

Percepción respecto al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo

M. Alejandra Marroquín

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8443-0918>

Departamento de Psicología,

Universidad Rafael Landívar

*Autor a quien se dirige la correspondencia:

mamarroquincal@correo.url.edu.gt

Fecha de recepción: 25/10/2020

Fecha de aceptación 25/02/2021

DOI del artículo: 10.36631/RPH.2022.04.06

Resumen

El propósito de la presente investigación fue conocer la percepción de un grupo de ejecutivos, en puestos directivos, respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo, en una empresa del sector privado en la ciudad de Guatemala. Para la realización del estudio se utilizó un muestreo de expertos que incluyó ocho participantes, dicha cantidad obedece al número de personas con las que cuenta la estructura de la empresa, a quienes se les aplicó una entrevista semi-estructurada elaborada por la investigadora. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, con diseño narrativo a través de la técnica de análisis de discurso. Los resultados demostraron que los participantes reconocen que Guatemala es un país pluricultural y multilingüe, por consiguiente, el uso de un traje regional forma parte de distintos símbolos identitarios. Además, consideran que al momento de contratar a una persona, la decisión final se basa en el valor de la misma, así como el aporte al puesto de trabajo, en función de su experiencia académica y profesional, no en el traje que porta. Con base en los resultados, se recomendó concientizar al segmento de participantes a través de campañas y foros, para promover la aceptación, inclusión y respeto por el uso del traje regional en las instalaciones de trabajo; apartir de esto considerar la multiculturalidad del país y el respeto a las raíces de cada persona.

Palabras clave: traje regional, estereotipos, cultura, empresas

Perceptions on the use of regional attires at work premises

M. Alejandra Marroquín

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8443-0918>

Department of Psychology,

University Rafael Landívar

**For correspondence:*

mamarroquincal@correo.url.edu.gt

Reception date: 25/10/2020

Acceptance date: 25/02/2021

Abstract

The purpose of this investigation was to identify the perception of a group of executives in top management positions regarding the use of regional attires at work premises. These executives work for the private sector at a firm located in Guatemala City. The study sample consisted of the eight experts that conform the firm's structure, each of whom was given a semi-structured interview elaborated by the researcher. The study's approach was qualitative, had a narrative design and used a speech analysis technique. The results evidenced that the participants recognized Guatemala is a multicultural and multilingual country, and therefore, that the use of regional attires is an identity symbol. Likewise, they consider that when hiring a person, the final decision is based on the candidate's value and worth in terms of academic and professional experience, and not on the clothes she or he wears. Based on the results, the study recommends raising awareness through campaigns and forums among the segment of firm executives in order to promote acceptance, inclusion and respect regarding the use of regional clothing at work premises, accepting the multicultural nature of the country and respecting the roots of every person.

Key words: regional dress, stereotypes, culture, firms

A través de las distintas culturas, el ser humano ha buscado identificar conductas, costumbres y elementos comunes a su entorno inmediato. Uno de estos elementos son las vestimentas regionales, los cuales representan al igual que el idioma, elementos diferenciadores de un grupo; así mismo, constituyen elementos simbólicos, a través del cuales los descendientes manifiestan su pertenencia étnica (Porada, 2018).

Guatemala, a pesar de ser un país multicultural y multilingüe, por sus características históricas y la herencia colonial, ha sido un espacio de segregación para muchos grupos considerados minoritarios en términos políticos, pero mayoritarios en términos de población (Barrios, 2014; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2005).

Dentro de esas características particulares, para muchas de las distintas culturas mayas del país, el traje regional se erige como un factor diferenciador y al mismo tiempo unificador, de las distintas culturas presentes en el país (Giménez, 2001).

De esa manera, el traje utilizado por la población maya no cumple únicamente con la función de cubrir el cuerpo, sino la de trascender y ser transmisor de valores, formas de convivencia, de interpretar al ser humano, de la naturaleza y del cosmos (Hernández, 2012). La pertenencia a los grupos sociales genera la necesidad de defender la identidad social, en consecuencia, la convivencia con grupos sociales distintos al propio, la cual está marcada por percepciones sesgadas como los atributos, estereotipos que generan comparación, competencia y eventualmente situaciones de discriminación (Ojeda y González, 2012).

Así, en contextos como Guatemala, la vestimenta no es solo un símbolo que identifica la pertenencia territorial, así mismo, se ha utilizado para establecer la identificación categórica entre dos grupos mayoritarios que viven en la región: indígenas y ladinos (Hendrickson, 1997).

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

La tradición textil en Guatemala

Paralelamente, la tradición textil guatemalteca es un producto de enlace cultural, la cual muestra valor e identidad (Barrios, 2014). El traje regional se ha convertido en una pieza valiosa de consumo simbólico, así como, de exposición social en un contexto mercantilizado por y para el turismo. Además, dicha vestimenta ha adquirido un valor de mercancía y no representa solo la indumentaria cotidiana de mujeres indígenas, sino que, circula con distintos significados dentro de un mercado internacional, marcado por nuevas formas de consumo cultural; esto desde la concepción del cuerpo utiliza el ropaje, para su presentación social (Bayona, 2016).

Por otro lado, puede expresarse que uno de los logros más evidentes, es la obtención y promoción de normativas, con relación al uso del traje indígena en Guatemala. Sin embargo, existen normas jurídicas que estipulan el derecho al uso del traje regional, lamentablemente, son pocas las instituciones que respetan dichas normas, ya que en la mayoría de los casos, el usar un traje indígena se convierte en motivo de discriminación o una limitante, para obtener derechos laborales (Raymundo, 2013). Esto ha sido estudiado, por la psicología social y organizacional, a través de los conceptos: estereotipos y prejuicio.

Estereotipos

De acuerdo con Allport (Allport, 1954, como se cita en Malgesini y Giménez, 2000), define el estereotipo como una creencia acerca de las costumbres y atributos de un grupo o categoría social. De esa misma manera, para Matsumoto (Matsumoto, 2000, como se cita en Casaús y Hurtado, 2006), son imágenes generalizadas acerca de un grupo de personas, basadas específicamente en sus características psicológicas o trato personal. Los estereotipos suelen ser exageraciones sobre aspectos, que pueden ser verdaderos. Sin embargo, la característica principal es que son generalizaciones sobre un grupo.

En relación con estereotipos hacia los grupos indígenas Macleod (2014), realizó un estudio en Guatemala, donde identificó que buena parte de la población tiende a asumir que las mujeres vestidas de traje regional, usualmente laboran como empleadas domésticas. De esa manera se presentaron distintas formas de discriminación tales como estereotipos de inferioridad y subordinación; estereotipos inamovibles, con relación no solo de raza o etnicidad, sino también de género y de clase. Esto resulta contradictorio, ya que, discriminación y estereotipo son conceptos distintos. Se afirma que los estereotipos expresan su eficacia en la exclusión y estigma. Sin embargo, la práctica de la discriminación puede darse a partir de un estereotipo, constituyéndose como un proceso a través del aprendizaje cultural, histórico y social (Guevara, 2007 y Ortiz, 2014).

De hecho, los estereotipos (creencias) conducen primero a los prejuicios (actitudes) y, de ahí, se parte para procesos en donde aparecen conductas perjudiciales hacia los grupos, que dan paso a fenómenos como la discriminación y la xenofobia.

Echeverría (2016), analizó y discutió diferentes estereotipos y prácticas de discriminación, he identificó cinco patrones positivos: alta motivación para salir adelante, trabajo arduo, sabiduría, valores superiores e identidad cultural de la religión. Por otra parte, se encontraron cinco estereotipos negativos: las personas indígenas son ignorantes, son flojas, son tontas al no querer o luchar por tener una vida más moderna, son sucias y se privilegian cosas innecesarias en su vida, pues dejan de lado sus necesidades básicas.

De esa manera, se puede notar que los estereotipos pueden llegar a confundirse con prejuicios, ya que los estereotipos generalmente se utilizan de forma negativa hacia un grupo que comparten determinadas características, ello desarrolla conductas hostiles hacia los demás. Sin embargo, un prejuicio se considera de carácter negativo, el cual muchas veces se ha formado por estereotipos.

Prejuicio

Por su parte, González (1999), define al prejuicio como un conjunto de juicios y creencias de carácter negativo, con relación a un grupo social; estos son considerados como fenómenos compuestos de conocimientos, juicios y creencias. De esta cuenta, se considera que, los prejuicios son actitudes aprendidas, razón por la que es difícil eliminarlos pues se desarrollan desde la niñez, por lo cual logran resistir al cambio y persisten en la vida. De esa misma manera, Rodríguez (2005), menciona que el prejuicio es una acción defensiva, contra la percepción de amenaza a la posición grupal étnica dominante, dentro una sociedad dada. Por lo cual, Echeverría (2016), describe los prejuicios étnicos como un acompañamiento de percepciones y creencias que pretenden caracterizar a los sujetos del prejuicio y pautar las actitudes hacia dichos sujetos; no son una construcción individual, por el contrario, es una fabricación colectiva.

En el ámbito laboral se insinúa el problema, especialmente en la contratación de personal, en el momento de la selección se toman en cuenta algunas de las circunstancias como el origen social del postulante, por lo tanto, la vestimenta puede constituir un elemento propicio para detectar en el personal su origen social o cultural. De esa manera Castro (2001), indica que en algunas empresas se uniforma al personal, por ello, se impide el uso de vestimentas particulares en el ámbito del trabajo. Además, el autor menciona que el empleador puede exigir, razonablemente, una presentación decorosa a su empleado en cuanto a la vestimenta, más aún si se encuentra establecido en el reglamento interno de la empresa.

A partir de esas reflexiones se tuvo como objetivo conocer cuál es la percepción, por parte de un grupo de ejecutivos en puestos directivos, respecto al uso del traje regional en las instalaciones de trabajo, en una empresa del sector privado en la ciudad de Guatemala.

Material y método

Población y muestra

Esta investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, con diseño narrativo, a través de la técnica de análisis de discurso. Se tomó como muestra un grupo de ocho ejecutivos de altos mandos, es decir, gerentes de primera línea en una empresa farmacéutica del sector privado en la ciudad de Guatemala. La cantidad de participantes obedeció a el número de personas con que cuenta la estructura de la empresa mencionada. Para efectos de esta investigación, se tomó en consideración que los sujetos cumplieran con los siguientes criterios de inclusión: puesto de alta dirección, con un año de antigüedad en el puesto y escolaridad mínima de licenciatura. Sin embargo, algunas características de exclusión fueron las siguiente: que no ocuparan un puesto directivo o gerentes que tenían menos de un año de antigüedad ya que no conocían la sustantividad de la empresa.

Instrumento

Se utilizó una entrevista semi-estructurada la cual estuvo conformada por una serie de dieciséis preguntas abiertas, las cuales sirvieron para guiar la entrevista; aunque se podían modificar, incluir o excluir preguntas durante el transcurso de esta. Los indicadores fueron elaborados con base en el estudio realizado por Ojeda y González (2012).

El instrumento constó de varios elementos confirmados por un número determinado de ítems, sin embargo, en el presente manuscrito se presentarán algunos.

El indicador «Uso del traje», fue evaluado a través de las preguntas:

a) ¿Cree usted que beneficia a su empresa el contratar a personal que porte un traje regional?; b) ¿Siendo Guatemala un país pluricultural y multilingüe recomendaría usted que otras empresas accedan al uso del traje regional dentro de las instalaciones de trabajo? ¿Cuál cree que sería el resultado de esa decisión?

En cuanto al indicador «Estereotipos», fue analizado a través de las preguntas a) ¿Cuál sería su postura si un empleado (a) solicita no utilizar el uniforme debido a que usa traje regional? b) ¿Si usted tuviese la oportunidad de

contratar a una persona con el mismo nivel académico, que porte traje regional y otra que no lo utilice por quien se inclinaría? c) ¿Tiene alguna limitante en contratar a personas que porten el traje regional? ¿Sí o No? ¿Por qué?

Por último, el indicador «Comportamientos de discriminación», fue estudiado a través de las siguientes preguntas a) ¿Qué sucedería si una persona con traje regional no acata la orden de portar el uniforme? ¿Está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo? b) ¿Cree usted que son menores o diferentes las oportunidades de trabajo para quien porte un traje regional? ¿Por qué? c) ¿Cuál es su punto de vista al ver que una persona con traje regional quiera optar a un cargo dentro de una empresa del sector privado? d) ¿Ha tenido alguna experiencia de discriminación hacia el uso del traje regional en algunas de las empresas que ha laborado? e) ¿En su opinión qué proporción de ejecutivos de altos mandos se inclinarían a contratar personal de traje regional?

Procedimiento

La recolección de información se realizó a partir de una entrevista semi-estructurada, elaborada por la investigadora, junto con dos psicólogos que discutieron los temas a tratar, previo a su aprobación. Las entrevistas se realizaron en las oficinas centrales de la empresa. Se contempló una duración mínima de cuarenta y cinco minutos y máxima de una hora, para la aplicación del instrumento. El registro de las respuestas se llevó a cabo, mediante grabaciones digitales consensuadas, para recabar la información con el consentimiento de los profesionales.

Análisis

El análisis requirió de la codificación abierta con indicadores emergentes. Los resultados fueron presentados por medio de matrices individuales por sujeto y, posteriormente, analizadas en conjunto para hacer un análisis global. A su vez, fueron resumidas de forma gráfica, con la finalidad de mostrar la información más relevante por cada indicador. Por último, se buscó identificar patrones, elementos comunes y rasgos compartidos entre los participantes.

Aspectos éticos

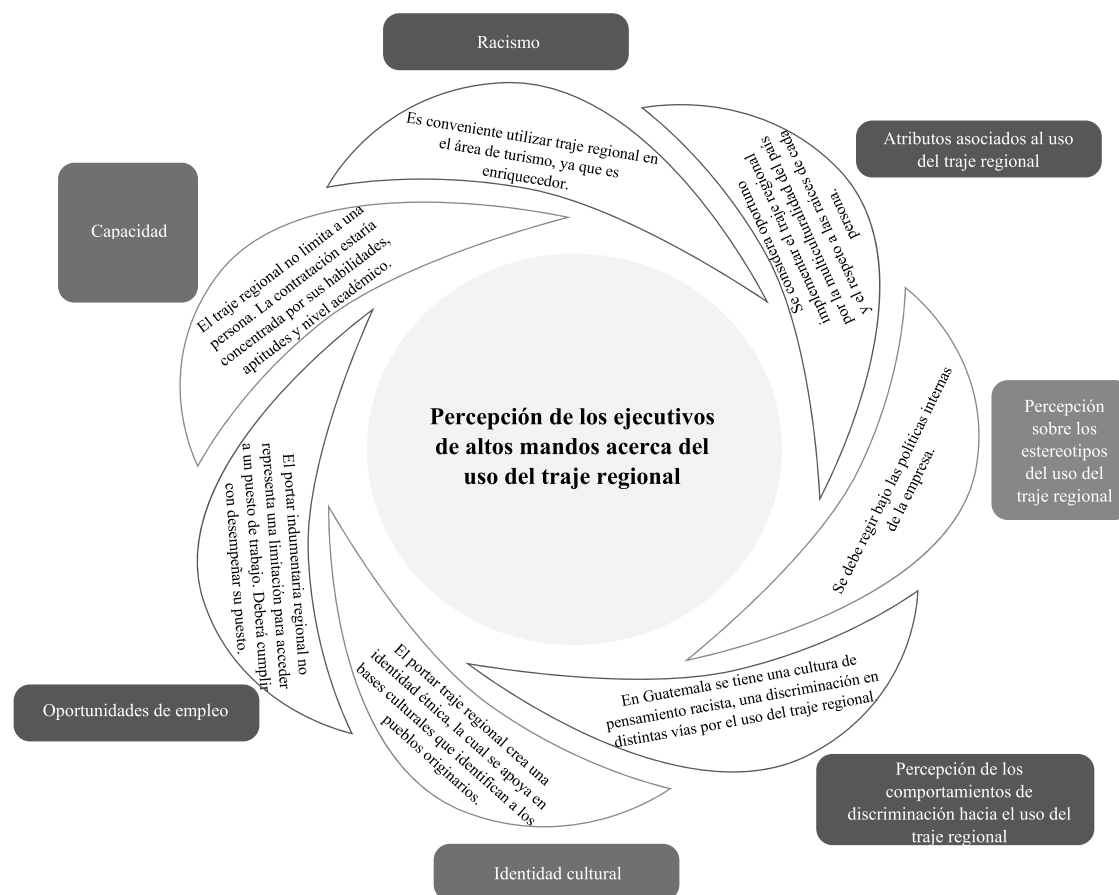
Previo al desarrollo de las entrevistas, se discutió con los participantes el consentimiento informado sobre la naturaleza de la investigación, así como el hecho de su participación voluntaria con acceso a los resultados del estudio, para garantizar el anonimato en cuanto al nombre de los participantes y de la organización. Asimismo, se les comunicó a los participantes que estaban en total libertad de abandonar el estudio cuando así lo desearan, sin generar ninguna consecuencia negativa para ellos.

Resultados y discusión

La figura 1 muestra los resultados del análisis.

Figura 1

Categorías generadas a partir de la entrevista



Fuente: elaboración propia con base en resultados obtenidos del instrumento aplicado.

Los resultados dan cuenta que el uso del traje regional tiene poca relevancia en términos laborales; la mayoría de los entrevistados confirmaron que son más valiosas las capacidades vinculadas con el puesto de trabajo. Adicionalmente, los participantes el portar indumentaria regional no representa una limitación para acceder a un puesto de trabajo.

Por otra parte, se pudo observar que los aspirantes a laborar dentro de una empresa del sector privado deben someterse a todos los requerimientos que las compañías tengan las cuales están enunciados en la visión y misión; así mismo, se concretan en las políticas, normas y procedimientos internos. De esa manera, resulta interesante hacer notar que, la mayoría de los ejecutivos participantes en esta investigación, están de acuerdo con implementar una norma o cláusula

dentro del Reglamento Interno de Trabajo, con la finalidad, de aceptar el uso del traje regional en algunos puestos de trabajo, ya que, si existen leyes que regulan y protegen el uso de la vestimenta regional es indispensable acatar la ley superior como lo plasma la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 66. Tal como lo menciona Castro (2001), se debe dar importancia a la divulgación para dar a conocer los derechos y deberes, tanto de los trabajadores como empleadores, por ello los contratos colectivos y los reglamentos de las empresas deben contener normas al respecto y dotar de la legalidad necesaria.

Además, la mayoría de los ejecutivos mencionaron que han sido pocas las experiencias de discriminación hacia el uso del traje en las empresas donde han laborado. Sin embargo, algunos participantes anotaron que, en el sector público es más común observar la contratación de personas que utilizan trajes regionales, pero refieren al mismo tiempo que estas contrataciones suelen ser para mandos medios o bajos, con algunas excepciones a esa regla no escrita. En ese mismo contexto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], (2016) menciona que el traje indígena contempla compromisos establecidos para respetar y garantizar el derecho constitucional de su uso tal como está escrito en el convenio número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Oficina Internacional del Trabajo [OIT], (2014). Por lo que afirman que la tipificación del delito de discriminación supone un mecanismo que garantiza el derecho al uso del traje regional. Sin embargo, el Ministerio Público no tiene un metaanálisis, por lo que no se puede establecer cuantos casos se relacionan con el traje regional.

Además, en esta investigación se observó en diversas ocasiones que el uso del traje regional es considerado un símbolo de identidad, ya que cada traje contiene distintos significados, los cuales representan las raíces, etnia y el estatus ocupado dentro de su comunidad. La indumentaria es más que una vestimenta para cubrir el cuerpo, es un elemento que se enraíza dentro de la vida de toda persona que lo porta. Lo anterior se enlaza plenamente con lo planteado por Bayona (2016), en tanto, la indumentaria utilizada ocupa un papel sustancial para reflejar la identidad personal y social de un individuo, por lo cual afirma: «se usan trajes, complementos y adornos corporales para reflejar símbolos y valores culturales, significados sociales, posiciones e identidades específicas» (p. 12).

Por otro lado, la mayoría de los sujetos entrevistados opinaron que, la oportunidad de empleo para las personas con una indumentaria regional en Guatemala suele ser limitada en el sector privado ya que si alguna persona tiene la intención de laborar en una compañía deberá acatar los lineamientos de la empresa, debiendo dejar de lado parte de los elementos culturales como lo es su vestimenta.

Derivado de los resultados de esta investigación, se pudo concluir que el portar indumentaria regional no representa una limitación al momento de contratar a personal ya que el traje no define la capacidad del ser humano.

Para efectos de este estudio y publicación, los ejecutivos de la empresa farmacéutica no reportaron limitaciones para contratar a personal con traje regional. Lo anterior debe ser comprendido de manera global, considerando que dentro de las leyes más importantes del país se protege el derecho al uso del traje regional, tal como consta en los Acuerdos de Paz dentro del acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas (1995), en su literal E numerales 1 – 2, numeral romano III, inciso E. Uso del traje y en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Referencias

- Barrios, L. (2014). *¿Cómo me siento usando mi traje maya en la USAC? Estudios interétnicos*, 20(25) 34-43.
- Bayona, E. (2016). Trajes indígenas y mercancías étnicas en Los Altos de Chiapas. *Cuicuilco*, 23(65), 11-39.
- Burgos, E. (2007). *Me llamo Rigoberta Menchú y así me nació la conciencia*. Siglo XXI editores.
- Casaús, M. y Hurtado, A. (2006). *Diagnóstico del racismo en Guatemala. Investigación interdisciplinaria y participativa para una política integral por la convivencia y la eliminación del racismo. Prácticas discriminatorias y construcción colectiva de conceptos* (vol. III). Vicepresidencia de la República de Guatemala. Serviprensa.
- Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Doctrina, estudio y comentarios*, 146. 7-19.
- Echeverría, R. (2016). Estereotipos y discriminación hacia personas indígenas mayas: su expresión en las narraciones de jóvenes de Mérida Yucatán. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 71, 95-127.
- Giménez, G. (2001). *Cultura, territorio y migraciones. Aproximaciones teóricas Alteridades*. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa Distrito Federal, México, 11, 22, 5-14.
- González, B. (1999). *Los estereotipos como factor de socialización en el género*. Sevilla.
- Guevara, E. (2007). Encuentros con el cuerpo y los Derechos Sexuales y Reproductivos de los y las adolescentes. *El carnaval de los encuentros. La construcción de los Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos en adolescente* (pp. 108-159), Universidad del Rosario.
- Hendrickson, C. (1997). Imágenes del maya en Guatemala: El papel del traje indígena en las construcciones del indígena y del ladino. *Mesoamérica*, 18(33), 15-40.
- Hernández, R. (2012). La vestimenta indígena: una manifestación cultural mexicana. *Temas de Nuestra América. Revista de estudios latinoamericanos*, número extraordinario, 153-161. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/tdna/article/view/4242>

- Macleod, M. (2014). De apariencias y resistencias: el traje de mujeres mayas guatemaltecas como ámbito de disputa. *Interdisciplina* 2, 4, 161-178. <http://dx.doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2014.4.47767>
- Malgesini, G., y Giménez, C. (2000). *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Editorial La Catarata.
- Ojeda, D., y González, M. (2012). Percepciones y estereotipos de estudiantes universitarios hacia compañeros afrocolombianos e indígenas. *Revista CES Psicología*, 5(2), 101-118.
- Ortiz, G. (2014). *Las y los jóvenes y su representación social de la discriminación desde su condición juvenil, su situación social y su historicidad*. Instituto tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, 11-38.
- PNUD Guatemala (2005). *Diversidad étnico-cultural: La ciudadanía en un estado plural. Informe nacional de desarrollo humano*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- PNUD Guatemala. (2016). *Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los pueblos Indígenas: avances y desafíos*. Informe nacional de desarrollo humano. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Porada, K. (2018). La etnicidad en el espacio público. Los descendientes de inmigrantes polacos en la Provincia de Misiones. *Runa, archivo para las ciencias del hombre*, Universidad de Buenos Aires, Argentina, 39(2), 29-46. <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/runa/article/view/3986>
- Rodríguez, J. (2005). Balances teóricos de la amenaza como variables para la investigación social. *Revista de Ciencias Sociales*, 2(108), 11-25.
- Zayas, H. (1991). Formas de resistencia de una cultura dominada en «Me llamo Rigoberta Menchú y así me nació la conciencia». *América. Cahiers du CRICCAL*, 8, 119-142. https://www.persee.fr/doc/ameri_0982-9237_1991_num_8_1_1037