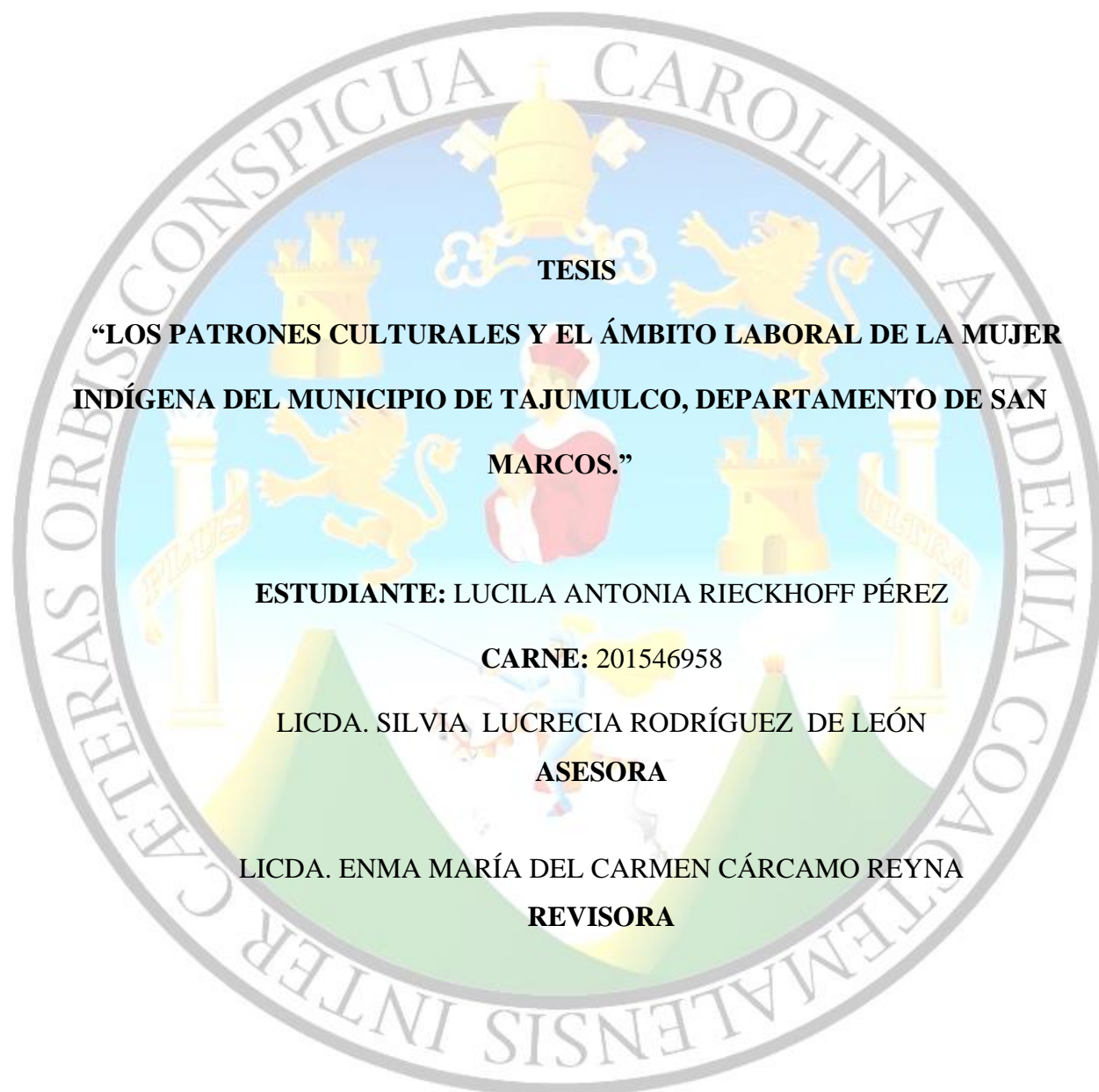


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
EXTENSIÓN MALACATÁN, PLAN FIN DE SEMANA.
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS
DE DESARROLLO**



TESIS

**“LOS PATRONES CULTURALES Y EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER
INDÍGENA DEL MUNICIPIO DE TAJUMULCO, DEPARTAMENTO DE SAN
MARCOS.”**

ESTUDIANTE: LUCILA ANTONIA RIECKHOFF PÉREZ

CARNE: 201546958

LICDA. SILVIA LUCRECIA RODRÍGUEZ DE LEÓN

ASESORA

LICDA. ENMA MARÍA DEL CARMEN CÁRCAMO REYNA

REVISORA

MALACATÁN, SAN MARCOS ABRIL 2024

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
EXTENSIÓN MALACATAN, PLAN FIN DE SEMANA
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS
DE DESARROLLO

Consejo Directivo

MSc. Juan Carlos López Navarro	Director
Licda. Astrid Fabiola Fuentes Mazariegos	Secretaria Consejo Directivo
Ing. Agr. Roy Walter Villacinda	Representante Docentes
Lic. Omar Isaí Barrios	Representante Graduados
Lic. Oscar Alberto Ramírez Monzón	Representante Estudiantil
Br. Luis David Corzo Rodríguez	Representante Estudiantil

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
EXTENSIÓN MALACATAN, PLAN FIN DE SEMANA
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS
DE DESARROLLO

Coordinación Académica

PhD Robert Enrique Orozco Sánchez	Coordinador Académico
Ing. Agr. Carlos Antulio Barrios Morales	Coordinador Carrera de Producción Agrícola e Ingeniero Agrónomo con Orientación en Agricultura Sostenible
Lic. Antonio Etihel Ochoa López	Coordinador Carrera de Pedagogía y Ciencias de la Educación
Licda. Aminta Esmeralda Guillen Ruíz	Coordinadora Carrera de Trabajo Social, Técnico y Licenciatura
Ing. Víctor Manuel Fuentes López	Coordinador Carrera de Administración de Empresas, Técnico y Licenciatura
Lic. Mauro Estuardo Rodríguez Hernández	Coordinador Carrera de Abogado y Notario y Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales.
Dr. Byron Geovany García Orozco	Coordinadora Carrera Médico y Cirujano
Lic. Nelson de Jesús Bautista López	Coordinador Pedagogía Extensión San Marcos
Licda. Julia Maritza Gándara González	Coordinadora Extensión de Malacatán
Licda. Mirna Lisbet de León Rodríguez	Coordinadora Extensión de Tejutla

Lic. Marvin Evelio Navarro Bautista	Coordinador Extensión de Tacaná
PhD. Robert Enrique Orozco Sánchez	Coordinador del Instituto de Investigación
Lic. Mario René Requena	Coordinador de Área de Extensión
Ing. Oscar Ernesto Chávez Ángel	Coordinador Carrera Ingeniería Civil
Lic. Carlos Edelmar Velásquez González	Coordinador Carrera Contaduría Pública y Auditoría
Lic. Danilo Alberto Fuentes Bravo	Coordinador Carrera Profesorado Bilingüe Intercultural
Lic. Yovany Alberto Cux Chan	Coordinador Carrera Sociología, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
EXTENSIÓN MALACATAN, PLAN FIN DE SEMANA
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS
DE DESARROLLO

Tribunal Examinador

MSc. Juan Carlos López Navarro	Director
PhD Robert Enrique Orozco Sánchez	Coordinador Académico
Licda. Julia Maritza Gándara González	Coordinadora Extensión de Malacatán
Licda. Silvia Lucrecia Rodríguez de León	Examinadora Asesora
Licda. Enma María del Carmen Cárcamo Reyna	Examinadora Revisora



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
EXTENSIÓN MALACATÁN PLAN FIN DE SEMANA
CARRERA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

Licda. Julia Maritza Gándara de Almengor
Coordinadora Extensión Malacatán
Centro Universitario de San Marcos

Respetable Licenciada:

En calidad de Asesora del trabajo de tesis titulado **“LOS PATRONES CULTURALES Y EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA DEL MUNICIPIO DE TAJUMULCO, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”** elaborado por la estudiante **LUCILA ANTONIA RIECKHOFF PÉREZ** Carné No. **201546958**, previo a conferirle el título de Trabajadora Social a nivel Licenciatura.

Al respecto, me permito informarle que el mismo llena los requisitos establecidos en el normativo de la carrera de Trabajo Social a nivel Licenciatura.

Por lo tanto, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que siga los trámites respectivos.

Atentamente,

Malacatán, San Marcos, 03 de febrero del 2,024

Licda. Silvia Lucrecia Rodríguez de León
ASESORA

ID Y ENSEÑAD A TODOS



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Malacatán 17 de febrero de 2024.

Licenciada

Julia Maritza Gándara González de Almengor
Coordinadora Extensión Malacatán
Centro Universitario de San Marcos
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciada:

Por este medio me dirijo a usted con el propósito de emitir dictamen en calidad de revisora de la tesis **“LOS PATRONES CULTURALES Y EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA DEL MUNICIPIO DE TAJUMULCO, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS”**, elaborada por la estudiante **Lucila Antonia Rieckhoff Pérez**, con número de carné **201546958**, por lo que me permito dictaminar.

El contenido de la tesis aborda una problemática social interesante referida al proceso de desarrollo, tema que en la actualidad aún tiene relevancia y genera soluciones y un cambio social.

Por lo que el abordaje de dicha investigación se realizó con profundidad, utilizando la metodología requerida por la carrera de Trabajo Social.

Por lo anterior emito dictamen favorable, con el propósito de que continúen con los trámites administrativos correspondientes.

Atentamente,

Licda. Enma María del Carmen Cárcamo Reyna
Revisora de Tesis



CENTRO UNIVERSITARIO DE SAN MARCOS
EXTENSIÓN MALACATAN PLAN FIN DE SEMANA
CARRERA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON
ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO

Oficio CTG TS No. 09-2024

Municipio de Malacatan, San Marcos, 16 de marzo de 2024.

Licda. Julia Maritza Gándara Gonzalez de Almengor
Coordinador Extensión Malacatan –CUSAM-
Municipio de Malacatan, San Marcos.

Reciba un cordial saludo de las integrantes de la Comisión de Trabajos de Graduación, deseándole éxitos en el desarrollo de sus actividades.


Seguidamente, informarle que se tuvo a la vista el dictamen de asesoría y revisión del trabajo de tesis titulado **“LOS PATRONES CULTURALES Y EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA DEL MUNICIPIO DE TAJUMULCO, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS.”**, realizado por **LUCILA ANTONIA RIECKHOFF PÉREZ**, con Registro Académico 201546958.

En base al Normativo General de Trabajos de Graduación para la Carrera a Nivel de Grado de la Licenciatura en Trabajo Social del Centro Universitario de San Marcos, y de acuerdo al Artículo 6º. Atribuciones de la comisión de Trabajos de Graduación. Inciso 6.8. se da el visto bueno al informe final del trabajo de graduación descrito anteriormente, ya que fue evaluado por el revisor de redacción y estilo, para que se continúe con el trámite administrativo correspondiente.


Sin otro particular, nos suscribimos de usted, con muestras de consideración y estima.


Atentamente,




Licda. Julia Maritza Gándara González de Almengor
Coordinadora


Licda. Silvia Lucrecia Rodríguez De León
Secretaria


Licda. Etelbina Floridalva Estrada López
Vocal I


Licda. Norma Lizet De León Calderón
Vocal II

C.c. Archivo

ESTUDIANTE: LUCILA ANTONIA RIECKHOFF PÉREZ
CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO.
CUSAM, Edificio.

Atentamente transcribo a usted el Punto **QUINTO: ASUNTOS ACADÉMICOS**, inciso a) subinciso a.14) del Acta No. 007-2024, de sesión ordinaria celebrada por la Coordinación Académica, el 17 de abril de 2024, que dice:

“QUINTO: ASUNTOS ACADÉMICOS: a) ORDENES DE IMPRESIÓN. CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO. a.14) La Coordinación Académica conoció Providencia No. EUMACUSAM-24-2024, de fecha 11 de abril de 2024, suscrita por la Licda. Julia Maritza Gándara González, Coordinadora Extensión Malacatán, a la que adjunta solicitud de la estudiante: LUCILA ANTONIA RIECKHOFF PÉREZ, Carné No. 201546958, en el sentido se le **AUTORICE IMPRESIÓN DE LA TESIS LOS PATRONES CULTURALES Y EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA DEL MUNICIPIO DE TAJUMULCO, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**, previo a conferírsele el Título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO. La Coordinación Académica en base a la opinión favorable del Asesor, Comisión de Revisión y Coordinadora de Carrera, **ACORDÓ: AUTORIZAR IMPRESIÓN DE LA TESIS LOS PATRONES CULTURALES Y EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA DEL MUNICIPIO DE TAJUMULCO, DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS**, la estudiante: LUCILA ANTONIA RIECKHOFF PÉREZ, Carné No. 201546958, previo a conferírsele el Título de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL CON ORIENTACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO.”

Atentamente,

ID Y ENSEÑAD A TODOS



PhD. Robert Enrique Orozco Sánchez
Coordinador Académico



DEDICATORIA.

A DIOS: Ser Supremo que en todo momento ha oído mi clamor, me ha cobijado con su manto llenándome de bendiciones, iluminando así mi camino y permitirme alcanzar mis cada una de mis metas.

A MIS PADRES: Por ser los pilares más importantes de mi vida, mi amado e inolvidable padre (Q.E.D) por enseñarme que todo se alcanza con dedicación, perseverancia y esfuerzo, por inculcarme esos valores que hoy me definen como persona, y hoy sé que desde el cielo guía siempre mis pasos para ser mejor día a día; mi amada y maravillosa madre, por creer siempre en mí, por estar a mi lado en los momentos más difíciles y demostrarme siempre su amor, cariño y apoyo incondicional para seguir adelante y alcanzar cada uno de mis sueños.

A MIS HERMANOS: Odry, Treysi, Gustavo, Mario y Otto Antonio Rieckhoff por el apoyo brindado durante toda mi vida, por ser esos amigos en los que puedo confiar plenamente, pero sobre todo por hacerme sentir que la unión familiar y el trabajo en equipo brindan resultados más satisfactorios.

A MIS SOBRINOS: Seres especiales en mi vida que siempre me han llenado de amor y felicidad y especialmente a mis sobrinos Douglas Mercedes y Douglas Gustavo Flores Rieckhoff (Q.E.D) por enseñarme a no rendirme, a luchar por lo que mas se anhela y a ver la vida de una manera positiva a pesar de las circunstancias.

A MIS AMIGOS: Por brindarme esa amistad sincera e incondicional dentro y fuera de las aulas, por la ayuda brindada, por los momentos vividos difíciles, tristes y alegres, quienes siempre me motivaron y me ofrecieron siempre una mano amiga.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Por brindarme la oportunidad de ser parte de esta Máxima Casa de Estudios.

A LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE MALACATÁN: Por abrir brecha en mi camino profesional por el cual he de transitar a lo largo de toda mi formación dentro y fuera de sus aulas.

A LAS COMUNIDADES DEL MUNICIPIO DE TAJUMULCO, SAN MARCOS:

Agradecimiento sincero por permitirme realizar esta investigación y poder contribuir con mi formación profesional.

A LA COORDINADORA DE LA EXTENSIÓN: Licenciada Julia Maritza Gándara González, por la dedicación en la formación de los estudiantes.

A MI ASESORA: Licenciada Silvia Lucrecia Rodríguez de León, gracias por su asesoría en este proceso, compartiendo sus conocimientos, pero sobre todo por su accesibilidad, amistad y la humildad demostrada durante este tiempo.

A MI REVISORA: Licenciada Enma María del Carmen Cárcamo Reyna, por el apoyo y por sus conocimientos brindados durante este proceso, así también agradecerle por su amistad brindada dentro y fuera de las aulas

Índice

Resumen ejecutivo.....	i
Introducción.....	iii
CAPÍTULO I.....	1
1. Marco Conceptual.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Justificación.....	2
CAPÍTULO II.....	3
2. Marco Teórico.....	3
2.1. Patrón.....	3
• Tipos de patrones.....	3
Patrones de repetición.....	3
Patrones de recurrencia.....	3
2.2. Cultura.....	4
2.3. Patrones Culturales.....	4
2.3.1. Establecimiento de los patrones culturales.....	5
2.3.2. Valores y Esquemas de Conducta.....	5
2.4. Ámbito.....	6
2.4.1.Ámbito Laboral.....	6
2.5. Mujer.....	7
2.6. Mujeres en Guatemala:.....	7
2.7. Indígenas:.....	8
2.7.1. Pueblos Indígenas en Guatemala.....	9
2.7.2. Principales retos para los pueblos indígenas de Guatemala.....	9
2.7.3. Tendencias positivas para los pueblos indígenas de Guatemala.....	10

2.8.	Mujer Indígena	11
2.8.1.	Violencia contra las mujeres indígenas	12
2.8.2.	Acceso a la justicia:	12
2.8.3.	Sistemas de justicia indígena:.....	12
2.9.	Mujeres indígenas articulan propuestas para encuentro continental	12
2.10.	Equidad de Género.....	13
2.11.	Importancia de la Igualdad de derechos.....	17
2.12.	Libertad, Igualdad de Trabajo.....	18
2.13.	Salario Mínimo.....	18
CAPÍTULO III		20
3.	Marco Metodológico.....	20
3.1.	Objetivos	20
3.2.	Variables.....	20
3.2.1.	Definición de Variables	21
3.2.2.	Operacionalización de Variables.....	22
3.3.	Proceso Metodológico	23
CAPÍTULO IV		26
4.	Análisis e Interpretación de Resultados.....	26
4.1.	Derechos de las mujeres en Tajumulco.....	27
4.2.	Equidad de Genero en Tajumulco.....	29
4.3.	Salario Mínimo.....	31
4.4.	Libertad de la mujer en el ambito laboral.....	32
4.5.	Limitantes en el desenvolvimiento laboral de las mujeres.....	34
4.6.	El esposo en el cuidado del hogar y de los hijos	36

4.7.	Discriminación hacia la mujer indígena en el ámbito laboral	38
4.8.	Mujeres en un cargo público	40
4.9.	Igualdad de derechos y obligaciones.....	42
4.10.	Discriminación que predomina en las mujeres indígenas	44
CAPÍTULO V.....		45
V. Conclusiones.....		45
CAPÍTULO VI		47
6. Propuesta		47
Guía de capacitación dirigida a mujeres indígenas para erradicar la exclusión laboral de la mujer indígena en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.....		47
6.1.	Datos generales	47
6.2.	Objetivos	47
6.3.	Justificación:.....	47
6.4.	Base legal.....	48
6.5.	Contenido de la propuesta.....	50
6.5.1.	Fase I: Diagnóstico	50
6.5.2.	Fase II: Temas a trabajar para el empoderamiento de la mujer indígena	52
6.5.3.	Fase III: Organización de grupos de mujeres	57
Referencias bibliográficas		58
ANEXOS		59
Anexo 1.....		59
Boleta encuesta.....		59
Anexo 2.....		61
Guía de entrevista		61
Cronograma		64

Índice de Tablas

Tabla 1 Diagnostico FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas).	51
Tabla 2 Temática de la propuesta	53

Índice de gráficos

Gráfica 1. Conocimiento sobre los Derechos de las mujeres en Tajumulco	27
Gráfica 2. Existencia de Equidad de género dentro del municipio de Tajumulco	29
Gráfica 3. Conocimiento del Salario Mínimo	31
Gráfica 4. Libertad de la mujer en el ámbito laboral.....	32
Gráfica 5. Limitantes en el desenvolvimiento laboral de las mujeres	34
Gráfica 6. Apoyo del esposo en el cuidado del hogar y de los hijos	36
Gráfica 7. Conocimientos sobre las Limitaciones de la mujer indígena en el ámbito laboral .	38
Gráfica 8. Capacidad de las mujeres en un cargo público.....	40
Gráfica 9. Igualdad de derechos y obligaciones	42

Resumen Ejecutivo

Los patrones culturales son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer unos modelos de conductas, esto se da según la cultura de cada región, según el establecimiento de patrones culturales de cada localidad se da lo que se conoce como exclusión en mujeres sobre todo cuando son indígenas.

La investigación tuvo como objetivo principal Determinar cómo influye los patrones culturales en el ámbito laboral de la mujer indígena del municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos. Del cual se despliegan los objetivos específicos que consiste en establecer las causas la influencia que tienen los patrones culturales en el Ámbito laboral de la mujer indígena, así también identificar cual es el ámbito laboral de la mujer indígena en el municipio de Tajumulco departamento San Marcos, de la misma manera detallar los desafíos a los que se enfrenta la mujer indígena, debido a los patrones culturales que afectan su desenvolvimiento laboral, en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos, y finalmente proponer un manual con lineamientos que permitan ceder el espacio a la mujer indígena del municipio de Tajumulco, San Marcos. Objetivos que se cumplieron en el proceso de investigación realizado.

Así también se tuvo como hipótesis “La influencia de los patrones culturales repercuten en el ámbito laboral de la Mujer Indígena en el Municipio de Tajumulco del Departamento de San Marcos” la cual se llegó a comprobar debido a que algunos patrones como el machismo influyen de una manera negativa el campo laboral de la mujer

Es por ello que se decidió realizar la investigación del tema “Los patrones Culturales y el Ámbito Laboral de la Mujer Indígena del Municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.” Para tener el conocimiento del que hacer de las mujeres tajumulquenses y cuales son los patrones que impiden que ellas se desenvuelvan en el ámbito laboral profesional

Al realizar la investigación cuantitativa, por medio de boletas de encuestas y guías de entrevistas, las cuales fueron dirigidas a mujeres de distintas comunidades del municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos, se pudo verificar que las encuestadas no cuentan con un trabajo y solamente se dedican al cuidado de los hijos, desconocen de los derechos que tienen como mujeres, así también teniendo ideas erróneas del valor de que tienen como seres humanos, algunas

de estas causas es el machismo que aún radica en este municipio. Con la investigación de dicho tema se define, diseña, ejecuta y evalúa alternativas de acción en la búsqueda del mejoramiento de las formas de vida específicamente en esta región.

El proceso de investigación se realizó específicamente para determinar cual es el ámbito laboral, las mujeres del municipio de Tajumulco, San Marcos, a lo que ellas se dedican y porque, y como se han acostumbrado a ello, siendo ya algo común ver que se dedican a trabajos domésticos, según del estudio realizado, y a través de esta investigación se pudo afirmar que el ámbito laboral de la mujer en el municipio, es el doméstico y hacen creer que ellas no pueden ni deben hacer partícipes de algún trabajo formal o profesional, o ser parte de alguna organización, no pueden tomar decisiones, y que solo nacieron para estar en el hogar y muchas de ellas aún siguen teniendo este concepto siendo esto lo que inculcan a sus hijas e hijos, es por ello que resulta muy difícil hacerles cambiar de idea, para que algún día le den la oportunidad de salir adelante por sus propios medios y preparándose profesionalmente, y desenvolverse en otro ámbito laboral.

Es por ello que se realizó como propuesta una Guía de capacitación dirigida a mujeres indígenas en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos que tiene como objetivo capacitar a las mujeres indígenas para el fortalecimiento en temas como derechos, igualdad y equidad de género y permitirles un desenvolvimiento laboral en otros ámbitos que no solo sean domésticos.

Introducción

Los patrones culturales son los esquemas, utilizados por las sociedades para controlar el comportamiento de la sociedad que la integra. Los patrones culturales se van formando de acuerdo a la región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen allí, el nivel académico y los grupos de amistades que frecuenten, entre otros factores, hasta llegar a establecer un modelo de esquemas de valores.

El ámbito laboral se define como el territorio social donde transcurre la vida cotidiana de las personas en la realización de actividades económicas con fines productivos o no productivos (como el trabajo doméstico) tanto en la economía informal como formal.

La mujer hoy en día juega un papel muy importante donde se involucra más en la sociedad y puestos laborales importantes, donde se les da la oportunidad de desenvolverse en el ámbito laboral profesional, pero en muchos lugares aún siguen con patrones culturales que las suprimen por el hecho de ser mujer y sobre todo cuando se es indígena. Es por eso por lo que realizó la investigación debido a que en el municipio de Tajumulco prevalece esta etnia

Guatemala es un país multilingüe, multiétnico y pluricultural, en el que coexisten diversas culturas o pueblos, donde el 50.79% de habitantes es constituido por mujeres y de este el 22% aproximadamente son mujeres indígenas. Frecuentemente la mujer indígena ha tenido problemas para desarrollarse como profesional debido a su etnia y cultura, siendo víctimas del rechazo y discriminación. En su afán de hallar un empleo digno ellas se han encontrado diferentes inconvenientes lo que impide que puedan optar a un puesto en el que ellas logren desenvolverse, y si lo hallan, estos no son bien remunerados.

La investigación sobre el tema “Los Patrones Culturales y el Ámbito Laboral de la Mujer Indígena en el Municipio de Tajumulco del Departamento de San Marcos”, se realizó debido a las limitantes a las que se enfrenta la mujer indígena, el cual obstaculiza el ámbito laboral, el desarrollo y desenvolvimiento de estas, así como también el desarrollo del Municipio, tomando en cuenta que en este territorio predomina dicha cultura. El proceso se llevó a cabo con las mujeres indígenas del municipio, para determinar por qué las mujeres, en su mayoría, se dedican solamente al que hacer

doméstico. En la investigación se determinan los motivos por el cual se da esta situación y la influencia que tienen los patrones culturales en el ámbito laboral hacia las mujeres indígenas.

El ámbito laboral de la mujer indígena se basa en el que hacer domestico y tareas del hogar, esto es recurrente en áreas rurales como se da en comunidades del municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos, es por ello que se realizó la investigación del tema “Los patrones Culturales y el Ámbito Laboral de la Mujer Indígena del Municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.” Plasmando en el siguiente informe los resultados y todo el proceso que se llevó a cabo para obtener los resultados requeridos.

Este informe consta de cuatro capítulos, los cuales se encuentran estipulados de acuerdo a la importancia que tiene cada uno de los contenidos.

CAPITULO I: Marco Conceptual, hace referencia a los conceptos fundamentales por el cual se realizó el proceso de investigación.

CAPITULO II: Marco Teórico el cual sostiene toda la fundamentación teórica de la investigación realizada.

CAPITULO III: Marco Metodológico, que contiene todos la metodología utilizada en la investigación

CAPITULO IV: Análisis e interpretación de resultados, donde se dan a conocer los resultados de la investigación de campo a través de gráficas y su respectivo análisis

CAPITULO V: Donde se dan a conocer las conclusiones a las que se llegó finalizando el proceso de investigación, basándose de los objetivos planteados al inicio.

CAPÍTULO VI: Propuesta, la cual consistió en la elaboración de una Guía de capacitación dirigida a mujeres indígenas para erradicar la exclusión laboral en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos

ANEXOS: última parte del informe el cual consiste en todas las evidencias de que se llevó a cabo la investigación de campo.

CAPÍTULO I

1. Marco Conceptual.

El siguiente capítulo hace referencia a los conceptos fundamentales por el cual se realizó el proceso de investigación.

1.1. Planteamiento del Problema

Hoy en día la mujer juega un papel muy participativo donde se involucra más en la sociedad, debido a que actualmente se rompen estereotipos y se toma en cuenta la participación femenina, esto nace por la necesidad de sentirse útiles y el deseo de superación de cada una y no solo dedicarse a las tareas del hogar, pero muchas veces se les hace muy difícil acceder a trabajos bien remunerados, solo por el hecho de ser mujer y más aún cuando estas pertenecen a la cultura indígena, cabe mencionar que en muchas partes del país, el ámbito laboral donde la mujer se desenvuelve es en lo doméstico.

Guatemala es un país multilingüe, multiétnico y pluricultural, en el que coexisten diversas culturas o pueblos, donde el 50.79% de habitantes es constituido por mujeres y de este el 22% aproximadamente son mujeres indígenas. Frecuentemente la mujer indígena ha tenido problemas para desarrollarse como profesional debido a su etnia y cultura, siendo víctimas del rechazo y discriminación. En su afán de hallar un empleo digno ellas se han encontrado diferentes inconvenientes lo que impide que puedan optar a un puesto en el que ellas logren desenvolverse, y si lo hallan, estos no son bien remunerados.

Este rechazo se da generalmente por el machismo que aún se vive en el municipio, donde se cree que por ser mujer no se es capaz de desenvolverse en el ámbito laboral y mucho menos si esta viene de una cultura indígena.

Con base a los argumentos anteriores, es necesario plantear la siguiente interrogante:

¿Qué influencia tienen los patrones culturales en EL ámbito laboral de la mujer indígena, del municipio de Tajumulco, del departamento de San Marcos?

1.2. Justificación

La investigación sobre Los Patrones Culturales y el Ámbito Laboral de la Mujer Indígena en el Municipio de Tajumulco del Departamento de San Marcos, se realizará debido a la discriminación que se tiene con la mujer indígena, el cual obstaculiza, en el ámbito laboral, el desarrollo y desenvolvimiento de estas, así como también el desarrollo del Municipio, tomando en cuenta que en este territorio predomina la cultura indígena, teniendo la creencia que el ámbito laboral de la mujer solamente se refiere a que hacer doméstico.

Esta investigación se llevará a cabo con las mujeres indígenas del Municipio de Tajumulco, siendo ellas las afectadas ante esta problemática que se ha venido dando desde años remotos. Buscando así romper con paradigmas impuestos por la misma sociedad, para que la mujer indígena se sienta incluida en el círculo social como en el ámbito laboral y de esta manera les permite un desenvolvimiento profesional.

La intención de esta investigación es determinar la influencia que tienen los patrones culturales en el ámbito laboral hacia las mujeres indígenas, teniendo en cuenta que todos tenemos los mismos derechos y obligaciones, así como también las mismas capacidades para desenvolverse en cualquier rama laboral y no solamente en el que hacer doméstico. Con los resultados de la investigación se realizará una propuesta para solución del problema.

La discriminación tanto en el ámbito laboral, como en el círculo social que se vive en el municipio hacia la mujer indígena por su vestimenta o manera de expresarse, se da muchas veces por el machismo que se maneja de generación en generación, es algo que se debe erradicar por completo, para lograr así un desarrollo social y cultural.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico.

Este capítulo contiene toda la documentación teórica que fundamenta la investigación que se realizará en el Municipio de Tajumulco san Marcos.

2.1. Patrón

Hablar de patrones es hablar de regularidades. Las regularidades están en todas partes y ser capaz de encontrarlas es una habilidad esencial. Un patrón es una sucesión de elementos (auditivos, gestuales, gráficos...) que se construye siguiendo una regla. Esa regla puede ser de repetición o de recurrencia.

- Tipos de patrones

Patrones de repetición

Son aquellos en los que los distintos elementos son presentados en forma periódica.

Patrones de recurrencia

Son aquellos en los que la regularidad con que se presentan los elementos cambia y de ellos tiene que inferirse su regla de formación, es decir, que puedes descubrir cuál será el siguiente elemento observando el comportamiento de los anteriores.

- Un modelo o plantilla

En el ámbito de la moda es muy frecuente utilizar el concepto patrón pues con él se hace referencia a la plantilla en papel que se copia en una tela en concreto con el claro objetivo de poder crear y coser así cualquier prenda de vestir. Así, a partir de dicha plantilla, la costurera o el sastre cortarán las piezas que conforman la prenda en cuestión y posteriormente procederán a confeccionarla.

Esta acepción y dicho uso da lugar a que del término que nos ocupa surjan otras palabras con las que comparten raíz. Así, tendríamos que hablar de patronista que es como se llama al profesional que trabaja diseñando, realizando y adaptando patrones. (Porto J. M., 2011-2021)

2.2.Cultura

La cultura vista desde un concepto más amplio, abarca el total de las generaciones humanas que han vivido por el transcurrir de los años, junto con sus formas particulares de comunicarse e interactuar entre ellas.

Es por ello que las características de esta indican que: se aprende, transmite y proporciona satisfacción. De manera más específica se afirma que:

- La cultura se aprende, ya que resulta de la interacción entre los individuos, los aspectos culturales de cada grupo son asimilados mediante la socialización.
- La cultura se transmite, la acumulación de experiencias y aspectos de una comunidad se transmiten de generación a generación, se extiende e integra a las personas.
- La cultura proporciona satisfacción en el autoestima tanto de la persona que entrega sus valores de identidad, como el de la colectividad, que lo recibe y se compromete en consolidar ese sistema social. (Gilbert, 1997, pág. 71)

2.3.Patrones Culturales

Los patrones culturales son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer unos modelos de conductas. La cultura favorece la afinidad entre los individuos que viven en una misma sociedad, quienes se sienten identificados entre sí al escuchar una canción, al probar una comida, al ver una vestimenta, un baile, oír cuentos, dichos, creencias, etc., porque les son conocidas. (C, 2007, pág. 52)

El establecimiento, características y clasificación de esto se entiende que cada modelo cultural presenta una serie de conductas aprendidas, para orientar a los individuos sobre cómo se debe reaccionar ante algunas situaciones y en determinados lugares. Estos tipos de comportamiento van cambiando de acuerdo a los adelantos, a la tecnología y a la integración de sujetos con diferentes costumbres y tradiciones, las cuales después de un tiempo se vuelven propias de una comunidad.

En resumen, los patrones culturales son los esquemas, utilizados por las sociedades para controlar el comportamiento de la sociedad que la integra.

2.3.1. Establecimiento de los patrones culturales

Los patrones culturales se van formando de acuerdo a la región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen allí, el nivel académico y los grupos de amistades que frecuenten, entre otros factores, hasta llegar a establecer un modelo esquemas de valores. Dichos esquemas, contienen un conjunto de normas que sirven de guía para enfrentar una situación determinada o simplemente interactuar en sociedad, que no son obligatorios de cumplir, pero que cuentan con la aprobación de la comunidad.

No obstante, el hecho de pertenecer a una localidad con determinados esquemas de conducta, no implica que se deban asumir y tomar todo lo que la comunidad acostumbre, sino aquellas que la persona considere que se adaptan a sus principios. Debe evitar romper los modelos que ya tengan establecidos en la comunidad y sin tratar de imponer nuevas ideas. De igual forma los patrones que ya han sido asumidos, la mayoría de los personas los ponen en práctica, debido a que es más fácil adaptarse a la colectividad acoplándose a ellos.

De tal forma que, para establecer estos pilotes de comportamiento y que lleguen a orientar las acciones conscientes e inconscientes, se deben poner en práctica consecutivamente, hasta que sea un hábito de conducta.

2.3.2. Valores y Esquemas de Conducta

Al vincular los valores con el comportamiento se observa que tanto el respeto y la higiene, así como la responsabilidad pueden formar un patrón de conducta, y reflejar una imagen de las personas adaptada a cualquier modelo cultural dentro de la sociedad. A manera de ejemplos se presentan:

- a) El respeto: Da muestra de la aceptación del individuo con tolerancia, equidad y humildad.
- b) La pulcritud: Permite demostrar las normas de cuidado y limpieza, para mantener limpio los espacios y no ensuciar el de los demás.
- c) La responsabilidad: Demuestra el interés por ganar la confianza y el reconocimiento de los demás por su desempeño.

2.4.Ámbito:

Ámbito es el término utilizado para hacer referencia a un espacio que tiene unos límites determinados, ya sean estos reales o imaginarios. De igual forma, puede hablarse de las actividades que se desarrollan en una zona específica. En resumen, se trata de un perímetro. De forma general, la palabra es empleado al momento de discutir temas que conciernen a ciertas ramas de la ciencia. De forma general, la palabra es empleado al momento de discutir temas que conciernen a ciertas ramas de la ciencia.

Esta palabra ingresó por primera vez al idioma español hacia el siglo XIV. Se trata de un cultismo proveniente del antiguo latín “ambitus”, efecto verbal de la palabra “ambire”, cuya traducción oscila entre “ir de un lado a otro” e “ir por un lado y otro”. El uso de la forma original de la palabra sólo se mantiene en el concepto musical de ámbito. Allí, se explica la existencia de intervalos entre las notas más agudas y las más graves de una melodía. Por la particularidad en la que se dan, el estudio de los rangos específicos de estas notas se dirige, mayormente, hacia los llamados cantos llanos o eclesiásticos. Estos tienden a presentar ámbitos bastante reducidos, siendo perfectos aquellos con dos notas más además de la octava y plus perfecta entraba en juego cuando es mayor. (Adrián, 2023)

2.4.1. Ámbito Laboral:

El ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Es muy importante destacar la importancia que tiene para una persona estar trabajando en un buen ámbito o ambiente laborales. El ámbito laboral está compuesto por todos los aspectos que influyen en las actividades que se desarrollan dentro de la oficina, fábrica, campo, hospital, almacenes de comercio, colegios, universidades, alcaldías, gobernación, etc (Dimensión Salud y Ámbito Laboral, s.f.)

El ámbito laboral se define como el territorio social donde transcurre la vida cotidiana de las personas en la realización de actividades económicas con fines productivos o no productivos (como el trabajo doméstico) tanto en la economía informal como formal. (Guía Operativa, Ámbito Laboral)

2.5.Mujer

El diccionario de la Real Academia Española da la siguiente definición de mujer:

Es el ser humano femenino o hembra, independientemente de si es niña o adulta. Tiene diferencias biológicas con el varón, como la cintura más estrecha, cadera más ancha y pelvis más amplia, diferente distribución y cantidad de vello, tejido adiposo y musculatura. Sus genitales son diferentes y sus mamas, a diferencia del varón, están desarrolladas. (marcos, 2004)

Mujer también remite a diferencias de carácter cultural y social que se le atribuyen por género.

2.6.Mujeres en Guatemala:

ONU Mujeres da a conocer lo siguiente:

En Guatemala, las mujeres representan 51.2% de la población estimada para 2014 de 15,8 millones de habitantes. Después de la firma de los Acuerdos de Paz en 1996, se crearon varios mecanismos para las mujeres (DEMI y SEPREM); se promulgaron leyes (desarrollo integral de las mujeres, violencia intrafamiliar, violencia sexual, y trata y explotación, femicidio y otras formas de violencia); y se diseñaron políticas (Política Nacional para la Promoción y Desarrollo Integral de las mujeres – PNPDIM). A pesar de estos avances, solamente el 2% de las alcaldías son dirigidas por mujeres; más de 4,000 niñas de 10-14 años dan a luz cada año; y 759 mujeres sufrieron una muerte violenta en 2013.

Guatemala tiene una superficie de 108,889 km², donde 51.5% de la población vive en áreas rurales. Además, con una tasa de fertilidad de 3.6 en 2008, la tasa de crecimiento poblacional anual asciende a 2,5%, equivalente al doble de la observada en América Latina y el Caribe (1,2%). La tasa de uso de métodos anticonceptivos modernos es de 44%; se estima que no se responde a las necesidades de 20.8% de las mujeres en relación a la planificación familiar, cifra que se duplica entre las mujeres indígenas.

Guatemala se caracteriza por tener una población predominantemente joven - el promedio de edad de las mujeres es de 26 años y el de los hombres 25 años (ENEI, 2013). El 54,1% de la población se encuentra en edad productiva (15 a 64 años). La tasa de fertilidad en niñas adolescentes de 13 a 19 años es de 66.7 por 1,000 nacidos vivos; uno de cada 5 nacimientos es en

niñas y adolescentes; la tasa de mortalidad materna alcanza el 140 por 100 mil nacidos vivos (CEPAL) y la expectativa de vida es de 75 años para las mujeres y 68 para los hombres (INE, 2013). Se considera que Guatemala tiene una epidemia de VIH concentrada, donde las mujeres representan el 38% de todos los adultos que viven con VIH. Se espera que la prevalencia de VIH aumente a 0.89% en 2015, en su mayoría entre las niñas de 10 a 14 años de edad y adolescentes entre 15 y 24. (Mujeres)

2.7. Indígenas:

En sentido estricto y más habitualmente, se aplica la denominación indígenas a las etnias que preservan las culturas tradicionales. Con este alcance, se denomina indígenas a los grupos humanos que presentan características tales como:

- a) Pertenecer a tradiciones organizativas distintas al estado moderno.
- b) Pertenecer a culturas que sobrevivieron la expansión planetaria de la civilización occidental.

Los indígenas frecuentemente constituyen una minoría (aunque en algunos casos son mayoría), dentro de estados nacionales de corte europeo, organizados según pautas culturales, religiosas, políticas, económicas, raciales, etc., propias de un entorno mayoritariamente europeizado. De este modo, en el sentido más restringido y utilizado del término, «lo indígena» hace referencia a un remanente pre-europeo que representa en sí mismo una antítesis de la cultura europea. (Española, 2014, pág. 95)

Siguiendo este uso, no es infrecuente hablar de pueblos indígenas en distintas partes del mundo. Por ejemplo, suele considerarse que los maoríes son un pueblo indígena de Nueva Zelanda. También puede hablarse de indígenas en Borneo, en África y en otros lugares. Sin embargo, las poblaciones nativas de Australia, aun siendo también indígenas, se conocen bajo la denominación distintiva de aborígenes. También se entiende que “Otros pueblos que mantienen fuertes pautas culturales previas a la expansión mundial europea, como los chinos, indios, japoneses, persas, árabes, judíos, egipcios, etc. No suelen incluirse en el término «indígena» en sentido estricto”. (Española, 2014, pág. 95)

Con un sentido más restringido aún, se aplica usualmente el término «indígena» a los indígenas americanos, también llamados «amerindios», «indios», «nativos americanos», «pueblos

originarios» o «primeras naciones». Los pueblos indígenas se han organizado en movimientos y asociaciones con el objetivo de defender y promover los derechos de los indígenas en el mundo.

2.7.1. Pueblos Indígenas en Guatemala

Se calcula que Guatemala tiene 6 millones de habitantes indígenas. El censo oficial del 2002 estima que un 45% de la población es indígena, pero otros informes indican que constituyen el 60% del total de la población.

Los grupos étnicos principales son los achií, akateco, awakateco, chalchiteco, ch'orti', chuj, itzá, ixil, jacalteco, kaqchikel, k'iche', mam, mopan, poqomam, poqomchi', q'anjob'al, q'eqchi, sakapulteco, sipakapense, tektiteko, tz'utujil, uspanteko, xinka y los garífuna. El país todavía carece de una base documental sólida que indique con precisión la cantidad de población indígena, especialmente de mujeres, pero es notoria la desigualdad entre la población indígena y no indígena en términos de empleo, ingresos, salud y educación.

Las estadísticas demuestran prácticas persistentes de racismo y discriminación contra los pueblos indígenas. A pesar de que son más de la mitad de la población y que contribuyen activamente en la economía del país, su participación en la vida política no se ve reflejada de manera equitativa.

2.7.2. Principales retos para los pueblos indígenas de Guatemala

Uno de los principales desafíos de los pueblos indígenas de Guatemala es su participación política. El sistema electoral está diseñado para excluir políticamente a los pueblos indígenas, ya que participan como electores, pero rara vez concurren como candidatos con verdaderas posibilidades de ser elegidos.

Con respecto a la salud, empleo, ingresos, alojamiento y educación, hay una gran desigualdad entre las personas indígenas y el resto de la población. Según datos oficiales, la pobreza extrema afecta al 21,8 % de la población indígena, en comparación con el 7,4% de la población no indígena. A pesar de la magnitud del problema, el Estado no ha desarrollado estrategias específicas para cambiar esta situación.

Otro reto de los pueblos indígenas de Guatemala está relacionado con la ausencia de una Ley de Aguas. El uso, manejo y conservación del agua no están regulados públicamente y las diferentes

compañías privadas se aprovechan de esta situación al no tener que pagar por el uso del agua, no contribuir a su conservación ni tener asumir ninguna responsabilidad por la contaminación causada en las zonas de recarga hídrica. La mayoría de estas fuentes hídricas se localizan en territorios indígenas y los afectados no reciben ningún apoyo del Estado o de los usuarios del agua para proteger sus acuíferos. Varias comunidades han demandado al Estado para que inicie un debate a escala nacional y comience a redactar el borrador para la Ley de Aguas, pero dicho proceso aún no se ha iniciado.

Después de amparar provisionalmente a las comunidades del pueblo Q'eqchi por oponerse a la construcción de dos hidroeléctricas con capital transnacional en su territorio, la Corte de Constitucionalidad finalmente emitió una sentencia resolutoria que avala la continuación de las obras y obliga al Gobierno a aprobar un reglamento que regule la realización de las consultas comunitarias. Los pueblos indígenas y las organizaciones sociales expresaron su oposición. Esta decisión viola los derechos de los pueblos indígenas del Convenio 169 de la OIT y las leyes del mismo país porque las consultas comunitarias no requieren regulación alguna y deben realizarse en función de los mecanismos propios de los pueblos indígenas.

2.7.3. Tendencias positivas para los pueblos indígenas de Guatemala

En el 2016, un grupo de oficiales de las fuerzas armadas, 34 años después de haber cometido los crímenes, fueron sentenciados de 120 a 240 años de prisión por violar a 15 mujeres del pueblo Maya Q'eqchi y forzarlas a la esclavitud sexual. El caso sentó precedente en el mundo ya que es la primera vez que el crimen de abuso sexual durante un conflicto armado se ha llevado a juicio en el mismo país en donde fue cometido. Sin embargo, otros casos de crímenes cometidos por militares contra la población indígena durante el conflicto armado interno aún permanecen impunes.

Guatemala tiene una población de 14.9 millones de habitantes, de los cuales 6.5 millones (43.75%) pertenecen a los 22 pueblos Mayas (Achi', Akateco, Awakateco, Chalchiteco, Ch'orti', Chuj, Itza', Ixil, Jacalteco, Kaqchikel, K'iche', Mam, Mopan, Poqomam, Poqomchi', Q'anjob'al, Q'eqchi', Sakapulteco, Sipakapense, Tektiteko, Tz'utujil y Uspanteko), un Garífuna, un Xinca y un Creole o afrodescendiente.

Los indígenas siguen rezagados en materia de salud, educación, empleos e ingresos, respecto al conjunto de la sociedad guatemalteca, situación que es peor para las mujeres indígenas. Esto se

debe al racismo estructural se encuentra en la base de la desigualdad y la exclusión social, así como de las violaciones a los derechos fundamentales de los pueblos indígenas. Aunque la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce la existencia de los pueblos indígenas y se asume como sociedad multicultural, y no obstante que el país ha ratificado los acuerdos internacionales sobre derechos de los pueblos indígenas; en la práctica, prevalece la brecha social, económica y política entre indígenas y no indígenas. Por ejemplo: el Estado invierte 0.4 USD diarios en cada indígena y 0.9 USD diarios en cada no indígena, la pobreza afecta al 75% de indígenas y al 36% de no indígenas, la desnutrición crónica al 58% de indígenas en comparación con el 38% de no indígenas, y en participación política, los indígenas no representan más del 15% de diputados y funcionarios públicos de alto rango.

La situación de los pueblos indígenas de Guatemala continúa siendo imprecisa debido a la ausencia de datos confiables. El censo de población y vivienda, realizado en 2018, no ofrece grandes expectativas para conocer la dimensión étnica, debido a que se aplicó en medio de una crisis política e institucional sin precedentes, de modo que los datos que generen quizá sean iguales o menores al estimado de 45% de población indígena que indica el último censo efectuado en 2002.

2.8. Mujer Indígena

Las cifras de la violencia de género, aquella que sufren las mujeres por el simple hecho de serlo, son apabullantes: el 70% de las mujeres del mundo la sufre. En América Latina y el Caribe, una de cada tres ha sido agredida por su pareja y cerca del 30% de las asesinadas lo son a manos de un familiar o de su pareja. En estadísticas tan alarmantes, sin embargo, hay generalmente un hueco: la etnicidad. Si esto pasa en la población general, ¿cómo será la situación de las mujeres indígenas? Peña (2015) menciona lo siguiente:

Sabemos que son doblemente victimizadas. Por una parte, son discriminadas y violentadas por su condición de mujeres dentro de sus comunidades pero, además, reciben un trato discriminatorio por la sociedad en general por ser indígenas. Y los pocos datos existentes de violencia contra la mujer desagregados por etnicidad reflejan esa doble maldición. (Pág. 65)

2.8.1. Violencia contra las mujeres indígenas

a) Discriminación estructural y violencia

Las violaciones de los derechos colectivos, civiles y políticos, y económicos, sociales y culturales son una forma de violencia estructural contra las mujeres indígenas. La violencia contra las mujeres indígenas está estrechamente vinculada con las formas continuas e interseccionales de discriminación que enfrentan. La discriminación contribuye al estereotipo según el cual son inferiores, sexualmente disponibles y/o víctimas fáciles.

2.8.2. Acceso a la justicia:

Las mujeres indígenas enfrentan obstáculos tanto en el sistema de justicia indígena como en el sistema de justicia estatal. Crédito: CIDH. En los sistemas de justicia estatales enfrentan racismo y mecanismos inadecuados o inaccesibles.

2.8.3. Sistemas de justicia indígena:

Los Estados deben respetar el derecho indígena, como una emanación de su derecho a la autodeterminación. Los sistemas de justicia indígena deben actuar con debida diligencia y asegurar el acceso de las mujeres indígenas a la justicia, sin discriminación. En los sistemas indígenas suelen enfrentar prejuicios patriarcales y ven su voz y su participación limitadas. Los pueblos indígenas tienen derecho a promover, desarrollar y mantener su propio sistema de justicia y su derecho consuetudinario, en tanto respeten los estándares internacionales de derechos humanos.

2.9. Mujeres indígenas articulan propuestas para encuentro continental

El Encuentro fue promovido por la Coordinadora Nacional de Viudas de Guatemala - CONAVIGUA-, la Asociación Mujer Tejedora de Desarrollo -AMUTED- y la Coordinación Maya MAJAWIL Q'IJ -Un nuevo Amanecer- y servirá también para discutir y debatir propuestas previo al 7° Encuentro Continental de Mujeres de las Américas -ECMIA- que se realizó del 16 al 19 de noviembre en Guatemala (Humanos, 2017)

2.10. Equidad de Género

igualdad de género, para UNICEF, significa que mujeres, hombres, niños y niñas deban gozar, por igual, de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones.

Sin embargo, la realidad sigue evidenciando que niñas, adolescentes y mujeres en su diversidad enfrentan aún hoy mayores desventajas por razón de su género. Las desigualdades históricas que han enfrentado las mujeres en este sentido siguen teniendo impactos intergeneracionales que alcanzan a la niñez actual.

Eso impide que se avance en el goce de condiciones de igualdad y en construir nuevas relaciones sociales y entornos saludables y justos para niños, niñas y adolescentes.

2.10.1. Apoyar el empoderamiento de niñas, adolescentes y mujeres

El empoderamiento de las niñas, adolescentes y mujeres es clave para romper con el ciclo de discriminación y violencia. Cuando una sociedad consigue que las mujeres –en toda su diversidad– alcancen su plena autonomía económica, física y política, asegura que se cumplan sus derechos en igualdad de condiciones y, por tanto, garantiza también que niños, niñas y adolescentes tengan un desarrollo pleno.

De hecho, las normas de género afectan a los niños y los hombres porque ejercen influencia en la forma como viven y actúan y en cómo esta información se transfiere de una generación a la otra.

Tal y como lo establece la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés), y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), es crucial reconocer y proteger los derechos de niñas, adolescentes y mujeres para transformar los patrones de conducta y redefinir las relaciones de género.

Adicionalmente, como estrategia, proteger los derechos de todos y todas resulta clave a la hora de superar las desigualdades de género que afectan a millones de niñas, niños, adolescentes y mujeres en la región de América Latina y el Caribe. (UNICEF, 2019)

2.10.2. Derechos de las mujeres

Las mujeres son la mitad de la población mundial y tienen los mismos derechos que los hombres.

Amnistía Internacional investiga y hace campaña para que los Estados garanticen que todas las mujeres y todas las niñas puedan disfrutar de los derechos humanos sin discriminación, para combatir la violencia que sufren por el hecho de ser mujeres y para que los responsables de dicha violencia rindan cuentas.

Los organismos internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entre otros, establecen que los Estados tienen la obligación de garantizar los derechos humanos de las mujeres, y a prevenir, investigar y sancionar todas las formas de violencia, así como reparar a las víctimas. Pero, aunque ha habido logros significativos, en ningún país del mundo se ha conseguido la plena igualdad de género.

2.10.3. ¿Cuáles son algunos de los principales derechos de las mujeres?

Tal y como hemos mencionado anteriormente, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres. Algunos de los principalmente reconocidos son:

- Derecho a la vida, derecho a no sufrir discriminación ni violencia por el hecho de haber nacido mujeres.
- Derecho a no ser maltratadas ni asesinadas por sus parejas o ex parejas, a no vivir con el miedo constante a ser agredidas sexualmente con impunidad.
- Derecho a no ser discriminadas en el trabajo ni en el acceso a los recursos económicos y de producción.
- Derecho a la libertad y la seguridad personal. Tienen derecho a vestirse como quieran, a decidir sobre su cuerpo, su sexualidad y su reproducción sin coacción ni presiones.
- Derecho a expresarse libremente, a hablar alto y reclamar sus derechos sin miedo a ser encarceladas, perseguidas o asesinadas por ello.
- Derecho a la vida política y pública, tienen derecho a elegir y tomar cargos públicos.
- Derecho a igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el acceso a la educación. A estudiar lo que quieran y a una educación sin estereotipos.

- Derecho a decidir sobre su vida sexual y reproductiva, sobre si tener o no hijos, sobre su orientación sexual e identidad de género.
- Derecho a la libre elección del matrimonio, sin matrimonios prematuros ni forzados. (Amnistía Internacional)

2.10.4. ¿Cómo se violan los derechos de las mujeres?

La desigualdad de género

La desigualdad de género podría incluir:

- La violencia de género: La violencia de género se produce cuando se cometen actos violentos contra mujeres y personas LGBTI debido a su orientación, identidad de género o características sexuales. Un número desproporcionado de mujeres y niñas sufre violencia de género.

Las mujeres y niñas en situaciones de conflicto corren especial riesgo de sufrir violencia y, a lo largo de la historia, la violencia sexual se viene usando como arma de guerra. Por ejemplo, hemos documentado el número mujeres que huyeron de los ataques de Boko Haram en Nigeria y fueron objeto de violencia sexual y violación a manos de las fuerzas armadas nigerianas.

Globalmente, un promedio del 30% de las mujeres que han estado en una relación ha experimentado violencia física y/o sexual a manos de su pareja. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir una agresión sexual, incluida la violación, y de ser víctimas de homicidios en nombre del “honor”.

La violencia contra las mujeres es una violación grave de los derechos humanos. Es el Estado el que tiene la responsabilidad de proteger a las mujeres de la violencia de género, incluso de los malos tratos en el seno de la familia que se cometen a puerta cerrada.

- Violencia sexual y acoso: acoso sexual es cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual. Pueden ser conductas o avances físicos, exigir o pedir favores sexuales o el uso de lenguaje sexual inadecuado.

La violencia sexual es cuando alguien es objeto de una agresión sexual. Aunque los hombres y niños pueden también ser víctimas de violencia sexual, son las mujeres y niñas las que se ven afectadas de forma abrumadora.

- Discriminación laboral: las mujeres suelen ser objeto de discriminación de género en el ámbito laboral. Una forma de ilustrar esto es analizar la brecha salarial de género. Recibir el mismo salario por el mismo trabajo es un derecho humano, pero una y otra vez, se niega a las mujeres el acceso a un salario justo e igual. Algunas cifras recientes muestran que las mujeres ganan en la actualidad alrededor del 77% de lo que ganan los hombres por el mismo trabajo. Esto lleva a una vida de disparidad económica para las mujeres, les impide ejercer plenamente su independencia y representa un mayor riesgo de pobreza a lo largo de su vida. (Amnesty Internacional)
- Igualdad de derechos: la igualdad de derechos, es la igualdad ante la ley de todos los seres humanos, sin discriminarlos en base a condiciones tales como su sexo, su orientación sexual, su procedencia, su religión o su raza. En la práctica es lo mismo que el derecho a la igualdad

Esto quiere decir que lo establecido en la ley escrita, recogido en códigos o en la Constitución, o incluso aquellos ordenamientos legales dictaminados por la costumbre, deben aplicarse como principios generales de justicia, y no ejercerse a discreción dependiendo de la persona.

Cuando esto se cumple en un ordenamiento jurídico, se dice que existe un Estado de Derecho, o sea, una sociedad regida por normas y no por criterios individuales. El principio de Igualdad ante la Ley significa que la ley se cumple sin distinción de a quién se juzga. También se denomina principio de isonomía y es uno de los elementos básicos del derecho moderno.

En consecuencia, la igualdad de derechos es incompatible con modelos políticos y sociales discriminatorios, como la esclavitud, la servidumbre, el colonialismo, la monarquía, la teocracia o el fascismo. En esos sistemas existen ciudadanos de primera y ciudadanos de segunda, por lo tanto, las leyes se aplican de forma diferente dependiendo de a qué categoría se pertenezca.

Muchas organizaciones luchan internacionalmente por una sociedad de igualdad de derechos. Sin embargo, en modelos democráticos actuales existen también formas de discriminación contrarias a la igualdad de derechos, esto es, al derecho de ser tratado como un igual por todo el mundo y a disfrutar de los mismos exactos derechos.

Los ejemplos abundan, por desgracia: la discriminación racial durante décadas en los Estados Unidos, que distinguía entre derechos para blancos y para negros; la explotación laboral de los migrantes africanos y asiáticos en casi todo Occidente; o incluso la brecha salarial entre hombres y mujeres, que paga más a los primeros por hacer el mismo exacto trabajo.

2.11. Importancia de la igualdad de derechos

La igualdad de derechos es fundamental para cualquier tipo de sociedad democrática organizada. Sólo el imperio de la Ley, es decir, con un ordenamiento jurídico que se aplique de igual forma a ricos, pobres, negros, blancos, mujeres, hombres, homosexuales y heterosexuales, permite sostener la paz social por largos períodos de tiempo.

La discriminación, la segregación, el racismo o la xenofobia son flagelos muy comunes en la humanidad. Por un lado, dejan una huella negativa en quienes la practican, ya que empobrecen su cultura y se pierden de la oportunidad de aprender de la diferencia. Pero además dañan a quienes la padecen, que en algunos casos más adelante ejercen también la discriminación.

Se sabe desde tiempos antiguos que este ciclo no se detiene nunca, y que la mezcla, la aceptación de la diversidad, la celebración de la riqueza de puntos de vista, es la única forma de lograr una sociedad justa y pacífica. (Editorial, 2021)

2.12. Libertad, Igualdad de Trabajo

- Libertad de trabajo Artículo 6o.

Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes. Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.

- Principio de igualdad Artículo 14

Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficios de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general. (Codigo de Trabajo de Guatemala)

2.13. Salario Mínimo

En Guatemala, el Código de Trabajo establece que el salario mínimo anual lo fija el Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Mintrab), basado en los dictámenes técnicos y recomendaciones de las comisiones paritarias y la Comisión Nacional del Salario (CNS).

La CNS es el órgano técnico para asesorar al Mintrab y a las comisiones paritarias en materia de salario mínimo y política salarial. Entre sus funciones está lograr que se establezca una fórmula para la fijación del salario mínimo en el país e implementarla para el monto salarial base de cada año.

En el país no existe un salario mínimo nacional, ya que varía de acuerdo con tres sectores y dos Circunscripciones Económicas (CE). En diciembre de 2021, se establecieron las CE: CE1 comprende el departamento de Guatemala y CE2, el resto de los departamentos. También se crearon las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos por cada una de estas y por cada actividad económica: Agrícola, No agrícola y Exportadora y de maquila.

Los salarios mínimos vigentes en 2023, y que se discutieron durante 2022, fueron los primeros fijados bajo la figura de las CE por actividad productivas.

De esa cuenta, este año, en la CE1 el salario mínimo aumento 7% con relación a 2022, y se fijó para las Actividades Agrícolas, en Q101.05 diarios, equivalentes a Q3 mil 73.60 mensuales más Q250 de bonificación incentivo. Para las Actividades No Agrícolas, Q104.10 diarios, igual a Q3 mil 166.38 mensuales, más Q250 de bonificación; y para la Actividad Exportadora y de Maquila, Q95.13 diarios, equivalentes a Q2 mil 893.54 mensuales más los Q250 de bonificación.

En la CE 2, el salario mínimo aumentó 4%, comparado con el año pasado, y quedó, para Actividades Agrícolas, en Q98.22 diarios, equivalentes a Q2 mil 987.53 mensuales más Q250. Para las Actividades No Agrícolas, Q107.18 diarios, igual a Q3 mil 77.56 mensuales más Q250; y para la Actividad Exportadora y de Maquila, en Q92.47 diarios, equivalentes a Q2 mil 812 mensuales más los Q250 de bonificación. (Prensa Libre de Guatemala)

CAPÍTULO III

3. Marco Metodológico

Capítulo que contiene toda la metodología utilizada en el proceso de investigación, para tener resultados verídicos y concretos

3.1. Objetivos

General:

- a) Determinar cómo influye los patrones culturales en el ámbito laboral de la mujer indígena del municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.

Específicos:

- a) Establecer las causas de la influencia que tienen los patrones culturales en el Ámbito laboral de la mujer indígena, en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.
- b) Identificar cual es el ámbito laboral de la mujer indígena en el municipio de Tajumulco departamento San Marcos.
- c) Detallar los desafíos a los que se enfrenta la mujer indígena, debido a los patrones culturales que afectan su desenvolvimiento laboral, en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.
- d) Proponer un manual con lineamientos que permitan ceder el espacio a la mujer indígena del municipio de Tajumulco, San Marcos.

3.2. Variables

- Variable Independiente: Los patrones culturales.
- Variable Dependiente: El Ámbito Laboral de la Mujer Indígena en el Municipio de Tajumulco del Departamento de San Marcos

3.2.1. Definición de Variables:

- Los Patrones Culturales:

Los patrones culturales son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer unos modelos de conductas. La cultura favorece la afinidad entre los individuos que viven en una misma sociedad, quienes se sienten identificados entre sí al escuchar una canción, al probar una comida, al ver una vestimenta, un baile, oír cuentos, dichos, creencias, etc., porque les son conocidas. (C, 2007, pág. 52)

- Ámbito Laboral:

El ámbito laboral se define como el territorio social donde transcurre la vida cotidiana de las personas en la realización de actividades económicas con fines productivos o no productivos (como el trabajo doméstico) tanto en la economía informal como formal. (Guía Operativa, Ámbito Laboral)

En el municipio de Tajumulco es muy común ver realizarse a las mujeres en el que hacer domésticos.

3.2.2. Operacionalización de Variables

HIPOTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTOS TEORICOS	INDICADOR	FUENTE	TECNICA	PREGUNTAS
La influencia de los patrones culturales repercuten en el ámbito laboral de la Mujer Indígena en el Municipio de Tajumulco del Departamento de San Marcos	La influencia de los patrones culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Patrones • Cultura • Patrones culturales 	<p>El 10% de las instituciones cuenta con trabajadoras indígenas</p> <p>Fuente: sondeo previo a realizar trabajo de investigación, por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo.</p>	Técnicos de distintas instituciones	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta • Entrevista • Visita domiciliaria 	¿Cuáles son los patrones culturales a los que se rigen las comunidades?
	VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTOS TEORICOS	INDICADOR	FUENTE	TECNICA	PREGUNTAS
	Repercuten en el ámbito laboral de la Mujer Indígena en el Municipio de Tajumulco del Departamento de San Marcos	<ul style="list-style-type: none"> • Exclusión • Labor • Ámbito laboral • Mujer • Indígena • Mujer indígena 	<p>Menos del 15% de mujeres indígenas desempeñan algún cargo en el ámbito laboral</p> <p>Fuente: sondeo previo a realizar trabajo de investigación, por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo.</p>	Mujeres indígenas	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuesta • Entrevista • Visita domiciliaria 	¿De qué manera afecta la exclusión laboral a la mujer indígena?

3.3. Proceso Metodológico:

Para la investigación se utilizaron los métodos siguientes:

3.3.1. Métodos:

- Método científico:

Este método se utilizó en todo el proceso de investigación, porque se recurrió a fuentes que brindaron información fiable y verídica y de esta manera poder tener datos concretos de la investigación a realizada.

- Método dialectico:

El método dialectico sirvió en el proceso de investigación para poder comprender la realidad en la que atraviesan las mujeres Indígenas teniendo un acercamiento con ellas y analizar las diversas causas que conlleva a la discriminación hacia ellas.

- Método estadístico:

El método estadístico utilizado para obtener el análisis e interpretación de la investigación de campo que se realizó en este proceso.

- Método Cuantitativo:

El método cuantitativo fue utilizado para saber la medición de los datos recabados a través de la investigación realizada

3.3.2. Técnicas:

- Encuesta:

Por medio de una boleta de encuesta se obtuvo datos más exactos de la investigación, teniendo así un acercamiento con las unidades de análisis.

- Entrevista:

Se entrevistó a las distintas instituciones y personas, donde se obtuvieron datos claves en la investigación, para hacerlo de una manera fiable y verídica.

- Observación:

Técnica utilizada para tomar información a través de la observación atenta, que posteriormente sirve para obtener el mayor número de datos

3.3.3. Instrumentos.

- a) Boleta de encuesta.
- b) Guía de entrevista.
- c) Guía de observación

3.3.4. Enfoque de Investigación:

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que por medio de ella se cuantificó la recopilación de datos en la investigación de campo.

3.3.5. Tipo de Investigación:

El tipo de investigación fue cuantitativo, ya que se realizó una investigación de campo y por medio de boletas de encuestas se pudo obtener los resultados

3.3.6. Hipótesis:

La influencia de los patrones culturales repercuten en el ámbito laboral de la Mujer Indígena en el Municipio de Tajumulco del Departamento de San Marcos.

3.3.7. Unidades de Análisis:

- a) 50 mujeres indígenas del municipio de Tajumulco.
- b) Coordinadora Dirección Municipal de Mujer.
- c) Coordinador Centro de Atención Permanente.
- d) Coordinadores Instituciones Municipales.

3.3.8. Muestra:

Se tomó como base el total de Mujeres Indígenas que habitan en el Municipio de Tajumulco, Departamento de San Marcos, siendo en su totalidad 30,500 mujeres en todo el municipio, por lo que se establecerá el tamaño de la muestra ya que permitirá la realización de un estudio viable y verídico y se determinará a través de la siguiente formula:

CAPÍTULO IV

El siguiente capítulo contiene la presentación de resultados que se obtuvo durante la investigación del “Los patrones Culturales y el Ámbito Laboral de la Mujer Indígena del Municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos,” por medio de encuestas realizadas a mujeres de distintas comunidades.

4. Análisis e Interpretación de Resultados

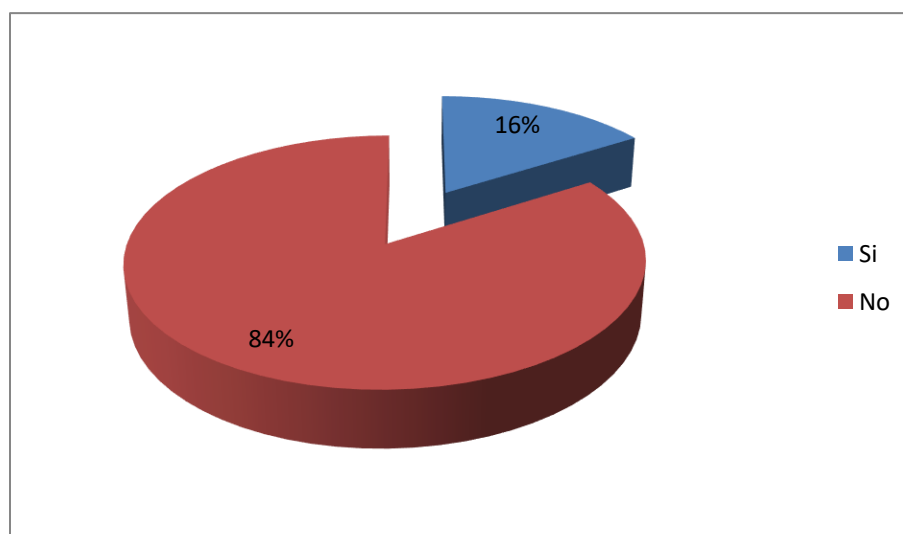
En la investigación del tema: “Los patrones Culturales y el Ámbito Laboral de la Mujer Indígena del Municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos,” fue realizada para investigar más sobre el problema que se ha venido dando en el municipio de Tajumulco, desde hace muchos años atrás, la discriminación que se ha dado en el ámbito laboral es muy evidente y máxime en las mujeres indígenas, dicha investigación se llevó a cabo mediante encuestas y entrevistas. Representando los principales hallazgos de la investigación por medio de gráficas y su respectivo análisis.

La recolección de información se llevó a cabo en las aldea Tocuto, Aldea Chana, Aldea Toquian Chico, Caserío Tuiquinque, Aldea Tochosh y Caserío Unión Juárez del municipio de Tajumulco especialmente con las mujeres indígenas siendo estas en su totalidad 50 encuestas, como también las entrevistas realizadas fue específicamente en las instituciones que funcionan en el municipio, todo ello con el fin de determinar el problema que se da en el lugar.

Al finalizar la investigación se detalló mediante las respuestas de cada una de las mujeres indígenas de las comunidad encuestadas del municipio de Tajumulco siendo la mayoría amas de casa que no cuentan con un trabajo, donde cada una de ellas dieron variedad de respuestas según lo vivido en sus hogares, de la misma manera se llevó a cabo una entrevista con los encargados de distintas instituciones que funcionan en el municipio, obteniendo los siguientes resultados.

4.1. Derechos de las mujeres en Tajumulco

Gráfica 1. Conocimiento sobre los Derechos de las mujeres en Tajumulco



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

En su mayoría las encuestadas manifestó que no tenía conocimiento sobre los derechos de la mujer, debido a que nunca asistieron a una escuela, no habían recibido charlas sobre ello, tampoco han intentado informarse mencionando que no les ha interesado el tema, algunas otras respondieron que tenían el conocimiento de algunos derechos de la mujer como: estar en la cocina, servir en el hogar y atender al esposo, teniendo una idea equivocada del tema, por lo que se les brindó una pequeña plática a lo que esto se refiere, para que tengan el conocimiento de los derechos que gozan como mujeres y de tal manera hacerlos valer.

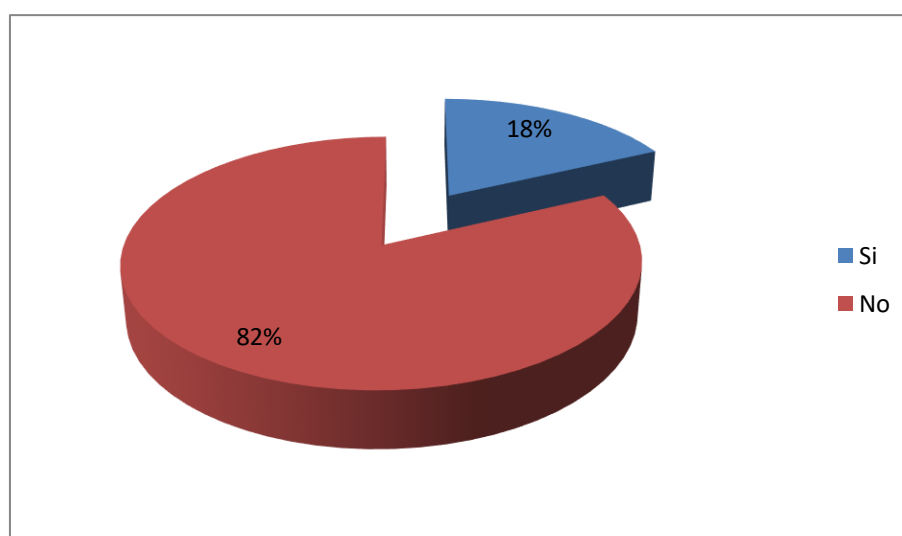
Siendo un porcentaje menor de encuestadas quienes respondieron que sí saben de los derechos que gozan como mujer, mencionando algunos otros derechos como: derecho a la Salud, a la Educación, al sufragio, a la seguridad, a ser amada, a formar un hogar, a trabajar, a ser respetada, a la libre expresión, a la equidad de género, siendo este un porcentaje bajo, cabe resaltar las encuestadas que respondieron positivamente son las más jóvenes y algunas de ellas tienen estudios de sexto primaria y un menor porcentaje graduadas del nivel medio pero que no laboran.

Se pudo observar e identificar que la mayoría desconoce de los derechos que tienen como seres humanos, no tienen el conocimiento que existen y que solamente los hombres son los que gozan

de estos, mientras que ellas solo se dedican a servir en el hogar, este es uno de los problemas que afecta al desenvolvimiento de la mujer, el no investigar que todos tienen los mismos derechos y obligaciones, muchas piensan que no tienen ni voz ni voto en el hogar y que su opinión no cuenta, cabe resaltar que algunas de ellas han venido con esa cultura de generación en generación, inculcado por los mismos padres de familia.

4.2. Equidad de Género en Tajumulco

Gráfica 2. Existencia de Equidad de género dentro del municipio de Tajumulco



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

De los encuestados la mayoría encuestada dio una respuesta negativa a la pregunta planteada, manifestando que en el medio en que viven no existe una equidad de género porque le dan prioridad a los del género masculino, haciendo a un lado a las del género opuesto, que en cualquier organización siempre prevalecerán las opiniones de los hombres, máximamente en áreas rurales, así también en cualquier trabajo, donde es más valorado el trabajo que realizan los del sexo masculino que el del sexo opuesto, cabe mencionar que algunas manifestaron que las mujeres no son para intervenir en el ámbito laboral, dejando en claro que hay muchas que se marginan así mismas.

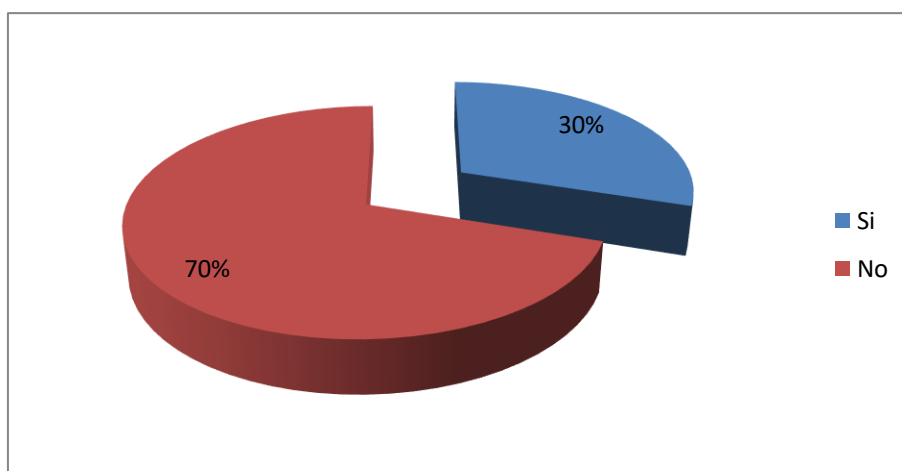
Mientras que otra parte de los encuestados manifestaron que en la actualidad se ha visto una equidad de género, principalmente en las nuevas generaciones y máximamente que en la actualidad las personas se interesan más por educarse y de esta manera saber que tanto hombre como mujer valen por igual.

Cabe mencionar que lo que se ha visualizado en el municipio de Tajumulco desde hace muchos años atrás y a través de esta investigación se pudo afirmar que existe mucha desigualdad y marginación hacia la mujer, máximamente en familias numerosas y de áreas rurales, las

menosprecian, las desvaloran, les hacen creer que ellas no pueden ni deben hacer partícipes de alguna organización, no pueden tomar decisiones, no tienen derechos y que solo nacieron para estar en el hogar y muchas de ellas aun siguen teniendo este concepto y es lo que inculcan a sus hijas e hijos, siendo así muy difícil hacerles cambiar de idea, para que algún día le den la oportunidad de salir adelante por sus propios medios y preparándose profesionalmente.

4.3.Salario Mínimo

Gráfica 3. Conocimiento del Salario Mínimo



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

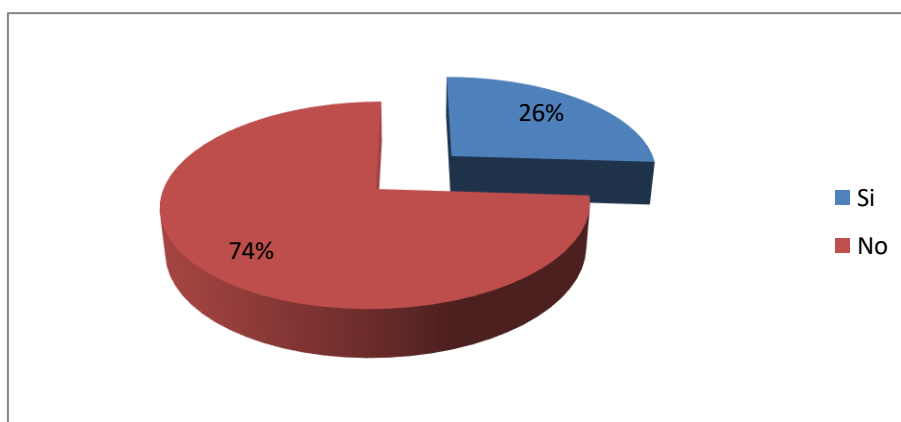
En relación a las pregunta planteada la mayor parte respondió que realmente no sabe, ni tiene alguna idea de cuánto es el salario mínimo de un trabajador, debido a que nunca han investigado, ni trabajado y a algunas los esposos jamás les han dicho cuánto ganan al día o mensualmente. Por lo que se les indicó un aproximado de lo que debería ganar un trabajador, aclarando que no exactamente es lo que gana el conyugue de cada una, sino que es el salario mínimo que realmente debe ganar un trabajador que se dedica a la agricultura.

Mientras que otras encuestadas respondieron que si saben, pero solo dos de ellas expresó que un trabajador debe de ganar al mes entre Q.2, 700 a Q.2, 900 mensuales y la mayoría respondió que por lo general les pagan Q.40.00 o Q.50.00 diarios, que es lo máximo que un agricultor gana en esta zona. Siendo esto cierto, se ha evidenciado que lo máximo que ganan es de Q. 50.00 diarios de 6 de la mañana a 2 o 3 de la tarde.

Es evidente la explotación de que se le hace a los trabajadores en esta región, por el poco salario devengado, pero que por la necesidad en que se encuentran no les queda otra opción que aceptar un sueldo bajo. Con relación a las mujeres que se dedican a trabajos domésticos es preocupante la poca remuneración que se les brinda siendo esto de Q500.00 mensuales, de 6 de la mañana a 4 de la tarde, donde aclaran que es lo más que pagan las familias que necesitan de sus servicios, claro está el poco valor que se le da al trabajo de la mujer.

4.4.Libertad de la mujer en el ámbito laboral

Gráfica 4. Libertad de la mujer en el ámbito laboral



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

En las encuestas realizadas la mayoría manifestó que no les es permitido laborar por parte del cónyuge, debido a que los responsables de trabajar es el hombre y eso es lo que algunos les transmiten, así también manifestaron que no pueden dejar solos a los hijos y descuidarlos, porque es responsabilidad de ellas cuidar de los mismo y del que hacer doméstico, ya que si ellas laboraran en algún lado nadie estaría para servir en el hogar y de esta forma descuidarían al esposo.

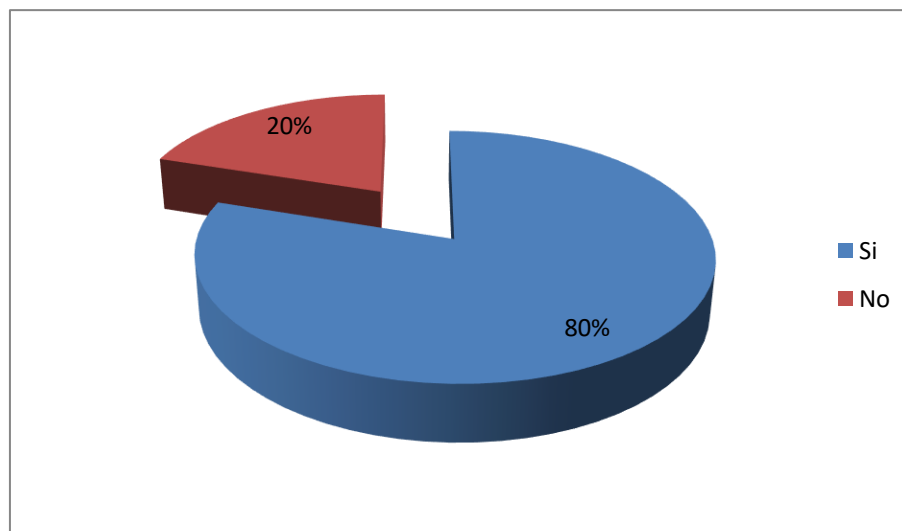
Mientras que otras respondieron que si se les facilitaría la oportunidad, les darían la libertad de trabajar, siempre y cuando sea cerca de su residencia, porque también es necesario otra fuente de ingreso en el hogar, máximamente cuando se tiene hijos estudiando, el salario devengado por el conyugue es muy escaso y complica mucho la estabilidad económica de la familia y por ello las féminas podrían laborar en alguna oportunidad que tengan.

Lamentablemente es muy difícil encontrar trabajo cuando no se tiene alguna profesión y máximamente cuando se es mujer, solamente las contratan en trabajos que no son bien remunerados. En el municipio es muy difícil ver a alguien del sexo femenino laborando en cargos importantes, muchos tienen la idea de que por el hecho de ser mujer no se tiene la capacidad para ejercer cualquier puesto o formar parte de algún grupo, organización o comité, se evidencia mucho el machismo, donde solo los que toman decisiones son los del género masculino, depositando más

la confianza hacia ellos, incluso las misma mujeres lo hacen, se marginan y no se creen capaces de sobresalir ante la sociedad.

4.5.Limitantes en el desenvolvimiento laboral de las mujeres

Gráfica 5. Limitantes en el desenvolvimiento laboral de las mujeres



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

Respecto a la pregunta planteada algunas encuestadas afirmaron que existe machismo en sus hogares, que por esa razón nunca han laborado, debido a que el esposo siempre manifiesta que trabajar solamente es para ellos y la mujer no tiene la misma capacidad para realizar algún trabajo y solamente están destinadas para cuidar el hogar, donde ellas afirman que eso es lo correcto y el papel que les corresponde por ser mujeres.

Por otro lado que por compromisos familiares nunca han podido desenvolverse en el ámbito laboral, porque al trabajar ellas nadie cuidaría de los hijos y que ese es el papel que deben desarrollar como madres de familia. Algunas mencionaron que el toda buena mujer se dedica completamente al hogar y no a desempeñarse en algún otro lado, sintiéndose así realizadas porque nadie más que ellas puede cuidar mejor del hogar, y al trabajar sería una forma de descuidar a la familia.

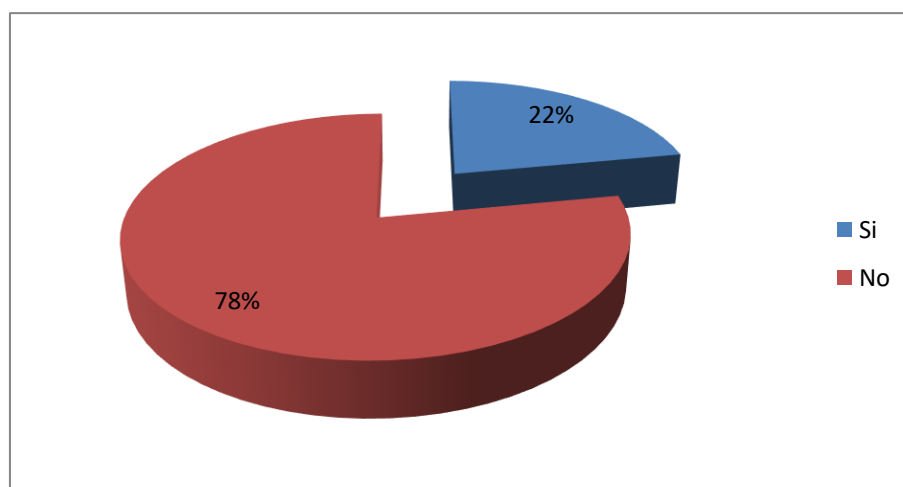
Mientras que para otras una de las limitantes es la falta de educación, que nunca los padres se interesaron para que ellas se educaran y que así es muy difícil encontrar algún empleo, manifestaron que si es muy difícil para una mujer profesional, lo sería mucho más para ellas, por falta de educación, por usar un traje típico, por no expresarse correctamente y no tener la habilidad

de relacionarse con otras personas, por su parte si les gustaría laborar pero se les dificulta por ciertos motivos y la cultura del municipio.

En la investigación se pudo observar que lo que prevalece y limita el desarrollo femenino en el ámbito laboral es el machismo, muchos de los hombres piensan que las mujeres no son hechas para un trabajo o ser unas mujeres profesionales, les niegan esa oportunidad, cuando bien se sabe que ellas también tienen la capacidad y la habilidad para desenvolverse en cualquier circunstancia de la vida, pero lamentablemente es muy difícil luchar contra estos patrones que han venido arrastrando desde años remotos.

4.6. Apoyo del esposo en el cuidado del hogar y de los hijos

Gráfica 6. Apoyo del esposo en el cuidado del hogar y de los hijos



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

Durante la investigación realizada la mayor parte manifestó que por compromisos de trabajo el esposo no les ayuda con el cuidado del hogar y de los hijos, debido a que llega tarde o llega cansado y que por eso ella es la que se queda en el hogar para así encargarse de todo para cuando el conyugue llegue todo esté en perfectas condiciones demostrando así que ellas pueden cuidar de su morada, así mismo algunas manifestaron que por distintos motivos no conviven con el padre de los hijos y por ello tienen que cuidarlos solas.

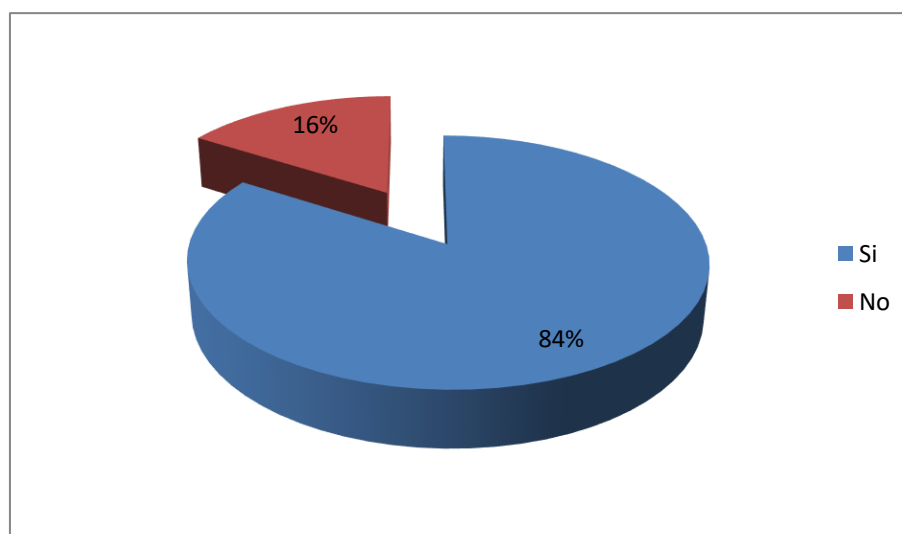
Mientras que a otra parte algunas veces las ayudan los fines de semana cuando el esposo se encuentra en casa, también a veces se turnan para hacerlo, pero es claro que una mínima cantidad que lo pone en práctica. Estas son actividades que no son difíciles ni imposible para un hombre, pueden realizar acciones para poder ayudar a la mujer, porque hay que recordar que el trabajo de ellas es muy cansado y de todos los días que por ello necesitan de la ayuda del su conviviente.

En el municipio existen muchas mujeres que piensan que hacer los oficios del hogar y cuidar a los niños solo es tarea de ellas y el esposo no debe hacerlo porque eso no les corresponde, es necesario que sepan que este tema es tarea de los dos, educarlos, corregirlos, jugar y platicar con ellos en algún tiempo libre y no solo responsabilizar de eso a las amas de casa, es cierto que

trabajan, pero también se debe de entender que los dos pueden apoyarse en el mantenimiento del hogar.

4.7. Conocimiento sobre las Limitaciones de la mujer indígena en el ámbito laboral

Gráfica 7. Conocimientos sobre las Limitaciones de la mujer indígena en el ámbito laboral



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

Al realizar esta pregunta se pudo evidenciar que sí hay conocimientos sobre la existencia de limitaciones hacia las mujeres indígenas, por el simple hecho de ser mujer, muchas mencionaron que una de las limitantes es el machismo, ya que muchos creen que la mujer se puede dedicar solamente al hogar, al cuidado de los hijos y del esposo, así como también la falta de educación de muchas, que no todas tuvieron la oportunidad de asistir a una escuela y es por ello que no pudieron ser profesionales y desenvolverse como tal.

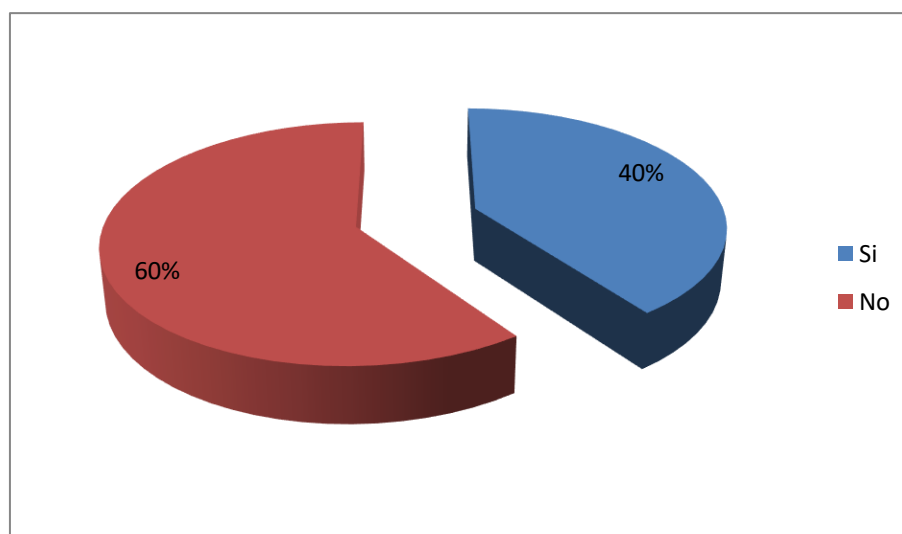
Mientras que una mínima parte manifestó que no existen limitantes hacia ellas, porque nadie tiene derecho a evitar que las mujeres se desenvuelvan en cualquier ámbito, que si son capaces de hacer lo que se propongan y ante los ojos de Dios todos somos iguales, nadie tiene el derecho de hacer de menos a alguien solamente por su aspecto porque eso no es lo que hace al individuo, sino es la calidad de humano que es.

Es evidente que si existen limitantes a las que las mujeres indígenas se enfrentan en el municipio de Tajumulco, como también fuera de él. Existen muchas mujeres con capacidad de llevar a cabo cualquier tipo de trabajo, preparadas que podría incluso sacar adelante al municipio si no existieran

limitantes como el machismo, falta de educación y se incluyera a todas y todos por igual y sobre todo inculcarles estas acciones a las nuevas generaciones.

4.8. Capacidad de las mujeres en un cargo público

Gráfica 8. Capacidad de las mujeres en un cargo público



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

La mayor parte de las encuestadas respondió que efectivamente, las mujeres también tienen la capacidad de realizar la misma labor que un hombre y existen muchas que se han preparado y con un gran potencial para desempeñar cualquier cargo que se le pudiese otorgar, así también resaltan que todos los seres humanos tenemos los mismos derechos sin importar el género.

Mientras que otras respondieron que las mujeres no son capaces de desempeñar un cargo público, porque eso es específicamente para los hombres, que solo ellos son quienes tienen esa oportunidad y la posibilidad de estudiar para llegar un día a superarse, claro está que es la cultura de cada uno, por cómo se han educado en los hogares y es lo mismo que le inculcan a sus hijas, cuando se debería de cortar de raíz esa ideología y romper con esos paradigmas y darle la oportunidad a las féminas para dar a conocer de lo que son capaces.

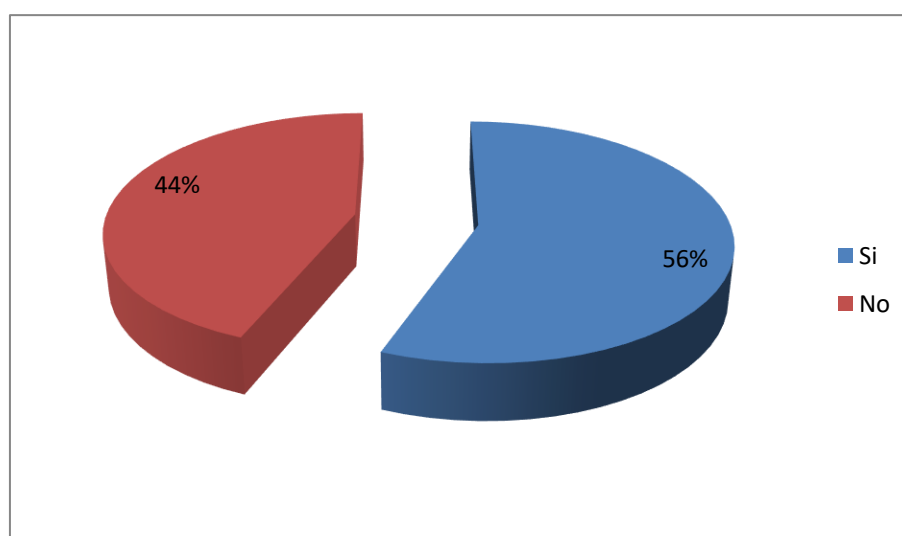
En muchos países del mundo se han visto mujeres que son líderes, presidentas, con cargos importantes y demuestran que también siendo mujer se puede salir adelante y no necesariamente tienen que ser un hombre quien debe sobresalir siempre, sino de una manera conjunta, que es lo adecuado, pero lamentablemente Tajumulco es uno de los municipios con mayor machismo en el departamento de San Marcos, siempre han las han marginado, haciéndoles creer que ellas no son

capaces ni tienen la habilidad de superarse académicamente y de esta manera poder optar por algún trabajo, maximente que en el municipio prevalece la cultura indígena, muchos tienen la idea que ellas son las menos indicadas para prepararse y desenvolverse, las juzgan por su apariencia, cuando realmente todos los seres humanos puede y tienen la capacidad para formar parte de un equipo de trabajo.

Es momento de que el municipio se pierda y se acabe con el machismo siendo este principal patrón cultural que evita que todas las mujeres sean incluidas por igual en cualquier área y se den a conocer como portadoras de un cambio para la población.

4.9. Igualdad de derechos y obligaciones

Gráfica 9. Igualdad de derechos y obligaciones



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

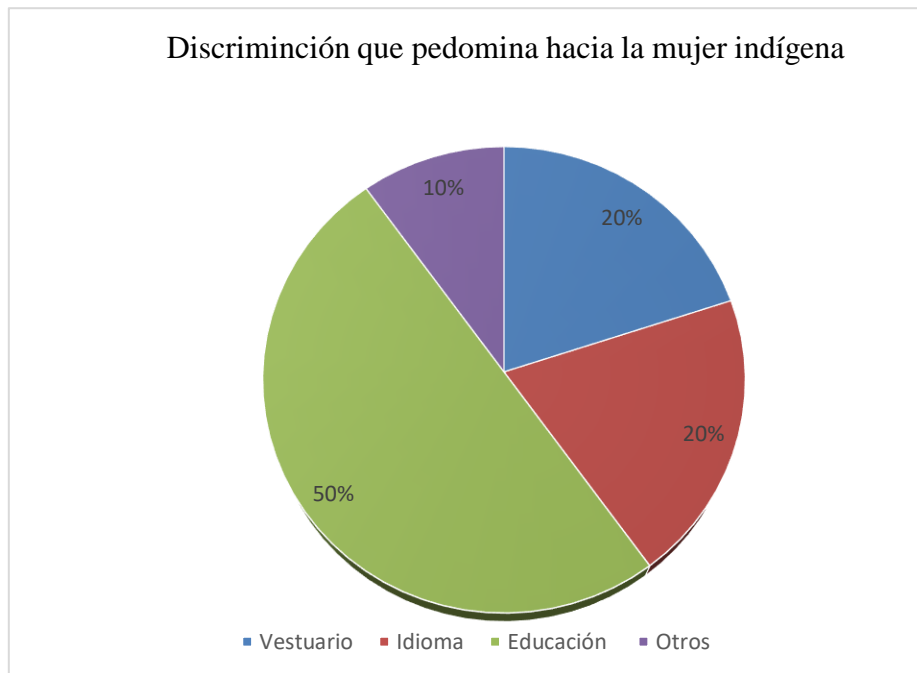
Parte de las encuestadas expresaron que los hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que todos valen por igual y no hay ningún motivo por el cual las mujeres se mantengan marginadas porque existen leyes que las amparan y ya es momento de para esos estereotipos donde se les ha dado siempre prioridad a los hombres en cualquier ámbito, siempre han sido ellos quienes quieren tener el control y no se debe permitir más violaciones de los derechos de la mujer.

Mientras que otra parte expresó que las mujeres no se pueden comparar con un hombre porque no son iguales, ellos son libres de hacer todo lo que se propongan como salir a trabajar, a estar en reuniones sociales, educar a los hijos, entre otros, y las mujeres se dedican al hogar.

En el municipio lamentablemente aún existe la desigualdad de derechos, debido a que la población aún tiene el concepto de que el hombre es quien siempre será quien tenga los derechos y las mujeres solo están para obedecerlos y esas ideas son las que se vienen manejando de generación en generación y hasta la fecha algunas familias aun lo practican, cabe mencionar que la mayor parte de estas familias no han recibido una educación adecuada, los niños y niñas no

asisten a la escuela muchas veces por realizar trabajos de campo y en otros casos trabajos domésticos.

10. Discriminación predomina hacia la mujer indígena



Fuente: Investigación de campo, realizada por estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023.

Durante la investigación de campo se tuvo la intervención con mujeres de las distintas comunidades de Tajumulco, quienes a la pregunta la mayoría respondió que a la mujer se le niega la oportunidad de estudiar y prepararse académicamente, debido a que aun se conservan patrones culturales donde se cree que los únicos con derechos a estudiar son los del sexo opuesto y las mujeres solamente pueden dedicarse al hogar, de esta manera se les limita a querer aspirar a algún puesto laboral ya que carecen del nivel académico que se requiere, y es por ello que solo pueden optar a trabajos domésticos. El 20% respondió que muchas veces las discriminan por su idioma, haciendo referencia que se dirigen a ellas de una forma despectiva y sin tomar en cuenta su opinión porque solamente hablan el idioma materno. Mientras que otro 20% respondió que ellas se sienten discriminadas por su vestuario, que a veces han sido víctimas de burla, más aún cuando visitan áreas urbanas donde se han perdido es uso del traje típico. Un porcentaje menor que corresponde al 10% respondió que ellas no se sentían discriminadas que son tratadas como ellas se lo merecen, cabe mencionar que algunas expresaron que ellas se sentían bien con lo que son, lo que tienen y el papel que les corresponde en la sociedad, si son tomadas en cuenta o no y no les afectaba en nada.

CAPÍTULO V

En el siguiente capítulo se dan a conocer las conclusiones a las que se llegó finalizando el proceso de investigación, basándose de los objetivos planteados al inicio.

5. Conclusiones

- Durante la investigación realizada en el Municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos, se pudo verificar los patrones culturales que influyen en el ámbito laboral de la mujer indígena, siendo uno de los principales el machismo donde a las mujeres las limitan a realizar labores por el simple hecho de ser mujer, y se dedican solamente a la labor doméstica, cabe mencionar que este patrón cultural se ha venido dando de generación en generación y para estas comunidades resulta ser normal y se han adaptado a esta forma de vida
- El machismo se ha dado en las áreas rurales del municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos debido a la falta de educación que se vive en dicho lugar y la cultura de las personas, por lo que desde hace años viene practicando dicho patrón, donde aun se cree que velar, educar y cuidar a los hijos, el cuidado del hogar y el que hacer doméstico solamente es deber de las mujeres,.
- El no tomar en cuenta a las mujeres indígenas en cualquier ámbito y máximamente en el laboral es muy común que al realizar la investigación de campo se pudo constatar que también se han estado marginando a sí mismas, no se tienen la confianza y no se creen capaces de desenvolverse ante la sociedad, para ellas el sexo opuesto es el único capaz de salir adelante y el único que tiene derecho de hacerlo, por lo tanto es lo que le han estado inculcando a las nuevas generaciones
 - La Investigación de campo del tema “Los Patrones Culturales y el Ámbito Laboral de la Mujer Indígena del Municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.” permitió llegar a comunidades del municipio de Tajumulco, para ver la manera en la que viven las féminas del área rural que en su mayoría son indígenas, y constatar el motivo por el cual ellas no se desempeñan en el ámbito laboral, siendo las limitantes el machismo, el compromiso familiar y la falta de educación; de esta manera desarrollar una propuesta para que generaciones futuras puedan desenvolverse profesionalmente. Realizando así una guía de capacitación y para poder

llegar a todas las mujeres del municipio con temas como derechos, equidad de género, entre otros, así romper con estereotipos que se han impuesto por la misma sociedad.

CAPÍTULO VI

6. Propuesta:

Guía de capacitación dirigida a mujeres indígenas en el ámbito laboral, en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos

6.1. Datos generales

- Autora: Lucila Antonia Rieckhoff Pérez.

6.2. Objetivos

General

- a) Capacitar a las mujeres indígenas para el fortalecimiento en temas como derechos, igualdad y equidad de género y así ampliar el campo laboral de las mismas en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.

Específicos

- a) Estudiar los temas como derechos, igualdad y equidad de género para promover la participación activa de las mujeres en el municipio de Tajumulco departamento San Marcos.
- b) Relacionar los conocimientos sobre los derechos de las mujeres indígenas con la realidad que cada una de ellas vive en el municipio de Tajumulco departamento de San Marcos.
- c) Aplicar los temas ya conocidos en la vida cotidiana de cada una para mejoramiento económico social y personal de las mujeres indígenas en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.

6.3. Justificación:

La presente “Guía de capacitación dirigida a mujeres indígenas en el ámbito laboral de la mujer indígena en el municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos” fue elaborada con el fin de empoderar a las mujeres indígenas del Municipio de Tajumulco, Departamento de San Marcos, debido a que en el municipio aún permanece el machismo donde las féminas son limitadas

en el ámbito laboral y máximamente, donde ella desconocen de sus derechos y de temas muy importantes como equidad de género y aun consideran que no pueden igualarse al sexo opuesto.

Con base a la limitante definida, se considera necesario realizar la presente guía con una serie de lineamientos que orienten, educan a cada una de las interesadas, tanto en forma individual como también grupal y de esa manera desarrollar un papel importante en la sociedad y así romper con estereotipos para las nuevas generaciones.

6.4.Base legal:

La propuesta será puesta a disposición de la Dirección Municipal de la Mujer para su ejecución, tomando en cuenta el Artículo 96 Bis. *Oficina Municipal de la Mujer, y el Artículo 96 Ter. *Atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer, del Código Municipal de Guatemala que contiene lo siguiente:

ARTÍCULO 96 Bis. *Oficina Municipal de la Mujer. La Oficina Municipal de la Mujer se convierte en una Dirección en la organización interna de las municipalidades, y es la responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

ARTICULO 96 Ter. *Atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer. Son atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer:

- a) Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina Municipal de la Mujer;
- b) Ejecutar el presupuesto asignado por el Concejo Municipal para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones;
- c) Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, específico del municipio; | Código Municipal
- d) Informar al Concejo Municipal y a sus Comisiones, al Alcalde o Alcaldesa, al Consejo Municipal de Desarrollo y a sus comisiones, sobre la situación de las mujeres en el municipio;

e) Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos;

f) Promover la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural;

g) Informar y difundir el quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objeto de visibilizar las acciones que la Oficina realiza en el municipio;

h) Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres del municipio;

i) Informar y proponer en las sesiones del Concejo Municipal, cuando se aborden temas relacionados con políticas públicas, planes, programas, proyectos, presupuestos y acciones relacionadas con las mujeres a nivel municipal;

j) Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal, en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación, en temas relacionados con las mujeres;

k) Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, en temas relacionados a las mujeres;

l) Articular y coordinar acciones a nivel municipal con las Comisiones Municipales de la Familia, la Mujer, la Niñez, la Juventud y Adulto Mayor, para establecer una relación armónica de trabajo que propicie el desarrollo integral de las mujeres;

m) Participar en las redes y/o mesas conformadas a nivel municipal, que tengan como fin la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres, estableciendo alianzas estratégicas de articulación con actores institucionales, organizaciones de sociedad civil y organizaciones de mujeres; y,

n) Coordinar con las instituciones del gobierno central las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres. (Código Municipal)

6.5. Contenido de la propuesta

6.5.1. Fase I: Diagnóstico

El presente diagnóstico se elabora con base a los resultados en la investigación de campo realizada por la estudiante de la Licenciatura de Trabajo Social con Orientación en Proyectos de Desarrollo, en septiembre del año 2023, en las distintas comunidades del municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos, para determinar el problema que ha venido afectando en el desenvolvimiento laboral de las mujeres indígenas de dicho lugar.

Así también se toma en cuenta los datos del XII Censo de Población y VII de Vivienda en el año 2018, el cual indica que la población del municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos, el 52% son mujeres y el 48% de los habitantes son hombres, donde la mayor parte de la población pertenece al pueblo maya, siendo esta un 96%, indicando también la actividad económica de las mujeres de este municipio que un 63% se dedican a los quehaceres del hogar, esto debido a varios factores como falta de educación, machismo, entre otras.

a) Problema latente en el municipio

Al realizar la investigación se pudo evidenciar que la mayoría de las mujeres se dedican a los trabajos domésticos y es poco común ver mujeres indígenas que se desenvuelvan profesionalmente, esto debido a que anteriormente se les negaba la educación y es por ello que no cuentan con una carrera para poder optar a un trabajo en el ámbito profesional.

b) Causas del problema

- Falta de educación.
- Machismo.
- Falta de interés
- Vivir en áreas rurales
- Patriarcado.
- Cultura.

c) Necesidades

De las necesidades prioritarias en esta investigación se puede mencionar la educación hacia las mujeres indígenas como también a los del sexo opuesto, conocer cada uno de los derechos que posee cada una, ser tomadas en cuenta en actividades sociales y laborales y erradicar la exclusión que han vivido desde años remotos.

d) Propuesta:

Organizar capacitaciones en las comunidades del municipio de Tajumulco con el personal adecuado y competente para impartir temas como: Derechos de la mujer, Equidad de género, Igualdad de derechos y obligaciones y otros relacionados, dirigidas a las Mujeres indígenas y de esta manera contribuir con el desarrollo personal de cada una de ellas.

Tabla 1.

Diagnóstico FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% de mujeres mayores de 18 años • Mujeres activas y participativas. • Solidaridad de las mujeres • Dedicación a la familia y a al hogar 	<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de instituciones en el municipio • Grupos de mujeres organizadas • Dirección Municipal de la Mujer • Programas a beneficio de la mujer
<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dependientes • Dificultad con el idioma español • Bajo nivel educativo • Falta de apoyo institucional 	<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Machismo • Tareas domesticas • Falta de interés

Fuente: Elaboración propia

6.5.2. Fase III: Organización de grupos de mujeres

Se debe proceder con la organización de grupos productivos, esto con la finalidad de que las mujeres permanezcan activas, motivarlas e incentivarlas para generar un ingreso económico, que contribuya al sostenimiento familiar. Por lo que se llevará acabo las siguientes acciones.

- a) Reunir a todas las mujeres interesadas para formar los grupos productivos.
- b) Conformación de una junta directiva de mujeres indígenas
- c) Dar a conocer las funciones de cada una de las integrantes de la junta directiva
- d) Selección de personal de distintas instituciones para la exposición de charlas educativas
- e) Coordinación con distintas instituciones municipales para iniciar con pequeños proyectos productivos.
- f) Evaluación antes durante y después de cada una de las actividades de la presente guía

6.5.3. Fase II: Temas a trabajar para el empoderamiento de la mujer indígena

Se sugiere la búsqueda de técnicos y profesionales para llevar a cabo capacitaciones y charlas y así fortalecer las capacidades de cada una de las mujeres.

A continuación se presenta una matriz con una serie de temas que se considera conveniente trabajar a nivel municipal. Colocar otro cuadro de recursos: que locales se utilizara, instituciones que apoyan a la mujer indígena, como maga centro de salud. Colocar las instituciones que se consideren aptas.

Tabla 2.

Temática de la propuesta

No.	Temática	Metodología	Beneficiarios	Tiempo	Responsables	Recursos
1.	Mujer indígena	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida. • Presentación del capacitador. • Desarrollo del tema. • Evaluación. 	Mujeres indígenas del municipio de Tajumulco	1 día a la semana	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o capacitador invitado. • Mujeres indígenas 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Personal de distintas instituciones • Mujeres indígenas Físicos <ul style="list-style-type: none"> • Salones comunitarios y municipal • Material didáctico • Computadoras • Cañoneras
2.	Derechos de la mujer indígena	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida. • Presentación del capacitador. • Desarrollo del tema. • Evaluación. 	Mujeres indígenas del municipio de Tajumulco	1 día a la semana	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o capacitador invitado. • Mujeres indígenas. 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Personal de distintas instituciones • Mujeres indígenas Físicos <ul style="list-style-type: none"> • Salones comunitarios y municipal • Material didáctico

						<ul style="list-style-type: none"> • Computadoras • Cañoneras
3.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida. • Presentación del capacitador. • Desarrollo del tema. • Evaluación. 	Mujeres indígenas del municipio de Tajumulco	1 día a la semana	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o capacitador invitado. • Mujeres indígenas. 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Personal de distintas instituciones • Mujeres indígenas Físicos <ul style="list-style-type: none"> • Salones comunitarios y municipal • Material didáctico • Computadoras • Cañoneras
4.	Importancia de la participación de la mujer ante la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida. • Presentación del capacitador. • Desarrollo del tema. • Evaluación. 	Mujeres indígenas del municipio de Tajumulco	1 día a la semana	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o capacitador invitado. • Mujeres indígenas. 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Personal de distintas instituciones • Mujeres indígenas Físicos <ul style="list-style-type: none"> • Salones comunitarios y municipal • Material didáctico • Computadoras • Cañoneras

5.	Equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida. • Presentación del capacitador. • Desarrollo del tema. • Evaluación. 	Mujeres indígenas del municipio de Tajumulco	1 día a la semana	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o capacitador invitado. • Mujeres indígenas. 	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de distintas instituciones • Mujeres indígenas <p>Físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salones comunitarios y municipal • Material didáctico • Computadoras • Cañoneras
6.	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida. • Presentación del capacitador. • Desarrollo del tema. • Evaluación. 	Mujeres indígenas del municipio de Tajumulco	1 día a la semana	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o capacitador invitado. • Mujeres indígenas. 	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de distintas instituciones • Mujeres indígenas <p>Físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salones comunitarios y municipal • Material didáctico • Computadoras • Cañoneras

7.	Igualdad de derechos y obligaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida. • Presentación del capacitador. • Desarrollo del tema. • Evaluación. 	Mujeres indígenas del municipio de Tajumulco	1 día a la semana	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o capacitador invitado. • Mujeres indígenas. 	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de distintas instituciones • Mujeres indígenas <p>Físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salones comunitarios y municipal • Material didáctico • Computadoras • Cañoneras
8.	La mujer indígena en el ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida. • Presentación del capacitador. • Desarrollo del tema. 	Mujeres indígenas del municipio de Tajumulco	1 día a la semana	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o capacitador invitado. • Mujeres indígenas. 	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal de distintas instituciones • Mujeres indígenas <p>Físicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salones comunitarios y municipal • Material didáctico • Computadoras Cañoneras

Fuente: Elaboración propia

6.5.4. Fase IV: Ente Ejecutor

La propuesta de la investigación realizada en el municipio de Tajumulco departamento de San Marcos con el tema “LOS PATRONES CULTURLES Y EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER INDÍGENA DEL MUNICIPIO DE TAJUMULCO DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS” que consiste en una Guía de capacitación dirigida a mujeres indígenas en el ámbito laboral, será puesta a disposición a la Dirección Municipal de la Mujer, para la ejecución de la misma.

Referencias Bibliográficas

- Adrián, Y. (3 de Julio de 2023). ConceptoDefiicion. Obtenido de ConceptoDefinición : <https://conceptodefinicion.de/ambito/>.
- Amnesty Internacional. (s.f.). Derechos de la Mujeres . Obtenido de Derechos de las Mujeres: [mnesty.org/es/what-we-do/discrimination/womens-rights/#:~:text=;Los%20derechos%20de%20las%20mujeres%20son%20derechos%20humanos!&text=Entre%20ellos%20están%20los%20relativos,salario%20por%20el%20mis%20trabajo.](https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/womens-rights/#:~:text=;Los%20derechos%20de%20las%20mujeres%20son%20derechos%20humanos!&text=Entre%20ellos%20están%20los%20relativos,salario%20por%20el%20mis%20trabajo.)
- Amnistia Internacional. (s.f.). Derechos Humanos de la mujeres. Recuperado el 20 de Mayo de 2023, de Derechos Humanos de las mujeres : <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-de-las-mujeres/>
- C, T. (2007). Introducción a la Antropología social y Cultural. Madrid.
- Codigo de Trabajo de Guatemala. (s.f.). Ministerio de TRabajo y Prevención Social.
- Código Municipal . (s.f.).
- Dimensión Salud y Ámbito Laboral. (s.f.). Obtenido de Dimensión Salud y Ámbito Laboral: <https://www.casanare.gov.co/Dependencias/Salud/Paginas/Dimension-Salud-y-Ambito-Lab.aspx>
- Editorial, E. (2021). Igualdad de derechos. etecé. De: Argentina.
- Española, R. A. (2014). Diccionario de la Lengua Española. España.
- Española, Real Academia. (2014). Diccionario de la Lengua Española. Madrid.
- Gilbert, J. (1997). Introducción a la Sociología. Santiago de Chile: LOM.
- Guía Operativa, Ámbito Laboral. (s.f.).
- Humanos, C. I. (2017). Mujeres indígenas . Mujeres Indígenas , 4-8.
- marcos, S. (2004). Religión y genero. Madrid: Edutorial Trotta.

Mujeres, O. (2019). Mujeres en Guatemala . America Latina y Del Caribe ONU Mujeres.

Peña, M. O. (12 de Febrero de 2015). Mujer indígena: la doble maldición del género y la piel. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujer-indigena-la-doble-maldicion-del-genero-y-la-piel/>

Porto, J. M. (2011-2021). Patron- Que es un Patron.

Porto, J. P. (2010).

Prensa Libre de Guatemala. (s.f.). prensalibre.com. Obtenido de prensalibre.com: <https://www.prensalibre.com/economia/salario-minimo-2023-cual-es-el-monto-vigente-y-como-se-define-el-del-proximo-ano/>

Romero, M. L. (5 de Julio de 2017). Patrones culturales: características, tipos y establecimiento. Obtenido de <https://www.lifeder.com/patrones-culturales/>

Sconfianza, M. E. (2004). Problematica de Exclusión Laboral. Argentina.

UNICEF. (2019). Igualdad de Género/ UNICEF. Obtenido de Igualdad de Género/ UNICEF: <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

ANEXOS

Anexo 1

Boleta encuesta

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
CENTRO UNIVERSITARIO SAN MARCOS
EXTENSION MALACATAN
CARRERA TRABAJO SOCIAL NIVEL LICENCIATURA**



La presente boleta encuesta tiene como objetivo conocer la opinión de las mujeres indígenas del municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos, con relación al tema: “Los patrones Culturales y el Ámbito Laboral de la Mujer Indígena del Municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.” para así identificar cual es el ámbito laboral de la mujer y porque. Solicitando y agradeciendo su valiosa colaboración brindado la información que se requiere misma que será utilizada de forma confidencial y estrictamente con fines de estudio.

Fecha: _____

I. DATOS GENERALES:

Edad_____ No. De hijos_____ Profesión:_____ Lugar_____
Oficio u ocupación _____

II. DATOS ESPECÍFICOS

1. ¿Sabe usted que las mujeres tienen derecho a una vida libre de violencia, derecho cívico-político, derechos económicos y culturales, derechos sexuales y reproductivos? Sí____
No____
¿Por qué?_____
-

2. Tomando en cuenta que equidad de género permite brindar a mujeres y a hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadano. ¿Considera usted que en nuestro país haya equidad de género?

Sí___ No___ ¿Por qué?

3. ¿Tiene conocimiento que el salario mínimo de un trabajador es de Q.90.00 diarios?

Sí___ No___ ¿Por qué?

4. ¿Su esposo le permite o le da la libertad de laborar? Sí___ No___

¿Por _____ qué?

5. ¿Cree que las limitantes como machismo, falta de educación y el compromiso familiar han afectado su desenvolvimiento laboral?

Si___ No___ ¿Por qué?

6. ¿Su esposo le ayuda con el que hacer del hogar y el cuidado de los hijos? Sí___ No___

¿Porqué? _____

7. ¿Conoce usted las limitantes de las mujeres indígenas en el ámbito laboral? Sí___ No___

¿Por qué?

8. ¿Sabía que las mujeres tienen la capacidad de desempeñar un cargo público?

Sí___ No___

¿Por qué? _____

9. ¿cree usted que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones?

Sí___ No___

¿Por qué? _____

10. Según su opinión ¿qué discriminación predomina hacia la mujer indígena?

Vestuario___ Idioma___ Educación___ Otros___

¿Por qué? _____

Anexo 2

Guia de entrevista

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
CENTRO UNIVERSITARIO SAN MARCOS
EXTENSION MALACATAN
CARRERA TRABAJO SOCIAL NIVEL LICENCIATURA**

**GUIA DE ENTREVISTA**

La presente guía de entrevista tiene como objetivo conocer la opinión sobre “Los patrones Culturales y la Exclusión Laboral de la Mujer Indígena del Municipio de Tajumulco, departamento de San Marcos.” Solicitando y agradeciendo su valiosa colaboración brindando la información que se requiere, la cual será utilizada de forma confidencial y estrictamente con fines de estudio.

DATOS GENERALES

NOMBRE DE LA PERSONA ENTREVISTADA

CARGO:

Institución:

FECHA:

DATOS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuáles considera usted que son los derechos que tienen las mujeres?

2. ¿Qué opinión tiene sobre la equidad de género?

3. ¿Qué opina sobre el salario mínimo de los trabajadores?

4. ¿Qué opina sobre la falta de libertad de parte del cónyuge hacia las mujeres en el ámbito laboral?

5. ¿Cuáles son las limitantes que no permiten que la mujer se desenvuelva en el ámbito laboral?

6. ¿según usted Cuáles son los patrones culturales que influyen en la exclusión de las mujeres indígenas en ámbito laboral?

7. ¿Qué opinión tiene sobre el desenvolvimiento laboral de las mujeres indígenas?

8. ¿Por qué cree que las mujeres pueden desempeñarse en un cargo público?

9. ¿Qué criterio tiene sobre los derechos que tienen hombres y mujeres?

10. Según su opinión ¿qué discriminación predomina hacia la mujer indígena?

Vestuario__ Idioma__ Educación__ Otros__

Cronograma

No.	Actividad	Lugar y plataforma utilizada	Fecha	Responsable
1	Entrega de solicitud para la aprobación de Tema de Tesis	<ul style="list-style-type: none"> • Correo G-mail • Google meet • WhatsApp • Llamadas telefónicas 	12 de Marzo del 2021	Comisión de trabajos de graduación
2	Corrección de tema de Aprobación de tema de Tesis	<ul style="list-style-type: none"> • Correo G-mail • Google meet • WhatsApp • Llamadas telefónicas 	17 de abril del 2021	Comisión de trabajos de graduación
3	Aprobación de tema de Tesis	<ul style="list-style-type: none"> • Correo G-mail • Google meet • WhatsApp • Llamadas telefónicas 	24 de abril del 2021	Comisión de trabajos de graduación
4	Presentación de Diseño de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Correo G-mail • Google meet • WhatsApp • Llamadas telefónicas 	15 mayo del 2021	Licda. Lucrecia Rodríguez
5	Aprobación de Diseño de Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Correo G-mail • Google meet • WhatsApp • Llamadas telefónicas 	Del 15de mayo al 30 de octubre del 2021	Licda. Lucrecia Rodríguez

6	Elaboración de Marco Teórico	<ul style="list-style-type: none"> • Correo G-mail • Google meet • WhatsApp • Llamadas telefónicas 	22 de mayo del 2021	Lucila Rieckhoff Pérez
7	Elaboración de instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> • Correo G-mail • Google meet • WhatsApp • Llamadas telefónicas 	Del 30 de mayo al 15 julio del 2021	Licda. Lucrecia Rodríguez
8	Aprobación de instrumentos	Aldea Tochosh, Tajumulco, San Marcos.	28 de agosto del 2021	Lucila Rieckhoff Pérez
9	Investigación de campo	Comunidades del Municipio de Tajumulco.	Del 30 de agosto al 8 de septiembre del 2021	Lucila Rieckhoff Pérez
10	Tabulación, análisis e interpretación de resultados	Aldea Tochosh, Tajumulco, San Marcos	Del 9 al 20 de septiembre al del 2021	Lucila Rieckhoff Pérez
11	Elaboración y aprobación de propuesta	Aldea Tochosh, Tajumulco, San Marcos	22 de septiembre del 2021	Lucila Rieckhoff Pérez
12	Dictamen de asesoría	<ul style="list-style-type: none"> • Correo G-mail • Google meet • WhatsApp • Llamadas telefónicas 		Licda. Lucrecia Rodríguez de León

13	Informe Final	<ul style="list-style-type: none">• Correo G-mail• Google meet• WhatsApp• Llamadas telefónicas		Lucila Rieckhoff Pérez
----	---------------	---	--	------------------------

Fuente : Elaboración propia