

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

**EFFECTOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS POR EL DESEMPLEO EN LOS  
JÓVENES DE ETNIA MAYA RECLUTADOS POR EL PROGRAMA VALENTINA  
DE FUNSEPA, SEDE GUATEMALA**

**JOSELIN JOHANA ROMÁN GARCÍA**

**TATIANA JUDIT ESTRADA HERRERA**

**GUATEMALA, OCTUBRE 2024**

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

**EFFECTOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS POR EL DESEMPLEO EN LOS  
JÓVENES DE ETNIA MAYA RECLUTADOS POR EL PROGRAMA VALENTINA  
DE FUNSEPA, SEDE GUATEMALA**

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

POR  
**JOSELIN JOHANA ROMÁN GARCÍA**  
**TATIANA JUDIT ESTRADA HERRERA**

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE  
**ORIENTADORAS VOCACIONALES Y LABORALES**  
EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
**TÉCNICAS UNIVERSITARIAS**

CONSEJO DIRECTIVO  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

M.Sc. Mynor Estuardo Lemus Urbina

**DIRECTOR**

M.A. Julia Alicia Ramírez Orizábal de León

**SECRETARIA**

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

M. Sc. José Mariano González Barrios

**REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES**

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

**REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS**



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
24 de julio de 1974

Cc. Archivo  
CIEPS 39-2024  
UG-376-2024

CODIPs. 2889-2024

ORDEN DE IMPRESIÓN INFORME FINAL  
EJERCICIO TÉCNICO SUPERVISADO-OVL

29 de agosto de 2024

Estudiantes

**Joselin Johana Román García**

**Tatiana Judit Estrada Herrera**

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto DÉCIMO QUINTO (15°)** del **Acta CINCUENTA Y DOS - DOS MIL VEINTICUATRO (52-2024)** de sesión celebrada por el Consejo Directivo el 19 de septiembre de 2024, que copiado literalmente dice:

**"DÉCIMO QUINTO:** Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado:

**EFFECTOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS POR EL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES DE ETNIA MAYA RECLUTADOS POR EL PROGRAMA VALENTINA DE FUNSEPA SEDE GUATEMALA**

de la carrera de Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

**Joselin Johana Román García**

Registro Académico 2016-04946

CUI: 2964-24226-0101

**Tatiana Judit Estrada Herrera**

Registro Académico 2016-05049

CUI: 2676-45554-0101

El presente trabajo fue asesorado por **Licenciada Cinthya María Linares Padilla** y revisado por **M. A. Iris Janeth Nolasco Molina**.

El Consejo Directivo con base en lo anterior, **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de Graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis con fines de Graduación Profesional".

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M. Sc. Julia Alicia Ramirez Orizabal de de León  
SECRETARIA



/Bky



UG-376-2024



Guatemala, 10 de septiembre 2024

Señores  
Miembros del Consejo Directivo  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
CUM

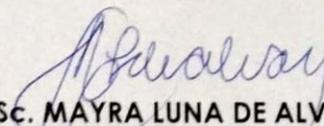
Señores Miembros:

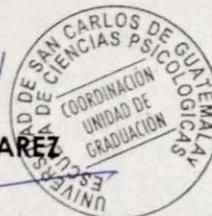
Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, las estudiantes **JOSELIN JOHANA ROMÁN GARCÍA, CARNÉ NO. 2964-24226-0101, REGISTRO ACADÉMICO No. 2016-04946 y Expediente de Graduación No. OVL.04-2024-IC Y TATIANA JUDIT ESTRADA HERRERA, CARNÉ 2676-45554-0101, REGISTRO ACADÉMICO 2016-05049 Y Expediente de Graduación No. OVL-02-2024-IC**, han completado los trámites correspondientes para trámite de graduación profesional del nivel técnico.

Por lo antes expuesto, con base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"EFECTOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS POR EL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES DE ETNIA MAYA RECLUTADOS POR EL PROGRAMA VALENTINA DE FUNSEPA, SEDE GUATEMALA."**, mismo que fue aprobado por el Lic. Marco Antonio García, el 12 de julio de 2024, Coordinador del CIEPs, el 12 de julio de 2024

."ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,

  
**M.Sc. MAYRA LUNA DE ALVAREZ**  
**COORDINACIÓN**  
**UNIDAD DE GRADUACIÓN**



CC. Archivo

**Adjunto: Expediente completo e Informe Final de Ejercicio Técnico Supervisado - ETS- en digital e impreso.**



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Ciencias Psicológicas



CIEPs. 039-2024  
REG. 039-2024

## INFORME FINAL

Guatemala, 12 de julio de 2024

Señores  
Consejo Directivo  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Centro Universitario Metropolitano

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

**“EFECTOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS POR EL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES DE ETNIA MAYA RECLUTADOS POR EL PROGRAMA VALENTINA DE FUNSEPA, SEDE GUATEMALA”.**

**ESTUDIANTES:**  
**Joselin Johana Román García**  
**Tatiana Judit Estrada Herrera**  
**CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral**

**DPI. No.**  
**2964242260101**  
**2676455540101**

El cual fue aprobado el 12 de julio de 2024 por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 08 de julio de 2024, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
**Licenciado Marco Antonio de Jesús García**  
**Coordinador**  
**Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.**  
**“Mayra Gutiérrez”**





Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Ciencias Psicológicas



CIEPs. 039-2024  
REG. 039-2024

Guatemala, 12 de julio de 2024

**Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez**  
**Coordinador**  
**Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs**  
**Escuela de Ciencias Psicológicas**

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

**“EFECTOS PSICOLÓGICOS CAUSADOS POR EL DESEMPLEO EN LOS JÓVENES DE ETNIA MAYA RECLUTADOS POR EL PROGRAMA VALENTINA DE FUNSEPA, SEDE GUATEMALA”.**

**ESTUDIANTES:**

**Joselin Johana Román García**  
**Tatiana Judit Estrada Herrera**

**DPI. No.**

**2964242260101**  
**2676455540101**

**CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral**

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 12 de julio de 2024, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

  
**Licenciada Iris Janeth Nolasco**  
**DOCENTE REVISOR**



c. archivo

Centro Universitario Metropolitano -CUM- Edificio "A"  
9ª. Avenida 9-45, Zona 11, Guatemala, Centroamérica, Teléfono: 2418-7530  
www.psicologia.usac.edu.gt / Email: info@psicousac.edu.gt



CIEPs



Guatemala 25 de septiembre de 2023

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

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Joselin Johana Román García con CUI 2964242260101 y Tatiana Judit Estrada Herrera con CUI 2676455540101 realizaron en esta institución 25 entrevistas a Valentinos como parte del trabajo de Investigación titulado: "Efectos psicológicos causados por el desempleo en los jóvenes de etnia Maya reclutados por el Programa Valentina de FUNSEPA, sede Guatemala Ciudad" en el periodo comprendido del 18 de septiembre al 22 de septiembre del presente año.

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

Sin otro particular, me suscribo,

Licenciada Evelyn González

Gerente de Reclutamiento y Colocación de Programa Valentina

Teléfono de contacto: 41085028

sello

Guatemala, 17 de julio del 2024.

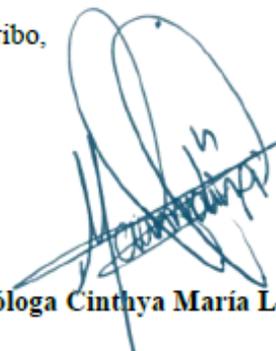
**Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enriquez**

**Coordinador Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPs) “Mayra Gutiérrez”**

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Proyecto de investigación titulado “Efectos psicológicos causados por el desempleo en los jóvenes de etnia Maya reclutados por el Programa Valentina de FUNSEPA, sede Guatemala Ciudad” realizado por las estudiantes, Joselin Johana Román García con CUI 2964242260101 y Tatiana Judit Estrada Herrera con CUI 2676455540101. El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emití **DICTAMEN FAVORABLE** y solicito se proceda a la revisión y aprobación del correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Cinthya Maria Linares Pineda', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

**Licenciado Psicóloga Cinthya Maria Linares Pineda**

**Colegiado No. 12,108.**

**Asesor de contenido**

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR JOSELIN JOHANA ROMÁN GARCÍA

MARIA JOSÉ PORTILLO RODAS

PSICÓLOGA

COLEGIADO ACTIVO

10146

POR TATIANA JUDIT ESTRADA HERRERA

NANCY NINETH ÁLVAREZ

PSICOLOGA

COLEGIO ACTIVO

12598

## **AGRADECIMIENTOS**

Por Tatiana Estrada

### **A DIOS:**

Por acompañarme desde el primer día de vida permitiéndome a diario ver lo lindo de la vida en las cosas sencillas y aprendiendo a ser mejor con forme pasa el tiempo sin abandonarme un solo minuto.

### **A MIS PADRES:**

José Estrada e Hilda Herrera, por ser mi ejemplo a seguir, mi mayor pilar, por apoyarme y empujarme a ser quien soy, por inculcarme valores y porque todo su esfuerzo hoy valió la pena.

### **A MI HERMANO:**

Por ser el mejor hermano del mundo, por estar siempre a pesar de que su hermana mayor ha sido un caos y lo vuelve loco.

### **A MIS HIJAS:**

Sofía y Camila, por ser mi impulso diario para lograr mis metas y no darme por vencida, por siempre animarme con un abrazo o un beso, gracias mis amores.

### **A MI PAREJA:**

David, porque sin tu apoyo no sería posible estar culminando esto, gracias por no dejar que me rinda y por siempre estar a mi lado.

### **A MI AMIGA:**

Joselin, porque sin ti esto no sería posible, gracias por tu paciencia y por enseñarme lo que es una amistad, lo logramos!

## **AGRADECIMIENTOS**

Por Joselin Román

### **A DIOS:**

Por permitirme el maravilloso don de la vida, iluminando mi camino, brindándome sabiduría y acompañarme en cada camino recorrido.

### **A MIS PADRES:**

Por basar mi camino con valores, apoyándome en cada decisión tomada, por ser ejemplo de superación y perseverancia, les agradezco por sus amor incondicional y por ser pilares importantes en mi vida.

### **A MIS HERMANAS:**

Por ser mis compañeras de vida, por apoyarme y dejarme ser guía en sus vidas.

### **A MI NOVIO**

Por apoyarme en todo momento, por cuidarme, aconsejarme y ser mi cómplice en cada decisión tomada.

### **A MI AMIGA**

A mi amiga y compañera de tesis, Tatiana, agradezco por todos los momentos vividos, por su ayuda en este proceso que sin duda su compromiso y compañía han sido valiosas para este logro.

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres, cuyo amor incondicional, apoyo constante y sabiduría han sido la luz que me ha guiado en cada paso de este viaje. Su sacrificio y dedicación han sido la fuerza que me ha impulsado a alcanzar mis sueños, y esta tesis es un reflejo de todo lo que he aprendido de ustedes.

A Dios, por ser la fuente de mi fortaleza y guía. En cada desafío y cada éxito, tu presencia ha sido una constante inspiración y un recordatorio de la fe y la perseverancia. Gracias por iluminar mi camino y por concederme la claridad y la paciencia necesarias para llegar hasta aquí

## **DEDICATORIA**

A mis hijas para que recuerden que darse por vencida no es una opción, todo se logra, para todo hay tiempo, hay que saber ser pacientes y sobre todo no dejar de luchar por lo que queremos.

Recuerden que siempre voy a estar para ustedes. ¡Las amo!

# Tabla de contenido

<b>Resumen</b> .....	<b>1</b>
<b>Prólogo</b> .....	<b>2</b>
<b>Capítulo I</b> .....	<b>4</b>
1. Planteamiento del Problema y Marco Teórico .....	4
1.1 Planteamiento Inicial del Problema .....	4
1.2 Objetivos.....	6
1.3 Marco Teórico .....	7
1.3.1 Psicología Industrial .....	7
1.3.2 Etnopsicología .....	8
1.3.3 Etnicidad.....	8
1.3.4 Inclusión Laboral para Personas de Etnia Maya .....	9
1.3.5 Modelo de Gestión por Competencias .....	10
1.3.6 Motivos por los que la Inclusión de Personas de Etnia Maya es tan Difícil.....	14
1.3.7 Ventajas para la Inclusión Laboral de Personas de Etnia Maya .....	19
1.3.8 De Etnia Maya .....	23
1.3.9 Efectos Psicológicos .....	25
1.3.10 Riesgo Emocional .....	28
1.3.11. Factores Normativos .....	30
1.3.12. Emoción .....	31
1.3.13 Discriminación.....	33
1.3.14. Discriminación por Etnia Maya .....	36
1.3.15 Programa Valentina ciudad de Guatemala .....	37
1.3.16 Consentimiento Informado.....	40
<b>Capítulo II</b> .....	<b>43</b>
2. Técnicas e Instrumentos .....	43
2.1. Enfoque y Modelo de Investigación .....	43
2.2 Técnicas .....	43
2.2.1. Técnica de Muestreo .....	43
2.2.2 Técnica Participativa-Directa .....	44
2.2.3 Técnica de Recolección de Datos.....	44

2.2.4 Análisis Documental.....	45
2.2.5 La Entrevista Cualitativa.....	45
2.2.6 Técnica de Análisis de Datos.....	45
2.3 Instrumentos .....	45
2.3.1 Observación Sistémica .....	45
2.4 Operacionalización de Objetivos.....	46
<b>Capítulo III .....</b>	<b>47</b>
3. Presentación, Interpretación y Análisis de los Resultados .....	47
3.1 Características del Lugar y de la Muestra .....	47
3.1.1 Características del Lugar .....	47
3.1.2 Características de la Muestra .....	48
3.2 Presentación e Interpretación de Resultados .....	48
3.3 Análisis General .....	63
<b>Capítulo IV.....</b>	<b>66</b>
<b>4. Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>66</b>
4.1 Conclusiones.....	66
4.2 Recomendaciones .....	67
4.3 Referencias .....	69
4.4 Anexo .....	71
4.4.1 Consentimiento Informado.....	71
4.4.2 Entrevista .....	72

## **Resumen**

### **“Efectos Psicológicos Causados por el Desempleo en los Jóvenes de Etnia Maya Reclutados por el Programa Valentina de FUNSEPA, Sede Guatemala Ciudad”.**

Joselin Johana Román García y Tatiana Judit Estrada Herrera.

El objetivo principal de este estudio fue investigar los efectos psicológicos de la discriminación laboral en jóvenes de etnia Maya que buscan empleo en la Ciudad de Guatemala. Se exploró cómo la falta de oportunidades de empleo afecta a esta población, analizando factores psicológicos y su impacto emocional. Se seleccionó una muestra no aleatoria de veinticinco participantes, jóvenes Mayas de entre 18 y 23 años, inscritos en el Programa Valentina y que han buscado empleo en empresas guatemaltecas en varias ocasiones mediante un tipo de investigación cualitativa. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante encuestas virtuales y considerando las condiciones de la pandemia por COVID-19

Los resultados de la investigación revelaron el significativo impacto psicológico en estos jóvenes Mayas que aspiran a conseguir empleo en la ciudad de Guatemala. El estudio abarcó diversas áreas, como el índice de desarrollo humano, las condiciones de discriminación étnica en la ciudad, la migración interna, las condiciones socioeconómicas, el impacto psicológico, las oportunidades de desarrollo y la sostenibilidad per cápita, dentro de un marco científico contextualizado en el estudio.

## Prólogo

En un mundo caracterizado por la diversidad cultural y la complejidad de las dinámicas laborales, la problemática del desempleo se ha convertido en un desafío de proporciones inquietantes. El acceso al trabajo, a menudo, se convierte en un factor determinante de la calidad de vida, la autoestima y el bienestar psicológico de los individuos. Cuando la desocupación se cruza con otros elementos de identidad, como la pertenencia a una etnia específica, las implicaciones pueden ser aún más profundas y significativas.

En la investigación titulada "Efectos Psicológicos causados por el desempleo en los jóvenes de Etnia Maya Reclutados por el Programa Valentina de FUNSEPA, Sede Guatemala Ciudad". Aborda una problemática de relevancia ineludible: la discriminación laboral y sus consecuencias en la población joven de etnia Maya que aspira a puestos operativos en la ciudad capital de Guatemala. A lo largo de estas páginas, se desentrañarán los objetivos que guían esta investigación, justificando así su importancia y pertinencia en la actualidad.

Teniendo como objetivo general el determinar los efectos psicológicos de la discriminación laboral en personas de etnia Maya que optan por puestos operativos en la ciudad capital de Guatemala; uno de los propósitos fundamentales de esta investigación fue adentrarse en el complejo mundo de los efectos psicológicos que el desempleo, más específicamente, la discriminación laboral, generan en los jóvenes pertenecientes a la etnia Maya.

La discriminación en el ámbito laboral es un fenómeno que ataca no solo la capacidad de sustento económico, sino también la autoimagen y la percepción de valía

personal. Por tanto, es crucial explorar cómo estos jóvenes experimentan, enfrentan estas adversidades y como desarrollan estrategias de afrontamiento

La pertinencia de esta investigación se manifiesta en diversas dimensiones. En primer lugar, responde a una necesidad apremiante ante la sociedad guatemalteca: la creación de un ambiente laboral inclusivo y equitativo. La discriminación laboral socava la igualdad de oportunidades y perpetúa desigualdades sociales, lo que afecta no solo a los individuos involucrados, sino a la sociedad en su conjunto. Conocer y documentar los efectos psicológicos del desempleo en los jóvenes Mayas es un paso esencial para abordar esta problemática y buscar soluciones efectivas.

Además, esta investigación se enmarca en el contexto del Programa Valentina de FUNSEPA, una institución que busca empoderar a jóvenes a través de la capacitación y la inserción laboral. Comprender los efectos psicológicos del desempleo en los beneficiarios de este programa es crucial para evaluar su impacto y realizar mejoras continuas en su implementación.

Especial agradecimiento al Programa Valentina, autoridades y jóvenes beneficiarios que participaron en la investigación, por la cooperación y disponibilidad para la realización del trabajo de campo.

Joselin Johana Román García

Tatiana Judit Estrada Herrera

## Capítulo I

### 1. Planteamiento del Problema y Marco Teórico

#### *1.1 Planteamiento Inicial del Problema*

La presente investigación lleva por título “Efectos psicológicos causados por el desempleo en los jóvenes de Etnia Maya reclutados por el Programa Valentina de FUNSEPA, sede Guatemala ciudad”. Se entiende como efecto psicológico, al proceso que altera los equilibrios psíquicos de la persona y que por consiguiente afecta sus estados anímicos, sentimentales y emocionales, provocando reacciones que se exteriorizan como manifestaciones conductuales que pueden ser patológicas y/o psicosomáticas, entre otras.

La diversidad cultural y étnica en Guatemala es un aspecto fundamental de su identidad nacional. La rica herencia de la etnia Maya ha moldeado la historia, la cultura y la sociedad de este país de manera significativa. Sin embargo, a pesar de esta riqueza cultural, persisten profundas desigualdades económicas y sociales que afectan de manera desproporcionada a la población indígena, en particular a los jóvenes pertenecientes a la etnia Maya. EL desempleo, como una de las principales preocupaciones económicas en Guatemala, se convierte en un tema aún más complejo cuando se analiza su impacto en este grupo específico de la población.

Guatemala, a pesar de ser un país con una rica diversidad cultural y étnica, enfrenta desafíos económicos y sociales considerables. La tasa de desempleo, especialmente en áreas urbanas como la ciudad de Guatemala, es un problema que afecta a personas de todas las edades y orígenes étnicos, Sin embargo, para los jóvenes pertenecientes a la Etnia Maya, el desempleo presenta desafíos adicionales y complejos.

El Programa Valentina de FUNSEPA se ha destacado una una iniciativa destinada a abordar el desempleo juvenil y a empoderar a los jóvenes Mayas a través de la capacitación

y la inserción laboral. Sin embargo, es esencial comprender los efectos psicológicos que experimentan esos jóvenes durante su proceso de búsqueda de empleo y, en muchos casos de desempleo.

Dentro de los lineamientos y políticas organizacionales es evidente la falta de disposiciones que excluyen categóricamente a las personas de etnia Maya, gestando con esto la vulneración del derecho al acceso trabajo y la discriminación racial, generando sentimientos de desvalorización, frustración, angustia e incertidumbre por falta de acceso al trabajo, esto aplicado a hombres y mujeres en edades escolares en específico de la región occidental de Guatemala.

Para esta investigación se seleccionó la muestra no aleatoria, utilizando un muestreo de juicio, tomando como objeto de estudio una muestra comprendida por 25 personas de etnia Maya rechazadas por instituciones del mercado laboral formal guatemalteco, previo a procesos de candidatura para optar al acceso a ciertas áreas laborales, esto con la finalidad de conocer las vivencias derivadas de someterse a los procesos de ingreso y selección de empresas de la ciudad de Guatemala.

Dentro del proceso de investigación se buscó dar respuesta a las siguientes interrogantes, ¿Cuáles son los factores socio étnicos que inciden en la discriminación laboral? ¿Cuáles son los factores psíquicos individuales que impactan en personas de etnia Maya? ¿Cómo se pueden conocer las emociones y sentimientos generados por la discriminación laboral en personas de etnia Maya? ¿Cómo determinar el grado de discriminación laboral en personas de etnia Maya?

## **1.2 Objetivos**

### ***Objetivo General***

Determinar los efectos psicológicos de la discriminación laboral en personas de etnia Maya que optan a puestos operativos en la ciudad capital de Guatemala.

### ***Objetivos Específicos***

Identificar los factores psíquicos individuales que impactan psicológicamente en personas de etnia Maya, ante la discriminación laboral.

Conocer las emociones y sentimientos generados por la discriminación laboral en personas de etnia Maya.

Determinar el grado de discriminación laboral en personas de etnia Maya

## **1.3 Marco Teórico**

### ***1.3.1 Psicología Industrial***

La psicología industrial, por su parte, es la disciplina que se encarga de la selección, la formación y la supervisión de los trabajadores para mejorar la eficacia en el trabajo. Esta especialización, por lo tanto, analiza el comportamiento humano en el ámbito de la industria y los negocios. (Merino, Julián Pérez Porto y María 2009)

La psicología industrial y organizacional es una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales. Define a la psicología organizacional “Como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones, ya través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas”. (Zepeda 1999)

Según Aamodt (2010), la psicología industrial es una rama de la psicología que aplica los principios de la misma, pero, enfocados en el lugar de trabajo. El propósito que busca cumplir es aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos, y al mismo tiempo el de las organizaciones en las que laboran al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento de las personas.

Pertenecer a un lugar de trabajo proporciona no sólo el sustento económico, sino también dignidad y autoestima. Ofrece a las personas la oportunidad de contribuir con la sociedad, desarrollar habilidades y cumplir metas personales. En última instancia, el empleo no solo es un medio de subsistencia, sino una fuente de realización y empoderamiento para cada individuo.

### ***1.3.2 Etnopsicología***

Este término aparece por primera vez en la obra de Rogelio Díaz-Guerrero “Hacia una Teoría histórico-bio-psico-sociocultural del comportamiento humano”, publicada en 1972. Se puede hablar entonces de la etnopsicología como una disciplina laboral, según Alarcón, R. (2010) rama de la psicología, que emerge como corolario de investigaciones empíricas y reflexiones que tuvieron como idea central las relaciones entre cultura y personalidad. Dicha disciplina se interesa por indagar las particularidades de los miembros de grupos, culturales, sociales, religiosos o nacionales de manera sistemática.

La etnopsicología es crucial porque nos permite comprender cómo las dimensiones culturales, étnicas y sociales influyen en la psicología de las personas. En la sociedad actual, caracterizada por la diversidad cultural y la interacción global, entender las diferencias psicológicas entre grupos étnicos es esencial para promover la equidad y el entendimiento intercultural. Esta disciplina nos ayuda a abordar los desafíos psicológicos específicos que enfrentan las diversas poblaciones, mejorando así la calidad de la atención médica, la educación y otros servicios para satisfacer las necesidades de una sociedad cada vez más heterogénea.

### ***1.3.3 Etnicidad***

En Guatemala según IWGIA (2010) “se calcula que habitan 6 millones de indígenas, el censo oficial del 2002 estima que el 45% de la población es indígena constituida. Los grupos étnicos principales son los achií, akateco, awakateco, chalchiteco, chórti´, chuj, iztá, ixil, jacalteco, kaqchikel, k´iche´, mam, mopan, poqomam, poqomchi´, qánjobal, q´anjob´al, q´eqchi, sakapulteco, sipakapense, tektiteko, tz´utujil, uspanteko, xinka y los garífunas”.

### ***1.3.4 Inclusión Laboral para Personas de Etnia Maya***

Abordando la inclusión laboral desde la convención de los derechos de la ONU y desde el modelo conceptual social de la etnia Maya, se rompen enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral formal guatemalteco, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación étnica.

Las personas de etnia Maya constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a su integración al mercado laboral formal. En investigaciones a nivel internacional, una menor condición de estrato social o clasificación étnica está considerada como uno de los principales factores que generan situaciones de desigualdad laboral y que pueden ser causa de discriminación étnica.

“A nivel mundial, la tasa de ocupación de las personas etnia Maya es aproximadamente del 75%. Este porcentaje se reduce drásticamente para las personas con alguna etnia ya que es tan solo del 13%. Además, otras investigaciones señalan que las personas de etnia Maya que trabajan ganan mucho menos que sus colegas, que las mujeres de etnia Maya ganan menos que los hombres de la misma etnia y que a veces hasta el 96.87% de las personas de etnia Maya que trabajan lo hacen en el sector informal según CIDH Guatemala. Los resultados de estos estudios toman aún más importancia si se considera que, según datos de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, a nivel internacional más de 975 millones de personas viven con alguna condición étnica. Considerando que a nivel mundial hay aproximadamente un poco más de 7500

millones de personas, “las personas que viven con algún tipo de etnia representan cerca del 13% de la población a nivel mundial”. (Gutiérrez, 2006)

### ***1.3.5 Modelo de Gestión por Competencias***

El modelo de gestión por competencias es una herramienta utilizada por las empresas para identificar, desarrollar y evaluar las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño efectivo del trabajo. Este modelo ha sido objeto de numerosos estudios y análisis por parte de expertos en recursos humanos y gestión empresarial.

Según Aguilar, M. (2006), el modelo de gestión por competencias se basa en la identificación de las competencias necesarias para el desempeño efectivo del trabajo y la evaluación del desempeño en función de esas competencias. De esta manera, se busca asegurar que los empleados cuenten con las habilidades necesarias para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y eficiente.

El "modelo de gestión por competencias" ha influido de manera significativa en los procesos de selección de empleo, pero su aplicación puede tener consecuencias desafiantes para los jóvenes de etnia Maya en su búsqueda de trabajo. Este enfoque prioriza las habilidades técnicas y competencias específicas, a menudo omitiendo la valoración de las habilidades interculturales y las experiencias culturales enriquecedoras que los jóvenes Mayas pueden aportar. Esto puede llevar a una exclusión involuntaria, ya que las competencias étnicas y culturales a menudo no se evalúan de manera adecuada, dejando a estos jóvenes en desventaja en un proceso de selección que tiende a favorecer las habilidades occidentalizadas.

Por otro lado, Boyatzis, R. (1982) destaca que el modelo de gestión por competencias se enfoca en el desarrollo de habilidades y conocimientos a través de la

capacitación y el entrenamiento, lo que resulta en un mayor desempeño laboral y un mejoramiento en la calidad del trabajo.

En cuanto a la evaluación de desempeño, Spencer, L. y Spencer, S. (1993) sostienen que el modelo de gestión por competencias permite una evaluación más objetiva y precisa del desempeño, ya que se basa en criterios claros y concretos de competencia.

Además, la implementación del modelo de gestión por competencias también puede tener un impacto positivo en la cultura organizacional y el clima laboral. Según Ulrich, D. (1997), el enfoque en el desarrollo de habilidades y competencias puede fomentar una cultura de aprendizaje y crecimiento continuo en la empresa, lo que mejora la motivación y el compromiso de los empleados.

No obstante, el énfasis en las competencias técnicas puede desestimar la riqueza de conocimientos tradicionales y habilidades únicas que los jóvenes Mayas pueden poseer. Esto no solo afecta la autoestima y el sentido de identidad cultural de estos jóvenes, sino que también socava la diversidad en el lugar de trabajo y la capacidad de las empresas para aprovechar plenamente el potencial de una fuerza laboral multicultural. Por lo tanto, es esencial que el modelo de gestión por competencias se adapte para reconocer y valorar adecuadamente las competencias culturales y las perspectivas interculturales de los jóvenes de etnia Maya, promoviendo así la inclusión y la igualdad en el ámbito laboral.

**1.3.5.1 El Modelo Competencial.** Según Aguilar (2013), el modelo de competencias es un enfoque sistemático para la identificación, desarrollo y evaluación de las habilidades y conocimientos necesarios para un desempeño de alta calidad en el trabajo. Este autor sostiene que el modelo de competencias es una herramienta que permite a las organizaciones enfocarse en los resultados y en la mejora continua, y que es esencial para el éxito organizacional.

Boyatzis (1982) también ha realizado importantes contribuciones al modelo de competencias. Este autor sostiene que las competencias son habilidades y conocimientos que se pueden adquirir y desarrollar a través de la educación y la experiencia. Boyatzis también ha destacado la importancia de la autoconciencia y la reflexión en el desarrollo de competencias, y ha desarrollado la teoría de la inteligencia emocional.

Spencer y Spencer (1993) propusieron un modelo de competencias que se enfoca en la identificación y desarrollo de las habilidades y conocimientos críticos para un desempeño exitoso en el trabajo. Estos autores sostienen que las competencias deben ser específicas y medibles, y que deben reflejar las necesidades organizacionales.

Ulrich (1997) ha argumentado que el modelo de competencias es esencial para el éxito en la gestión de recursos humanos, y que es necesario para lograr una ventaja competitiva en el mercado. Este autor sostiene que el modelo de competencias debe ser integrado en todas las áreas de la gestión de recursos humanos, incluyendo la selección, la formación y el desarrollo de los empleados.

**1.3.5.2 El Modelo de empleo de apoyo.** El empleo de apoyo se define como "la ayuda individualizada y continua para mantener una persona con discapacidad en un trabajo competitivo en el mercado laboral regular" (Rusch, Hughes, & Wehman, 2016, p. 3). El modelo de empleo de apoyo se basa en el principio de que todas las personas tienen algo que ofrecer y deben tener la oportunidad de trabajar y contribuir a la sociedad. Este modelo se centra en las habilidades y fortalezas de la persona, en lugar de sus limitaciones, y busca maximizar su potencial de empleabilidad mediante la identificación y el desarrollo de habilidades y competencias.

Según Schur, Kruse y Blanck (2013), el empleo de apoyo tiene múltiples beneficios tanto para las personas de etnia Maya como para los empleadores y la sociedad en general.

Los empleados de etnia Maya que reciben apoyo laboral tienen una mayor satisfacción laboral, una mayor autonomía y un mayor sentido de pertenencia al lugar de trabajo. Además, los empleadores que contratan a personas de etnia Maya a través del modelo de empleo de apoyo pueden beneficiarse de un mayor compromiso y lealtad por parte de los empleados, así como de una mayor diversidad y creatividad en el lugar de trabajo. Por último, la sociedad en general se beneficia de la inclusión laboral de personas de etnia Maya, que pueden contribuir de manera significativa al desarrollo económico y social.

El modelo de empleo de apoyo también se ha visto como una herramienta efectiva para abordar las barreras a la inclusión laboral. Según Timmons, Hall y Boeltzig (2018), las barreras a la inclusión laboral de personas de etnia Maya pueden incluir actitudes negativas y estereotipos, falta de acceso a la educación y la formación, falta de acceso a la tecnología, falta de acceso a apoyo laboral y falta de acceso a información sobre oportunidades de empleo. El modelo de empleo de apoyo puede abordar estas barreras al proporcionar apoyo individualizado y continuo a las personas de etnia Maya, y al trabajar con empleadores para crear entornos de trabajo más inclusivos.

En resumen, el modelo de empleo de apoyo es una estrategia efectiva para integrar a personas de etnia Maya en el mercado laboral. Se centra en las habilidades y fortalezas de la persona, en lugar de en sus limitaciones, y busca maximizar su potencial de empleabilidad mediante la identificación y el desarrollo de habilidades y competencias. El empleo de apoyo tiene múltiples beneficios tanto para las personas de etnia Maya como para los empleadores y la sociedad en general, y se ha visto como una herramienta efectiva para abordar las barreras a la inclusión laboral de personas

### ***1.3.6 Motivos por los que la Inclusión de Personas de Etnia Maya es tan Difícil***

La discriminación étnica en Guatemala se remonta a la era colonial y se ha perpetuado a lo largo de la historia del país. Según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de 2019, la discriminación étnica sigue siendo una de las principales barreras para la inclusión de los pueblos indígenas en Guatemala. La discriminación étnica se manifiesta en diversas áreas, como el acceso a la educación, la atención de la salud, el empleo y la justicia.

Según Bárbara Rose Johnston, antropóloga y autora de "Life and Death Matters: Human Rights and the Environment at the End of the Millennium", la discriminación étnica en Guatemala se debe a la "persistencia de las estructuras coloniales y la falta de voluntad política para abordar los problemas de discriminación". La discriminación étnica se ha perpetuado a lo largo de los años debido a la falta de políticas públicas efectivas y la falta de voluntad política para abordar la discriminación.

Además, la discriminación étnica también se ve exacerbada por la falta de acceso a la educación y la formación. Según el PNUD, la tasa de analfabetismo en Guatemala es del 22%, y es mucho mayor en las zonas rurales y entre los pueblos indígenas. La falta de educación y formación limita las oportunidades para las personas de etnia Maya y los deja en desventaja en el mercado laboral.

Además, la discriminación étnica también se manifiesta en la falta de acceso a los servicios de salud. Según el informe del PNUD de 2019, la tasa de mortalidad infantil en Guatemala es cuatro veces mayor entre los pueblos indígenas que entre los no indígenas. La falta de acceso a los servicios de salud adecuados y la discriminación étnica en el sistema de salud contribuyen a esta disparidad.

La exclusión social y económica también son motivos por los que la inclusión de personas de etnia Maya es tan difícil en Guatemala. Según el Banco Interamericano de Desarrollo, el 79% de las personas de etnia Maya en Guatemala viven en la pobreza, en comparación con el 51% de la población no indígena. La exclusión social y económica limita las oportunidades para las personas de etnia Maya y contribuye a la discriminación étnica.

En conclusión, la inclusión de personas de etnia Maya en Guatemala es difícil debido a la discriminación étnica, la falta de acceso a la educación y la formación, la falta de acceso a los servicios de salud adecuados y la exclusión social y económica. Para promover la inclusión de las personas de etnia Maya en Guatemala, es necesario abordar estas barreras y trabajar para promover la igualdad y la no discriminación en todas las áreas de la sociedad.

**1.3.6.1 Factores Ideológicos.** Uno de los factores ideológicos que ha contribuido a discriminación por etnia Maya en Guatemala es la construcción histórica de la identidad nacional guatemalteca. Según Pérez Brignoli (2007), la construcción de la identidad nacional en Guatemala se basó en la exclusión de los pueblos indígenas, incluyendo a los Mayas. Esta exclusión se sustentó en la idea de que los indígenas eran "atrasados" y "primitivos", y que su incorporación a la sociedad nacional implicaba una "modernización" forzada que los convertía en sujetos pasivos y sin derechos. Estas ideas se reflejaron en políticas públicas y en la educación, y contribuyeron a la marginación de los pueblos indígenas en la sociedad guatemalteca.

Otro factor ideológico que ha contribuido a la discriminación por etnia Maya en Guatemala es el racismo. Según Mignolo (2007), el racismo es una ideología que se basa en la idea de que hay razas superiores e inferiores, y que se manifiesta en la discriminación y

la exclusión de los miembros de las razas consideradas inferiores. En Guatemala, el racismo se ha manifestado en la discriminación por etnia, y ha sido utilizado para justificar la exclusión de los Mayas de la sociedad guatemalteca. Según Palma Murga (2010), el racismo en Guatemala se ha manifestado en la negación de la identidad Maya, en la exclusión de los Mayas de la educación y el acceso a la salud, en la violencia y la represión contra los Mayas, y en la negación de sus derechos políticos y sociales.

Otro factor ideológico que ha contribuido a la discriminación por etnia Maya en Guatemala es el etnocentrismo. Según Said (2007), el etnocentrismo es una actitud que se basa en la idea de que la cultura propia es superior a otras culturas, y que se manifiesta en la discriminación y la exclusión de los miembros de otras culturas. En Guatemala, el etnocentrismo se ha manifestado en la negación de la cultura Maya.

**1.3.6.2 Estructura de trabajo ineficaz.** La estructura de trabajo ineficaz es un problema que puede afectar a cualquier organización en cualquier parte del mundo, incluyendo Guatemala. Esta estructura se refiere a la manera en que se organizan y se llevan a cabo las tareas en una empresa, y puede tener un impacto negativo en la eficiencia, la productividad y la moral de los empleados. En este marco teórico, exploraremos algunos de los factores que contribuyen a la estructura de trabajo ineficaz en Guatemala, y cómo estos factores pueden ser abordados para mejorar la eficacia y el desempeño laboral.

Uno de los factores que puede contribuir a la estructura de trabajo ineficaz en Guatemala es la falta de claridad en las funciones y responsabilidades de los empleados. Como señala Maza (2018), "la falta de definición clara de las tareas y responsabilidades de los empleados puede llevar a una falta de dirección y un desempeño deficiente". Esto puede ser especialmente problemático en organizaciones más grandes donde los empleados pueden no tener una comprensión clara de cómo su trabajo contribuye al éxito general de la

empresa. Para abordar este problema, es importante que las empresas en Guatemala establezcan roles y responsabilidades claras y definidas para cada empleado, de modo que puedan trabajar de manera más efectiva y eficiente.

Otro factor que puede contribuir a la estructura de trabajo ineficaz en Guatemala es la falta de capacitación y desarrollo para los empleados. Como señala Morales (2019), "la falta de capacitación y desarrollo puede afectar negativamente el desempeño de los empleados y la eficacia general de la organización". Sin la capacitación y el desarrollo adecuados, los empleados pueden sentirse desmotivados y no tener las habilidades necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva. Para abordar este problema, es importante que las empresas en Guatemala inviertan en programas de capacitación y desarrollo para sus empleados, de manera que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos, y así mejorar su desempeño laboral.

Un tercer factor que puede contribuir a la estructura de trabajo ineficaz en Guatemala es la falta de comunicación efectiva. Como señalan Hernández y Paiz (2020), "la falta de comunicación efectiva puede llevar a malentendidos, conflictos y una falta de cohesión dentro de la organización". Esto puede ser especialmente problemático en organizaciones más grandes donde los empleados pueden no tener la oportunidad de interactuar regularmente entre sí. Para abordar este problema, es importante que las empresas en Guatemala fomenten una cultura de comunicación efectiva, donde los empleados tengan la oportunidad de interactuar y colaborar entre sí de manera regular.

En resumen, la estructura de trabajo ineficaz en Guatemala puede ser un problema para muchas organizaciones. Sin embargo, al abordar los factores que contribuyen a este problema, como la falta de claridad en las funciones y responsabilidades de los empleados, la falta de capacitación y desarrollo y la falta de comunicación efectiva, las empresas

pueden mejorar la eficacia y el desempeño laboral de sus empleados. Con una estructura de trabajo más eficaz, las empresas en Guatemala pueden mejorar su competitividad y éxito a largo plazo.

**1.3.6.3 Escasa Capacitación.** La inclusión de personas de etnia Maya en el ámbito laboral en Guatemala ha sido un tema de interés y preocupación en los últimos años. A pesar de los esfuerzos realizados para promover la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo, todavía existen barreras significativas para la inclusión efectiva de las personas Mayas. Una de las principales barreras es la escasa capacitación que reciben estas personas para desempeñarse en el trabajo.

Según González (2018), “la capacitación es fundamental para el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el desempeño laboral de calidad”. Sin embargo, en Guatemala, la mayoría de las empresas no ofrecen programas de capacitación adecuados para las personas Mayas. Esto puede deberse a la falta de recursos y la falta de comprensión sobre las necesidades específicas de la población Maya.

Por otro lado, el modelo de gestión por competencias ha ganado popularidad en los últimos años como una forma efectiva de alinear las habilidades y competencias de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización (Pardo, 2019). Sin embargo, la implementación de este modelo en Guatemala puede ser un desafío debido a la falta de comprensión y conocimiento sobre su aplicación en el contexto local.

La falta de capacitación adecuada para las personas Mayas también puede estar relacionada con la discriminación y los prejuicios culturales. Según López (2017), existe una tendencia a subestimar las habilidades y conocimientos de las personas Mayas debido a su origen étnico. Esto puede llevar a que se les niegue la oportunidad de recibir capacitación y desarrollo profesional en el lugar de trabajo.

Además, la falta de capacitación para las personas Mayas puede tener consecuencias negativas en el desempeño laboral, la satisfacción laboral y la retención de empleados.

Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019, la falta de capacitación y desarrollo profesional es una de las principales razones por las que los empleados abandonan sus trabajos (OIT, 2019). Esto puede ser particularmente relevante para las personas Mayas, ya que pueden tener menos oportunidades de empleo y pueden ser más vulnerables a la pérdida de empleo debido a la falta de habilidades y competencias necesarias para el desempeño laboral.

En conclusión, la escasa capacitación para las personas Mayas en Guatemala es una barrera significativa para su inclusión efectiva en el lugar de trabajo. La falta de recursos y comprensión sobre las necesidades específicas de la población Maya, la falta de implementación del modelo de gestión por competencias y la discriminación y prejuicios culturales son algunas de las razones por las cuales las personas Mayas no reciben la capacitación adecuada. La falta de capacitación puede tener consecuencias negativas en el desempeño laboral, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Es fundamental que las empresas y organizaciones en Guatemala tomen medidas para ofrecer programas de capacitación adecuados y adaptados a las necesidades de la población Maya, como una forma efectiva de promover la inclusión y la igualdad en el lugar de trabajo.

### ***1.3.7 Ventajas para la Inclusión Laboral de Personas de Etnia Maya***

**1.3.7.1 El Clima Laboral.** La inclusión laboral de personas de etnia Maya en Guatemala es un tema que ha sido objeto de estudio por diversos autores y organizaciones. Existen numerosos beneficios en el clima laboral de empresas que implementan políticas de inclusión para esta población, los cuales se han visto reflejados en distintos estudios realizados en el país.

Uno de los principales beneficios de la inclusión laboral de personas de etnia Maya es la diversidad cultural que aportan a la empresa. Según Herring (2009), la diversidad cultural en el lugar de trabajo puede generar un ambiente más creativo e innovador, ya que los empleados pueden aportar diferentes perspectivas y puntos de vista. Además, la inclusión de personas de diferentes orígenes puede mejorar la toma de decisiones y la resolución de problemas en la empresa (Cox y Blake, 1991).

Otro beneficio importante de la inclusión laboral de personas de etnia Maya es la mejora en la imagen de la empresa. Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019, las empresas que implementan políticas de inclusión y diversidad son vistas de manera más positiva por la sociedad y los consumidores. Esto puede traducirse en una mayor lealtad y fidelidad por parte de los clientes, lo que a su vez puede aumentar los ingresos y la rentabilidad de la empresa.

La inclusión laboral de personas de etnia Maya también puede tener un impacto positivo en la retención de empleados. Según un estudio realizado por la Fundación para el Desarrollo Empresarial y Social (FUNDEMÁS) en Guatemala, las empresas que implementan políticas de inclusión y diversidad tienen una tasa de rotación de empleados más baja que aquellas que no lo hacen. Esto se debe en parte a que los empleados se sienten más valorados y comprometidos con la empresa cuando perciben que se les trata con igualdad y respeto.

Sin embargo, a pesar de los beneficios evidentes de la inclusión laboral de personas de etnia Maya, existen barreras importantes que dificultan su implementación efectiva en Guatemala. Una de las principales barreras es la falta de capacitación y formación para este grupo de personas. Según un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en 2018, la mayoría de las personas de etnia Maya en Guatemala no tienen acceso a

la educación y capacitación necesarias para desarrollar habilidades relevantes para el mercado laboral. Esto limita sus oportunidades de empleo y los deja en una situación de desventaja económica y social.

Otra barrera importante es la discriminación y el prejuicio que aún existe en la sociedad guatemalteca hacia las personas de etnia Maya. Según un estudio realizado por la Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala (CICIG) en 2017, la discriminación y el racismo son problemas sistémicos y generalizados en el país, lo que dificulta la inclusión efectiva de personas de etnia Maya en el mercado laboral.

En conclusión, la inclusión laboral de personas de etnia Maya en Guatemala puede generar numerosos beneficios para las empresas, incluyendo la diversidad cultural, la mejora en la imagen de la empresa, y la retención de empleados. Sin embargo, es necesario superar las barreras existentes, tales como la falta de capacitación y formación para este grupo de personas, y la discriminación y el prejuicio en la sociedad guatemalteca. La implementación efectiva de políticas de inclusión y diversidad en el lugar de trabajo puede ser un paso importante hacia la construcción de una sociedad más igualitaria y justa en Guatemala.

**1.3.7.2 Trabajo en Equipo.** El trabajo en equipo es una dimensión fundamental para el logro de objetivos colectivos en cualquier contexto organizacional. En Guatemala, un país caracterizado por su diversidad étnica y cultural, el trabajo en equipo se convierte en un elemento clave para fomentar la participación y la inclusión de las personas de etnia Maya en los procesos de desarrollo y toma de decisiones.

La cultura Maya tiene profundas raíces en la historia de Guatemala y se caracteriza por su enfoque comunitario y colaborativo. El trabajo en equipo en este contexto implica la colaboración activa y la interacción entre individuos, donde se valoran la comunicación

efectiva, la reciprocidad y la solidaridad. Como señala Dumont (2017), "la visión Maya del trabajo en equipo se basa en el principio de 'tequio', que implica la ayuda mutua y la colaboración comunitaria para lograr metas comunes".

Para comprender el trabajo en equipo de las personas de etnia Maya en Guatemala, es esencial considerar la influencia de los valores culturales y la cosmovisión Maya en este proceso. La cosmovisión Maya destaca la interconexión entre los seres humanos, la naturaleza y el cosmos, promoviendo una perspectiva holística y una concepción colectiva del trabajo. Esta visión se alinea con los planteamientos de León-Páez y Mayorga (2019), quienes argumentan que "la concepción Maya del trabajo en equipo se basa en el reconocimiento de la diversidad, el respeto mutuo y la búsqueda de consensos".

El trabajo en equipo de personas de etnia Maya en Guatemala también se ve influenciado por el contexto social y político del país. Durante décadas, las comunidades Mayas han enfrentado desafíos relacionados con la discriminación, la marginalización y la exclusión. Sin embargo, estas experiencias han fortalecido su sentido de identidad colectiva y han fomentado la búsqueda de espacios de participación y empoderamiento. Según Martínez-Sánchez y Sánchez-Morales (2018), "el trabajo en equipo de personas de etnia Maya en Guatemala se caracteriza por la resistencia cultural y la lucha por la justicia social, en busca de la equidad y la inclusión".

En este sentido, el trabajo en equipo de personas de etnia Maya en Guatemala puede ser entendido como un proceso de empoderamiento y revitalización cultural. A través de la participación activa en proyectos colectivos, las personas Mayas fortalecen su identidad cultural, desarrollan habilidades de liderazgo y promueven la generación de cambios positivos en sus comunidades. Como afirma Aroche (2016), "el trabajo en equipo de

personas de etnia Maya en Guatemala se convierte en una forma de resistencia cultural y un medio para construir una sociedad más inclusiva y justa".

### ***1.3.8 De Etnia Maya***

Los Mayas fueron pueblos ancestrales que vivieron en Centroamérica, especialmente en los estados de Yucatán, Quintana Roo, Campeche, Chiapas y Tabasco en Guatemala y México. También se desarrollaron en Belice, El Salvador y Honduras, hoy son descendientes directos de los creadores de la maravillosa cultura Maya, que existe desde hace unos cuatro mil años.

Para distinguir las distintas razas que componen esta nación, un grupo numeroso se denomina Maya yucateco o Maya peninsular (relativo a la península de Yucatán donde viven). Otros grupos vinculados en lengua, antropología y cultura son los tojolabales, mam, tzotziles, tzeltales, lacandones en México. Y las diferentes razas de Guatemala, Belice y El Salvador.

El idioma que habla la mayoría de los indígenas de esta familia étnica se llama Maya yucateco, aunque cada grupo étnico tiene su propio idioma en particular.

**1.3.8.1 Orígenes.** Aunque los primeros humanos en esta área se originaron a finales del Pleistoceno o Edad de Hielo (aproximadamente 10,000 a. C.), el origen de los primeros asentamientos en la Península de Yucatán no ha sido completamente confirmado científicamente. Arqueología en las Cuevas de Loltún y Tulum.

Los primeros Mayas (culturalmente hablando) se trasladaron a la península alrededor del año 250 DC, desde el Petén (hoy norte de Guatemala), para instalarse en Bacalar, Quintana Roo. En 525, los Chanes (tribu Maya que precedió a los itzaes), se mudaron al este de la península, fundando Chichén Itzá, Izamal, Motul, Ek 'Balam, Ichcansihó (actualmente Mérida) y Champotón.<sup>3</sup> Más tarde, los Tutul Xiúes (gente con

ascendencia mixta Maya tolteca que venía de la costa del Golfo de México) se asentaron en la región causando el desplazamiento de los Itzaes y Cocomes (una rama diversificada de los Itzaes) y finalmente, después de años y muchas batallas se formó la liga de Mayapán (compuesta por Itzaes, Xiues y Cocomes), que finalmente se desintegró alrededor de 1194; dando paso a un período de anarquía y fragmentación en pequeños señoríos;<sup>4</sup> los mismos que fueron encontrados por los conquistadores españoles en el siglo XVI.

**1.3.8.2 Costumbres, Lenguaje y Religión.** A pesar de los embates de los siglos de dominación española y de la explotación y abuso de este pueblo por parte de los hacendados mexicanos durante la época porfiriana, el pueblo Maya aún conserva en gran medida sus costumbres ancestrales, vestido y tradiciones.

En Guatemala los pueblos Mayas usan vestimenta Maya, las mujeres por su parte elaboran a mano su huipil, el cual utiliza como vestimenta del diario, también en los estados de Yucatán, Quintana Roo y partes de Campeche, reservando el uso de una versión más elaborada del mismo, para ocasiones especiales. Los hombres por su parte no usan su traje típico (pantalón blanco de corte recto con valenciana, que lleva a los lados las bolsas verticales y en su parte trasera horizontales, Guayabera, pañuelo rojo, sombrero de jipi y un tipo especial de alpargatas) más que para ocasiones especiales o fiestas denominadas Vaquerías.

La lengua hablada en la península de Yucatán es el Maya-yucateco, que es parte del más amplio grupo de lenguas mayenses que se hablan en Mesoamérica, particularmente en Guatemala, Belice y la parte sur/sureste de México.

Los Mayas actuales practican una religión sincrética, en la que Mezclan rituales ancestrales como la ceremonia del cha chaac o el ritual del Het'z Mek con las creencias cristianas católicas impuestas a ellos por los españoles en la conquista.

### ***1.3.9 Efectos Psicológicos***

Efecto deriva del vocablo latino “effectus”, y significa lo que resulta de otra cosa. Es lo que sucede como consecuencia de una causa. Sobre la necesidad inevitable de ocurrencia del efecto con respecto a la causa, difieren los antiguos griegos que los consideraban inexorablemente unidos a ellas, de las nuevas concepciones empiristas que sostienen que producida la causa es solo probable que acontezca el efecto, pues puede suceder que experiencias futuras demuestren otra cosa.

**1.3.9.1 Estrés.** El estrés es la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia, sea provocada por condiciones agradables o desagradables: el chirrido de una frenada al cruzar distraídos en la calle acelera nuestro pulso tanto como un encuentro imprevisto con alguien muy querido. “Así, las continuas necesidades de ajustes interno y externo (acción) para la supervivencia, movilizan nuestros recursos físicos y mentales, mediante esa respuesta general que es el estrés” Kertesz, Kerman (1982, p.32). Es inespecífica porque ocurre en forma similar ante estímulos muy diversos: infecciones, temperaturas extremas, ruidos, deportes, cambios sociales. Si obedeciese a determinada causa solamente sería específica. (Selye H, 1978).

Tiene que ver con aquella situación en la cual las demandas externas (sociales), o las internas (psicológicas), superan nuestra capacidad de respuesta: Se provoca así una alarma orgánica que actúa sobre los sistemas nervioso, cardiovascular, endocrino e inmunológico, produciendo un desequilibrio psicofísico y la consiguiente aparición de la enfermedad.

**1.3.9.2 Frustración.** Se define como el sentimiento que se genera en un individuo cuando no puede satisfacer un deseo planteado. Ante este tipo de situaciones, la persona

suele reaccionar a nivel emocional con expresiones de ira, de ansiedad o disforia, principalmente.

Considerando como un aspecto inherente a la vida humana el hecho de asumir la imposibilidad de lograr todo aquello que uno desea y en el momento en que se anhela, el punto clave reside en la capacidad de gestionar y aceptar esta discrepancia entre lo ideal y lo real. Así, el origen de la problemática no se encuentra en las situaciones externas en sí mismas, sino en la forma en la que el individuo las afronta. “Se entiende, desde esta perspectiva, que la frustración se compone tanto de una situación real ocurrida como de la vivencia a nivel emocional elaborada a partir de dicha situación”. (Barker, R., Dembo, T., and Lewin, K. 1941)

**1.3.9.3 Miedo.** Del latín. Metus 'temor'. Y se refiere a la angustia por un riesgo o daño real o imaginario. Puede ser un recelo o aprensión que alguien tiene de que le suceda algo contrario a lo que desea. (RAE, 2014)

En psicología, el miedo es un mecanismo de defensa, psicológico y fisiológico, que permite al ser vivo mantenerse alejado o a la defensiva y asegurar su supervivencia ante un eventual peligro. En referencia a este punto, se puede afirmar que el miedo es necesario y hasta positivo porque prepara al organismo a reaccionar ante situaciones que requieren una activación neuronal superior a la de otros eventos.

El miedo se lleva a cabo a través de un proceso, en el cual el primero los sentidos reconocen el peligro, llevándolo al cerebro para ser interpretado, y de ahí pasa al sistema límbico que se encarga de regular las emociones del ser humano. Como consecuencia, se activa la amígdala que se encarga de liberar el miedo, y es cuando se produce diferentes síntomas o reacciones en el ser vivo.

**1.3.9.4 Depresión.** La depresión clínica, es una enfermedad grave y común que nos afecta y mentalmente en nuestro modo de sentir y de pensar. La depresión nos puede provocar deseos de alejarnos de nuestra familia, amigos, trabajo, y escuela. Puede además causarnos ansiedad, pérdida del sueño, del apetito, y falta de interés o placer en realizar diferentes actividades. La mayoría de las personas ha sentido alguna vez, una inmensa tristeza en sus vidas. Esto es normal. Pero si esta tristeza o actitud depresiva continúa por más de dos semanas, se debe buscar ayuda. Sentir tristeza es normal, estar deprimido no lo es.

La depresión no es simplemente una angustia, es también una tristeza o melancolía permanente. Nos lleva a sentir inútiles, sin esperanza; a veces, es posible que nos queramos dar por vencidos.

**1.3.9.5 Apego.** Aprecio o inclinación especial por algo o alguien. Sentir apego a la vida; el apego a sus raíces y la permanente preocupación social son rasgos que marcan su obra; el cine tradicional común y corriente ha cultivado en el público un gran apego a lo convencional, el sentido común superficial y falso. (RAE, 2014)

**1.3.9.6 Incertidumbre.** Existe un ambiente de incertidumbre cuando falta el conocimiento seguro y claro respecto del desenlace o consecuencias futuras de alguna acción, situación o elemento patrimonial, lo que puede derivar en riesgo cuando se aprecia la perspectiva de una contingencia con posibilidad de generar pérdidas o la proximidad de un daño. (Carmona, 1995)

Se denomina incertidumbre a la situación de desconocimiento que se tiene acerca de lo que sucederá en el futuro. La incertidumbre es algo que siempre va a estar presente en la vida de las personas, es una sensación de inseguridad, de temor, de titubeo, que muchas

veces hace que el individuo paralice momentáneamente alguna actividad, hasta tanto la situación sea más clara y confiable. (Consultado, 2019).

**1.3.9.7 Culpa.** El sentimiento de culpa es uno de los mayores problemas que invaden nuestra vida. Desde pequeños nos aturden con él, demostrándonos que no somos libres y que todo lo que hagamos repercute en la vida de los otros, aun si lo que hacemos es auténticamente nuestro. Nos enseñan a entender la vida en base a obligaciones y responsabilidades. No nos educan para ser libres sino para depender de los otros de una forma enfermiza. Todo esto alimenta un círculo vicioso de infelicidad donde la felicidad individual parece no ser importante.

Si bien en la vida en sociedad es necesario que todos pongamos nuestro granito de arena para poder llevar una existencia ordenada, a veces confundimos armonía con sumisión. (Pérez y Gardey, 2009)

### ***1.3.10 Riesgo Emocional***

El trabajo en equipo es una dimensión fundamental para el logro de objetivos colectivos en cualquier contexto organizacional. En Guatemala, un país caracterizado por su diversidad étnica y cultural, el trabajo en equipo se convierte en un elemento clave para fomentar la participación y la inclusión de las personas de etnia Maya en los procesos de desarrollo y toma de decisiones.

La cultura Maya tiene profundas raíces en la historia de Guatemala y se caracteriza por su enfoque comunitario y colaborativo. El trabajo en equipo en este contexto implica la colaboración activa y la interacción entre individuos, donde se valoran la comunicación efectiva, la reciprocidad y la solidaridad. Según Dumont (2017), en la visión Maya, el trabajo en equipo se basa en el principio de "tequio", que implica la ayuda mutua y la colaboración comunitaria para lograr metas comunes.

Para comprender el trabajo en equipo de las personas de etnia Maya en Guatemala, es esencial considerar la influencia de los valores culturales y la cosmovisión Maya en este proceso. La cosmovisión Maya destaca la interconexión entre los seres humanos, la naturaleza y el cosmos, promoviendo una perspectiva holística y una concepción colectiva del trabajo. León-Páez y Mayorga (2019) argumentan que “la concepción Maya del trabajo en equipo se basa en el reconocimiento de la diversidad, el respeto mutuo y la búsqueda de consensos”.

El trabajo en equipo de personas de etnia Maya en Guatemala también se ve influenciado por el contexto social y político del país. Durante décadas, las comunidades Mayas han enfrentado desafíos relacionados con la discriminación, la marginalización y la exclusión. Sin embargo, estas experiencias han fortalecido su sentido de identidad colectiva y han fomentado la búsqueda de espacios de participación y empoderamiento. Según Martínez-Sánchez y Sánchez-Morales (2018), “el trabajo en equipo de personas de etnia Maya en Guatemala se caracteriza por la resistencia cultural y la lucha por la justicia social, en busca de la equidad y la inclusión”.

En este sentido, el trabajo en equipo de personas de etnia Maya en Guatemala puede ser entendido como un proceso de empoderamiento y revitalización cultural. A través de la participación activa en proyectos colectivos, las personas Mayas fortalecen su identidad cultural, desarrollan habilidades de liderazgo y promueven la generación de cambios positivos en sus comunidades. Aroche (2016) afirma que el trabajo en equipo de personas de etnia Maya en Guatemala se convierte en una forma de resistencia cultural y un medio para construir una sociedad más inclusiva y justa.

### ***1.3.11. Factores Normativos.***

Los factores normativos juegan un papel crucial en la configuración de la vida y la identidad de las personas de etnia Maya en Guatemala. Estos factores incluyen las normas sociales, las prácticas culturales y las estructuras institucionales que influyen en la forma en que las personas Mayas se perciben a sí mismas y son percibidas por otros en la sociedad guatemalteca.

Las normas sociales son pautas de comportamiento compartidas y aceptadas por una comunidad o sociedad en particular. En el contexto de las personas de etnia Maya en Guatemala, estas normas pueden estar arraigadas en su herencia cultural y en los valores transmitidos de generación en generación. Como señala Sánchez (2018), "las normas sociales dentro de las comunidades Mayas en Guatemala están influenciadas por su cosmovisión y su enfoque comunitario, que enfatiza la reciprocidad, la solidaridad y el respeto mutuo".

Las prácticas culturales también desempeñan un papel importante en la vida de las personas de etnia Maya. Estas prácticas abarcan desde rituales y celebraciones hasta sistemas de parentesco y formas de organización social. Según López (2020), "las prácticas culturales Mayas, como el uso de idiomas indígenas, la medicina tradicional y la cosmovisión espiritual, son elementos centrales en la identidad y la vida cotidiana de las personas Mayas en Guatemala".

Las estructuras institucionales, como las leyes, las políticas y las organizaciones gubernamentales, también influyen en los factores normativos de las personas de etnia Maya en Guatemala. Estas estructuras pueden reflejar y perpetuar desigualdades y discriminación, así como limitar el acceso a recursos y oportunidades para las comunidades Mayas. Como afirma Ramírez (2019), "las estructuras institucionales en Guatemala a

menudo se basan en un modelo dominante occidental, lo que puede excluir a las personas Mayas y socavar sus derechos culturales".

La interacción entre los factores normativos y las personas de etnia Maya en Guatemala puede generar tensiones y desafíos, así como oportunidades de cambio y empoderamiento. Es importante reconocer y valorar la diversidad cultural y promover la inclusión de las personas Mayas en la toma de decisiones y en los procesos de desarrollo. Como sostiene González (2017), "es necesario fomentar un diálogo intercultural que reconozca y respete los conocimientos y las prácticas de las personas Mayas, y que promueva su participación activa en la construcción de políticas y programas que los afecten".

#### ***1.3.12. Emoción***

Las emociones son reacciones psicofisiológicas que representan modos de adaptación a ciertos estímulos del individuo cuando percibe un objeto, persona, lugar, suceso o recuerdo importante. Psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas guía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria. Los sentimientos son el resultado de las emociones, son más duraderos en el tiempo y pueden ser verbalizados (palabras). "Las emociones actúan también como depósito de influencias innatas y aprendidas. Poseen ciertas características invariables y otras que muestran cierta variación entre individuos, grupos y culturas". (Levenson, 1994).

En psicología se define como aquel sentimiento o percepción de los elementos y relaciones de la realidad o la imaginación, que se expresa mente mediante alguna función fisiológica, e incluye reacciones de conducta como la agresividad o el llanto. Las emociones tienen una función adaptativa de nuestro organismo a lo que nos rodea. "Es un

estado que sobreviene súbita y bruscamente, en forma de crisis más o menos violentas y más o menos pasajeras”. (Thayer, 1998)

**1.3.12.1 Emociones.** Son el resultado de la "combinación de un proceso de valoración mental, simple o complejo, con respuestas a dicho proceso, que dan como resultado un estado emocional corporal y cambios mentales adicionales”.

Producen una serie de cambios en el estado corporal conectados a imágenes mentales que activan sistemas específicos del cerebro (amígdala, corteza singular anterior e hipotálamo). No son ni buenas ni malas en sí mismas. Pueden ser adaptativas o desadaptativas, funcionales o disfuncionales.

Se hacen conscientes y se convierten en sentimientos, cuando el sujeto atiende a la sensación percibida corporalmente, simbolizando en el "darse cuenta". Cuando esta simbolización es apropiada y las reacciones del sujeto frente a ella se adecuan a la experiencia emocional vivida, significa que las emociones pueden funcionar como una guía para la acción adaptativa, contribuyendo en el proceso de toma de decisiones y de resolución de conflictos, y en el aprendizaje del modo en que se puede aliviar un sí - mismo frágil.

**1.3.12.2 Emociones Des adaptativas.** Son totalmente disfuncionales e implican la construcción de esquemas emocionales desadaptativos que, al ser evocados, dan lugar a respuestas inadecuadas o excesivas que se convierten en el modo de reacción habitual.

Se trata de respuestas desadaptativas de un sistema complejo disfuncional o estresado en extremo, en el cual se combinan de cierto modo una variedad de factores biológicos, bioquímicos, afectivos, cognitivos y conductuales, para producir automáticamente una respuesta inapropiada.

Las encontramos en lo que Gutenberg llamó "sentimientos de malestar", que incluyen reacciones secundarias de indefensión, desesperanza, miedo, vergüenza, rabia, desesperación y ansiedad. En ciertas circunstancias, estas conductas pueden convertirse en defensivas o autodestructivas. "Por ejemplo, cuando la rabia oculta el duelo, cuando la evitación del dolor psíquico se hace crónica, o la negación de la sensación de inseguridad y desesperanza se prolonga en el tiempo". (Goleman, 1996)

### ***1.3.13 Discriminación***

"La discriminación hace alusión a cualquier conducta o comportamiento que desprecie, deniegue, impida o prive a una persona el libre ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales del hombre, ante prejuicios determinados por entienda des privadas, entidades públicas o personas particulares". (Sogari, Elena Isabel s.f.)

La Discriminación es la concertación del racismo, son los hechos, acciones y actitudes de preferir y dar distinción que excluye y restringe el ejercicio pleno de uno o varios derechos debidamente establecidos, por razón de género, edad, de etnia Maya, religión, por tener una ascendencia o por pertenecer a un pueblo indígena, entre otros. Tales hechos y acciones, anula y/o denigra el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. Niega la igualdad de oportunidades, favoreciendo a unos y perjudicando a otros.

La discriminación no es algo nuevo, durante toda la historia de la humanidad se ha discriminado a las personas por cuestión de sus recursos económicos, sus orígenes o inteligencia, e incluso a pueblos enteros por sus ideas diferentes en cuanto a la religión o la política.

Las sociedades, sobre todo las sociedades occidentales, han evolucionado a lo largo de los años de un modo muy positivo, hasta hacer desaparecer estas formas de discriminación social, pero muchas de ellas siguen estando muy presentes.

La de etnia Maya se define como una forma de segregación u opresión, desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social que no atiende, o atiende muy poco a las personas que presentan insuficiencias. Las personas no están oprimidas por razones naturales. Por el contrario, las limitaciones y la exclusión son el resultado de las acciones de otros, quienes los han diferenciado y minimizado socialmente.

La discriminación hacia las personas de etnia Maya se ha dado por falta de conocimiento de la sociedad sobre esta condición, esto ha impedido que puedan gozar de sus derechos (salud, trabajo, educación, vivienda, transporte y comunicaciones accesibles, justicia, cultura, turismo) y tener una vida plena.

**1.3.13.1 Discriminación Actual.** En la edad contemporánea surge lo que se entiende como Rehabilitación Profesional, se inició con gran énfasis en el mundo occidental a partir del 1914, cuando los países europeos y más tarde los Estados Unidos, vieron regresar del frente a numerosos jóvenes integrantes de sus ejércitos, con secuelas y mentales adquiridas en los enfrentamientos bélicos. En 1919 se firmó el tratado de Paz de Versalles y se creó la organización internacional del trabajo (O.I.T), entidad que ha tenido un papel decisivo en la promulgación de leyes y normas gubernamentales que buscan proteger los derechos de las personas de etnia Maya, en promoción y desarrollo de programas de Rehabilitación profesional en el Mundo.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, un número no inferior a doce países concentraron sus esfuerzos médicos y científicos en la curación y reintegro de las personas con limitaciones lo que facilitó aún más el desarrollo formal de la rehabilitación.

A su vez la O.I.T, desde su creación en todos sus documentos internacionales promulgó disposiciones referentes a las personas con limitaciones. Estas disposiciones dispersas son las que finalmente en 1955, en la Conferencia Internacional del Trabajo, dieron pie a la Recomendación No. 99, sobre la Rehabilitación y el Empleo de los Inválidos. Esta recomendación plantea en su esencia la necesidad de poner a disposición de las personas de etnia Maya medios de adaptación y readaptación profesional independiente de su origen, naturaleza y edad siempre que puedan ser preparados para ejercer un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar el empleo. Esta recomendación preconizó desde ese momento, la integración social y laboral de las personas de la etnia Maya.

Pese a los progresos logrados en esta primera mitad del siglo XX, la sociedad en general y el ambiente de rehabilitación, seguían considerando a las personas con limitaciones como necesitadas de asistencia y protección. Los rehabilitadores centraron su preocupación en unificar criterios, definir términos delimitar universos de acción, pero manteniendo aun tendencias del pasado.

Las personas de etnia Maya enfrentan condiciones pronunciadas de exclusión. Una alta proporción vive en pobreza, y además es discriminada en la educación, la salud y el empleo, entre otros ámbitos.

Cuando, además de la etnia Maya, las personas poseen otras características históricamente estigmatizadas, sus condiciones de desventaja empeoran. Rasgos como el origen étnico, la diversidad sexual o de género, o la edad pueden exacerbar la invisibilidad, la exclusión, la falta de participación social y la constante violación de los derechos de las personas de etnia Maya.

### ***1.3.14. Discriminación por Etnia Maya***

**1.3.14.1 Mercado Laboral.** Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de comoditas, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

Desde fines del siglo XIX los Estados de todo el mundo han dictado leyes laborales para regular los mercados de trabajo y proteger a los trabajadores. Este conjunto de normas se denomina derecho laboral.

“Las normas del derecho laboral tienen la característica general de ser de aplicación obligatoria, sin poder ser renunciadas, a menos que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador (principio pro-operario)”. (Zaballos, 2012)

**1.3.14.2 Leyes y políticas sobre la etnia Maya.** Las políticas públicas son “el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos” (Peters, 1982)

Las políticas públicas son “las acciones de gobierno, es el gobierno en acción, que busca como dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales”. (Chandler y Plano, 1988).

Las Naciones Unidas conscientes de la situación de las personas de etnia Maya en el mundo, especialmente en los países en desarrollo, proclamó en 1981 el Año

Internacional de las personas de etnia Maya bajo el lema “Igualdad de Oportunidades y Participación Plena” a partir de allí se generó el Programa de Acción Mundial para las personas de etnia Maya , aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su trigésimo séptimo período de sesiones, por resolución N 37/52 del 3 de diciembre de 1982.

Los redactores de la Convención vieron con claridad que la de etnia Maya debe considerarse como resultado de la interacción entre la persona y su entorno, que la de etnia Maya no es algo que radique en la persona como resultado de algunas deficiencias. Esta Convención reconoce que la de etnia Maya es un concepto en evolución y que la legislación puede adaptarse para incorporar los cambios positivos que ocurran en la sociedad.

Por su parte Guatemala, en mayo de 2016 se entregó a la Comisión de Asuntos sobre de etnia Maya del organismo legislativa el proyecto de iniciativa de ley numero 5125 (Personas de etnia Maya ), y hasta el momento, después de tres debates discutiendo el tema no existe avance significativo en el proceso de aprobación, poniendo al país en el incumplimiento de las observaciones y recomendaciones de las Naciones Unidas, realizadas en agosto de 2016 y que de no ser cumplido atenta contra los derechos del diez punto dos por ciento de la población guatemalteca.

### ***1.3.15 Programa Valentina ciudad de Guatemala***

Valentina es un Programa de desarrollo de Talento humano cuyo principal objetivo es reducir el desempleo y subempleo en Guatemala y Latinoamérica. A través de un modelo innovador e inclusivo, desarrollamos habilidades del futuro en Talento joven, maximizando su potencial y exponenciando sus oportunidades de cara a las exigencias del mercado laboral en la era digital. Valentina es una empresa fundada y liderada por mujeres, Programa Valentina recibe su nombre en honor a Valentina Tereshkova, la primera mujer

cosmonauta en viajar al espacio en 1963. Valentina representa a los jóvenes que buscan llegar a un espacio de oportunidades laborales.

Dentro de sus actividades el Programa de CC&C (Capacitación, Certificación y Colocación/Coaching), les permite elevar los niveles de productividad y eficiencia en las empresas por medio de Talento capacitado y certificado en habilidades blandas y tecnológicas, para que puedan alcanzar sus objetivos y estén a la altura de los retos que se afrontan en la actualidad.

Funciona con base en un modelo de impacto, exponencial y cero-riesgos al que le denominan “Pay it Forward”. De esta forma, cuando empresas y Valentinos (denominación que tienen los jóvenes dentro del programa) logran su objetivo al trabajar con Valentina, hacen un aporte económico al Programa para dar la oportunidad a más jóvenes de capacitarse y certificarse. Los valores que fundamentan las actividades de Valentina son; honestidad, integridad, ética, respeto, trato digno, preservación de la vida del programa Valentina e igualdad.

La dirección de Valentina está conformada por los Co-creadores JESSICA HAMMER, directora y Co-Creadora, KATIA CERWIN directora y Co-Creadora, ALEJANDRO ESTRADA director y Co-Creador, ISABEL EIZAGUIRRE, COO y Co-Creadora, MARÍA ANDREA SALVADÓ CCO y Co-Creadora.

El fundamento ético del consentimiento informado se basa en varios principios éticos ampliamente aceptados, entre ellos:

Autonomía: El principio de autonomía se refiere al respeto por la capacidad de autodeterminación de las personas. Reconoce que los individuos tienen la capacidad de tomar decisiones informadas y deben tener la libertad de aceptar o rechazar cualquier intervención médica o participación en investigación. El consentimiento informado

garantiza que las personas sean tratadas como agentes autónomos capaces de tomar decisiones sobre su propio cuerpo y salud.

**Beneficencia:** El principio de beneficencia establece que los profesionales de la salud tienen la responsabilidad de actuar en beneficio de los pacientes, evitando daños y promoviendo su bienestar. El consentimiento informado garantiza que los pacientes sean informados adecuadamente sobre los beneficios y los posibles riesgos o complicaciones de un tratamiento o estudio de investigación, permitiéndoles evaluar si los beneficios superan los riesgos potenciales.

**No maleficencia:** El principio de no maleficencia implica la obligación de no causar daño a los pacientes. El consentimiento informado asegura que los pacientes sean conscientes de los posibles riesgos o efectos secundarios de una intervención médica o participación en investigación, permitiéndoles evaluar los potenciales daños y decidir si desean aceptar o rechazar la propuesta.

**Justicia:** El principio de justicia se refiere a la distribución equitativa y justa de los recursos y oportunidades en el ámbito de la salud. El consentimiento informado promueve la equidad al garantizar que todas las personas tengan acceso a la información necesaria para tomar decisiones informadas sobre su salud, sin importar su origen étnico, cultural, socioeconómico o cualquier otra característica.

En conjunto, estos principios éticos fundamentan el consentimiento informado y resaltan la importancia de la autonomía y el respeto por la dignidad de las personas. El consentimiento informado es esencial para asegurar que las decisiones médicas y de investigación respeten los derechos y las preferencias de los individuos, promoviendo una relación de confianza entre los profesionales de la salud y los pacientes. Además,

contribuye a la transparencia y la responsabilidad en la práctica médica y la investigación científica, fortaleciendo la integridad y la ética en estos campos.

### ***1.3.16 Consentimiento Informado***

La ética en la investigación es un pilar fundamental para garantizar que los estudios científicos se lleven a cabo de manera responsable y respetuosa hacia los participantes y la sociedad en general. El respeto por la autonomía, la beneficencia y la justicia son principios clave en la investigación ética. Esto significa que los participantes deben otorgar su consentimiento informado de manera libre y voluntaria, que los riesgos deben ser evaluados y minimizados, y que los beneficios y cargas deben distribuirse equitativamente. Además, la integridad científica y la transparencia en la comunicación de resultados son esenciales para mantener la confianza en la investigación.

Basándonos en el principio de cuidado competente del bienestar de otros; cada joven participó en la investigación de forma voluntaria, se les proporcionó información clara y comprensible sobre el propósito del estudio, los procedimientos involucrados y los posibles riesgos y beneficios de participar. Además, se les garantizó la confidencialidad de su información y se les permitió retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencias negativas. Asimismo, se procuró el bienestar de los participantes en la investigación. Se cuidaron las medidas para minimizar cualquier posible malestar emocional que pudiera surgir durante la discusión sobre el desempleo, como proporcionar apoyo emocional. Además, se consideraron los posibles beneficios que la investigación podría aportar a la comprensión de los efectos emocionales del desempleo en este grupo demográfico.

Se evitó cualquier forma de discriminación. Se procuró incluir una muestra diversa y representativa de jóvenes, además, se consideraron las necesidades y preocupaciones

específicas de este grupo de edad en el diseño y la implementación del estudio, para asegurar que se abordaran de manera justa y adecuada.

El Código de Ética de la APA (American Psychological Association) representa una piedra angular en la ética profesional de la psicología. Esta guía ética proporciona un marco fundamental para que los psicólogos lleven a cabo su trabajo de manera ética y responsable. Su primera edición se publicó en 1953, y desde entonces ha experimentado varias revisiones para adaptarse a los cambios en la disciplina y en la sociedad. El código se basa en principios fundamentales, como el respeto por la dignidad y los derechos de las personas, la integridad, la competencia y la responsabilidad, entre otros.

El código de Ética del Colegio de Psicólogos de Guatemala está sustentado en cuatro principios éticos aplicables a toda actividad que desempeñe el psicólogo como parte de sus funciones académicas, científicas y profesionales, estos son (Colegio de Psicólogos de Guatemala, 2011, p.23):

- Principio I: Respeto por la Dignidad de las Personas y de los pueblos.
- Principio II: Cuidado competente del Bienestar de los otros.
- Principio III: Integridad de las relaciones.
- Principio IV: Responsabilidades Profesionales y Científicas con la sociedad.

El Código de Ética es un recurso esencial para guiar la práctica ética de los psicólogos en su trabajo diario. Proporciona directrices sólidas que promueven el bienestar y la seguridad de los clientes y fomentan la integridad y la responsabilidad en la disciplina de la psicología. Es una herramienta fundamental para garantizar que la psicología se practique de manera ética y respetuosa en beneficio de la sociedad. Basándonos en el principio de Integridad en las relaciones, se establecieron relaciones basadas en la confianza y la transparencia con los participantes. Se les indicó que sus opiniones y

experiencias serían tratadas con integridad y que no había consecuencias negativas por expresar sus emociones y pensamientos sobre el desempleo, se fomentó un ambiente de respeto mutuo y apertura de todas las interacciones.

En la investigación realizada, se consideró que, en el Programa Valentina, los estudiantes no han asistido de manera presencial desde el inicio de la pandemia por COVID-19. Por esta razón, toda la información se transmitió de forma online, con el propósito de informarles sobre los objetivos de la investigación y proporcionar detalles sobre cómo se llevaría a cabo.

## Capítulo II

### 2. Técnicas e Instrumentos

#### 2.1. Enfoque y Modelo de Investigación

En el contexto de la investigación centrada en el impacto psicológico en las personas de etnia Maya, se empleó un enfoque causal que permitió explorar cómo esta población, que a menudo enfrenta situaciones de vulnerabilidad y exclusión en el ámbito laboral, experimenta y responde psicológicamente a dichos desafíos. El enfoque causal brindó la oportunidad de analizar cómo la discriminación laboral y la falta de oportunidades pueden impactar negativamente en la autoestima, la identidad cultural y la percepción de valía personal de los jóvenes de etnia Maya.

Siguiendo el enfoque causal, el modelo de investigación descriptiva fue instrumental en lograr una comprensión integral del problema de investigación al alinear el contexto del mismo con el objeto de estudio. Asimismo, permitió examinar con mayor precisión la objetividad con la que se trata a las personas de etnia Maya, al tiempo que analizó sus sentimientos y percepciones psicológicas. A través de este enfoque, se obtuvieron respuestas que generan una motivación profunda en la investigación, al proporcionar una visión detallada de cómo esta población responde a las cuestiones planteadas. Este estudio se centró en determinar los efectos psicológicos por la discriminación laboral, identificando factores sociales y laborales en el proceso.

### 2.2 Técnicas

#### 2.2.1. Técnica de Muestreo

Lepkowski (como se citó Hernández et. Al., 2014) explica que una población corresponde al conjunto de todos los individuos o casos que llenan determinadas características previamente establecidas, las cuales se relacionan con lo que se desea

investigar. Es importante que las características de la población sean claramente definidas, con el fin de evitar errores respecto a lo que se considera población o muestra.

Se eligió una muestra de 25 personas de etnia Maya y la investigación fue tipo no aleatorio, en un rango de edades de 18 y 23 años de edad, que habían sido sometidos a procesos de reclutamiento en empresas formales gestionados por el Programa Valentina, dicha técnica corresponde a la selección de candidatos que habían realizado solicitudes de empleo en empresas del sector formal productivo de la ciudad capital de Guatemala, teniendo esta característica como referencia indispensable para formar parte de la muestra.

### ***2.2.2 Técnica Participativa-Directa***

Esta técnica permitió la participación de quien quiera sin forzar a nadie, creando un proceso de discusión y pensamiento en el que todos pueden crear y reproducir conocimientos, elemento común que tienen los integrantes de la muestra, con la oportunidad de expresar libremente lo que sienten. Sobre su experiencia solicitando empleos en el sector productivo formal.

### ***2.2.3 Técnica de Recolección de Datos***

El primer contacto que se estableció con la muestra de participantes fue la observación directa no participante, durante un día hábil normal, con la aprobación de las autoridades competentes, quienes fueron informadas. Informe de investigación, objetivo. La gestión de la información se genera bajo criterios éticos, para fomentar la participación de los estudiantes y obtener su consentimiento. Tras esta exposición pública, se entrevistaron a 25 participantes en una sesión individual de una duración máxima de treinta minutos, con una herramienta preestablecida para tal fin. El propósito de esta entrevista fue obtener información más precisa sobre las percepciones de las personas Mayas acerca de la discriminación al momento de aplicar a algún puesto de trabajo.

#### ***2.2.4 Análisis Documental***

Es una la herramienta que se utilizó durante toda la investigación, para analizar, comparar y evaluar con juicio crítico toda la información teórica que se incluye en la investigación proveniente de los 25 participantes.

#### ***2.2.5 La Entrevista Cualitativa***

Permitió la obtención de respuestas en el lenguaje y perspectiva del entrevistado (en sus propias palabras) y se aplicó en la población seleccionada en el tercer trimestre del año 2023 de forma virtual a los estudiantes del Programa Valentina.

#### ***2.2.6 Técnica de Análisis de Datos***

Dado que la investigación es de tipo descriptiva se utilizó cuadros de análisis y porcentajes para presentar la información; de forma que la información que se expone sea clara y fácil de comprender. El análisis de datos se realizó a través de establecer categorías y patrones presentes en los datos, así como sus vínculos, con la finalidad de otorgarles sentido, interpretarlos y explicarlos en función del planteamiento del problema.

### **2.3 Instrumentos**

#### ***2.3.1 Observación Sistémica***

Con la finalidad de recabar los datos de la muestra sobre la cual se analizaron los efectos psicológicos de la exclusión laboral, se hizo uso de la observación sistemática sin intervención en ciclos periódicos aleatorios para evitar sesgos dentro de la observación y la predisposición a la presencia de los investigadores obteniendo datos más fieles.

Los instrumentos se aplicaron con la finalidad de obtener información crucial para el desarrollo del proyecto, misma que se obtuvo de la muestra, dichos instrumentos se confeccionaron con bases éticas para respetar la sensibilidad de las personas de etnia Maya a la vez que son objetivas con la finalidad de este proyecto.

## 2.4 Operacionalización de Objetivos

Objetivos/Hipótesis	Definición Conceptual	Definición Operacional	Técnicas/Instrumentos
	Categoría/variable	Indicadores	
Determinar los efectos psicológicos de la discriminación laboral en personas de etnia Maya que optan a puestos operativos en la ciudad capital de Guatemala.	Los efectos psicológicos son manifestaciones que son detonadas por elementos de discriminación, mismas que impactan en el desarrollo y la plenitud de vida en estas personas.	Factores de riesgo de los efectos psicológicos:	Cuestionario de entrevista
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación.</li> </ul>	Efectos psicológicos: Preguntas 1,2,3,4,5,6,7
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente Laboral</li> </ul>	Condición social: Preguntas: 8,9 y 10
		guatemalteco del sector productivo formal.	Condición laboral: Preguntas: 11, 12,13,14,15,16,17 y 18

## Capítulo III

### 3. Presentación, Interpretación y Análisis de los Resultados

#### 3.1 Características del Lugar y de la Muestra

##### 3.1.1 Características del Lugar

Valentina es un Programa de desarrollo de Talento Humano cuyo principal objetivo es reducir el desempleo y el subempleo en Guatemala y Latinoamérica. A través de un modelo innovador e inclusivo, desarrollan habilidades del futuro en Talento joven, maximizando su potencial y exponenciando sus oportunidades de cara a las exigencias del mercado laboral en la era digital. Valentina es una empresa fundada y liderada por mujeres, Programa Valentina recibe su nombre en honor a Valentina Tereshkova, la primera mujer cosmonauta en viajar al espacio en 1963. Valentina representa a los jóvenes que buscan llegar a un espacio de oportunidades laborales.

Dentro de sus actividades el Programa de CC&C (Capacitación, Certificación y Colocación/Coaching), les permite elevar los niveles de productividad y eficiencia en las empresas por medio de Talento capacitado y certificado en habilidades blandas y tecnológicas, para que puedan alcanzar sus objetivos y estén a la altura de los retos que se afrontan en la actualidad.

Funciona con base en un modelo de impacto, exponencial y cero-riesgos al que le denominan “Pay it Forward”. De esta forma, cuando empresas y Valentinos (denominación que tienen los jóvenes dentro del programa) logran su objetivo al trabajar con Valentina, hacen un aporte económico al Programa para dar la oportunidad a más jóvenes de capacitarse y certificarse. Los valores que fundamentan las actividades de Valentina son; honestidad, integridad, ética, respeto, trato digno, preservación de la vida del programa Valentina e igualdad.

### ***3.1.2 Características de la Muestra***

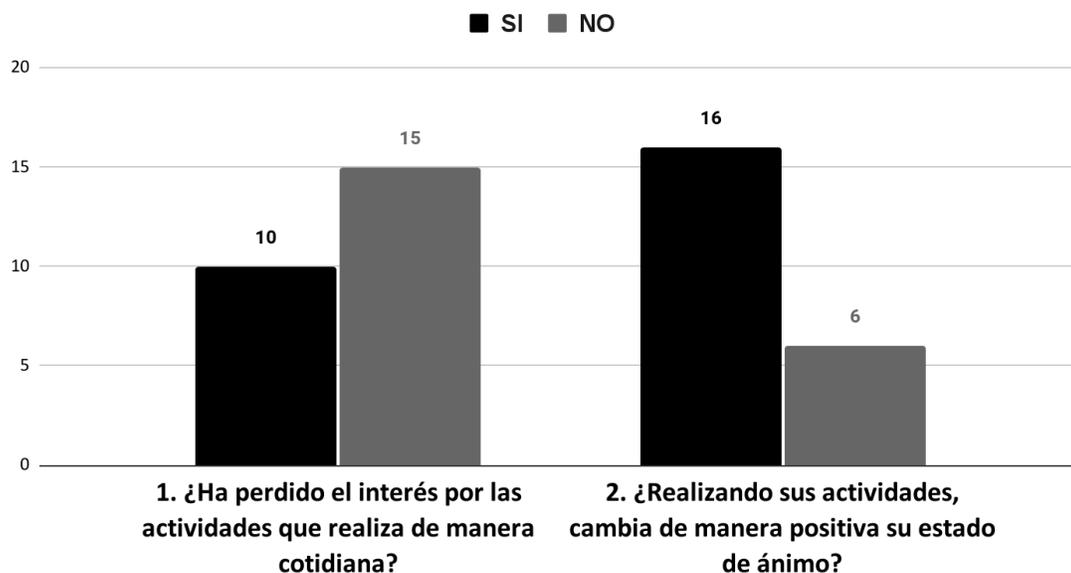
La muestra fue conformada por veinticinco Valentinos, de los cuales diez son de sexo femenino y quince de sexo masculino. El grupo está comprendido en un rango de edades de los dieciocho a los vientes años.

Los Valentinos, se encuentran en un rango socioeconómico que abarca desde la clase baja hasta la clase media, algunos dependen de su padres económicamente y otros cuentan con ingresos para sostenerse; tomando en cuenta que sus condiciones de vida y educación podrían afectar en algún momento el proceso de solicitud de un puesto de trabajo. Los Valentinos poseen educación estudios primarios, secundarios y medios, pocos han culminado sus estudios universitarios superiores o están cursando una carrera de nivel superior.

### **3.2 Presentación e Interpretación de Resultados**

Se detallan a través de las gráficas y cuadros comparativos siguientes, cada pregunta realizada a la población evaluada.

## EFFECTOS PSICOLÓGICOS



**Gráfica No. 1**

**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada, diez personas manifiestan haber perdido el interés por actividades que realizan de manera cotidiana y quince manifiestan que no han perdido el interés en estas actividades; en la pregunta dos, dieciséis personas indican que al realizar sus actividades su estado de ánimo cambia positivamente, mientras que seis personas indican que su estado de ánimo no se modifica aun haciendo sus actividades cotidianas.

Gráfica No. 2

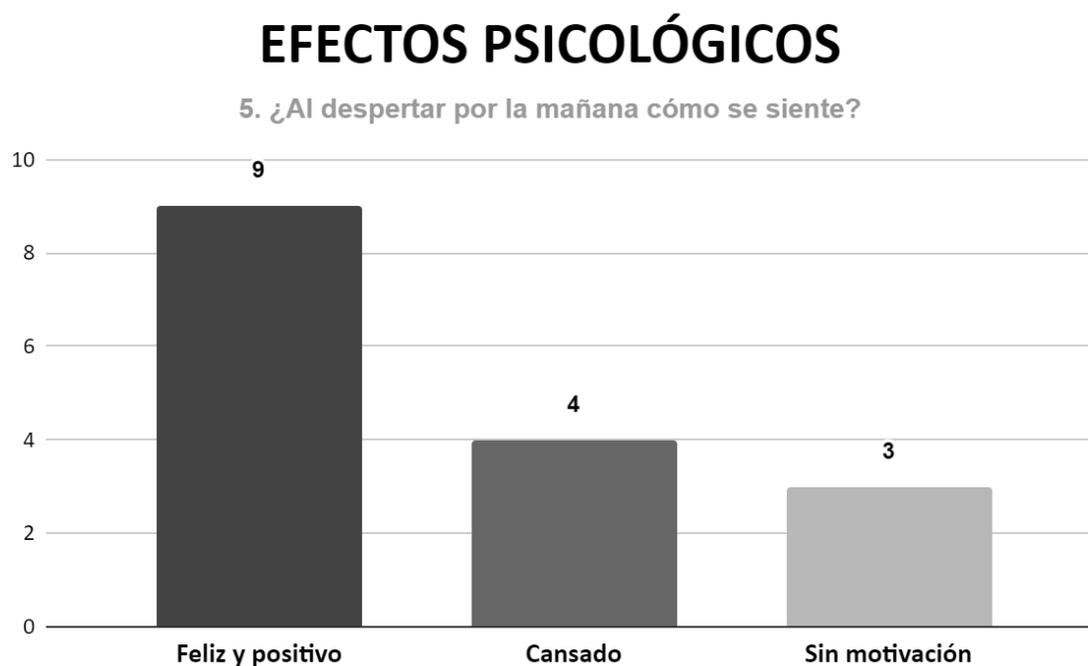
## EFFECTOS PSICOLÓGICOS



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** De la muestra de personas entrevistadas, en la pregunta número tres sobre si se sienten desalentadas por su situación laboral actual, diez personas indicaron que sí se sienten profundamente desalentadas, mientras que quince manifestaron que no experimentan este sentimiento. En la pregunta cuatro, se les pidió a quienes respondieron "sí" en la pregunta tres que seleccionaran con qué opción se identificaban más. De estas personas, nueve indicaron que se sentían con desesperación, siete mencionaron un estado de ánimo vacío y ninguno expresó estar de mal humor. Es importante destacar que en la pregunta cuatro, hubo más respuestas de las esperadas, ya que algunas personas, a pesar de no sentirse desalentadas por su situación actual, sí reportaron sentimientos de desesperación o vacío emocional.

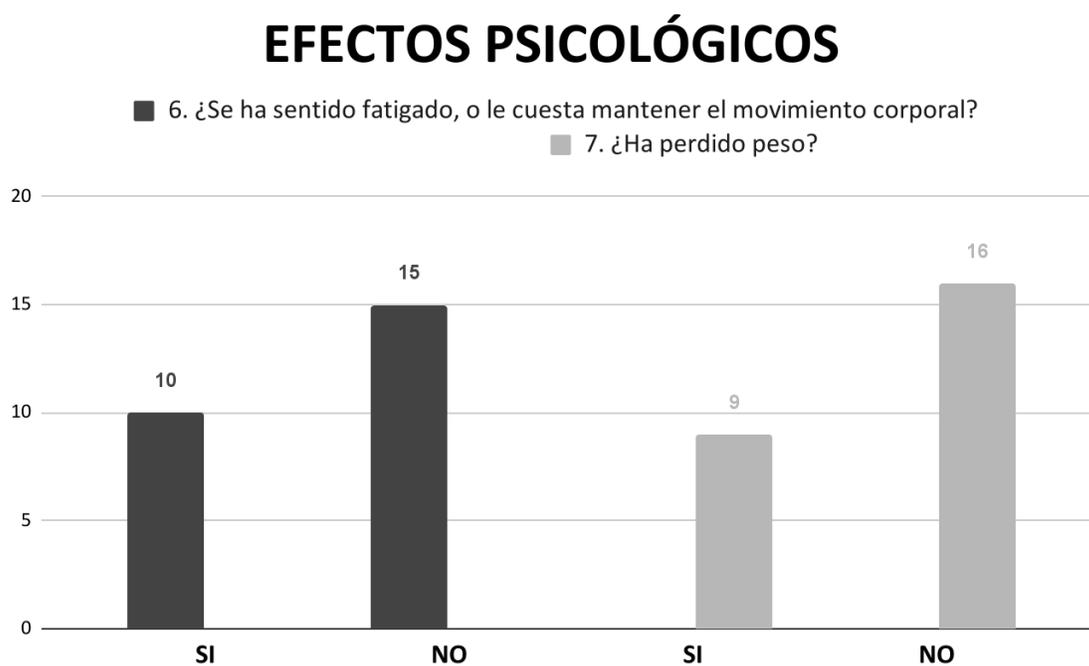
Gráfica No. 3



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** se puede observar que, de la muestra entrevistada, nueve de los participantes indican sentirse felices y positivos al despertar por la mañana, cuatro indican sentirse cansados o sin ánimo de realizar alguna actividad y tres sin motivación para buscar trabajo o realizar alguna actividad que antes le causaba alguna emoción.

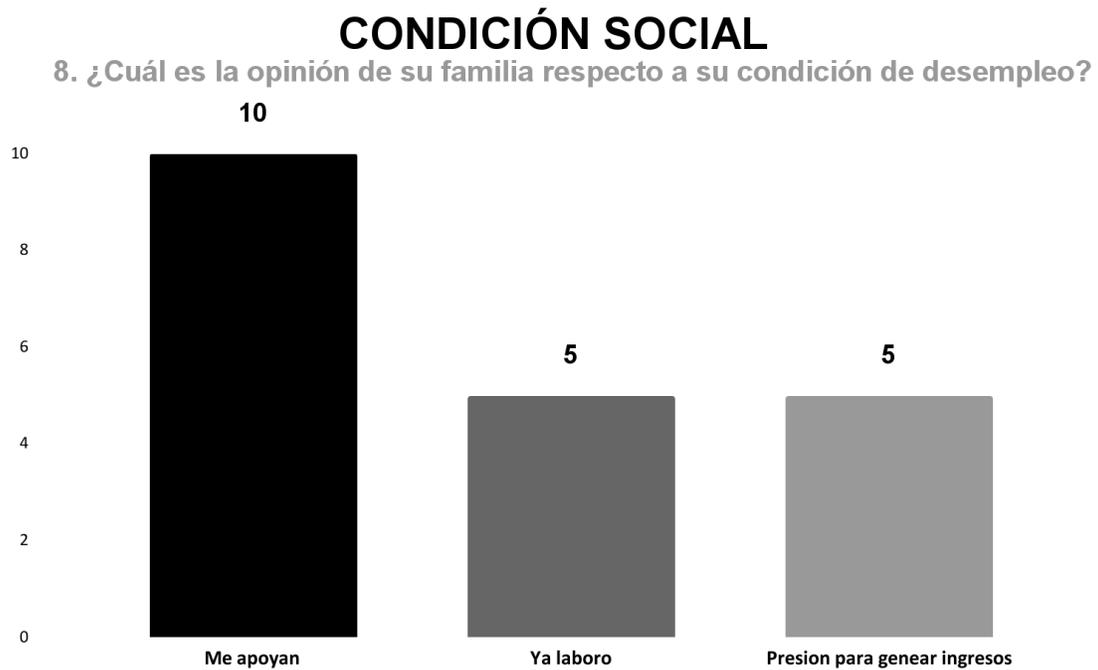
Gráfica No. 4



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada, en la pregunta seis, diez personas indican que se han sentido fatigados o con dificultad para mantener movimientos corporales, mientras que, quince personas indican que no les afecta en esto. En la pregunta siete, nueve de los participantes indican que sí han bajado de peso por la situación de desempleo sin embargo dieciséis participantes indican que no han sufrido de pérdida de peso.

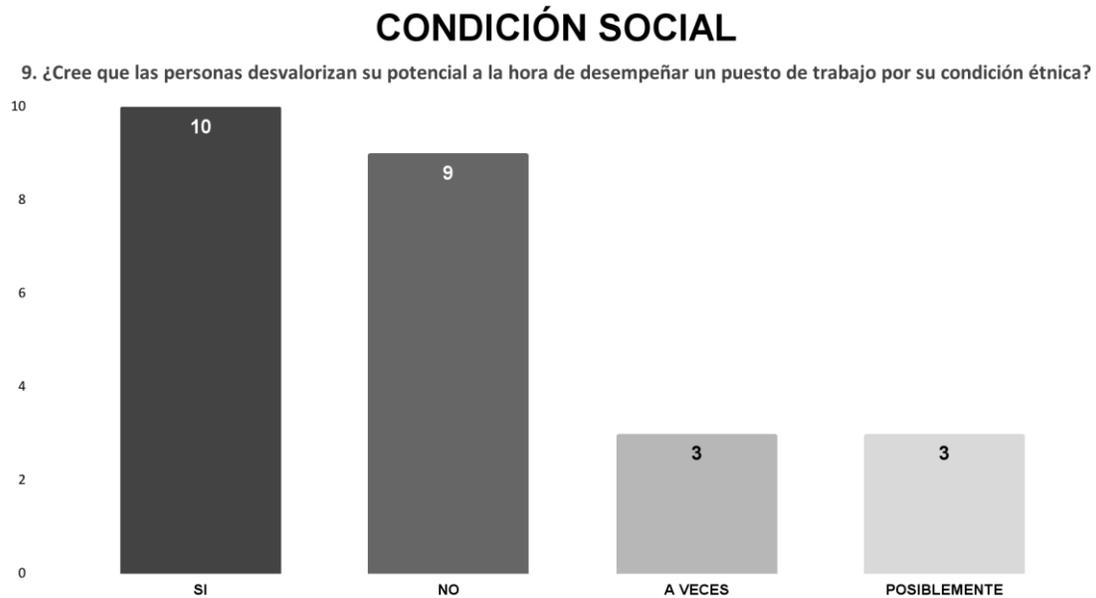
Gráfico No. 5



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 20233

**Descripción:** de la muestra entrevistada, en la pregunta ocho, se manifiesta a través de diez personas que su familia los apoya en este proceso de búsqueda de trabajo ya sea a través de apoyo económico o bien psicológico, cinco personas manifiestan que tienen presión por parte de su familia para encontrar trabajo y generar ingresos para apoyar a la familia, pero dos de ellos estudian y se les dificulta trabajar y estudiar al mismo tiempo, cinco personas indicaron que ya están trabajando.

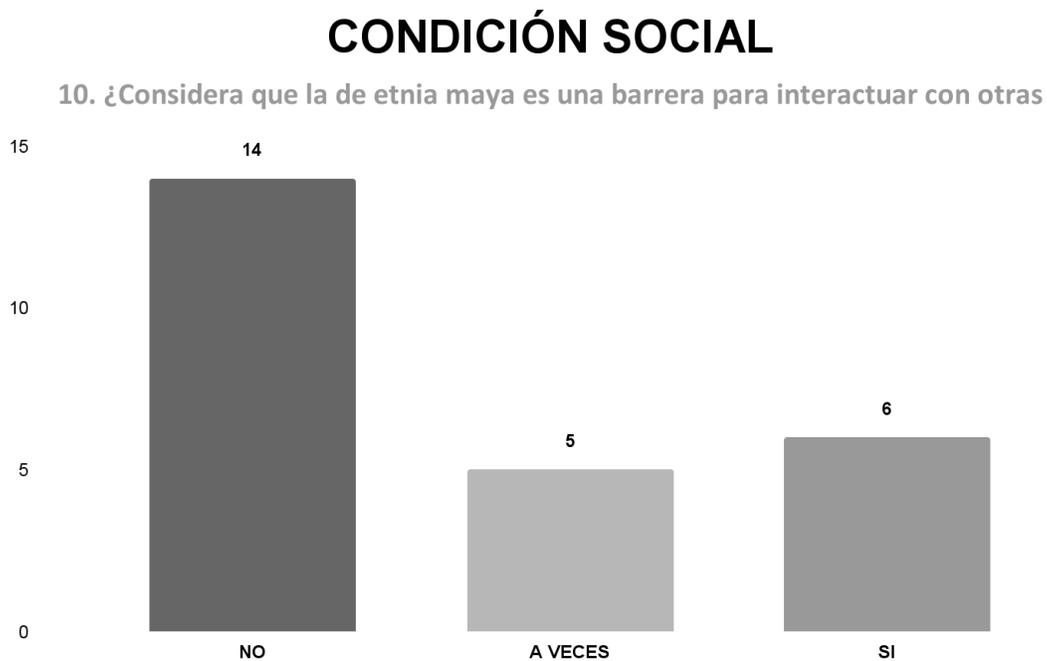
Gráfica No. 6



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada, se puede observar que diez de los participantes piensan que sí es posible que se desvalorice su desempeño por su etnia, nueve indican que no se ve afectado su desempeño; tres personas consideran que a veces se puede dar esta situación y el resto indicó que es posible que en el caso de uno de ellos no ha tenido ascenso a pesar de tener varios años de trabajar en la empresa y otro agregó que se tienen derechos por igual pero que sí es posible que suceda y uno agregó que en la actualidad la sociedad es inclusiva y en su experiencia no ha sufrido de esta situación.

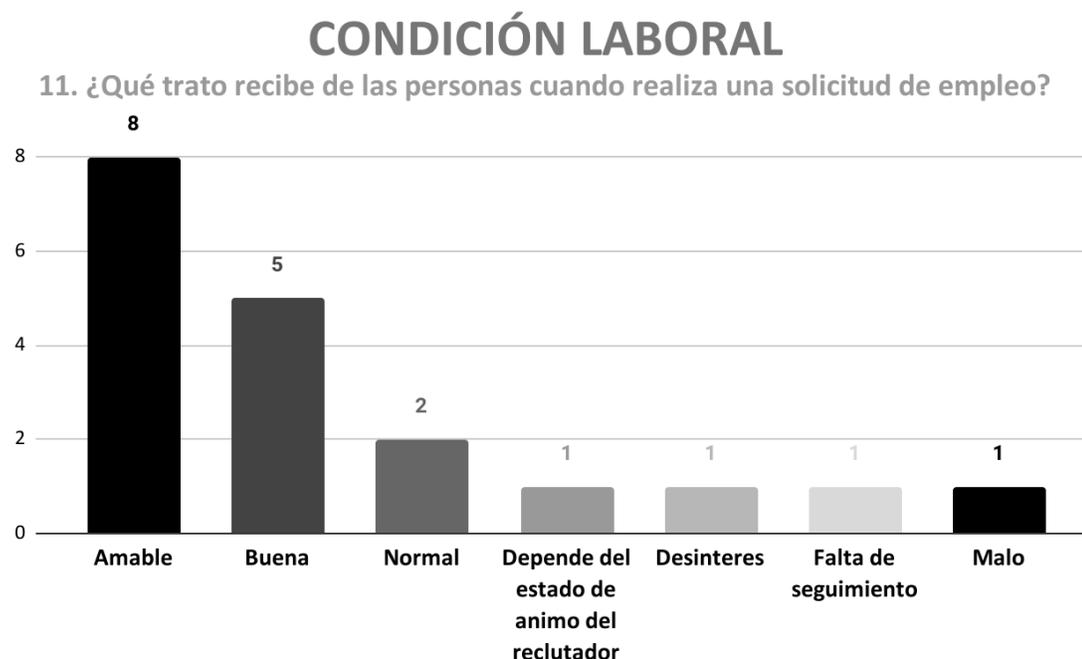
Gráfica No. 7



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada, catorce personas indicaron que no es una barrera el pertenecer a una etnia Maya al interactuar con otras personas; seis de los participantes indican que si es una barrera y cinco comentan que a veces si es un impedimento, pero depende de cada situación.

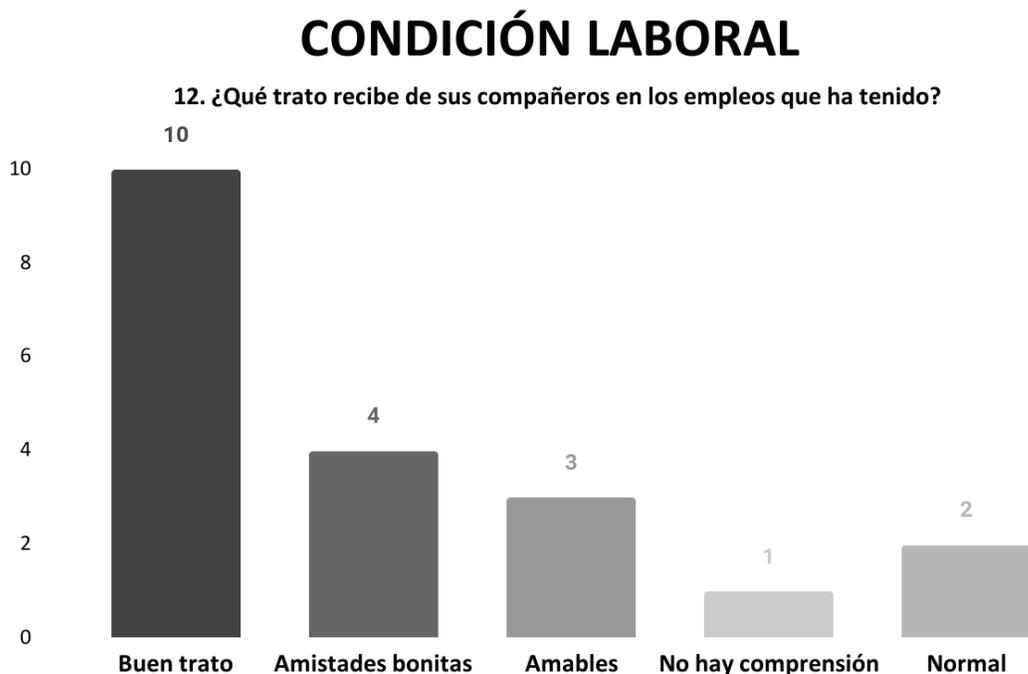
Gráfica No. 8



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada, se puede observar que cada participante ha experimentado diferentes tratos al momento de solicitar un empleo, entre los positivos se encuentran ocho con tratos amables, cinco con buen trato y dos con trato normal. Sin embargo, existen otras personas que han experimentado tratos desagradables, uno manifiesta desinterés, uno falta de seguimiento y uno malo; un participante comenta que el trato depende del estado de ánimo del reclutador para que exista o no trato adecuado.

Gráfica No. 9



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada, diez personas indican que han recibido un buen trato por parte de sus compañeros, cuatro indican que han encontrado bonitas amistades, tres que han sido amables con ellos, dos un trato normal y uno de ellos indicó que a pesar de que son amables con él ha experimentado falta de comprensión por parte de sus compañeros, uno más indicó que no podía responder ya que no ha trabajado aún.

Gráfica No. 10

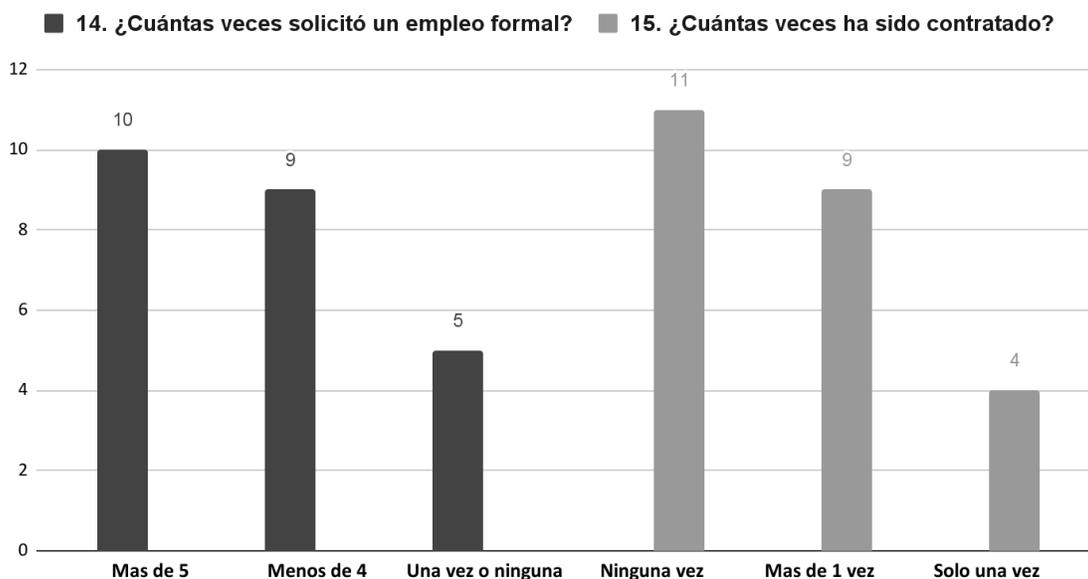


**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada, veinte personas indican que han aplicado en las diferentes empresas a un puesto operativo, tres a un ejecutivo y dos a un directivo.

Gráfica No. 11

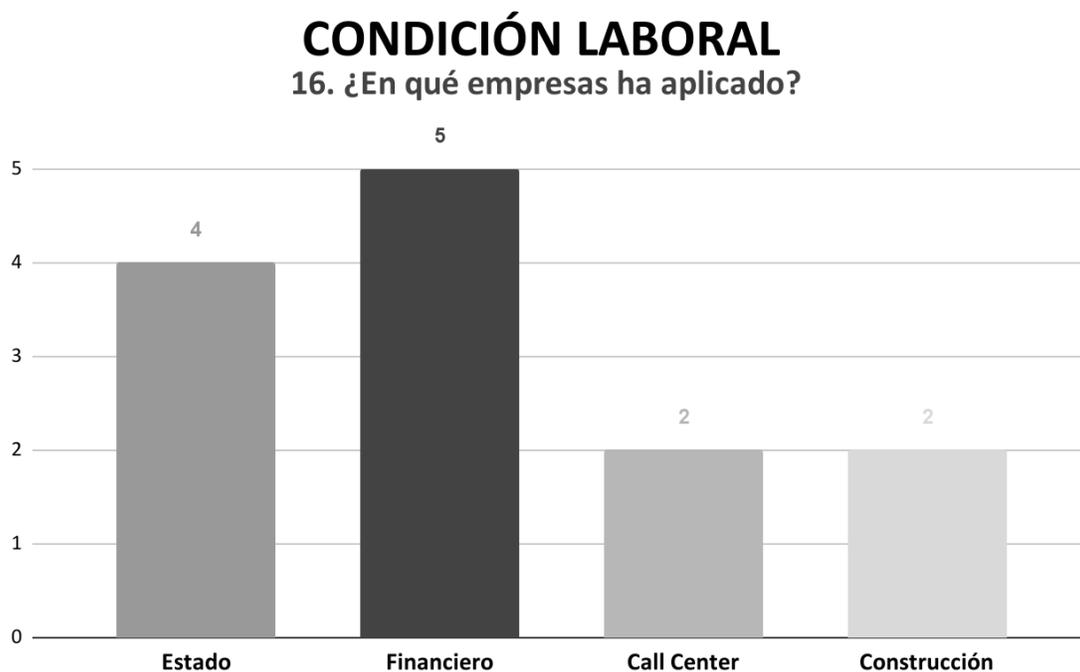
## CONDICION LABORAL



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada en la pregunta catorce diez personas indican haber solicitado empleo más de cinco veces agregan que han incluso perdido la cuenta, nueve personas han solicitado empleo menos de cuatro veces y cinco personas indican que han pedido solamente una o ni una vez.; en la pregunta quince se observa que once participantes nunca han sido contratados, nueve más de una vez y cuatro solamente han sido contratados una vez.

Gráfica No. 13



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada se puede observar que cinco personas han aplicado al giro financiero, cuatro al estado, dos en call center y dos en el área de construcción.

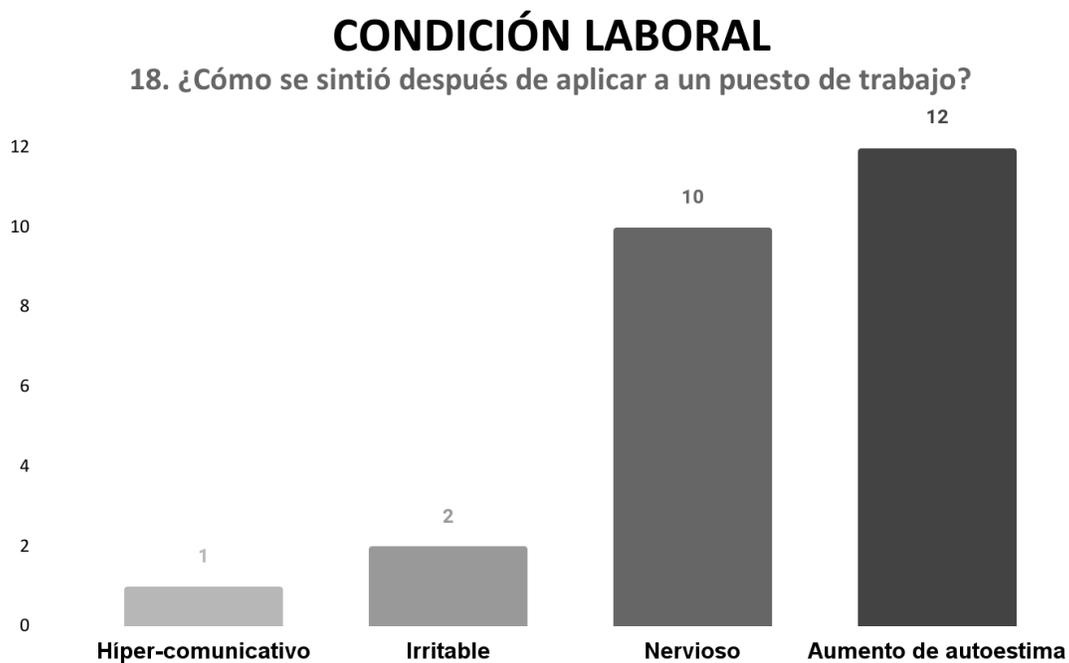
Gráfica No. 14



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada dieciséis personas indican que luego de aplicar a un puesto de trabajo tienden a sentirse nerviosos o tensos, cuatro que podrían llegar a perder control de sí mismos sino son contratados, tres poseen dificultad para concentrarse debido a las preocupaciones y dos indican que se sienten habitualmente inquietos.

Gráfica No. 15



**Fuente:** Entrevistas realizadas a jóvenes aspirantes del Programa Valentina de FUNSEPA ubicado en la ciudad de Guatemala durante el mes de septiembre 2023

**Descripción:** de la muestra entrevistada, doce personas indican que se sienten con un aumento de autoestima luego de aplicar a un puesto de trabajo, diez personas se han sentido nerviosas, dos personas irritables y una persona híper-comunicativo.

### 3.3 Análisis General

El proyecto de investigación proporciona información valiosa sobre las experiencias de las personas en relación con el desempleo, la pérdida de interés en actividades cotidianas y la discriminación étnica en el contexto laboral en Guatemala.

La discriminación laboral basada en la etnia Maya es una realidad en Guatemala. Los jóvenes Mayas pueden enfrentar prejuicios, estereotipos y exclusiones en el proceso de búsqueda de empleo. Esto limita sus oportunidades de acceso a trabajos dignos y adecuadamente remunerados, esta situación genera pérdida de interés en los jóvenes en las actividades que realizan cotidianamente, así mismo su estado de ánimo se ve afectado en su diario vivir, ya que pueden sentirse desalentados e incluso perder el apetito, generando así un impacto negativo a nivel no solo físico, sino que psicológico.

Esta problemática puede tener un impacto significativo en la autoestima de los jóvenes Mayas, creando un sentimiento de desesperación, y sentirse vacíos al no poder encontrar un lugar para demostrar sus capacidades y sobre todo un ingreso económico para sustentar sus necesidades. La constante negación y oportunidad laboral puede hacer que se sientan menos valiosos y disminuir su confianza en sí mismos. La discriminación persistente puede generar sentimientos de frustración y desesperanza, la sensación de que no importa cuánto se esfuercen, las oportunidades se le niegan debido a su etnia esto puede llevar a la desesperanza y la apatía. Los jóvenes pueden llegar a sentirse sin ninguna motivación, cansados o en ocasiones hasta frustrados por no poder ser aceptados en algún puesto de trabajo.

La discriminación laboral también puede desencadenar ansiedad y estrés en los jóvenes Mayas desempleados. La incertidumbre sobre su futuro laboral y la preocupación por su capacidad para sustentarse económicamente pueden genera niveles de estrés

psicológico, así mismo el poco o nulo apoyo de su círculo más cercano genera sentimiento de tristeza, al contrario de que este círculo cercano les apoye genera en ellos más esperanza a pesar de las circunstancias en las que se encuentren.

Esta problemática puede desencadenar una desconfianza en las instituciones y en la sociedad en general. Los jóvenes Mayas pueden sentir que el sistema está en su contra, lo que puede socavar su participación cívica y su sentido de pertenencia, los procesos de reclutamiento, en el caso de los jóvenes de etnia Maya al no recibir una respuesta de si fueron o no aceptados también genera incertidumbre y sentimiento de rechazo ya que no saben si se les rechazo por ser de etnia Maya o bien porque no cumplieron con los requisitos de plaza. En su mayoría los jóvenes de etnia Maya buscan empleo en el sector bancario, en el gobierno o empresas de renombre. A pesar de ingresar en diferentes empresas varias solicitudes muchos de ellos no han sido contratados, de las más de cinco veces que realizan la solicitud han sido contratados una vez o en ocasiones no completan el proceso.

La discriminación laboral no solo afecta el presente de los jóvenes, Mayas, sino que también limita sus oportunidades de desarrollo futuro. Pueden estar menos inclinados a buscar educación adicional o capacitación laboral si sienten que sus esfuerzos no serán recompensados. Los jóvenes que enfrentan esta discriminación pueden transmitir esta experiencia a las generaciones futuras, creando un patón de desigualdad persistente, sin embargo, se puede observar que los jóvenes de etnia Maya del Programa Valentina han experimentado un buen trato por parte de sus compañeros de trabajo, lo que los hace sentirse parte de la institución en donde laboran, aun cuando están conscientes de que este rechazo se puede dar y se continúa dando en diferentes lugares, es decir que este pensamiento de rechazo o discriminación no está eliminado de su diario vivir, ya que

esperan que en cualquier momento se genere. El solicitar una plaza en algún puesto vacante, se ha convertido para los jóvenes de etnia Maya un reto ya que les genera nerviosismo o en algún momento irritabilidad al realizar el proceso, muchos de ellos aplican a puestos operativos mientras que son muy pocos los que le apuestan a una plaza ejecutiva o gerencial.

Para abordar estos desafíos, es esencial que se implementen políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales y combatan la discriminación. La educación y sensibilización en el lugar de trabajo son clave para cambiar actitudes y prácticas discriminatorias.

Los jóvenes Mayas desempleados necesitan acceso a apoyo psicológico y servicios de salud mental para enfrentar los efectos negativos de la discriminación laboral.

## Capítulo IV

### 4. Conclusiones y Recomendaciones

#### 4.1 Conclusiones

Se ha observado una notable diversidad de respuestas emocionales entre los jóvenes de etnia Maya que aplican para puestos operativos. Mientras algunos se sienten frustrados, desanimados y cansados debido a la falta de oportunidades laborales, otros mantienen una actitud positiva y se muestran felices a pesar de la adversidad.

Se destaca que, incluso entre aquellos jóvenes que no experimentan una profunda desmotivación, muchos informan sentir un sentimiento de vacío y desesperación ante la situación de desempleo. Esta sensación a menudo se agrava debido a la falta de ingresos familiares que pueden aportar, lo que pone de relieve la carga financiera y emocional que conlleva el desempleo en esta comunidad.

Estos efectos psicológicos son una manifestación de la presión constante que experimentan al tratar de encontrar empleo y avanzar en sus carreras. En su mayoría, los jóvenes de etnia Maya intentan mantener una actitud positiva, animada y agradecida a pesar de las dificultades. No obstante, también manifiestan efectos psicológicos desagradables, como la falta de motivación, la dificultad para concentrarse, la frustración, el cansancio, la tristeza, el enojo y el miedo.

Además, los jóvenes de etnia Maya aún mantienen la preocupación de enfrentar discriminación laboral, de cada veinticinco personas diez piensan que afecta su condición de etnia Maya, a pesar de la creciente inclusividad en la sociedad y la aceptación en muchos lugares. Esta preocupación no solo se limita a la posibilidad de no ser contratados, sino también a la falta de oportunidades para ascender a puestos gerenciales, incluso después de muchos años de servicio en una empresa. Esta creencia les afecta

emocionalmente, ya que pueden sentir que no son considerados capaces o que sus habilidades no son suficientes para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

La investigación revela que el desempleo tiene un impacto significativo en los jóvenes de etnia Maya, generando una gama de respuestas emocionales que van desde la esperanza y la determinación hasta la desesperación y la preocupación por la discriminación laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar no solo las cuestiones económicas asociadas al desempleo, sino también las dimensiones psicológicas y emocionales que influyen en la calidad de vida de esta comunidad.

## **4.2 Recomendaciones**

A la institución:

Establecer programas de apoyo emocional y psicológico específicamente diseñados para jóvenes de etnia Maya desempleados. Estos programas pueden incluir terapia individual, grupos de apoyo y talleres de desarrollo personal para ayudarles a gestionar el estrés, la ansiedad y otros efectos psicológicos negativos del desempleo, se puede incluir también de resiliencia y habilidades emocionales para empoderar a los jóvenes de etnia Maya a enfrentar los desafíos laborales y superar la desmotivación. Estos programas pueden ayudarles a desarrollar una mentalidad positiva y adaptativa.

Establecer redes de apoyo comunitario donde los jóvenes de etnia Maya puedan compartir experiencias, recursos y oportunidades laborales. Esto puede fortalecer su sentido de comunidad y ofrecer un espacio seguro para discutir sus preocupaciones y desafíos.

Abogar por políticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el lugar de trabajo. Esto incluye la implementación de medidas

para prevenir la discriminación racial y para garantizar que todos los empleados tengan la misma oportunidad de avanzar en sus carreras.

Involucrar a los jóvenes de etnia Maya en el diseño e implementación de políticas y programas que les afecten directamente. Su voz y perspectiva son esenciales para crear soluciones efectivas y sostenibles.

Fomentar la investigación continua sobre el impacto del desempleo en esta comunidad específica. Esto ayudará a mantenerse informado sobre las tendencias y desafíos cambiantes, lo que a su vez permitirá adaptar y mejorar las intervenciones y políticas existentes.

Promover un ambiente más equitativo y favorable para su desarrollo personal y profesional.

### 4.3 Referencias

- Aguilar, M. (2006). *Gestión por competencias: Una guía para la identificación y evaluación de competencias laborales*. México: Editorial Limusa.
- Alarcón, R. (2010). El legado psicológico de Rogelio Díaz-Guerrero. *Estudios e Pesquisas em Psicologia*, 10(2), 553-571.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Chandler y Plano, (1988), En la obra de Alcántara Manuel. Op cit.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- Díaz de Castro, J. y Redondo López, C. (2000). *Planeación y reclutamiento de recursos humanos*. México: Ediciones Pirámide.
- Domínguez Trejo, B. (2004). *El estudio de las mentiras verdaderas*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Duane, Sh. (2011). *Historia de la psicología*. España: Editorial Paraninfo.
- Goleman, D. (1996) “Inteligencia Emocional”. Barcelona, España: Kairos
- Hernández, J. y Paiz, M. (2020). Comunicación efectiva en la empresa. *Revista de Avances en Humanidades*, 7(2), 121-128.
- Inhelder, B. y Piaget, J. (1997). *Psicología del niño*. Madrid: Ediciones Morata, S.L.
- International Polygraph Training Center, S.C. (2010). *Introducción al proceso de detección de mentiras*.
- Juan Francisco Molina Solís *Reseña de la Historia Antigua de Yucatán Descubrimiento y Conquista de Yucatán*. Mérida, Yucatán, 1896.
- Maza, A. (2018). Estructura organizacional y eficiencia. *Revista de Economía y Administración*, 6(1), 45-55.

- Morales, L. (2019). Capacitación y desarrollo en la empresa. *Revista de Desarrollo Empresarial*, 4(2), 33-42.
- Schur, L. A., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). *Disability, employment, and healthcare*. Oxford University Press.
- Rusch, F. R., Hughes, C., & Wehman, P. (2016). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44(3), 251-258.
- Sharer, Robert J. (2006). «10». *The Ancient Maya*, 6th Edition (en inglés). Stanford, CA: Stanford University Press. p. 602. ISBN 9780804748179. Consultado el 12-10/2016.
- Timmons, J. C., Hall, A. C., & Boeltzig, H. (2018). *Disability and employment: A contemporary disability human resource management perspective*. Springer.
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston: Harvard Business School Press.
- Thayer, R. E. (1998), *El Origen de los Estados de Ánimo Cotidianos*. España: Paidós Ibérica
- Zeballos, E. (2012). *Plan Contable General para Empresas (4ª. Ed.)*, Arequipa, Perú: Arequipa

#### **4.4 Anexo**

##### ***4.4.1 Consentimiento Informado***

Yo \_\_\_\_\_, que me identifico con CUI: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado: “Efectos Psicológicos causados por la Discriminación laboral en personas de etnia Maya”, aplicado por los investigadores aspirantes al título de “Técnico en Orientación Vocacional y Laboral de la Universidad San Carlos de Guatemala. Luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto, riesgos si los hubiera y beneficios directos e indirectos de mi participación en el estudio, y en el entendido de que: 1. Mi participación no repercutirá en mis actividades ni evaluaciones programadas por VALENTINA, o en mi condición de aspirante a trabajador. 2. No habrá ninguna sanción para mí en caso de no aceptar a participar en actividades de los investigadores. 3. Puedo retirarme del proceso si lo considero conveniente a mis intereses, aun cuando el investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para tal decisión en la Carta de Revocación respectiva si lo considero pertinente; pudiendo si así lo deseo, recuperar toda la información obtenida de mi participación. 4. No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio. 5. Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación en esta investigación. 6. Si en los resultados de mi participación se hiciera evidente algún problema relacionado con mi proceso se me brindará orientación al respecto. 7. Puedo solicitar, en el transcurso del estudio información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable. 8. Seré tratado dignamente con la ética y responsabilidad a la que están sujeta los investigadores.

Lugar \_\_\_\_\_ y Fecha: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ Nombre y firma  
 del participante: \_\_\_\_\_

#### 4.4.2 Entrevista

No. \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Guía de entrevista

Instrucciones: A continuación, se le plantearán una serie de cuestionamientos, a los cuales deberá responder claramente, de forma descriptiva y desde su experiencia.

1. ¿Ha perdido el interés por las actividades que realiza de manera cotidiana?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

2. (SI) ¿Realizando las actividades cambia de manera positiva su estado de ánimo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

3. ¿Se siente profundamente desalentado por su situación laboral?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Siente: Desesperación \_\_\_\_\_

Mal Humor \_\_\_\_\_

Estado de Ánimo Vacío \_\_\_\_\_

4. ¿Al despertar por la mañana cómo se siente? \_\_\_\_\_

5. ¿Se ha sentido fatigado, o le cuesta mantener el movimiento corporal?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

6. ¿Ha presentado pérdida de apetito? SI\_\_\_ NO\_\_\_  
Perdió peso SI\_\_\_ NO\_\_\_
7. ¿Cuál es la opinión de su familia respecto a su condición de desempleo?
8. ¿Cree que las personas desvalorizan su potencial a la hora de desempeñar un puesto de trabajo por su condición étnica?
9. ¿Considera que la de etnia Maya es una barrera para interactuar con otras personas?
10. ¿Qué trato recibe de las personas cuando realiza una solicitud de empleo?
11. ¿Qué trato recibe de sus compañeros en los empleos que ha tenido?
12. ¿A qué tipo de empleo ha aplicado usted? Operativo \_\_\_\_\_  
Ejecutivo \_\_\_\_\_  
Directivo\_\_\_\_\_
13. ¿Cuántas veces solicitó un empleo formal?
14. ¿Cuántas veces ha sido contratado?
15. ¿En qué empresas ha aplicado?

16. ¿Cómo se sintió al aplicar a un puesto de trabajo?

\_\_\_ Nervioso o tenso

\_\_\_ Habitualmente inquieto

\_\_\_ Tiene dificultad para concentrados debido a las preocupaciones

\_\_\_ Miedo que pueda suceder algo terrible

\_\_\_ Podría perder el control de sí mismo al no ser contratado

17. ¿Cómo se sintió después de aplicar a un puesto de trabajo?

\_\_\_ Irritable

\_\_\_ Aumento de Autoestima

\_\_\_ Híper-comunicativo

\_\_\_ Hiperactivo

\_\_\_ Actividades de Riesgo

\_\_\_ Horas de sueño