuente real del derecho número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Miralbés, C. (2008). *Tejidos Mayas. Una historia que contar*. (Tesis de licenciatura inédita), Universidad del Istmo, Guatemala.
- Molina, D. (2003). *Identidad en la indumentaria indígena femenina. El caso de Santiago Sacatepéquez, Sacatepéquez*. (Tesis de licenciatura inédita). Guatemala: Escuela de Historia, Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Molina, D. (s.f.). *La Indumentaria Tradicional Ch'orti'*. Recuperado de: c3.usac.edu.gt/admin_revindex/articulos/editor5-r139_pi113_pfi167_ra5104.pdf
- Montaño, M., Palacios Cruz, J., y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3 (2), 81-107.
- Morris, F. (2006). *Diseño e iconografía Chiapas*. Colección Geometrías de la Imaginación. Arte Popular de México. México: Conaculta. Recuperado de: c3.usac.edu.gt/admin_revindex/articulos/editor5-r139_pi113_pfi167_ra5104.pdf
- Oficina Internacional del Trabajo. (1994). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Convenio 111.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos*. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Ojeda, D., y González, M. (2012). Percepciones y estereotipos de estudiantes universitarios hacia compañeros afrocolombianos e indígenas. *Revista CES Psicología* 5(2), 101 – 118. Recuperada de: revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/2239/1770
- Olko, J. (2006). *Traje y atributos del poder en el mundo azteca: significados y funciones contextuales*. Anales del museo de América, Universidad de Varsovia, Madrid.
- Orellana, M. (1998). Voces entretejidas, testimonios del arte textil. Textiles de Chiapas, Artes de México, *Revista Libro* 19. 43-58.
- Ortiz, G. (2014). Las y los jóvenes y su representación social de la discriminación desde su condición juvenil, su situación social y su historicidad. En González, M. (coord.) *La discriminación social en México un estudio comparativo con base en la clase social, el sexo y la región del país*. México, Instituto tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Estado de México. 11 – 38
- Oviedo, G (2004). *La definición del concepto de percepción en Psicología con base en la teoría Gestalt*. Departamento de Psicología, Universidad de los Andes, Colombia.

- PNUD Guatemala (2005). *Diversidad étnico-cultural: La ciudadanía en un estado plural*. Informe nacional de desarrollo humano. Guatemala: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Quin, R., y McMahon, B. (1997). *Historias y Estereotipos*. España. Ediciones de la Torre. Primera edición.
- Raymundo, L. (2013). *El uso del uniforme escolar ha sustituido el uso del traje típico*. (Tesis de licenciatura inédita) Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Reyes, M. (2013). *La persona con VIH-SIDA” Aceptación, estigma y discriminación Estudiantes normalistas ante sectores vulnerables*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Rojas, S. (2008). *Discriminación de la mujer indígena en el ámbito laboral guatemalteco*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala. Recuperada de: <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/31362.pdf>
- Sánchez, K. (2011). *El derecho al uso del traje indígena en Guatemala*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperada de: biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/07/01/Sanchez-Karol.pdf
- Stangor, C. (2000). Stereotypes and prejudice. En C. Stangor (Ed.) *Ann Arbor, MI: Edwards Brothers*, pp. 1-16.
- Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca y Gobierno de Guatemala. Acuerdos de Paz. *Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los pueblos Indígenas, firmado en México, Distrito Federal el 31 de marzo de 1995*. Literal E numerales 1 y 2, de numeral romano III. Documento en PDF.
- Valenzuela, A. (2010). *Discriminación Laboral*. Guatemala, Guatemala.
- Velásquez, I. (2004). “Traje, folclorización y racismo en Guatemala posconflicto” en Meile Heckt y Gustavo Palma Murga. *Racismo en Guatemala – De lo políticamente correcto a la lucha antirracista*, Ciudad de Guatemala: AVANCSO.
- Zayas, H. (2016). *Formas de resistencia de una cultura dominada en "Me llamo Rigoberta Menchú y así me nació la conciencia"*. Recuperada de: http://www.persee.fr/doc/ameri_0982-9237_1991_num_8_1_1037

ANEXOS

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	Guía de entrevista semi – estructurada
Autor y fecha de creación	Marroquín, Alejandra (2018)
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar los diferentes atributos que se encuentran asociados al uso del traje regional en una empresa del sector privado. • Identificar la percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional. • Analizar la percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional en una empresa del sector privado.
Elemento de estudio	<ul style="list-style-type: none"> • Atributos asociados al uso del traje regional. • Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional. • Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional
Indicadores e ítems	<ul style="list-style-type: none"> • Atributos asociados al uso del traje regional. Ítems 1, 2, 3 y 4. • Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional. Ítems 5, 6, 7, 8 y 9. • Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional. Ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.
Tiempo de aplicación	Aproximadamente 45 minutos
Forma de aplicación	Individual
Profesionales que validaron el instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Mgtr. Alejandro José Mena Barrios. • Mgtr. Juan Pablo Fajardo Pinagel. • Mgtr. Guillermo Téllez.

	<ul style="list-style-type: none">• Mgtr. Juan Francisco Calvillo Taracena.
Validez de constructo	<ul style="list-style-type: none">• Atributos asociados.• Percepción sobre los estereotipos.• Percepción de los comportamientos de discriminación. <p>(Ojeda D., y González M. 2012)</p>
Forma de análisis	<ul style="list-style-type: none">• Codificación abierta.• Indicadores emergentes.

Número de
participante



Universidad Rafael Landívar

Facultad de Humanidades

Departamento de Psicología Industrial / Organizacional

GUÍA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

P.

Sexo:

Edad:

Estado Civil:

Religión:

Puesto que desempeña

Grado de antigüedad:

Escolaridad:

Atributos asociados al uso del traje regional

1. ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?
2. ¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?
3. ¿Cuál fue la experiencia vivida?
4. ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

5. ¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes? Como, por ejemplo: formal, casual, alternativo según la labor que se vaya a asignar.
6. ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?
7. ¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?

8. ¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No?
¿Por qué?

9. En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

10. ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme?
¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?

11. ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?

12. ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?

13. ¿Y si fuera de alto mando?

14. ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?

15. ¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

16. ¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **María Alejandra Marroquín Calderón**, estudiante de la Licenciatura en Psicología Industrial / Organizacional de la Universidad Rafael Landívar. El objetivo de este estudio es **conocer cuál es la percepción por parte de un grupo de ejecutivos de altos mandos respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semi-estructurada. Esto tomará aproximadamente 45 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante la entrevista será grabada por medio de un celular para recabar la información, de modo que la investigadora pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse de la entrevista en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Además, si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o en dado caso no responderlas.

Desde ya agradezco su participación.

María Alejandra Marroquín Calderón

Carné no. 12034 – 13

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

Yo _____ acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **María Alejandra Marroquín Calderón**. He sido informado (a) que el objetivo de este estudio es **conocer cuál es la percepción por parte de un grupo de ejecutivos de altos mandos respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo en una empresa del sector privado en la Ciudad de Guatemala.**

Me ha indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista semi-estructurada, lo cual tomará aproximadamente 45 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la estudiante **María Alejandra Marroquín Calderón** por medio de su correo electrónico personal: ale.marroquinc@gmail.com

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactarme con la estudiante **María Alejandra Marroquín Calderón** y/o la Universidad Rafael Landívar con número de teléfono 2426–2626 ext. 2450.

Guatemala, agosto de 2018

Transcripción de Entrevistas

P.1	
Sexo:	Masculino
Edad:	30 años
Estado Civil:	Soltero
Religión:	Cristiano Evangélico
Puesto que desempeña	Coordinador de Logística
Grado de antigüedad:	2 años y 10 meses
Escolaridad:	Ingeniero Industrial

Atributos asociados al uso del traje regional

1. ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?

“Eeh, si creo que sí, creo que al final en el ejercicio diario, quizá las empresas practiquen un código de vestimenta, sin embargo, creo que la vestimenta regional no hace acepción de capacidades. Creo que todos somos capaces sea cual sea nuestra vestimenta y si es posible a esta persona utilizar ese traje porque no, creo que no está mal.”

2. ¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?

“Eeh no, no he tenido el caso, no he tenido el caso.”

3. ¿Cuál fue la experiencia vivida?

“Únicamente he sabido que, he tenido colaboradores que son de origen indígena, origen que podían utilizar un traje regional, sin embargo, nunca me externaron la inquietud de utilizarlo. Creo que porque de igual forma porque se utilizaba código de vestimenta y por lo mismo ellos respetaban ese código. Ellos se acoplaron al código de vestimenta.”

4. ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

“Eeh sí, si lo recomendaría. Emm bueno estuve desarrollándome en un lugar donde no portábamos uniforme, sino que simplemente era un código de vestimenta que se regía por

obviamente una norma, pero era variado cada quien podía llegar vestido de cualquier manera y pues no lo vería de ninguna manera inadecuado siempre que se rigiera en los lineamientos de la empresa. Creo que como bien mencionabas el asunto de aceptar la naturaleza de Guatemala como un país pluricultural y toda la riqueza que nosotros tenemos en variedad de culturas. Emm creo que nos hace dichosos al tener esa variedad y bueno cada empresa posee su norma particular, pero si esto en realidad no sería un obstáculo, no le veo porque no hacerlo.”

“La consecuencia sería un efecto de aceptación y apertura un poco más palpable por parte de las empresas. Em todas las empresas o la mayoría practica una política de todo el reclutamiento y selección se hace sin acepción de etnias, preferencias sexuales, etc. Y creo que eso aceptaría más ese lineamiento. Prácticamente las empresas estarían practicando más ese lineamiento que todas las solicitudes de trabajo están escritas de que en realidad todos tenemos la misma capacidad de obtener una plaza independientemente de lo que piensen o creen o independientemente de cómo visten. Si bien es cierto, en el trabajo todos estamos bajo una misma línea o hay empresas que usar uniforme pues al final de cuentas al final del día fuera de la empresa cada quien viste como desee y creo que eso sería como un buen punto, una apertura un poco más amplia de todas las empresas y creo que al final sería una tendencia seria digna de imitar por parte de las que talvez no se acoplen a una primera instancia.”

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

5. ¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes? Como, por ejemplo: formal, casual, alternativo según la labor que se vaya a asignar.

“Correcto, actualmente no he tenido ningún problema visible o detectable. Todas las personas saben y entienden el código de vestimenta y se han acoplado y cumplen.”

6. ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?

“Ya, eeh en este caso pues si tendría que conversarlo con los altos mandos o las personas encargadas de haber efectuado esta norma. Si bien es cierto cada empleado tiene todo el derecho de ejercer su voluntad de emitir su opinión. Creo que de igual forma seria aceptada yo agradecería mucho por parte de ese trabajador o trabajadora la honestidad y la inquietud la oportunidad para externar sus intenciones, sus inquietudes. Ehh pero de igual forma

Mercafarma es una empresa que iguala, se ha desarrollado en base a normas y procedimientos, entonces creo que sería prudente y correcto entrar este punto a conversación a alguna reunión, porque no considerarla y porque no ser una de las primeras empresas que consideren esto. Ser pionera en este sentido y pues en cierta forma determinar que una vestimenta no condiciona el desempeño de una persona.”

Caso: *“Creo que todas las personas en Fraccionamiento en el caso actual, todos portan un uniforme que consiste en una camisa, un pantalón, un calzado específico. De igual forma si una persona quisiera portar su vestimenta regional dentro del área de Fraccionamiento sea cual sea la vestimenta, por ejemplo, nosotros el día sábado bueno que no trabaja el día sábado tenemos el código de vestimenta que podemos llegar casual. Sin embargo, poniendo este punto si hay alguna persona trabajando sea cual sea su ropa en fraccionamiento es necesario ciertas medidas de higiene y prevención ya que en el caso de fraccionamiento se está en contacto constante con medicamento y empaque de medicamento que no sería nada prudente tener, sea cual sea el uniforme o la vestimenta, sea una vestimenta casual o un uniforme como el que utilizamos diariamente siempre utilizamos cofia, siempre utilizamos bata, siempre utilizamos medidas de higiene o más extremas dentro de esa área de fraccionamiento porque es el área en donde producimos, entonces no sería nada agradable poder encontrar cualquier muestra, no específicamente de la vestimenta regional sino cualquier muestra de falta de calidad a la hora de ejecutar.”*

7. ¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?

“Por quien me inclinaría, uuff tendría que, bueno tendría que evaluar los perfiles, si son perfiles muy similares, creo que en una entrevista los puntos se ponen sobre la mesa. Ehh cada parte pone sus cartas sobre la mesa por así decirlo y quizá en la entrevista sería prudente mencionar el código de vestimenta no como una imposición sino como un punto a notar. De decir “ok” tener una respuesta preliminar, un parámetro inicial para que bueno este candidato o candidata “A” portará el traje regional decidiera ella o el portar ese traje regional porque obviamente se siente orgulloso u orgullosa porque no le significa ningún problema utilizarlo. Eh si sería bueno en la entrevista dejarlo sobre la mesa el punto y de igual forma con la persona que no lo utiliza. Porque de igual forma se deja el punto claro el código de vestimenta porque incluso puede

haber personas que no se acaten a la utilización de uniforme a diario y quizá ese puede ser un punto para que ellos no tomen la plaza. Si eso fuera así porque la persona que utiliza el traje regional y creo que en la entrevista todas las partes de igual forma no han entrado a un contrato o un compromiso por así decirlo y en cualquier momento cualquier parte sin ningún cargo tiene la posibilidad de abandonar y creo que las condiciones si se dan. Emm ya estaría en decisión de la persona si tomarlo o no, pero si podría ser bueno mencionarlo como a un punto de resaltar que tenemos un código de vestimenta y cuál es la percepción de esta persona, obviamente no imponérselo sino preguntarle qué es lo que el o ella piensa.”

-
8. *¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No?
¿Por qué?*

“No, en ninguna manera porque en realidad yo he conocido personas en el caso mío personal en donde yo estuve estudiando en mi diversificado y todas personas muy capaces y tuve el caso de una mi amiga muy cercana que increíblemente aun cuando utilizábamos uniforme habían días que ella llegaba con su traje regional, era un traje muy bonito, en realidad no recuerdo de donde era ella, pero ella era muy capaz y se graduó de mi promoción etc. Y pue son me cabe la menor duda que ella ahorita se ha de estar desarrollando de manera adecuada. Los trajes son distintos y cada quien decide utilizarlo su ropa y vestimenta a como esta persona se sienta cómoda, como esta persona se sienta bien, incluso se siente aceptada visualmente por no decir “Bonita” “Bonito” aceptable así bien parecido, creo que cada quien utiliza sus argumentos, su vestimenta para poder resaltar eso y estas personas que utilizan el traje regional sin duda alguna ellos saben que en su cultura, en su círculo inicial ese traje significa mucho. Entonces ellos necesitan o quieren trascender ese anhelo o ese deseo de resaltar porque en realidad todo lo buscamos con su traje regional. Entonces si tuve ese caso muy cercano, mi amiga era muy capaz y realmente la vestimenta no dictamina nada, la verdad.”

-
9. *En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?*
-

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

10. ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme?

¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?

“Ya si, bueno creo que, sería como cuestión de sentarnos hablar, de encontrar un punto de equilibrio sobre cuál es su postura o porque lo está haciendo. Creo que desde un principio no sería bueno entrar a reunión con esta postura de imposición, simplemente porque así es, pero si entraría a reunión o este consenso con el argumento de que independientemente que quizá los demás no utilicen un traje definido como un traje regional, todos utilizamos obviamente una vestimenta fuera del trabajo, que es una vestimenta que está definida por regiones. Quizá obviamente la gente ladina en Guatemala no viste igual que la gente en otras latitudes como Europa o cosas así, entonces creo que el punto primordial sería poner en claro este punto, que quizá las personas ladinas no utilizan un traje regional definido sin embargo, tienen un traje, una vestimenta, una indumentaria incluso que dejan a un lado a la hora del trabajo porque es una norma y de igual forma un uniforme como dice la palabra nos deja a todos a un uniforme sentido de trabajo, uniforme sentido de pensar. Entonces creo que, si sería de conversarlo, si la persona presenta una actitud muy reasea o muy cercano a sus raíces o practicas muy arraigadas, pues sería de conversarlo la verdad yo creo que yo defiendo mucho el dialogo para poder llegar a un consenso o equilibrio para poder definir.”

“Actualmente no lo contemplamos en el Reglamento Interno de Trabajo no sería descadillararlo contemplarlo, el detalle al contemplarlo es que depende del puesto de trabajo. Ya que del lado de fraccionamiento dejamos al lado la bonita camisa que traigas o quizá el bonito pantalón que traes. Al final es como, tienes que usar bata, cofia, debes utilizar esta indumentaria etc. Quizá la mención o que se podría considerar eso podría ser un artículo no solo corto, sino que también amplio en considerar eso, haciendo excepciones.”

11. ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?

“Yo te diría que no, pero realmente en Guatemala tenemos una cultura, un pensamiento que todavía es de tendencia muy racista. Creo que talves las personas que no consideran esto como algo normal, quizá no han tenido la oportunidad de tratar con una persona capaz pero creo que te diría que si juegan en desventaja, jugaría desventaja en muchas empresas en donde quizá no

se tenga ese sentido de igualdad o de saber la pluriculturalidad que tenemos en Guatemala y al no saberlo pues no hecha en mano de esto y al final una persona que se presenta en un traje regional resulta tener menos posibilidad, menos probabilidad de obtener una plaza simplemente por su vestimenta cosa que no debería de ser. Y con mucha pena te lo acepto porque en realidad es una situación actual y es en todos los países en donde ha causado muchas muertes, genocidios. Es algo muy complicado, yo quisiera decirte que no, pero tendría que decirte que sí.”

12. ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?

“Yo lo veo muy bien, lo veo muy ejemplo a seguir. Yo he visto en varios lugares de Guatemala no sé exactamente qué lugares, pero he visto altos mandos o como alcaldes o jefes de algunos COCODES o de organizaciones regionales o indígenas donde son personas muy capaces que sacan la frente a defender. Sin embargo, sería muy bueno verlo en el sector privado en donde nos bote a todos nosotros o a todo el país muchos paradigmas en donde bote muchos pensamientos racistas, muchos pensamientos ya obsoletos muy anticuados y que nos demuestre a todos que ya no condiciona nada esto. A mí me sorprende mucho, es como muy curioso ver personas de origen regional, con su vestimenta regional que incluso van a estudiar y nos hablan español, aprenden inglés, y hablan en su lengua; cuando a veces la mayoría de las personas somos bilingües y la tercera lengua nos cuesta muchísimo no digamos una cuarta o ser poliglota. Yo lo veo muy bien, no hemos volteado a ver bien a estas personas porque en realidad son muy capaces. Tengo un caso muy puntual que es una persona poliglota y le dieron un trabajo en el aeropuerto creo que en servicio al cliente porque esta persona hablaba español, inglés, portugués, alemán, francés yo miraba la entrevista que le hicieron en la prensa, es sorprendente porque no fue necesariamente de origen ladina y eso me llamó mucho la atención porque creo que sería bueno botar todos esos paradigmas y todas las ideas obsoletas que todavía venimos arrastrando como país y que nos tiene también privados de mucho progreso.”

13. ¿Y si fuera de alto mando?

“Sería bien curioso, sería como alguno nunca visto. Quizá el detalle es que esa persona está en los ojos de todos, entonces si esta persona lo hiciera, el o ella independientemente de su

sexo lo hiciera sería un punto de influencia enorme dentro de esa empresa. Creo que, si una persona quizá en jerarquía en organización un poco más abajo ve esto y que también quisiera tener esa inquietud, pronunciarse de esa manera, creo que sería una buena oportunidad también para esta persona obviamente dentro de los parámetros de lo permitido. Si bien es cierto, la persona es la dueña de la empresa o dueño de la empresa pero nadie le puede decir nada porque obviamente es el jefe y por respeto nadie le dice nada pero quizá si la otra persona que ha tenido siempre esa inquietud y ve ese movimiento sin duda alguna sería una apertura enorme de este trabajador o trabajadora para poder expresar esa inquietud porque no llegar con este alto mando y decirle yo también tengo esta inquietud y en palabras coloquiales “Si tú lo hiciste porque no hacerlo yo” Si bien es cierto sería una persona de alta jerarquía y todo siempre tener esa reserva de respetar esas líneas y quizá no llegar sin previo aviso un día así vestido, dejando de lado el código de vestimenta simplemente porque un día anterior yo vi a mi jefe y porque no lo voy hacer yo. Obviamente hay que entender la posición que uno tiene dentro de la empresa y va ligado al respeto hacia la organización, hacia lo que se definió antes con un organigrama etc., pero creo que si sería un punto bien curioso. No sé, lo siento muy adecuado, no lo veo mal. Si esa persona llegó allí, de igual forma iba a llegar si hubiera utilizado su traje regional desde un principio.”

14. ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?

“Emm directamente no, te diría que directamente no. Pero quizá me ha llegado a oídos como manera aislado, pero no lo he vivido quizá lo más cercano que viví fue lo de mi amiga en donde estudié. Éramos jóvenes, era una especie como de libertad extraña, cada quien decía lo que quisiera y si fue bien un poco desagradables esas experiencias porque en realidad haces de menos a una persona por la forma de vestir, no es adecuado la verdad. Pero en el trabajo no lo he vivido.”

15. ¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

“Yo quisiera decirte un porcentaje alto, pero, te diría un 60% - 65% que lo acepta porque a mí me costaría aceptarlo porque formo parte de eso, pero hay muchas personas que coordinan que todavía vienen arrastrando esos pensamientos y posturas del pasado. Porque nosotros hemos cometido muchos errores de país en el pasado yo te diría un 65% porque hay personas que con una simple foto en el CV se inclinan o bueno no es lo correcto ese sería mi porcentaje.”

16. ¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?

“No no he tenido la oportunidad puntual. Sin embargo, te digo que si se diera el caso poniéndonos en este plano si sería como controversial. Porque si bien es cierto en la entrevista tratamos de cubrir todos los puntos, siempre hay puntos que se nos escapan, pero creo que si nosotros como empresa tuviéramos esa apertura o no la tuviéramos siempre sería bueno o adecuado hacerla ver a la hora de la entrevista y todo. Así como tu me mencionabas Ok usa tu traje no hay problema, pero quizá después yo diga nombre me equivoque, pero ¿me equivoqué en base a qué? No puedo llegar de manera autoritaria y decir usted tiene que usar el uniforme y no me importa su punto. Si eso estuviera considerado o contemplado en normas y reglamentos, tu como trabajadora tendrías todo completo derecho de pedir y ver en las normas y si eso está contemplado y aunque yo fuera el dueño de mil empresas y si está allí esa norma al principio fue contemplada y consentida por mi persona y eso forma parte de un contrato de puntos que se dieron desde un principio y si ese fuera el caso yo tendría que decir bueno sabes que te felicito por leer, por leer las políticas y normas y en realidad sería muy controversial es como estamos o no estamos en la apertura de este detalle. Se aprueba o no se aprueba este punto si se llegara a dar ya sea en esta empresa o A B C empresas es un punto que se debe considerar desde la entrevista para mi punto de vista, a veces en las solicitudes de empleo dicen ¿porque me preguntan tanto? realmente porque en una primera instancia la persona de RRHH no conoce en lo absoluto a esa persona, y es nuestra primera impresión, no se conoce sus costumbres, de donde viene, incluso su procedencia financiera, cuantos hermanos, si sus papás viven etc. Todo eso no lo conocemos en primera instancia tampoco no conoces su origen de raza por así decirlo u origen regional, entonces creo que ese punto debe contemplarse en una primera instancia, aunque con cierta cautela. Habría que encontrar la pregunta adecuada porque así que hay personas que por ejemplo no practican una religión o una creencia

coloquialmente. Ejemplo: La empresa está dispuesta a contratarlo a el o ella cualquiera que sea su origen, siempre y cuando lleguemos a un consenso de puntos menores desde la manera de actuar, vestirse, de trabajar, horarios como la manera del código de vestimenta. Y yo defiendo el punto de que en realidad una vestimenta dependiendo como lo utilices, como lo uses te hace ver bien o mal si tienes una buena elección, pero un traje regional no define la capacidad en una persona. Creo que somos todos muy capaces, muy inteligentes y una vestimenta no define esto, pero si considero que es un punto que se deja claro y llegar a un consenso y eso va asegurar que la relación laboral vaya a ir bien y si en todo caso en un futuro cambia pues las normas siempre se externalizan siempre hacen llegar y bueno quien quita que en un futuro talvez muy adecuadamente eso se considere aquí en la empresa y que al final sea otro motivo que las personas se sientan motivadas, aceptadas y que no sienta que por llegar de una manera vestida la gente la vaya a dejar al margen. Creo que todos somos capaces y por lo mismo que somos capaces, tenemos la capacidad de aceptarnos los unos a los otros independientemente de cómo somos.”

P.2	
Sexo:	Femenino
Edad:	24 años
Estado Civil:	Soltera
Religión:	Evangélica
Puesto que desempeña	Gerente de RRHH
Grado de antigüedad:	2 años y 3 meses
Escolaridad:	Licenciatura en Psicología Industrial / Organizacional

Atributos asociados al uso del traje regional

1. ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?

“Creo que es indiferente, no beneficia. Al final son personas, el que alguien porte una etnia, raza o cualquier situación no aporta ni quita. Es un ser humano, todo ser humano en general aporta.”

2. ¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?

“No, nunca hemos tenido.”

3. ¿Cuál fue la experiencia vivida?

4. ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

“Depende de cómo son sus códigos de vestimenta, porque por ejemplo nosotros como empresa hace unos años no teníamos uniforme, pero la gente podía venir como ellos quisieran, siempre guardando el código formal, casual que tenía que ver mucho con la imagen corporativa. Lo que sucede es que si yo vengo y digo vamos a tener uniforme, porque actualmente ya contamos. Ahora jóvenes todos con uniforme y alguien dice no porque el mío es un derecho, realmente toda la gente empezará a decir no, pero yo también tengo el derecho a no portar el uniforme, entonces realmente no es un trato de igualdad, sino de equidad. Yo no creo que daría un plus contratar a alguien con traje regional, como te decía son gente al final la contratación no tiene

que ver con tu raza, ni con lo que portas sino lo que puedes hacer para la empresa. Lo que pasa es que si hay empresas que venden ese tema, nosotros somos inclusivos entonces allí si están haciendo una discriminación ¿porque que están incluyendo a personas con traje? No se trata de lo que portas sino de lo que aportas a la empresa con tus habilidades, con tus competencias.”

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

5. ¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes? Como, por ejemplo: formal, casual, alternativo según la labor que se vaya a asignar.

“Sí lo contemplamos.”

6. ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?

“Primero acoplarnos verdad, todo en la vida hay normas, hay reglas. Y yo lo pienso de la siguiente manera verdad: yo no puedo ir a jugar a una cancha de futbol las normas como yo quiero, yo tengo que acoplarme a como es. Es como un equipo del mundial y diga yo quiero jugar, pero mis normas para jugar fut en mi país no son así entonces yo pongo estas, no es así. Hay normas que hay que seguir y pues es parte de ser bien claro en la entrevista y decírselo a la gente mire nosotros portamos uniforme, siendo claros si ellos quieren o no quieren. Al final es una opción, ¿puede tomarse como discriminación? No, porque la discriminación empezaría en no ofrecer el trabajo, pero si el ya no quiere quedarse porque le van a quitar eso ya es una situación en donde el ya tampoco está aceptando.”

7. ¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?

“Yo me inclinaría con la persona que tenga las mejores capacidades, como te repito, para mí no tiene que ver el traje con su capacidad. Ósea el que cargue por ejemplo algo no lo hace ver más capaz.”

8. ¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No?
¿Por qué?

“No, ninguna. Yo creo que hay una persona aquí que usaba traje regional, es un chico que está en créditos, pero cuando nosotros venimos le dijimos mira aquí se usa el código de vestimenta y es este, esto se hace, así es, este es el uniforme ¿te interesa? Y fue un gana – gana, ya que la gente aceptó.”

9. En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?
-

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

10. ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme?
¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?

“Desde el principio si el no acepta, es como que alguien venga y me diga es que yo no acepto este puesto porque yo quiero ser otra cosa. Entonces si no estamos llenando las expectativas de lo que el quiere, no puedo tener a alguien aquí inconforme porque al final lo que voy a crear es contratar a alguien inconforme. Entonces yo creo muy importante dar las reglas del juego ya que se dicen al principio: que es, como es, te interesa o no te interesa. Y no después para no crear incomodidades. En el Reglamento Interno de Trabajo está contemplado únicamente que deben utilizar el uniforme que la empresa brinda.”

11. ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?

“Yo creo que tenemos un estereotipo muy grande de eso en el país en general. Osea la gente no lo ve en función de la persona lo ve en función de lo que porta. No ven la capacidad de la persona, sino lo que ven es lo que portan. Entonces yo creo que no es que haya menos oportunidades para ellos porque realmente alguien capaz que se prepare tendría que tener las mismas oportunidades. Nosotros como empresa no tenemos ninguna situación en la que no le abramos la puerta, con que sea capaz de desempeñar su puesto.”

12. ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?
-

“Que está bien, siempre y cuando se acople al código de vestimenta.”

13. ¿Y si fuera de alto mando?

“Mira nosotros tenemos un código que respetar ósea lo que tiene que hacer es acoplarse. Si viene aquí con traje nosotros no tenemos ningún problema, y si es la persona correcta para contratar tampoco tenemos ningún problema. El tema es que cuando estén aquí, te digo hay normas que seguir. Ósea el hecho de decir eso, es que empezamos a tener diferencias “Porque el sí y yo no”, lo que crea un mal clima laboral con justa razón. Si yo le permito eso a una persona, se lo tengo que permitir a todos. Es como decir porque alguien se puede pintar el pelo de color verde y todos los demás no, porque le gusta.

Si una persona portara traje típico, nosotros de lunes a viernes usamos uniforme y el sábado como ellos quieran, siempre y cuando no se pasen, pero si alguien quiere venir con el traje típico el día sábado pues no hay ningún problema porque ese día está exento de portar el uniforme, así dice la política y así se ha hecho.”

14. ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?

“Mmmm, creo que sí. Estuve en una situación del Estado y ellos no contrataban a personas que usaban traje típico. No era que no contrataban, pero podían solo mandos medios o bajos, no crecían.”

15. ¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

“Mmmmm, hay Dios mío. Pues yo creo que talvez depende de la cultura de la empresa, yo digo talvez un 60% de la gente se inclina a que sí dado a que ha cambiado mucho los estereotipos, yo creo que hemos mejorado mucho como país, hemos sido más ecuánimes, porque antes si se tenía la idea de que si una persona portaba no estudiaba. Pero ahora se han roto paradigmas, hay muchas leyes que ahora los protegen en muchos sentidos. Y más que eso como país hemos progresado mucho, entonces creo que si hay muchas oportunidades.”

16. ¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?

“No, nunca lo he vivido. Yo creo que, por ejemplo, aquí antes no se utilizaba uniforme, hasta ahora. Pero las normas del juego cambiaron para todos, ósea el problema es que la gente cree que los estas defendiendo y realmente no. Lo que estás haciendo es ser justo. Porque todos hijos o todos centenados. O lo haces para todos o no lo haces para nadie, puedes tener a una persona feliz en la organización por portar eso o puedes tener a toda la empresa después molesta porque hay acepciones. Entonces, lo mejor que puedes hacer es no tener tanta excepción y haciéndolo en general para todos. Entonces las normas cambiaron para todos, así como cuando no usabas uniforme porque no teníamos pues tus compañeros tampoco portaban.”

P.3	
Sexo:	Masculino
Edad:	43 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Evangélico
Puesto que desempeña	Gerente de Ventas Línea Ética
Grado de antigüedad:	1 año y 3 meses
Escolaridad:	Licenciatura en Administración de Empresas

Atributos asociados al uso del traje regional

1. ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?

“Eeeh sí. Si beneficia, en el sentido que se puede identificar al personal, mucho más práctico. Me imagino que traje regional es un traje del área donde la persona es. Una vez las personas tengan la libertad de usarlo o no. Eso crea identidad.”

2. ¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?

“Nunca se me ha dado.”

3. ¿Cuál fue la experiencia vivida?

4. ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

“Si, si porque yo creo que cada persona tiene una forma de poder proyectarse a los demás. Si una persona no tiene ningún tipo de limitante verdad dígame emocional índole estético para poder dar a conocer su traje regional no encuentro ningún inconveniente.”

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

5. ¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes? Como, por ejemplo: formal, casual, alternativo según la labor que se vaya a asignar.

“Sí está contemplado. “

6. ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?

“Bueno yo creo que dentro de nosotros como empresa logramos como pregonar es un tanto el respeto a cada persona verdad. Creo que en el proceso de contratación de esta persona si ella o el usa un traje regional no encuentro ninguna limitante en que esta persona pueda hacer uso del mismo. Si ya dentro de los procesos de reclutamiento de personal e inducción se dio entendido que ella o el usaba traje regional. Siempre que este informado desde antes.”

7. ¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?

“Eeh, en el caso de nosotros por tener un giro de negocio muy enfocado al médico, a la farmacia, al hospital es muy importante que vaya presentable verdad. No hemos tenido ningún inconveniente, sin embargo, si me lo pusieran a mí a escoger yo preferiría a alguien que se rigiera bajo los perceptos que la compañía tiene, es decir, a las políticas y normas internas. Si estuviera en otra empresa, si contrataría a alguien que porte traje regional.”

8. ¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No?
¿Por qué?

“No para nada. “

9. En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

10. ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme?
¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?

“Definitivamente si hay una regla, una norma, un estatuto, hay políticas internas laborales que llevan a cumplir rígidamente dichas normas y que nos lleva al hecho de ejecutivos de hacerlas cumplir, nosotros no podemos contar con personal que no se rige bajo esas normas.

Definitivamente no podríamos tenerlo aquí. Pero sería interesante tener un artículo o cláusula dentro del Reglamento Interno de Trabajo, le agregaría un valor extra.”

11. ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?

“Son menores, porque todavía nuestra cultura no está tan abierta a la multi culturalización, cuando como país podamos nosotros ampliarnos a pesar de que ahora tenemos gente digamos más la gente indígena que en todo caso ya tiene una forma de actuar, presentarse ante los demás, pero todavía nuestra cultura es bastante cerrada, si limita bastante, de hecho hay personas que prefieren no usarlo para tomar una oportunidad número uno, número dos el interior de la República no tiene tantas oportunidades como en la ciudad, entonces ubiquemos a una persona queriendo tener una oportunidad de trabajo en una oficina o donde todo el mundo utilice su traje de diario o formal comparado a un traje regional, si todavía tenemos una limitante en el país. Y si nos vamos al interior de la República dejando el occidente en donde más se usa en otros lugares, dígame el oriente y norte, todavía se ve con mayor desprecio a esa persona.”

12. ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?

“Yo creo que nosotros podríamos abrirnos, como se han abierto los países europeos o en Estados Unidos a que por ejemplo una persona incluso con tatuaje no se le puede limitar sus oportunidades de trabajo verdad, porque un tatuaje no indica exactamente qué nivel de profesionalismo tiene esa persona verdad o qué nivel de capacidad. Entonces es igual, un traje regional no limita a una persona a la capacidad intelectual y nivel de profesión que puede llegar a tener. Yo creo que esto debe de venir desde las leyes muy elevadas dígame el Congreso para que el código laboral no limite en ningún momento la contratación de una persona. A mi criterio como va a hacer eso que un traje regional está catalogado como un patrimonio cultural de la humanidad, interesante. Y nosotros no lo aceptamos en el área laboral eso es contraproducente.”

13. ¿Y si fuera de alto mando?

“Si yo lo contrataría de igual manera.”

14. ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?

“Ninguna, ha sido tolerable.”

15. ¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

“Yo diría que en los tiempos que estamos la mentalidad es abierta, yo diría que si agarramos un porcentaje tal vez un 20% se resistiría, el 80% si lo aceptaría. Nosotros tenemos ministros, secretarios en los gobiernos que usan un traje regional sin ninguna limitante. Incluso visitan países fuera de Guatemala que utilizan un traje regional sin ningún tipo de limitante.”

16. ¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?

“Yo pienso que hasta en un punto es inmoral, y tal vez lo veo desde un punto de vista ilegal porque ya había aceptado a la persona y ya la había dado todos los parámetros, y es posible que hasta la persona deshecho oportunidades muy buenas para tomar una oportunidad que yo le estaba ofreciendo y que yo salga con esto en la instancia ya avanzada, no lo veo bien y menos por un tema que tenga que ver con su traje, con su vestuario, con su vestimenta. Yo tengo que adaptar a la política a su forma de vida, a su cultura y más que no es una cultura alejada a la nuestra, sino que es parte de lo nuestro. Pero no he vivido una experiencia así, lo he visto porque tengo la oportunidad de viajar al occidente y por ejemplo yo recuerdo una ocasión hay un médico en una región de occidente más específicamente en la parte de Totonicapán que vio a la secretaria de traje fuera no regional y la entrevisto y no le puso cuidado. En la segunda entrevista ella llegó con su traje regional y el médico le dijo no la contrato porque usted viene con un traje típico, entonces ya no hubo un proceso. Y él fue muy claro y le dijo “Yo a usted no la voy a contratar debido a que usted tiene un traje típico” del cual yo no permito que mi clínica se utilice. Cuando en el lugar es un área de mucha población indígena, eso sí se puedo haber aceptado. Hay un caso de años que se me vino a la mente yo recuerdo que yo trabajaba para una compañía y una persona en una celebración del quince de septiembre este muchacho utilizaba un traje normal, pero ese día que había una actividad

típica, el uso un traje de su región y recuerdo que era Sololá y en esa oportunidad en el acto mismo de independencia el grupo que eran sus compañeros de trabajo se rieron tanto de él, que él estuvo a punto de renunciar porque el andaba con un traje típico y lo andaba quiera que no exhibiendo y eso trajo un problema de complejo. Y esa persona me contó la historia y hasta me enseñó una foto del acto de la independencia y el otro día se burlaban de el por la ropa que había usado, y allí mismo le preguntaron porque no la seguís usando entonces ya ni siquiera se atrevió a usarla más.”

Comentario extra

“Nosotros como país necesitamos abrirnos más, necesitamos conocer. El tema creo yo, es que mucha de nuestra gente no conoce la cultura, no comprenden porque alguien utiliza un traje regional. Lo veo cuando viajo a Estados Unidos, mucha gente tiene que cambiar completamente su vestimenta verdad, porque no pueden trabajar en una casa con ese traje, no pueden ir a una iglesia con ese traje porque ya rápido los estigmatizan. Claro allá es una cultura americana entonces ven con extrañeza son muy contadas con las manos las personas que mantienen esa esencia de donde vienen. Entonces pienso que, los establecimientos ahora hacen algo bien interesante que es formar a los niños en la culturalización del idioma, lenguaje, dialecto, vestuario y conocer un poco más regionalmente nuestra República.”

P.4	
Sexo:	Masculino
Edad:	46 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Evangélico
Puesto que desempeña	Gerente de Ventas Línea Delta
Grado de antigüedad:	2 años
Escolaridad:	Licenciatura en Administración de Empresas

Atributos asociados al uso del traje regional

1. ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?

“Bueno yo creo que, en primer lugar, las contrataciones que se hacen en la empresa es de acuerdo a las capacidades que el candidato tenga y las mismas sean acorde a las necesidades de la empresa. Considero yo que tenga traje o no tenga traje es un asunto que no tiene relevancia. Lo más importante es lo primero.”

2. ¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?

“No he tenido ninguna experiencia.”

3. ¿Cuál fue la experiencia vivida?

4. ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

“Bueno considero que eso va a depender de la visión de cada empresa, el rango de negocio que se mueva. Considero que si se mueve en el área de turismo y todo sería conveniente que se portara el traje. En las distintas áreas que tenemos depende creo yo, cada empresa tiene sus políticas. El resultado considero yo que son las capacidades, he conocido gente que porta un traje y con muy altas capacidades.”

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

5. ¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes? Como, por ejemplo: formal, casual, alternativo según la labor que se vaya a asignar.

“Exacto.”

6. ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?

“Considero yo que sería de revisar la legislación actual, creo que hay una ley que rige esto y definitivamente en la empresa no queremos ningún problema o demanda por discriminación creo que sería de revisar la ley. Yo me iría a la ley, si hay algún momento de consensuar al empleado o empleada sería de platicar, si hay un caso que está muy firme en criterio no habría problema, media vez no afecte sus atribuciones.”

7. ¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?

“No lo creo, todo va alineado a la misión y visión de la empresa. Para mí son las aptitudes. Si tiene traje y tiene muy buenas aptitudes y realmente se puede amoldar al puesto que necesito no tendría ningún problema en hacerlo.”

8. ¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No?
¿Por qué?

“Ninguna, vuelvo y digo si es gente que tiene traje, pero tiene muy buenas aptitudes y a través de una entrevista se puede ver que tiene muy buenas capacidades por medio de las pruebas del Departamento de RRHH no habría ningún problema.”

9. En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

10. ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme?

¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?

“Me parece muy interesante lo que usted me dice, tal vez sería de tener una conciliación con la persona. Es un poco riesgoso hacer una cláusula en el Reglamento Interno de Trabajo porque puede llegar una demanda.”

11. ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?

“Mmmmm, uno va a las instituciones y no es muy frecuente ver a alguien que porte un traje. Es muy escasa. Recuérdese como usted dijo estamos en un país pluricultural y creo que aquí la discriminación no se da de un lado para otro, se da de diferentes vías. A partir de los años tenemos problemas de discriminación que no se logran superar todavía y usted lo ve en las actitudes del país, incluso en la gente que tan rápido se polariza. Entonces es un poco difícil.”

12. ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?

“Lo veo bien, lo veo al mismo tiempo y creo que sería alguien que se enorgullece de sus raíces es alguien que en algún momento debe de tener una oportunidad. Usted sabe también que tenemos a veces el problema que hay gente por meterse a un sistema cambia sus raíces. Por ejemplo, casos lamentables de la migración hacia otros países aquí hay gente que ya no quieren decir que son de Guatemala, ya se visten de otra manera. Entonces por ello creo que alguien que a toda costa mantenga su identidad pues es una persona que merece ser atendida.”

13. ¿Y si fuera de alto mando?

“Ningún problema, no le veo ningún problema. En todo caso la directiva de la empresa es quien decide a quien delega las responsabilidades y definitivamente si es alguien con su traje no le veo ningún problema.”

14. ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?

“No, no he visto. Todo se acata, recuerde que todo como se ha puesto la ley, no deja de haber cierta discriminación, pero por así decirlo solapada. En chistes, memes, pero tan abierta no lo he visto pero hay leyes que protegen nuestra pluriculturalidad.”

15. ¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

“Bueno yo no me atrevería a dar un porcentaje, solo lo que si le se decir en los mandos en donde me ha tocado en otras empresas no he visto alguien que porte un traje regional. Póngale hablemos de convenciones, no he visto a nadie con un traje regional en una de esas reuniones, ese podría ser un indicador. Son muy escasas.”

16. ¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?

“No he tenido ese problema.”

Comentario extra

“Estamos en un país que tiene diferentes culturas y yo creo que el respeto mutuo sigue siendo un valor para una buena convivencia y creo que una vez uno mantenga esa cultura pues va a caminar de la mejor manera. El respeto verdad, si uno empieza a ver sus raíces, sus orígenes no hay problema.”

P.5	
Sexo:	Masculino
Edad:	38 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Católico
Puesto que desempeña	Gerente de Operaciones
Grado de antigüedad:	2 años
Escolaridad:	Licenciatura en Ingeniería Mecánica Industrial

Atributos asociados al uso del traje regional

1. ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?

“No, no se obtiene ningún beneficio específico de contratar a alguien que utilice o porte un traje típico.”

2. ¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?

“Eeeh no dentro de la empresa actual, anteriormente sí.”

3. ¿Cuál fue la experiencia vivida?

“Fue el caso de una secretaria en algún momento que portó su traje típico y fue aceptado.”

4. ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

“Si, no es tema de acceder porque es un derecho verdad. Entonces considero que en algún momento se tiene que respetar dicha disposición. Pues relativo porque no hay una correlación, si hay alguien que necesite o tanga el derecho de usar el traje dentro de la empresa es necesario promoverlo, sin embargo, de acuerdo a las capacidades las personas son contratadas y todas las empresas privadas son así, no por el uso del traje.”

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

5. ¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes? Como, por ejemplo: formal, casual, alternativo según la labor que se vaya a asignar.

“Correcto.”

6. ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?

“Depende, primero lo que rige las leyes de un país es la Constitución de la Republica y en ella está establecido el derecho que tienen de utilizar este traje. Por tanto, es algo que se debe respetar y en algún momento adaptarse y si la empresa utiliza un uniforme dentro del área administrativa será de adaptar tal vez. Y si hay una identificación personal en el uniforme probablemente mediante un gafete algo así se puede utilizar el traje típico. Seria en ciertos laborales, porque después viene la parte de Seguridad Industrial donde en algunas funciones operativas no se adapta el traje y podría ser peligroso.”

7. ¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?

“No es motivo, seria por capacidad.”

8. ¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No?
¿Por qué?

“No ninguna, porque al final el traje no hace una diferencia. Todos somos seres humanos, estamos en completa libertad y demás cuestiones. Si algo está regulado dentro de la Constitución habrá que respetarlo, no es concepto de libertad, pero está escrito y hay que respetar jerárquicamente lo que la ley es ya que es un derecho constitucional.”

9. En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

10. ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme?

¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?

“No está contemplada esa parte, no tenemos a ninguna persona indígena trabajando dentro de nosotros, sin embargo, habría que hacer las modificaciones debida. Porque regresando si la Constitución de la República es la parte más alta de la pirámide de leyes que rigen el estado de derecho en un país todas las leyes están sobre esa base. Nada es superior a la Constitución de la República. Si habría que modificar más de algún artículo, salvo que en alguna parte que signifique que el uso del traje representa un riesgo para un operador por cuestiones de Seguridad Industrial que no se pueda utilizar el traje.”

11. ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?

“Si, definitivamente. Esa es la historia de Guatemala, siempre la discriminación prevalece, aunque no debería, sin embargo, en los últimos años ha cambiado.”

12. ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?

“Pues ninguna, es libre de hacerlo.”

13. ¿Y si fuera de alto mando?

“Es libre de hacerlo, si tiene la capacidad de desempeñarse como profesional tiene todo el derecho, es libre.”

14. ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?

“No, no he tenido ninguna experiencia de ese tipo. No me han comentado ninguna.”

15. ¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

“Aaah no sé, no me atrevería a decir, yo considero que, bueno. Una no hay mucha oferta de profesionales que utilicen un traje regional para desempeñar cargos de altos mandos. Yo no he tenido la oportunidad de tener en una entrevista a alguien, sin embargo, si los hay, es una minoría por cuestiones de desarrollo y oportunidades. Pero si hay gente muy capaz de desempeñar dichos cargos de mejor manera inclusive. Entonces, dado que hay poca oferta los ejecutivos en algún momento que tienen las decisiones no tienen la oportunidad de enfrentar esa situación. Yo considero un 50 – 50.”

16. ¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?

“No, no me ha pasado. Sería en contra vía de lo que venimos hablando verdad porque salvo que en algún momento si sea estrictamente necesario por temas de Seguridad Industrial porque nos tenemos que mantener apegados a las leyes en algún momento lo respaldan.”

Comentario extra

“En algún momento las leyes, bueno ya están establecidas y se respetan verdad, sin embargo, considero sea indígena o no, todos tienen ciertos derechos de libertad de expresión tantos derechos tienen ellos como las demás personas de la sociedad. Considero que el trato especial debe ser igual para todos, al final la Constitución debería velar por el bien común y en algunos momentos con este tipo de leyes le ponen ciertos matices particulares, no tengo en contra de ello, pero es una perspectiva.”

P.6	
Sexo:	Masculino
Edad:	49 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Cristiano Evangélico
Puesto que desempeña	Gerente Financiero
Grado de antigüedad:	1 año 9 meses
Escolaridad:	Licenciatura en Contador Público y Auditor, Magister en Finanzas

Atributos asociados al uso del traje regional

1. ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?

“No considero que una persona porte o no porte traje regional le agregue valor al resultado de la compañía.”

2. ¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?

“Ehhh en una compañía previa donde yo trabajé, una persona usaba traje regional.”

3. ¿Cuál fue la experiencia vivida?

“Estuvo en Atención al Público, nunca le pusimos énfasis a ese asunto, ella portaba su traje nunca representó ningún problema para la compañía ni para nosotros.”

4. ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

“Si lo aceptaría y lo promovería, porque considero que Guatemala es precisamente un país pluricultural en donde debemos de hacerle énfasis en promover ese tipo de aspectos que nos diferencian de muchos países del mundo. Es parte de nuestra riqueza de país.”

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

5. ¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes? Como, por ejemplo: formal, casual, alternativo según la labor que se vaya a asignar.

“Si está contemplado, hay un código de vestimenta.”

6. ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?

“Antes que nada yo creo que lo más apropiado es regularlo en el Reglamento Interno de Trabajo, y si yo tuviera que regularlo sería parte de un comité en donde se tendría que regular, lo promovería para que la persona que tenga traje regional lo pueda utilizar, siempre y cuando hayan ciertas normas al respecto.”

7. ¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?

“La decisión en ningún momento estaría condicionada al tema si porta traje regional o no porta traje regional. Mi decisión estaría concentrada en sus habilidades, capacidades y nivel académico o lo que yo espero. Independientemente de lo que use.”

8. ¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No?
¿Por qué?

“Eeh no, no tendría ninguna limitante. Siempre y cuando cumpla con las especificaciones del puesto.”

9. En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

10. ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme?

¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?

“Lo que pasa es que al momento en el que se le contrata, si la política de la empresa o el Reglamento de la empresa dice que tiene que portar uniforme no su traje regional, entonces debe cumplirlo, sencillamente debe cumplirlo. Es algo que el aceptó al momento de su contratación, sino lo cumple está infringiendo una norma interna que es como venir tarde que es una sanción. No, no tenemos una norma en nuestro reglamento. No quisiera implementarla, sencillamente si fuera discutido no objetaría nada al respecto.”

11. ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?

“Al nivel empresa del sector privado desafortunadamente en Guatemala es un país a pesar de ser pluricultural en donde la mayor parte de la población del país es indígena hay mucha discriminación, en donde hay empresas que dejan a un lado las capacidades de las personas y se enfocan en su origen y desafortunadamente me parece que si son discriminados en ese sentido.”

12. ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?

“Es una persona más, es un ciudadano más que tiene todos los derechos, las responsabilidades y las obligaciones y si es la persona apta para aspirar a un puesto enhorabuena si lo alcanza. No le daría favoritismo, ni lo excluiría.”

13. ¿Y si fuera de alto mando?

“Yo personalmente no tendría ningún inconveniente al respecto, sin embargo, eso ya tendría que ser discutido a nivel de los accionistas, de la junta directiva para evaluar si a criterio de ellos, esto es algo que podría llegar a tener una incidencia negativa para la compañía.”

14. ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?

“No, ninguna.”

15. ¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

“Insisto no es como una cuota verdad, permitamos hasta el 20% de personas con traje típico, sencillamente quienes apliquen a una posición y cumple con los requisitos y son las personas idóneas está bien. He observado que más la gente indígena opta por cargos públicos, por trabajar en el Estado, en la entidad privada no lo veo muy recurrente.”

16. ¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?

“No, ningún caso.”

Comentario extra

“Es bueno tocar este tipo de temas porque las compañías generalmente tienen ciertas reservas al respecto verdad, pero insisto que lo que debe prevalecer no es si tiene traje o no tiene traje, es si es la persona idónea para el puesto. Puedo tener una posición para un ejecutivo de alto nivel en donde venga la persona con un traje impecable de marca, pero no tiene las competencias y puede venir una persona con traje típico bien presentable, que lo identifique y tiene todas las capacidades, por quien me inclino, que es lo que busca la empresa. El traje no es ninguna limitante. Tendría que defender esto hasta las últimas consecuencias, eso sería importante, porque se ha decidido dentro de la compañía. Por ejemplo: si viene un ejecutivo de alto nivel y se ha regulado en el reglamento que use su traje y de pronto hay una visita internacional por ejemplo y se le digo hay una reunión y no puedes usar tu traje, no sería lógico ya que va en contra de los principios. Si dije si, el sí debe ser en todo lugar.”

P.7	
Sexo:	Masculino
Edad:	52 años
Estado Civil:	Soltero
Religión:	Cristiano
Puesto que desempeña	Gerente de Cartera y Riesgos
Grado de antigüedad:	1 año
Escolaridad:	Maestría en Riesgo Corporativo / Fraude Financiero Corporativo

Atributos asociados al uso del traje regional

1. ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?

“Pues que la beneficie, no veo ningún beneficio en que porten un traje típico. Creo que el beneficio está en la persona que se contrata, independientemente del traje que use.”

2. ¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?

“En mi caso no.”

3. ¿Cuál fue la experiencia vivida?

4. ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

“Si, yo creo que sí, siempre y cuando la empresa en sus políticas de vestimenta, no tengan digamos uniforme, por ejemplo. El uniforme de la empresa creo que debe ser parejo para todos, pero si es una empresa donde la vestimenta a diario es regular y particular pues ellos están en su derecho de usar su vestimenta típica.”

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

5. ¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes? Como, por ejemplo: formal, casual, alternativo según la labor que se vaya a asignar.

“Correcto.”

6. ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?

“Pues me tendría que dar un buen argumento porque no. Porque pienso yo que allí empieza la discriminación y el racismo verdad. Si todos somos iguales, todos somos guatemaltecos si es una situación de la empresa donde estamos usando uniformes todos y esta persona se niega hacerlo, me tendría que dar un buen argumento para yo poderle permitir esa situación.”

7. ¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?

“Si tiene las mismas, eso lo tendría que determinar la entrevista de trabajo para estos individuos. Realmente yo no me iría por que tenga traje típico o no, sino por su nivel académico y lo que estamos buscando en la empresa en ese momento.”

8. ¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No?
¿Por qué?

“De ninguna manera. Eeeh como le digo, siempre y cuando esté bajo las normas y políticas de vestimenta de la empresa, yo no tengo ningún problema. Para mí el que porten su traje típico es de orgullo verdad, es algo muy autónomo de Guatemala y muy bien visto a nivel mundial. Pero si aquí estamos hablando si contrato a alguien con traje típico si no están en las normas de la empresa, por supuesto que sí.”

9. En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

10. ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme?

¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?

“No lo sé, y no sé si está en la ley tampoco. Lo que creo es que si aplica solo en el sector público. Yo no tengo ningún problema en aceptar esa situación. El problema que yo tendría es que si todos estamos usando uniforme pues todos debemos usarlo, porque todos somos guatemaltecos. Y tenemos que tener cuidado porque allí empieza las discriminaciones. Que nosotros estemos discriminando a la persona que este portando un traje típico, es que estamos discriminando a todos los que cumplen con las normas de la empresa y esta persona no lo va a hacer. Todos estamos en el mismo nivel, y eso es lo que hemos tratado, o lo que se ha tratado durante los años, que no haya una diferencia de géneros entre los indígenas y ladinos. ¿Por qué lo vamos a hacer nosotros dentro de una empresa? ¿Por qué vamos a marcar esa diferencia? No. Vuelvo y repito, si la empresa no tiene código de uniforme o vestimenta y todo el mundo puede venir en ropa particular y la ropa particular de este individuo es su traje típico yo no tengo ningún problema.”

11. ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?

“Creo que antes eran menores, hoy en día se ha superado ese paradigma. Hoy en día se ha visto más. Fuimos a la “Feria del Mueble” y la gente, las ejecutivas de ventas y ejecutivas que estaban mostrando sus muebles vestían de su traje típico de diferentes regiones y me pareció excelente.”

12. ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?

“Pues yo no tendría ningún problema, si la persona tiene la capacidad, mis respetos. Allí es donde le digo que viene la separación social. Porque ellos son personas como tu y yo, que tienen todo el derecho de superarse, y los he visto fuera de Guatemala, en los Estados Unidos, yo no tengo ningún problema.”

13. ¿Y si fuera de alto mando?

“Si fuera un ejecutivo de alto mando, pues de la misma manera, si está en la capacidad de dirigir a una empresa pues mis respetos la verdad para esa persona.”

14. ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?

“No, hasta el momento no.”

15. ¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

“A la gran, es una pregunta muy difícil. Porque como le digo, en mi caso si yo fuera el 1% de ese porcentaje yo lo calificaría por su experiencia, lo calificaría por su conocimiento en el puesto que va a desempeñar y no por su traje típico. Estoy seguro de que todavía mucha gente que por ser una persona con traje típico tal vez lo van a discriminar por tener un puesto dentro de la empresa o una posición “x”, yo no estaría en ese grupo. Yo lo aceptaría libremente.”

16. ¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?

“No lo he vivido. Pienso que esa persona es una inepta en ese momento de haber contratado a este individuo y no haberle dicho lo del uniforme. Pienso que el error no es de la persona contratada sino del contratista. Yo creo que el debería de asumir esa responsabilidad, porque la contrató ni modo no le va a decir ya no se puede. Creo que allí es un error garrafal de esa persona de no haberle dicho las condiciones de trabajo durante la entrevista. Y si ya la contrató esa persona se tendrá que aguantar que porte su traje típico porque no se le especificó en su momento.”

Comentario extra

“Es un tema muy interesante, espero que sea entendido que el traje no hace a la persona. Ni el traje típico ni de otra región del mundo. Yo creo que la persona es calificada por sus raíces desde casa, por su experiencia, por su saber. Pero no por un traje típico. Eso es lo que debe parar porque estas personas son iguales que usted y yo o “Todos en la cama o todos en el piso”, ósea que ese mismo derecho para ellos como para nosotros y viceversa. Un traje no se cataloga, si son calificadas se hará por una entrevista de trabajo. Vuelvo y repito si la empresa no tiene código de vestimenta, que bonito que cada uno porte su indumentaria que la represente.”

P.8	
Sexo:	Masculino
Edad:	28 años
Estado Civil:	Casado
Religión:	Cristiano
Puesto que desempeña	Gerente de Mercadeo
Grado de antigüedad:	2 años
Escolaridad:	Posgrado en Maestría

Atributos asociados al uso del traje regional

1. ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?

“No.”

2. ¿Se ha dado un caso en el cual un empleado o empleada quiera portar su traje regional?

“No, para nada.”

3. ¿Cuál fue la experiencia vivida?

4. ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

“A sí, claro. Porque al final de la historia eso representa la cultura de nuestro país y no es algo malo, pero tampoco que aporte, por lo menos en el sector que ahorita estoy. Tal vez en sector más turístico, totalmente aporta más, es más enriquecedor. En donde ahora trabajo no aporta, pero no desacredita.”

Percepción sobre los estereotipos del uso del traje regional

5. ¿Tienen contemplado dentro de la empresa el uso de distintos tipos de uniformes? Como, por ejemplo: formal, casual, alternativo según la labor que se vaya a asignar.

“Correcto.”

6. ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional?

“Nosotros podríamos acceder sin ningún problema.”

7. ¿Si usted tuviese la oportunidad de contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría?

“Por la que no, en este negocio. Porque sé cómo son las políticas y normas. Porque el sector donde nos desempeñamos no es turístico, es más formal y entonces hay un código de vestimenta para la industria y para el negocio y al final muchas personas no teniendo traje típico, pero prefiriendo usar otro tipo de vestimenta se tienen que alienar a usar traje formal. Entonces, si la persona que tiene su traje tradicional no quisiera portar traje formal que es nuestro negocio, si me inclinaría por la persona que no tiene su traje típico.”

8. ¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No?
¿Por qué?

“Pues sí, desde una perspectiva del negocio quiere traje formal. Pero por mí no hay ninguna limitante.”

9. En caso la respuesta anterior sea sí, ¿Cuáles son las razones por las cuales la empresa no aceptaría el uso del traje regional?

“Por la perspectiva del negocio.”

Percepción de los comportamientos de discriminación hacia el uso del traje regional

10. ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme?

¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo?

“Si está contemplado si el puesto requiere de uniforme debe usarlo. El ejemplo más claro aparte del traje tradicional es el tipo de traje que quiera usar la persona, pero al momento de entrar a una compañía uno entra de acorde a las políticas y giro de la compañía y una de esas es el uniforme no importando si es típico o no es típico.”

11. ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué?

“No, si se alinea a las políticas de la empresa. En esta compañía si hay políticas de uniforme, sino existieran no sería una limitante, pero como existen si es una limitante. En general en el área urbana si son escasas, en el área rural no es una limitante.”

12. ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado?

“Es que actualmente, bueno más en la política se ve eso, personas que se han destacado y siguen portando su traje tradicional y todo este rollo. Pero en los giros de negocio no lo he visto o no lo he percibido. Es más, en el sector público o turístico, pero en el sector privado no.”

13. ¿Y si fuera de alto mando?

“Pues igual que cualquier otra persona, si él está allí es por sus esfuerzos, por sus logros y por lo que aporta, entonces yo lo vería bien. Pero para mí es una persona igual que no porte traje, es una persona que está destacándose.”

14. ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado?

“No ninguna.”

15. ¿En su opinión qué proporción (o cuántos estima en términos de porcentaje y según su conocimiento) de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

“Ala gran, tal vez un 10%, el 90% tal vez no, sino se acopla a las políticas de la empresa. Ya muchas empresas usan uniforme, entonces si he visto en algunos lugares que son muy pocos en adaptación de uniformes, es decir, la blusa si es del uniforme, pero lo de abajo que es el corte, no. Tal vez eso es lo que he visto más, pero no he visto muchas personas. Muchas personas cuando migran del área rural a la capital para el área urbana cambian su vestimenta, para ser socialmente aceptados probablemente o también les puede gustar más, pueda ser que se sientan más cómodas uno lo mira más con las que le ayudan en la casa. Allí si he tenido la experiencia de tener a personas que usan corte, idealmente me gustaría que usen uniforme, pero si usa corte yo si respeto mucho eso y lo puede usar. Ahora se les da la opción si quieren usar uniforme y ya ellas decidan, más lo hecho con las personas que no tienen corte.”

16. ¿Ha vivido usted una experiencia en la cual le demanda al empleado portar el uniforme organizacional habiendo aceptado previamente el uso del traje regional?

“No, pero es un error. Porque si uno no puso las reglas claras en la contratación ya es error de uno y ya es responsabilidad de uno aceptarlo, porque fue después, si fue antes lógicamente nada que ver.”

Comentario extra

“En lo particular he tenido muy poca experiencia de contratar a personas con traje regional o que los he visto menos. Tal vez es por la industria, es una industria muy diferente, tal vez la poca experiencia que he tenido son las personas que han llegado a la casa, pero lo respetamos, no nos incomoda. Pero si no viene con traje tradicional se le pone uniforme. Yo creo que como los tiempos han cambiado, uno mira las nuevas generaciones que usaban trajes y ahora ya no los usan partiendo de eso, las personas que han venido ya han cambiado su traje porque probablemente tienen el mito o tabú que socialmente podrían ser aceptados sin el traje tradicional o porque han decidido por comodidad no usar el traje.”



Creado por: Alejandra Marroquín

MÁS QUE UN TRAJE



ES NUESTRA CULTURA

#sialtrajeregional

Creado por: Alejandra Marroquín



Un traje regional **no define la capacidad** de una persona. **Todo ser humano es capaz**, por eso **debemos** aceptarnos los unos a los otros, **independiente de nuestras apariencias.**

#sialtrajeregional



Creado por: Alejandra Marroquín



MI VESTIMENTA **NO DEFINE** MI CAPACIDAD

Creado por: Alejandra Marroquín

MI HISTORIA



MIS RAÍCES

#sialtrajeregional

Creado por: Alejandra Marroquín

“Sí
 al **respeto**
 e **inclusión**
 en la **ETNICIDAD**
 en el ámbito laboral

#sialtrajeregional

Creado por: Alejandra Marroquín

MI CULTURA

MI IDENTIDAD

#sialtrajeregional

Creado por: Alejandra Marroquín

¿SABIAS QUÉ?

Existe una regulación jurídica nacional e internacional que protege el uso del traje regional.

- ▣ **Constitución Política de la República de Guatemala** - Artículo 66
- ▣ **Acuerdos de Paz** - "Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas"
- ▣ **Convenio Internacional número 169** - "Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional del Trabajo"

#sialtrajeregional

Creado por: Alejandra Marroquín

El **uso del traje regional** en Guatemala es un **derecho** que debemos reconocer **todos los guatemaltecos.**

#sialtrajeregional

Creado por: Alejandra Marroquín