



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios de Postgrado
Maestría en Gestión Humana y Organizacional

Discriminación Laboral hacia las Personas Indígenas en el Trabajo Formal en la
Ciudad de Guatemala

Sindy Susely Linares Sinay

Guatemala de la Asunción, julio del año 2024

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada 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 Egresados

MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro José Mariano González Barrios

Docentes titulares

Cc. Archivo

CODIPs. 2618-2024

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

24 de julio de 2024

Licenciado (a)

Linares Sinay Sindy Susely

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Maestrante:

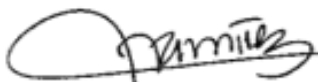
Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto VIGÉSIMO QUINTO** del **Acta TREINTA Y OCHO- DOS MIL VEINTICUATRO (38-2024)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 24 de julio del año 2024, que copiado literalmente dice:

"VIGÉSIMO QUINTO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **"Discriminación Laboral hacia las Personas Indígenas en el Trabajo Formal en la Ciudad de Guatemala"** de la maestría en **Gestión Humana y Organizacional** realizado por:

Linares Sinay Sindy Susely
Registro Académico: 200821380
CUI: 2609997170101

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2da. cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.Sc. Julia Alicia Ramírez Orizábal de León
SECRETARIA DE ESCUELA II





Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 206
Tel. 2418-7572 postgrado@psicousac.edu.gt

D.E.P.Ps 179-2024

Guatemala 17 de julio de 2024

**Autorización para impresión trabajo de graduación
Maestría Gestión Humana y Organizacional 2da. cohorte**

Licenciado (a)
Linares Sinay Sindy Susely
Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestrante:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto OCTAVO del ACTA No. CADEP-Ps-08-2024 de fecha veinticuatro de junio del dos mil veinticuatro El director del Departamento de Estudios de Postgrado solicitó al Mtro. Miguel Alfredo Guillén Barillas como coordinador de la maestría para que presente el informe del dictamen técnico favorable de los trabajos finales de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2da. y 4ta. cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** Autorizar, la impresión del trabajo final de graduación con título **"Discriminación Laboral hacia las Personas Indígenas en el Trabajo Formal en la Ciudad de Guatemala"**

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"



**Maestro Ronald Amilcar Solis
Director Departamento de Postgrados
Escuela de Ciencias Psicológicas**



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt



Ref. 011-MGHOB-10-2021
Guatemala, 22 de noviembre de 2,021

Maestro Ronald Solís Zea
Director Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante LINARES SINAY, SINDY SUSELY con carné 200821380, previo a optar al grado de Maestro(a) en Gestión Humana y Organizacional, el cual acompañé durante su realización.

Dicho trabajo de graduación lleva por título "Discriminación Laboral hacia las Personas Indígenas en el Trabajo Formal en la Ciudad de Guatemala".

Atentamente,




Jorge Ernesto Rodas López
Licenciado en Psicología
Colegiado Activo # 7980
Especialista en Psicología Organizacional
Maestría en Investigación y Docencia
Investigador de Conductas Adictivas

M. A. Jorge Ernesto Rodas López

Licenciado en Psicología.
Colegiado activo #7980

Sindy Susely Linares Sinay

Licenciada en Psicología

Colegiado 14451

Índice

Introducción	9
CAPÍTULO I	11
1.1 Área y línea de investigación:	11
1.2 Planteamiento del problema	11
1.3 Justificación:	14
1.4 Alcances y limitaciones de la investigación:	15
1.5 Objetivos de la investigación:	16
1.6 Definición de categorías:	17
CAPÍTULO II	19
Marco Teórico	19
2.1 Multiculturalidad guatemalteca	20
2.1.1 Población indígena en Guatemala	20
2.1.2 Racismo en la población indígena guatemalteca	22
2.2 Trabajo formal	24
2.2.1 Situación laboral en Guatemala	25
2.2.2 Situación laboral en Guatemala en la población indígena	26
2.3 Discriminación en el ámbito laboral	27
2.3.1 Tipos de discriminación laboral: directa e indirecta	29
2.3.2 Modelos teóricos de discriminación racial aplicados en el ámbito laboral	30
2.3.2.1 Modelo basado en valoraciones estadísticas	30
2.3.2.2 Modelo persistencia de la discriminación entre generaciones	31
2.3.2.3 Modelo basado en gustos preponderante	32

2.3.2.3.1 Racismo laboral	34
2.3.2.3.1 Segregación racial laboral	35
2.3.2.3 Desigualdades laborales	35
CAPÍTULO III	37
3.1 Diseño de la investigación	37
3.2 Descripción de la población	37
3.3 Instrumentos	38
3.4 Procedimiento de la investigación	43
3.5 Diseño y metodología	45
CAPÍTULO IV	46
Análisis de resultados	46
Ser indígena	48
El prejuicio y estereotipo como parte de la discriminación	51
Puestos laborales... para indígenas	55
Exclusión desde la niñez	58
Reflexiones finales	62
CAPÍTULO V	65
Conclusiones	65
Recomendaciones	65
CAPÍTULO IV	67
6.1 Análisis de participantes	68
6.2 Análisis de problemas	73
6.3 Análisis contextual o diagnóstico	74
6.4 Análisis de objetivos	78

6.5 Análisis de opciones	81
6.6 Marco conceptual	84
6.7 Matriz de proyecto	86
6.8 Presupuesto	101
6.9 Cronograma	102
6.10 Evaluación del proyecto	107
Referencias	110
Anexos	116

Introducción

La presente investigación pretende hacer evidente la situación de la población indígena con relación a la discriminación étnica dentro del ámbito laboral formal. Se pretende que se convierta en un aporte a la valorización de la multiculturalidad guatemalteca y el respeto a los pueblos indígenas, dentro de las relaciones laborales en todos sus niveles. Tomando como premisa que el racismo como un tipo de discriminación hacia las personas indígenas en el territorio guatemalteco es una realidad histórica.

El objetivo general que guió la presente investigación fue describir las situaciones de discriminación en el ámbito laboral formal hacia las personas con identidad indígena que residen en la ciudad de Guatemala. Entendiendo como discriminación étnica o racismo como la “valoración, concepción o expresión ideológica generalizada que se hace del otro y mediante la que se sustenta y justifica un sistema de dominación étnica” (Romero y Orantes, 2018, p.46). Se trabajó con dos tipos de muestra, personas sin distinción de género, que se autoidentifican como indígenas, mayores de edad que tiene un trabajo formal dentro de la ciudad de Guatemala y con personas que eran las encargadas de seleccionar el personal dentro de las organizaciones.

La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, con diseño y alcance fenomenológico, que busca comprender las experiencias de las personas sobre un fenómeno o sus múltiples representaciones. La técnica de recolección de muestra fue intencional y discrecional, con un total de 12 entrevistas a profundidad, dividiéndose en 10 de la población “meta” y 2 de población “empresa”. Se analizó la información de forma individual utilizando el software NVIVO, que permite el análisis de datos cualitativos.

Se concluyó en que, como sucede en otras esferas sociales, en el ámbito laboral las manifestaciones de discriminación hacia la población indígena son sistémicas y crea comportamientos de segregación racial desde el momento de la selección personal hasta en los procesos de promoción, capacitación, traslado y formación que son encubiertos, normalizados e invisibilizados con pretextos sobre la escasa creación de competencias laborales a lo largo de la vida estudiantil.

Con base a los resultados se propuso realizar un proyecto de prevención de discriminación hacia personas indígenas que fuera aplicable dentro de empresas públicas o privadas de la ciudad de Guatemala. Consta de cuatro fases: conocimiento, sensibilización, creación de normas e informe final. El proyecto busca prevenir las posibles manifestaciones de discriminación, a través de la concientización y sensibilización, mostrando que existe dentro de la cotidianidad y que no debe ser invisibilizada.

CAPÍTULO I

1.1 Área y línea de investigación:

Multiculturalidad-Interculturalidad / Racismo y exclusión (Escuela de Ciencias Psicológicas, Departamento de Estudios de Postgrado, 2021)

Es indudable que Guatemala es un país multiétnico e intercultural. Ante esta diversidad es posible que ocurran relaciones desiguales que promuevan estereotipos que dificultan la inserción laboral de personas con diversas identidades étnicas, más aún, cuando a ellas se les ha asignado una valoración inferior

Tema:

Discriminación Laboral hacia las Personas Indígenas en el Trabajo Formal en la Ciudad de Guatemala.

1.2 Planteamiento del problema

El propósito de la presente investigación es conocer la situación de discriminación laboral hacia las personas con identidad indígena en el trabajo formal que residen en la ciudad de Guatemala. El trabajo es necesario para llevar una vida digna y buscar un desarrollo económico constante (Tomei, 2003). Por lo tanto, convivir en un lugar donde se respeten las diferentes culturas resulta indispensable.

El racismo como un tipo de discriminación hacia las personas indígenas en el territorio guatemalteco es una realidad histórica, incluso el lenguaje coloquial contiene varias palabras que pueden utilizarse de forma peyorativa para nombrar a estos grupos étnicos. Según, Romero y Orantes (2018), el racismo ha servido para legitimar la estructura de dominación y justificar la exclusión social de la cual han sido víctimas las personas indígenas, dando como resultado relaciones interétnicas asimétricas y verticales, aún en nuestra actualidad.

Durante años, el empleo común de las comunidades indígenas ha sido en su mayoría la agricultura y el comercio. Pero, la migración hacia las urbes en búsqueda de mayores ingresos ha integrado a la población indígena a la estructura ocupacional formal (Fuentes, 2018). Siendo la ciudad capital el área urbana con mayor oportunidad

en este tipo de empleo. Ante la carga ideológica de racismo, el ámbito laboral formal no se ha visto aislado de este tipo de discriminación.

Actualmente, el último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística -INE- plantea que la población indígena supera los seis millones de habitantes en el territorio nacional y dentro de la ciudad de Guatemala más de 68 mil personas (INE, 2018). A causa de la carga de desvalorización social que conlleva ser indígena y, por ende, autodenominarse como tal, los datos pueden no ser precisos, en la actualidad (Romero & Orantes, 2018).

Los investigadores, Pérez, Camus y Bastos (1993), han encontrado, una tendencia en la inmersión a la economía informal o trabajo no asalariado para la población indígena, ya que la economía urbana permite estas oportunidades ocupacionales, insinuándose que estos trabajadores comienzan a someterse a un proceso de proletarización urbana. Aun así, las personas indígenas que logran integrarse al mercado laboral se insertan en trabajos más precarios, donde laboran jornadas más prolongadas y obtiene ingresos menores, esto a causa de falta un mayor nivel educativo, esto se ve aumentado en mujeres indígenas (Sáinz, 1990).

Aun así, estas investigaciones dejan un vacío de conocimiento, al únicamente describir cuál es la ocupación laboral de las personas indígenas dentro de la ciudad capital, sin recolectar sus experiencias dentro de sus actividades laborales, en específico dentro del trabajo formal y si en ellas existen historias de discriminación.

El estudio tuvo como población personas que se autoidentifican como indígenas, mayores de edad, que laboran actualmente en un trabajo formal y que residan dentro de la ciudad de Guatemala. También se tomó en consideración la perspectiva de las empresas recabando experiencias de personas encargadas de seleccionar personal. La duración de la investigación abarcó los meses de julio a noviembre del año 2020. Buscó indagar sobre las manifestaciones de discriminación por etnia en el ámbito laboral formal.

El análisis que se realizó en la presente investigación busca responder de manera general ¿Cuáles la situación de discriminación en el ámbito laboral hacia las personas con identidad indígena en el trabajo formal que residen en la ciudad de Guatemala? Y

de forma específica ¿Cómo son las experiencias laborales relacionadas con la discriminación de personas con identidad indígena que residen en la ciudad de Guatemala? ¿Cuáles son las manifestaciones de discriminación en el trabajo formal hacia personas con identidad indígena? ¿Qué proyecto se debería realizar para la reducción de discriminación dentro de las empresas de la ciudad de Guatemala?

1.3 Justificación:

Esta investigación busca hacer evidente la situación de la población indígena con relación a la discriminación étnica dentro del ámbito laboral formal. Este busca que se convierta en un aporte a la valorización de la multiculturalidad guatemalteca y el respeto a los pueblos indígenas, dentro de las relaciones laborales. Visualizar a la comunidad indígena como personas que participan activamente en la economía formal guatemalteca a pesar de sus desventajas sociales. También, brindar una guía para atenuar estereotipos que designen como inferiores sus competencias respecto al resto de la población.

Además de contribuir al crecimiento de conocimiento sobre el tema de multiculturalidad, interculturalidad y su relación con el racismo y la exclusión por medio la sistematización de las experiencias de discriminación étnica, vividas por la población estudiada. Ayudar a la comprensión de los fenómenos sociales en el ámbito laboral relacionados a aspectos culturales y psicológicos que afectan las relaciones interculturales y el desarrollo empresarial. Explicar la discriminación laboral étnica desde una perspectiva fenomenológica para que auxilie a futuras propuestas de investigación.

En este sentido se busca, crear una propuesta de proyecto, que ayude a prevenir las relaciones de discriminación dentro del área laboral en todos sus niveles, desde la contratación hasta la desvinculación. Motivar la creación de ambientes laborales saludables, interculturales que aporten al crecimiento personal y profesional de todos los colaboradores. Promover una perspectiva de valorización de competencias laborales de cada persona sin importar su identidad étnica. Sensibilizar sobre temas multiculturalidad guatemalteca en ámbitos laborales.

1.4 Alcances y limitaciones de la investigación:

El alcance propuesto para la investigación es el fenomenológico, que busca comprender las experiencias de las personas sobre un fenómeno o sus múltiples representaciones (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este sentido, se indaga sobre el fenómeno de racismo en el ámbito laboral por medio del relato de las personas con identidad indígena. Dentro de las limitaciones que existieron para la realización de la investigación fue la adaptación a las normativas de socialización a causa de la pandemia Covid-19. Esto dificulta la reunión presencial con los sujetos de estudio, orillando a una recolección de datos a distancia, por medio de videollamada o llamada telefónica.

El tiempo que se poseyó para culminar la investigación también fue otra limitante, al estar apegado a un curso semestral, se realizó únicamente en ese periodo. Otra limitante puede encontrarse en el tema mismo de la investigación. Al buscar indagar sobre el racismo manifestado en la relación laboral, encontrar una organización que permita evidenciar estas relaciones de desigualdad puede no ser una tarea sencilla. Tomando en consideración este aspecto, la investigación no estuvo ligada a una empresa en específico, sino a personas con identidad indígena que laboran en distintas organizaciones, esto fue un reto para encontrar la población necesaria.

1.5 Objetivos de la investigación:

Objetivo General:

Describir las situaciones de discriminación en el ámbito laboral formal hacia las personas con identidad indígena que residen en la ciudad de Guatemala.

Objetivos Específicos:

- Recolectar experiencias laborales relacionadas con la discriminación hacia personas con identidad indígena que residen en la ciudad de Guatemala.
- Caracterizar las manifestaciones de discriminación en el trabajo formal hacia personas con identidad indígena.
- Proponer un proyecto de prevención de discriminación hacia las personas con identidad indígena dentro de las empresas de la ciudad de Guatemala.

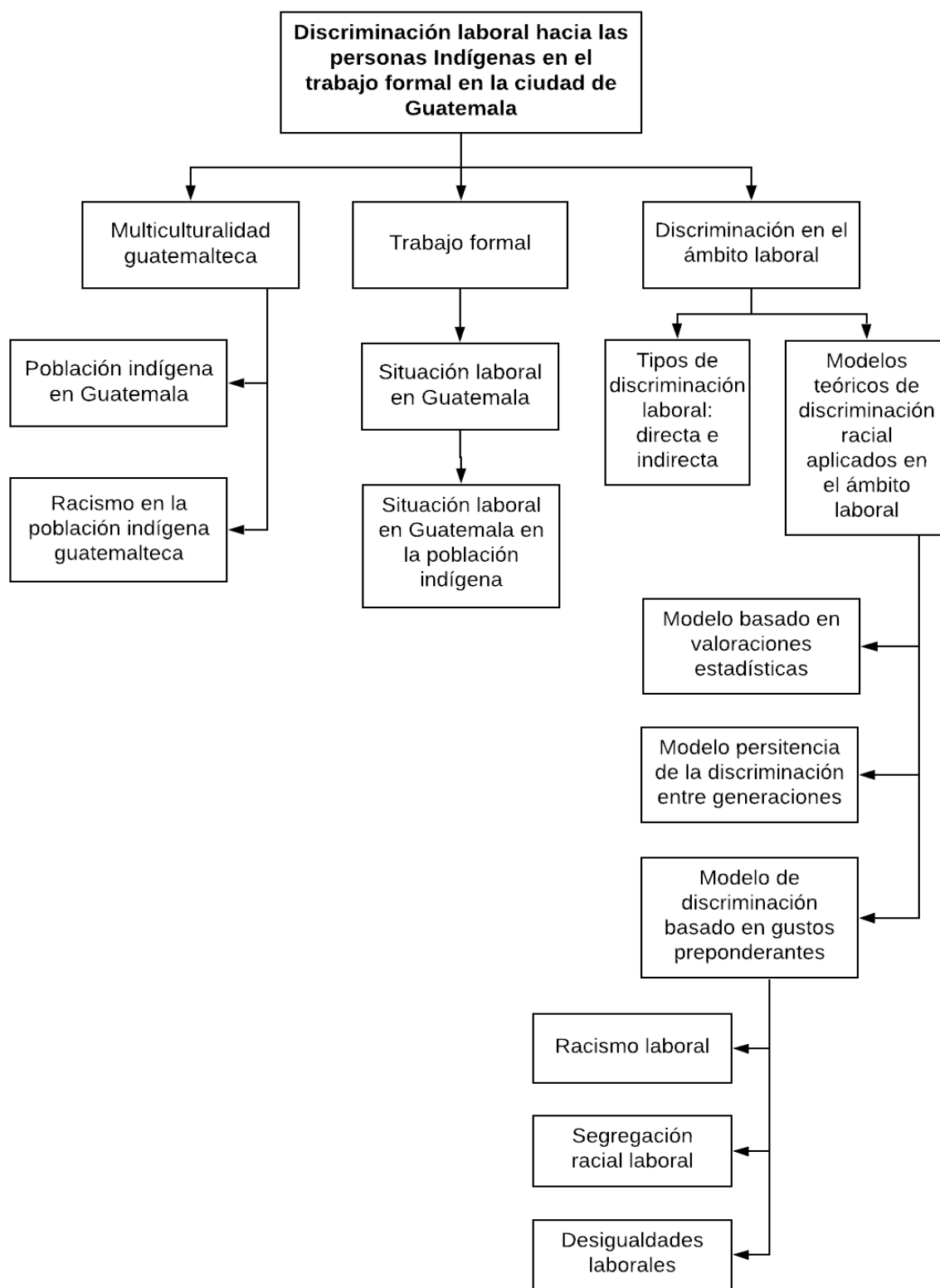
1.6 Definición de categorías:

Categoría	Subcategorías	Definición Conceptual	Definición Operacional
Identidad indígena	Identidad indígena	Auto-identificación de características específicas a una ascendencia, idioma, costumbres, características físicas, entre otros (Choque-Caseres, 2017)	Entrevistas a profundidad. Instrumento población “meta” pregunta 1. Instrumento población “empresa” pregunta 1.
Discriminación	Racismo	“Valoración, concepción o expresión ideológica generalizada que se hace del otro y mediante la que se sustenta y justifica un sistema de dominación étnica” (Romero & Orantes, 2018, p.46)	Entrevistas a profundidad. Instrumento población “meta” preguntas 2 y 3. Instrumento población “empresa” pregunta 2
	Segregación racial laboral	Tendencia involuntaria hacia puestos de trabajo operativos en consecuencia de la falta de acceso a educación (Fuentes, 2018)	Entrevistas a profundidad. Instrumento población “meta” preguntas 4, 5 y 6. Instrumento población “empresa” preguntas 3 y 4
	Desigualdad	“Trato desigual que se hace a una persona o a un grupo por alguna razón” (Romero & Orantes, 2018, p.46)	Entrevistas a profundidad. Instrumento población “meta” preguntas 7, 8 y 9. Instrumento

			población preguntas “empresa” 5 y 6
--	--	--	--

CAPÍTULO II

Marco Teórico



2.1 Multiculturalidad guatemalteca

Las sociedades contemporáneas están compuestas por diversidad de grupos culturales, con diferentes idiomas, identidades, prácticas e ideologías. El reconocimiento de estas variedades nos ha llevado a la creación de términos como el multiculturalismo. Esto propone cómo se debe organizar la vida social y pública en base al respeto a las culturas y la adecuación de las instituciones del Estado, según sus necesidades particulares (Villalobos, 2018). De esta forma, el multiculturalismo facilita visibilizar las identidades culturales y así crear derechos y deberes políticos.

Guatemala como país centroamericano, cuenta con cuatro etnias: Maya, Xinca, Garífuna y mestizo o también llamados ladinos; los tres primeros son considerados indígenas (Crisóstomo, 2019). Cada etnia con sus propias particularidades culturales, lingüísticas, religiosas e ideológicas, creando un país multicultural y multiétnico. Esta diferenciación étnica es el resultado de una serie de acontecimientos migratorios e invasivos violentos a los que se ha visto expuesto el territorio al cual pertenece el país (Romero & Orantes, 2018).

Al hablar de multiculturalidad en Guatemala, no puede dejarse a un lado los relatos de discriminación y específicamente de racismo y exclusión (Fuentes, 2018). Una relación simbiótica, sinónimo que la historia nos ha mostrado a lo largo de los años, en un país que ha querido configurarse como monoétnico, orillando a las poblaciones indígenas a abandonar su cultura, sus idiomas, para no ser estigmatizados y culpabilizados del atraso y poco desarrollo del país (Bastos & Camus, 2004). Es necesario hablar de racismo al hablar de multiculturalidad porque la realidad muestra que falta mucho para que esas diversidades sean respetadas y valoradas.

2.1.1 Población indígena en Guatemala

La autoidentificación es la manera más legítima de identificar a la población indígena, según Choque-Caseres (2017), las personas pueden determinarse de una etnia u otra según su propio sentido de pertenencia e identidad, además de su relación con los otros. Según el último censo realizado, los pueblos indígenas representan el 44% de la población a nivel nacional, siendo la etnia Maya con mayor población llegando a un 42%, mientras la etnia Garífuna únicamente representa el 0.13% y la

etnia Xinca un 1.77% (INE, 2018). Es importante resaltar que, a causa de la carga de desvalorización social que conlleva ser indígena y, por ende, autodenominarse como tal, los datos pueden no ser precisos.

A pesar de que la diversidad étnica ha existido desde siempre, es con la constitución de 1945 que se reconoce que gran parte de la población guatemalteca pertenece a diferentes etnias indígenas, creando pequeños avances, como espacios para la educación del pueblo Maya, creación de normas de protección de los colectivos indígenas y políticas que les permitiera desarrollarse, esto se confirma rotundamente en la constitución de 1985 (de Colmenares, 2019). Es gracias a estos acontecimientos y al Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas establecida en 1995, incluido en los Acuerdos de Paz, que varios guatemaltecos Mayas, Xincas y Garífunas han llegado a ocupar puestos de administración pública (Crisóstomo, 2019).

La etnia Maya es quien ha habitado en estos territorios desde tiempos prehispánicos. Según el Instituto Nacional de Estadística -INE- (2018), su población a nivel nacional es de 6,207,503 (44%), ubicados geográficamente en su mayoría en el occidente, norte y centro del país. Cuentan con 22 idiomas que generalmente se excluyen al uso dentro de la esfera familiar y son únicamente 4 los más representativos: K'iche, Kaqchikel, Mam y Q'eqchi'. En el municipio de Guatemala la población es de 65,658, lo que representa el 7.11% de la población general.

No se tiene un registro de la inmigración al territorio de la etnia Xinca. Según el INE, su población a nivel nacional es de 264,167 (1.77%), la ubicación geográfica registrada desde antes de la invasión española es en la parte sur oriente del país y su idioma ya casi extinto es el Xinca, la particularidad de este idioma es que no se tiene coincidencia lingüística con ningún otro hablado en el territorio guatemalteco, aunque se cree que puede estar emparentado con el Lenca hondureño (Dary & Galindo, 2015). En el municipio de Guatemala su población es de 1,082 representando el 0.11% de la población general.

La etnia Garífuna llegó al territorio nacional aproximadamente en 1800 por diversas causas, una de ellas la explotación esclavista para el trabajo en agricultura (Crisóstomo, 2019). Según el INE, su población a nivel nacional es de 19,525 (0.13%),

ubicados geográficamente en su mayoría en Livingston, Izabal. Su idioma es el Garífuna, que al igual que los idiomas Mayas es reservado para el uso dentro de la esfera familiar. Dentro del municipio de Guatemala su población es de 1,642 habitantes, esto representa un 0.17% de la población general del municipio.

La escasa cobertura educativa de todos los niveles a nivel nacional y en especial medida a las áreas rurales más remotas del país, ha dado como consecuencia un nivel educativo precario en la población Maya, Xinca y Garífuna, y quienes desean continuar con estudios avanzados tienen que migrar diariamente o de forma definitiva a sectores urbanos de sus diversos departamentos y únicamente aquellos que cuentan con el ingreso económico suficiente pueden hacerlo (Crisóstomo, 2019). El mismo autor comenta que esto limita el acceso a oportunidades laborales ventajosas y a su vez a servicios básicos que mejoren su calidad de vida, generando poblaciones en pobreza y pobreza extrema.

La pobreza afecta en mayor grado a la población indígena, la cual representa un 45% de la población en pobreza y un 60% en pobreza extrema (Torres-Rivas, 2017). Guatemala enfrenta pobreza sistémica, desigualdad y exclusión a consecuencia de la ausencia de políticas adecuadas para cada etnia que propicien la intervención en temas de educación, salud y productividad (Bastos & Camus, 2004). Sobre este tema Crisóstomo (2019), indica que la pobreza afecta de manera directa a la población infantil, propiciando problemas médicos desde muy temprana edad, incluso antes de nacer.

2.1.2 Racismo en la población indígena guatemalteca

El ser humano como un ser social atribuye características distintivas a cada grupo social, clasificándolos a partir de lineamientos culturales. De esta manera, quienes pertenecen a estos distintos grupos sociales son identificados con ciertas características y el trato hacia ellos llevará inmerso esta categorización cognitiva, dando paso a la creación de estereotipos (Echeverría, 2016). Cuando se percibe a una persona, se tiende a clasificarla de una manera general como la raza, sexo, edad, actuando en la interacción según la categoría asignada.

Los estereotipos son una estructura rígida del pensamiento que nos permite clasificar de manera rápida y sin mayor esfuerzo a determinados grupos. Son también los estereotipos una fórmula eficaz de exclusión, estigma y discriminación, construyéndose a partir prácticas culturales y sociales, detrás de todo acto discriminatorio existe una categorización estereotipada que permite a las personas cometer acciones dañinas a los otros grupos sociales, la rigidez con que se establecen los estereotipos hace necesaria la resocialización para abandonar estas conductas discriminatorias.

La población indígena está cargada de estereotipos negativos que durante toda la historia han sido pretextos para su eliminación cultural (Fuentes, 2018). El hilo conductor de la historia guatemalteca ha estado plagado de discriminación por etnia o mejor llamada racismo. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial establecida en 1965 define al racismo como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra. (Naciones Unidas, 1965, artículo 1, apartado 1)

La historia oficial de Guatemala inicia a partir de los viajes de Cristóbal Colón, ignorando los acontecimientos de la historia de cada pueblo indígena, ocultando los hechos violentos que fueron causados por políticas de tratamiento que el Estado ha tenido hacia los pueblos indígenas como la eliminación de lenguas, el despojo de bienes capitales y culturales (Romero & Orantes, 2018). Según comenta Crisóstomo (2019), en 1824 el Congreso emitió varias leyes para la eliminación de elementos culturales como el Decreto Legislativo No.14 que se refiere a la eliminación de las lenguas indígenas.

Otras leyes como el Reglamento de Jornaleros en 1877, la Ley de Trabajadores en 1894, el Decreto 657 en 1906 que declaraba sin valor los convenios para canje de mozos indígenas entre fincas y la Ley de Vagancia en 1934, dan fe del sometimiento

de los pueblos indígenas han sido expuestos y que ha legitimado la estructura de dominación y privilegios que nos persigue hasta nuestros días (Romero & Orantes, 2018). El conflicto armado interno con sus efemérides de genocidio y tierra arrasada por parte del Ejército de Guatemala, dejaron huellas imborrables en los colectivos indígenas y de forma muy particular a la etnia Maya.

Los Acuerdos de Paz que buscaban el reconocimiento de un país multiétnico y la erradicación de la exclusión y el racismo no alcanzó los avances deseados para la valorización indígena, aunque propiciaron cierto clima de confianza para la sociedad guatemalteca en general y la población indígena aprovechó para la creación de espacios de desarrollo cultural y de participación política para hacer valer sus derechos, es a consecuencia de ello que pueden encontrarse asociaciones Mayas, Xincas y Garífunas (Romero & Orantes, 2018).

En resultado a todos estos acontecimientos, la discriminación racial en Guatemala tiene un impacto económico de forma directa a la población indígena y de forma agregada al crecimiento económico nacional, dejando en pocas manos la riqueza del país y extendiendo la brecha socioeconómica que ha creado una sociedad desigual plagada de estereotipos que permiten los tratos y relaciones desiguales entre la población indígena y los mestizos (Bastos & Camus, 2004).

Por lo tanto, las brechas que en la actualidad pueden percibirse en la población indígena, no surgieron espontáneamente ni son una casualidad, sino que tiene un origen histórico, desde la invasión española y por consiguiente la colonia se han definido estructuras sociales, económicas y políticas. La historia y las estructuras expresadas en diferentes modelos de desarrollo que solo benefician a la clase alta de la población han perpetuado el racismo.

2.2 Trabajo formal

Se denomina trabajo formal a aquel que está debidamente establecido, mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador. Según el cual el empleado goza de la protección y los beneficios que la ley establece en materia laboral (Patlán, 2016). Los trabajadores bajo contrato gozan de algunos beneficios que de inmediato los distingue de los que tienen empleos informales, algunas de estas

prestaciones son las jubilaciones, cobertura de salud extensiva a la familia, protección contra riesgos del trabajo, un sueldo fijo, aguinaldo, vacaciones, día de descanso semanal, licencia de maternidad, aumento por antigüedad, entre otras más.

La Organización Internacional del Trabajo (OTI) relaciona este tipo de empleo con el trabajo asalariado que hace referencia al trabajo por un periodo de referencia por un sueldo o un salario (Neffa, Panigo, Pérez, & Giner, 2005). El trabajo formal es relevante porque brinda mejores oportunidades salariales y laborales, a la vez que genera mayores ingresos a la población ya que genera crecimiento económico y reduce la pobreza (Sáinz & Salas 2004). Al ser uno de los factores de producción, el empleo es una de las fuentes de crecimiento, es decir, para que un país produzca es necesario el trabajo.

2.2.1 Situación laboral en Guatemala

La situación laboral en Guatemala se divide en dos, el empleo formal y el empleo informal. La presente investigación se enfoca en el empleo formal. Según el INE (2019a.), las principales actividades económicas del país es la agricultura representada por un 30.4%, le sigue el comercio con un 27.5% y las industrias manufactureras representadas en un 13.0%. A nivel nacional más del 50% de las personas ocupadas no tiene contratos asalariados, únicamente el 32.2% se reporta con contratos indefinidos y un 5.4% con contratos temporales y en el área metropolitana un 62% reportan contar con contratos indefinidos, en el dominio rural 8 de cada 10 personas no tienen contrato, en contraparte con el dominio urbano donde 6 de cada 10 personas cuentan con contratos indefinidos.

La brecha entre el sector formal e informal se mantiene similar a años anteriores, al sector formal se integraron 2.5 millones de personas, esto muestra un incremento de 19% en comparación con la encuesta de 2016. A nivel nacional 4 de cada 10 personas pertenecen al sector formal y a nivel metropolitano 6 de cada 10 personas ocupadas en el mismo sector. A nivel nacional el 34.7% de la población ocupada pertenece al sector formal y en el dominio metropolitano representa el 59.9% de la población ocupada.

Las jornadas de trabajo asalariado pueden ser diurnas, nocturnas y mixtas, la mayor parte de la población asalariada trabaja en jornada diurna 84.6% de la población. La población ocupada está empleada principalmente en el sector privado 40.5%, mientras que el trabajo de jornalero o peón representa un 13.9%. A nivel nacional el 33.4% de la población asalariada está afiliada al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y el territorio metropolitano cuenta con 57.9% de afiliados, en el área rural el 77.9% de la población no tiene afiliación.

El ingreso en promedio que reciben las personas ocupadas a nivel nacional es de Q.2,429.00, en el dominio urbano es el que tiene mayores ingresos Q.3,592, mientras que el dominio rural los menores reportando en promedio Q.1,791. El promedio de ingresos a nivel nacional es mayor para las personas asalariadas, reportando mensualmente Q.2,454.00, y en el dominio metropolitano la población asalariada gana más de Q.3,657.00.

Ante estos datos es evidente la diferencia de condiciones laborales a nivel nacional y en específico el área metropolitana que hace evidente la inclinación por una economía mayoritariamente formal, donde el trabajo asalariado con contratos y del sector privado es la principal fuente de ingresos económicos. Los pueblos indígenas que migran a la ciudad de Guatemala deben adaptarse al tipo de ocupación, pero con las desventajas que fueron mencionadas con anterioridad.

2.2.2 Situación laboral en Guatemala en la población indígena

La participación de la población indígena dentro de la población ocupada representa un 61.7% a nivel nacional, esto puede deberse al incremento de la participación de la población indígena en el comercio y su inserción en la exportación de cultivos no tradicionales (Fuentes, 2018). Además de estar presentes en las tres ramas de actividad económica más importantes del país: agricultura, comercio e industria. de estas tres la que más absorbe a la población indígena ocupada es la agricultura, siendo obligada a migrar estacional o permanentemente como parte de sus estrategias de sobrevivencia, brindando sus servicios de mano de obra en trabajos jornaleros (Romero & Orantes, 2018).

Dentro del sector laboral formal la población ocupada por etnia deja en evidencia la poca incursión en este rubro laboral, la etnia Maya y Xinca, representan porcentajes más bajos, ya que de cada 10 personas 2 trabajan en la formalidad, la etnia Garífuna en cambio reporta un promedio de 4 de cada 10 personas laborando en el sector formal (INE, 2019a.). Actualmente gran parte de la población indígena se ubica en el sector informal que propicia a la carencia de garantías laborales que representa una menor libertad de trabajar y como consecuencia desigualdad de desarrollo económico (Fuentes, 2018).

Los asalariados indígenas que cuentan con contrato representan un 11.5% frente a un 32.4% de los trabajadores los mestizos y en contratos temporales la población indígena representa un 5.6% (INE, 2019a.). Estas diferencias son producto de la discriminación asociada a un modelo agroexportador que ve en la población indígena como mano de obra barata, ya que no es coincidencia que la mayoría de las personas indígenas laboren en la agricultura jornalera, mientras que los sectores mejores remunerados como las finanzas, la banca o la economía existe una mayor proporción de empleados mestizos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (s.f.), es la Institución del Estado “encargada de promover y verificar el cumplimiento de la legislación laboral, así como elaborar e implementar políticas y programas con equidad, relativas al trabajo decente y la previsión social, en beneficio de la población trabajadora y grupos en riesgo de vulnerabilidad laboral” (párr. 2), cuenta con un departamento de pueblos indígenas que basados en el convenio 169 de la OIT busca promover la participación activa de los pueblos indígenas a través del cumplimiento del convenio mencionado.

2.3 Discriminación en el ámbito laboral

Esta consiste en establecer diferencias en el trato demostrando una interacción menos favorable a ciertas personas por diversos motivos, esto restringe la libertad de las personas para obtener o realizar algún tipo de trabajo al que aspiran disminuyendo la posibilidad de desarrollar competencias que mejoren su estatus económico (Tomei, 2003). El estudio de la situación de las personas dentro del mercado laboral revela la diversidad de características humanas y que existen diferencias en la interacción.

La OIT en su Convenio no.111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) realizada en 1958 y ratificada en Guatemala en 1960, la define como “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación en el empleo” (OIT, C111, párrafo 1, artículo 1). Esta protege a todos los trabajadores ante la discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social, esto establece que en ninguna organización empresarial debería existir discriminación de ningún tipo.

Ante el convenio 111 el Estado de cualquier país está obligado a crear políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, tanto en el sector público y privado, cooperando con las organizaciones para promover la igualdad en el lugar de trabajo. Ya que la discriminación en el trabajo genera desigualdades en el mercado laboral y coloca a determinados colectivos en desventaja.

En el convenio 111 se plantean conceptos como empleo y ocupación, dejando claro que todas las personas deben tener el acceso a un empleo, elegir libremente su ocupación y ampara frente a la discriminación de trato y oportunidades tanto a las personas empleadas como a las que están en búsqueda de empleo. También, el convenio determina la igualdad de formación educativa profesional, indispensable para generar una igualdad real en la adquisición de un empleo digno. La eliminación de la discriminación dentro del ámbito laboral aporta a la brecha de desigualdades étnicas.

Es importante mencionar que la discriminación laboral se produce en diversas situaciones y procesos organizacionales, por lo tanto, puede suceder en el proceso de búsqueda el empleo como en su conservación, incluso en el acceso a capacitaciones y promociones. Toda diferencia en el trato carente de justificación legal significa discriminación, ya sea en la preparación profesional (acceso a la educación), durante el proceso de reclutamiento y selección (tanto por exclusión como por disuasión), o bien en el lugar de trabajo de forma directa o indirecta.

2.3.1 Tipos de discriminación laboral: directa e indirecta

Las características sociales o personales que generan comportamientos discriminatorios son variados e incluso se han ido normalizando o invisibilizando con el tiempo. Las diversas formas de expresión dentro del vocabulario, la predisposición a observar en determinados puestos de trabajo a personas de población indígena pueden ser manifestaciones de racismo que puede pasar desapercibido en el actuar diario. Ante esto, Tomei (2003), clasifica la discriminación laboral entre directa o indirecta.

Es directa cuando existen normas, políticas, leyes o prácticas que excluyen o dan preferencia a determinadas personas solo porque pertenecen a un grupo social con características específicas, sin ser indispensables para la función laboral. Esta se basa en los prejuicios y estereotipos, ya que se le adjudican a la persona actitudes o capacidades determinadas o ausencia de las mismas, solo por pertenecer o parecer pertenecer a determinado grupo social, independientemente de sus verdaderas calificaciones y capacidades laborales.

La discriminación indirecta puede ser perspicaz, pero produce iguales efectos que a discriminación directa. Esta se produce cuando las normas, procedimientos y prácticas parecen imparciales, pero al aplicarlas en grupo evidencian desigualdades y afectan de manera desproporcionada a los miembros de ciertos grupos sociales. Analizar la discriminación indirecta permite obtener información valiosa, ya que comprueba que aplicar la misma normativa, el mismo trato o la misma exigencia de manera igualitaria puede mostrar resultados sumamente desiguales si tomamos en cuenta el estilo de vida y las características de cada persona.

A pesar de que puede ser difícil determinar cuando existe o no discriminación indirecta, es necesario prestarle atención ya que se puede develar acciones discriminatorias invisibilizadas en los espacios laborales, permite revisar las actividades que en apariencia funcionan dentro de las organizaciones pero que pueden provocar desigualdad. En otras palabras, pone al descubierto los prejuicios inherentes a las normas o comportamientos dentro de las organizaciones. Además de conocer

sobre estos tipos de discriminación es necesario indagar sobre teorías que explican por qué se da este fenómeno.

2.3.2 Modelos teóricos de discriminación racial aplicados en el ámbito laboral

Como se ha visto la discriminación étnica a permeado todas las esferas sociales y el ámbito laboral no se ha visto ausente. En el campo de discriminación laboral existen varios modelos teóricos que intentan explicar el fenómeno, entre las que destacan 1) modelo basado en valoraciones estadísticas, 2) modelo de persistencia de discriminación entre generaciones, y 3) modelo basado en gustos preponderantes. El estudio de las valoraciones estadísticas y gustos preponderantes se centran en la discriminación posmercado, dado que sucede cuando las personas se encuentran en el mercado laboral y el modelo generacional se ubica en la discriminación premercado, ya que puede dar evidencias aún antes de ingresar al mercado laboral.

Los modelos tienen su origen en la ciencia económica, que nos permite observar las interacciones laborales desde una perspectiva socioeconómica, adecuadas al hablar de empleo que, como ya se mencionó, es una relación de intercambio trabajo-remuneración. Estudiar la condición de los individuos en el mercado laboral muestra que estas son diversas y que existen diferencias en el trato, aunque sus capacidades sean iguales.

2.3.2.1 Modelo basado en valoraciones estadísticas

Esta teoría fue planteada por Arrow (1973), afirma que el mercado laboral otorga valor a determinado colectivo fundándose en alguna característica personal que está completamente desligada a su capacidad productiva, como el grupo etnográfico. El mismo autor, acuña el término de la persistencia discriminatoria que puede medirse incluso antes de ingresar al mercado del trabajo. Su porcentaje del trato discriminatorio por parte de los contratantes está ligada a sus experiencias con el colectivo discriminado, con las experiencias que tenga con este, entre más distante sea la interacción y durante menor tiempo, las opiniones sobre este no serán modificadas.

La teoría afirma que, si los empleadores seleccionan basándose en características no relacionadas con la productividad, esto dará como resultado que los trabajadores de las minorías no inviertan en desarrollar sus competencias para obtener mejores puestos laborales (Fugazza, 2003). Además, al no valorar a cada individuo por sus capacidades, determinada la productividad esperada con relación a su valoración del colectivo al que pertenece, lo que reproduce la discriminación. Esto sucede a menudo con los prejuicios asignados a los pueblos indígenas, acusándolos de flojos o irresponsables de primera mano.

Algo interesante de esta teoría es que los prejuicios al seleccionar no se reflejan en una discriminación salarial directa, en cuando a las demás personas que tienen el mismo puesto que no sean del colectivo discriminado, sino a la oportunidad que los empleadores les dan al asignarlos a puestos de trabajo de alto nivel. Esto por lo mencionado con anterioridad, la poca inversión de los individuos discriminados en mejorar sus capacidades ante un mercado que no las tomará en cuenta por el grupo étnico al que pertenece y esto a su vez generará que los empleadores no buscarán trabajadores de tales grupos.

En este sentido, la teoría refuerza sus predicciones, ya que las minorías se ven atrapadas en un círculo que los sitúa en la informalidad o las bajas oportunidades laborales. Las poblaciones indígenas en el interior del país se ven reflejadas en este ejemplo, la falta de interés en la preparación académica superior también se debe al poco acceso que tienen a trabajos directivos.

2.3.2.2 Modelo persistencia de la discriminación entre generaciones

Esta teoría propone que la discriminación puede persistir de manera indirecta, aunque sus manifestaciones directas hayan desaparecido. Esto en consecuencia de la predisposición de las generaciones jóvenes de acumular capital humano heredado por generaciones discriminantes. Fugazza (2003) plantea que existen efectos intergeneracionales, ya que un niño en formación adquiere ideologías tanto de la familia como de la comunidad, en ese sentido si las personas forman grupos con respecto a su condición étnica, las diferencias que generan desigualdades pueden

persistir entre generaciones, aun cuando las oportunidades sean mejoradas hasta volverse igualitarias.

Bajo la premisa anterior, es necesario recordar que la población indígena, durante años, se ha visto empujada a mantenerse en sus grupos sociales, una representación de esto es la asignación española de indumentarias por región. Borjas (1992) explica que, además de la familia, el origen étnico funciona como una externalidad y si la exclusividad étnica es muy fuerte, los prejuicios y por ende los resultados en el mercado laboral entre colectivos pueden perdurar por generaciones y no separarse nunca.

Otro elemento que plantea este modelo es el grado de segregación de los empleos y las comunidades. La segregación se manifiesta como consecuencia de un periodo de opresión, pero al avanzar el equilibrio de oportunidades a través de la integración de mayor cantidad de personas en puestos más calificados, aquellos que han avanzado más abandonan su comunidad original, lo que genera en el colectivo pérdida de capital humano, que incita a mayor emigración. Aunque quienes se van mejoran su condición de vida, los que se quedan se encuentran en situaciones de desventaja agravadas.

En este sentido, es imposible no pensar en las migraciones de hombres indígenas a la capital o al exterior del país, además de la aculturación presente mayoritariamente en los hombres, impulsada por la búsqueda de separación con el objeto discriminado, en consecuencia, son menos discriminados que las mujeres que persisten en mostrar elementos físicos que reflejan su origen étnico.

2.3.2.3 Modelo basado en gustos preponderante

El creador de esta teoría es el economista Gary Becker, quien estableció una definición acertada sobre discriminación dentro de la relación laboral. Becker (1957) plantea que los agentes económicos, representados por los empresarios, trabajadores y clientes que pertenecen al grupo mayoritario, poseen una serie de gustos y preferencias influidas por el contexto que muestran cierta inclinación a la discriminación. Bajo esta premisa, los grupos que representen la minoría percibirán un

salario menor, un trato distinto o pagan precios diferentes. Si las personas estuvieran libres de este gusto por la discriminación desaparecería la posibilidad de dictámenes que pusieran en desventaja a ciertos grupos (Fugazza, 2003).

Los empleadores cargados de estereotipos hacia los diversos grupos sociales, lo que Becker llamaría coeficiente de discriminación, considerarán una inutilidad la contratación de personas con características no agradables, eliminándolas de sus posibles candidatos o si en dado caso llegara a contratarlo, las condiciones de trabajo serían precarias, ya que para ellos es lo que merece según sus características sociales (Rivera, 2013). Este tipo de empleadores poseen un alto nivel de coeficiente de discriminación, rechazando contratar a una persona con valor de producto marginal más alto que su costo marginal (Becker, 1957).

Sin embargo, en un mercado laboral competitivo, los empleados que percibieran discriminación podrían cambiar de trabajo con empleadores con bajo coeficiente de discriminación y así mejorar sus condiciones económicas, esto condenaría a la desaparición las prácticas discriminatorias ya que aquellos empleadores con un alto gusto por la discriminación tendrían que reformar sus conductas o sentenciarse a la ruina (Fugazza, 2003). Pero la realidad no es así, existen organizaciones monopolizadas que ejercen discriminación sin sanción y un gran número de personas desempleadas que aceptan condiciones desfavorables con tal de contar con un empleo.

Si el grupo social discriminado llegara a generar acciones en contra del grupo discriminador, por sus acciones discriminatorias, es muy posible que el salario del primer grupo se vea afectado ya que el coeficiente de discriminación se elevaría, ante esto Becker concluye que la discriminación afecta en mayor medida a las minorías (Rivera, 2013). Esto podría ser una de las razones por la cuales no existe mayor participación indígena en los sindicatos de las organizaciones.

Otra razón expuesta por Becker sobre la discriminación es la cantidad de población discriminada que existe en una organización. El aumento de personas pertenecientes al grupo discriminado aumentará la discriminación y los salarios se disminuirán (Rivera, 2013). Esto explicaría la discriminación en la industria agroexportadora, donde

a pesar de existir muchas personas indígenas los tratos no son mejores o menos discriminadores, sino a contrario, es de los tipos de empleo con más injusticias y actos discriminatorios hacia los pueblos indígenas.

Acá se podría hacer una pausa y reflexionar sobre las condiciones de las personas indígenas que poseen un bajo nivel escolar y que las relaciones laborales siempre han sido de explotación, es lógico que se perpetúen este tipo de relaciones discriminatorias ya que los empleadores con altos niveles de coeficiente de discriminación que ven a las minorías indígenas como seres marginales, con características desagradables, muy ajenos a su nivel de vida privilegiada no son dignos de una mejor calidad de vida y un desarrollo equitativo.

Tomando en consideración lo expuesto por Becker sobre el gusto por la discriminación se podría caracterizar las manifestaciones discriminatorias hacia los pueblos indígenas dentro del ámbito laboral, tomando las diferencias existentes entre las etnias como minoría discriminada. Dentro de las cualidades o rasgos discriminatorios expresados por los agentes económicos hacia las etnias indígenas se estudian tres: el racismo laboral, la segregación étnica laboral y las desigualdades laborales.

2.3.2.3.1 Racismo laboral

El lugar de trabajo es uno de los principales ámbitos en donde la discriminación por motivos raciales puede manifestarse. La OIT (2018), explica que en contextos de crisis económica se eleva la discriminación laboral en perjuicio de los grupos étnicos. El racismo laboral puede manifestarse a nivel social y profesional dentro de una organización, que puede estar presente desde el primer contacto con el posible candidato al empleo, en los procesos de selección y reclutamiento de personal (Rivera, 2013).

Las diferencias en el mercado laboral que son consecuencia del racismo laboral son significativas desde las condiciones de contratación en las organizaciones, contratos de trabajo por servicios, trabajos a destajo, por pieza que evaden prestaciones laborales y obligan a las personas mantener relaciones laborales desequilibradas, dentro de las organizaciones (Echeverría, 2016).

2.3.2.3.1 Segregación racial laboral

La tendencia involuntaria hacia puestos de trabajo operativos en consecuencia de la falta de acceso a educación es una definición bastante acertada de segregación racial laboral (Fuentes, 2018). Esta característica de discriminación laboral inicia no dentro de la organización empresarial sino desde el acceso a la educación a niveles superiores lo que limita la obtención de mejores empleos.

La población indígena se integra desde muy temprana edad al mercado laboral, en comparación con la población no indígena. Entre los 15 y 19 años los jóvenes indígenas económicamente activos representan un 40.3% en comparación con la no indígena con un 28.2 (INE, 2019b.). Esto repercute en la deserción escolar y por lo tanto niveles de menor educación formal, lo que a su vez incide en sus oportunidades de ocupaciones, esto a consecuencia de la constante búsqueda por satisfacer sus necesidades básicas, lo que genera un círculo vicioso, esto es mucho más notorio en el caso de las mujeres indígenas (Fuentes, 2018).

Algunos de los puestos a los que son relegados la población indígena es al trabajo doméstico o de mantenimiento y la producción dentro de las industrias, siendo este tipo de trabajo poco institucionalizado, mal remunerado, con jornadas laborales más prolongadas. (Pérez, Camus, & Bastos, 1993). Según lo plantea Fuentes, (2018), la integración a la estructura productiva es segregada, tanto en relación con la rama ocupacional como también a la categoría, es decir, aquellas personas indígenas que ingresen al mercado laboral de producción no lo harán en aquellas organizaciones con mejores condiciones laborales sino aquellas más precarias y con pocas posibilidades de promoción, donde obtienen ingresos inferiores.

2.3.2.3 Desigualdades laborales

La alta segmentación laboral es la principal causa de desigualdad y como consecuencia poco acceso a empleos de calidad que generen mayores ingresos económicos (Patlán 2016). Actualmente el salario está determinado por la productividad que genere el trabajo y a su vez éste depende de las competencias adquiridas a lo largo de la vida que son adquiridas en la escolarización y reforzadas en el ámbito laboral. Es evidente que el desarrollo de cada persona es distinto por lo

tanto eso mismo sucederá con las oportunidades laborales y en consecuencia con la remuneración salarial (Fuentes, 2018).

La desigualdad laboral tiene su origen en el desarrollo o no desarrollo de habilidades y conocimientos que facilitan la creación de bienestar. Desde esta perspectiva las desigualdades laborales para los pueblos indígenas radican en la posibilidad de adquisición de elementos que permitan eliminar la diferencia de salarios. Sin embargo, la explicación de las desigualdades laborales no es tan simple ya que está construida históricamente en el proceso de producción de asimetrías estructurales entre grupos sociales (Romero & Orantes, 2018).

CAPÍTULO III

3.1 Diseño de la investigación

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo con un diseño y alcance de investigación fenomenológico. El enfoque cualitativo plantea una mirada holística del problema de investigación, los resultados obtenidos no son simplemente datos numéricos sino observaciones cuidadosas de todas las esferas del fenómeno a investigar (Fuster, 2019). En ese sentido, la autora enfatiza que la investigación cualitativa estudia diferentes objetos para comprender la vida social del sujeto, cabe recalcar que lo más importante del enfoque cualitativo es que rescata al ser humano como centro de reflexión, al tiempo que brinda una comprensión global del mismo.

El diseño utilizado es el fenomenológico, que busca comprender las experiencias de las personas sobre un fenómeno o sus múltiples representaciones. Este diseño trabaja directamente con la esencia de las experiencias de los participantes, que expresan los hechos del fenómeno desde su subjetividad y con ellos descubrir las características en común del problema de investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se indaga sobre el fenómeno de racismo en el ámbito laboral por medio del relato de las personas con identidad indígena.

3.2 Descripción de la población

La población requerida para la investigación estuvo dividida en dos grupos, la población “meta” y la población “empresa”. Los criterios de inclusión de la población “meta” fueron personas sin distinción de género, que se autoidentifiquen dentro de algún pueblo indígena, mayores de edad, que residan dentro de la ciudad de Guatemala y que actualmente cuentan con un contrato laboral dentro de alguna organización, sin importar si esta es gubernamental o no gubernamental, que acepten participar en la investigación de manera voluntaria después de leer los aspectos del consentimiento informado.

Los criterios de inclusión de la población “empresa” fueron personas sin distinción de género, que sean las encargadas de la decisión de contratar trabajadores dentro de una organización sin importar que esta sea gubernamental no gubernamental, que opere dentro de la ciudad de Guatemala y que acepten participar en la investigación

de manera voluntaria después de leer los aspectos del consentimiento informado. Los criterios de exclusión son todas aquellas personas que no acepten participar en la investigación y no cuenten con las características antes descritas. La técnica de recolección de muestra fue intencional ya que la población fue elegida según los criterios de inclusión necesarios.

3.3 Instrumentos

El instrumento utilizado fue la entrevista a profundidad, para ambas poblaciones, este tipo de entrevistas busca recabar las experiencias de la población de manera detallada. Se realizó una guía para la entrevista de tipo semiestructurada con preguntas abiertas dando oportunidad a recibir respuestas extensas que expliquen el fenómeno y entrelazar los elementos. Para la población “meta” el instrumento cuenta con ocho preguntas generadoras y para la población “empresa” cuenta con seis preguntas generadoras. Adicionalmente a esto la entrevista cuenta con preguntas sociodemográficas que buscan contextualizar a la población. El instrumento contó con un espacio previo donde se explicó el objetivo de la investigación y el consentimiento informado.

Confiabilidad y validez. El instrumento se diseñó diseñado a partir del árbol de categorías que separa los elementos del problema de investigación, permitiendo un análisis objetivo y una sistematización del fenómeno de estudio para poder explicarlo y entenderlo. En ese mismo sentido, el árbol de categorías está diseñado en base a la teoría sobre discriminación laboral con orientación al racismo o discriminación étnica, creando un instrumento enfocado en el fenómeno a investigar, específico para las poblaciones descritas.

Pilotaje. Para confirmar la confiabilidad y validez del instrumento a utilizar, se realizó un pilotaje con una persona que cumplía con los criterios de inclusión de la población “meta”, en donde se evidencio los aciertos y desaciertos del instrumento en relación con la estructura y enfoque de las preguntas, con ello, se realizaron modificaciones. Este pilotaje se realizó por medio de videollamada y tuvo una duración de 41 minutos. La videollamada fue grabada con previo consentimiento del participante y transcrita en un documento para su análisis. La misma persona que respondió la entrevista de

población “meta”, revisó las preguntas de la entrevista de población “empresa”, ya que contaba con la experiencia para ello y extendió sus observaciones.

Árbol de categorías

Categoría	Subcategorías	Indicador	Preguntas	Preguntas
			Población “meta”	Población “empresa”
Identidad indígena	Autoidentificación	Pertenencia	1. Puede contarme aspectos de su cultura con los cuales se sienta identificado	1. Puede contarme qué conoce sobre la multiculturalidad guatemalteca y los pueblos indígenas
			2. Puede narrarme algún acontecimiento donde considera que ha sido tratado de manera diferente por su identidad étnica dentro de su lugar de trabajo	2. Su empresa cuenta con alguna política de inclusión étnica que auxilie a trabajadores indígenas en alguna situación donde se sientan
Discriminación	Racismo	Estereotipos	3. ¿Alguna vez se han referido a su persona con palabras despectivas referentes a su identidad étnica en su lugar de trabajo?	excluidos/estereotipados (Si la respuesta es no, preguntar por qué)
			¿Cómo le ha hecho sentir?	

Segregación étnica laboral	Puesto laboral	4. Durante su trayectoria laboral ¿Cuáles han sido sus puestos de trabajo? 5. Puede describirme cuáles son las funciones y responsabilidades de su trabajo.	3. ¿Qué características y cualidades busca al momento de emplear a alguna persona para su organización?
	Empleabilidad	6. Puede describirme cómo han sido sus experiencias al buscar empleo o buscar ascensos laborales y si en este proceso se ha visto afectado por su identidad étnica.	4. Según su experiencia dentro de la empresa, puede explicar si dentro del proceso de contratación existe alguna política de inclusión hacia personas indígenas (Si su respuesta es no, preguntar por qué)
Desigualdad	Salario	7. Cree que el salario que devenga es adecuado a las funciones que realiza y no se ve afectado por su identidad étnica	5. ¿Qué criterios utilizan para definir el salario de sus trabajadores y para dar aumentos o para no dar aumentos?

Educación	8. Durante sus años escolares tuvo alguna dificultad/limitación por su identidad étnica.	6. Considera que el poco acceso a la educación es una limitante para obtener cargos gerenciales y que esto pueda maximizarse en la población indígena.
	9. ¿Qué tan relevante cree que ha sido su formación en la búsqueda de un mejor empleo?	

3.4 Procedimiento de la investigación

Para llevar a cabo la investigación y cumplir con los objetivos planteados se realizaron una serie de actividades detalladas a continuación:

- Al ser aprobado el árbol de categorías se diseñó el instrumento de investigación y se procedió a su aprobación.
- Elaboración de formulario de Google, donde se colocó el consentimiento informado, una descripción general de la investigación y un calendario para agendar entrevista, la cual tuvo dos modalidades, llamada o videollamada.
- Se envió el formulario de Google a la población “meta” y población “empresa”, que fue contactada por medio de un muestreo intencional.
- Por medio del formulario de Google las personas aceptaron o no aceptaron participar en la investigación, después de leer el consentimiento informado, eligieron la modalidad de entrevista (llamada o videollamada), y se agendó. Así mismo el llenado del formulario de Google permitió generar una carta de consentimiento informado.
- Al agendar su entrevista se procedió a efectuar el contacto y realizar la entrevista. La llamada o videollamada se grabó con previa autorización de los participantes.
- Finalizada la entrevista, se procedió a su transcripción para su análisis. Se guardó el audio y la transcripción con un código para cada participante, con el fin de velar con el principio de privacidad de los datos, expuesto en el consentimiento informado.
- Realizadas las transcripciones se procedió a codificarlas e ingresarlas en el programa NVIVO para iniciar con el proceso de interpretación de resultados.
- Con ayuda del programa se realizó matriz de análisis de contenido, que permitió identificar las conductas, experiencias, emociones y sentimientos más frecuentes expresados por los entrevistados.
- Dentro del programa se realizaron diagramas de nudos a través del conteo de palabras, que permite observar de manera sencilla el discurso de los entrevistados para cada indicador.

- Con la matriz de contenido realizada, se procedió a sistematizar la información a través de dos técnicas. Primero, por medio del análisis y enlace del discurso que propone el estilo Apa, donde se extraen fragmentos del discurso y se compara con la teoría investigada. Segundo, a través de la técnica de triangulación, que propone comparar la teoría con las dos poblaciones entrevistadas, esta se organizó en una tabla por indicador.
- Esta sistematizaciones se organizaron en cuatro segmentos, uno por cada variable estudiada: ser indígena, el prejuicio y estereotipo como parte de la discriminación, puestos laborales... para indígenas y exclusión desde la niñez, en ellos se depositó el análisis realizado.
- Se procedió a realizar las conclusiones y recomendaciones finales, tomando en consideración los aspectos más relevantes analizados anteriormente.
- A partir de estas conclusiones se procedió a elaborar un proyecto que busque aportar al problema planteado.
- El primer paso del proyecto fue analizar los participantes que estarán incluidos o se benefician de que exista.
- Se procedió a realizar un árbol de problemas por medio de la herramienta gráfica con el cual se determinó el causas y consecuencias del problema encontrado en el análisis de resultados.
- Aunado a esto se realizó un análisis contextual y de objetivos para garantizar que el proyecto a proponer sería adecuado al problema previsto.
- Con todos los datos anteriores se propusieron tres posibles proyectos y políticas a implementar y se eligió al más adecuado para la población y las circunstancias actuales.
- Para finalizar se realizó una matriz del proyecto donde se detallan las actividades a realizar, además de acompañarlo de un presupuesto, cronograma y técnicas de evaluación para garantizar que sea aplicable.

3.5 Diseño y metodología

Se procedió a realizar el análisis de la información de contenido utilizando la técnica de triangulación utilizando el programa NVIVO, que permite el análisis de datos cualitativos, facilita enormemente la codificación y análisis tanto de transcripciones o documentos de trabajo con los que se cuente en la investigación. La técnica de triangulación se concentra en contrastar diferentes visiones de un mismo fenómeno a partir de las experiencias recolectadas. En la presente investigación se analizó el contenido de las entrevistas de la población “meta” y la población “empresa”.

CAPÍTULO IV

Análisis de resultados

Las entrevistas realizadas permitieron obtener información sobre la situación laboral de las personas indígenas con relación a experiencias de discriminación. Para realizar esta investigación se entrevistó a 10 personas que se identifican dentro de la población indígena, de las etnias Maya y Xinca. Se entrevistaron 8 mujeres con edades entre 25 y 46 años y 2 hombres con edades entre 20 y 41 años. Los puestos de trabajo eran varios, de diversas empresas gubernamentales y no gubernamentales, por lo que, los resultados no están encaminados hacia una organización o profesión en específico. Todas las personas entrevistadas habían completado una carrera a nivel medio o universitaria.

Adicionalmente, se entrevistaron a dos personas encargadas de la reclutamiento, selección y contratación de dos empresas diferentes, que ejecutan labores dentro de la ciudad de Guatemala, esto con el deseo de observar la problemática desde diferentes posturas. En esa población ambas eran mujeres y se identificaban con la etnia ladina o mestiza, su rango de edad era entre 26 y 27 años.

La interpretación de resultados se dividió en 4 apartados, tomando como base el árbol de categorías. El primero habla sobre ser indígena en Guatemala, parte del indicador de pertenencia y la subcategoría autoidentificación. Esto deja ver, los elementos culturales hacen que las personas se identifiquen como indígenas y a partir de ahí puedan sentirse discriminados al manifestar de manera física o conductual tales elementos. El segundo apartado analiza cómo el estereotipo y el prejuicio lleva a la discriminación y hace una relación con el primer apartado, este analiza la subcategoría racismo y el indicador estereotipo.

El tercer apartado que sintetiza la subcategoría segregación étnica laboral y los indicadores puesto laboral y empleabilidad, describe los puestos laborales o empleos que los entrevistados indican que pueden optar, mostrando si existe o no una segregación en el trabajo formal para las personas que se identifican como indígenas. El cuarto apartado, titulado exclusión desde la niñez, analiza la problemática de discriminación desde las oportunidades de formación educativa a las que tiene acceso

las personas indígenas, manifestando un panorama de desigualdad sistemática, este analiza la subcategoría desigualdad y únicamente el indicador de educación.

Tabla 1

Descripción de la población “empresa” entrevistada

Código de entrevistado	Sexo	Edad	Etnia	Puesto laboral	Fecha de entrevista
EG.01	F	26	Mestiza	Analista de dotación del talento	06/11/2020
EG.02	F	27	Ladina	Analista de reclutamiento y selección	27/11/2020

Entrevistas a profundidad N=2

Tabla 2

Descripción de la población “meta” entrevistada

Código de entrevistado	Sexo	Edad	Etnia	Puesto laboral	Fecha de entrevista
E.01	F	41	Kaqchikel	Técnico de proyectos	03/11/2020
E.02	M	20	Maya	Facilitador Juvenil	05/11/2020
E.03	F	46	Maya Tzutujil	Contador	06/11/2020
E.04	F	30	Maya Kaqchikel	Coordinador administrativo	07/11/2020
E.05	F	43	Xinca	Instructora, maestra de baile	10/11/2020
E.06	M	41	Achí	Psicólogo	12/11/2020
E.07	F	32	Kaqchikel	Asistente de programas	12/11/2020
E.08	F	37	Maya	Procurador	19/11/2020
E.09	F	25	Maya	Cajero	20/11/2020
E.10	M	38	Xinca	Analista mercadólogo	28/11/2020

Entrevistas a profundidad N=10

Ser indígena



Guatemala es un país con una gran variedad cultural. Esta multiculturalidad deja su huella en la forma de percibir la vida, desde las costumbres, la gastronomía, la forma de vestir, hablar y la relación con el medio natural y la comunidad. Según el último censo, los pueblos indígenas Maya, Xinca y Garífuna representan un 44% de la población del país (INE, 2018). Según Aguilar (2006), los pueblos indígenas determinan su identidad desde los lazos familiares, el territorio que ocupan y buscan mantener su diversidad cultural como parte de un movimiento de identidad y orgullo indígena.

La autodefinición significa una apropiación de la propia identidad cultural. Ser indígena supone sentirse parte de la herencia cultural que les han legado sus ancestros, ante esto una entrevistada indica *“En lo poco que yo sé de la cultura Xinca fue porque mi abuela me lo transmitió ...lo que tengo con ella y esa fuerza que tenía la viejita cabrona (ríe)”* (Participante E.05, entrevista a profundidad, 10 de noviembre de 2020), otra participante opina, *“pues tenía dividido, como parcializado, como solo medicina, como solo alimentación, sin ser consciente de que eso pertenece a un todo o a una cosmovisión”* (Participante E.01, entrevista a profundidad, 03 de noviembre de 2020)

Esto denota, reconocerse a sí mismo como parte del grupo cultural indígena y reclamarse como miembro de ese pueblo, otro entrevistado expresa “...*pero si me siento, por haber nacido en el pueblo... pues me siento Achí, independientemente si hable o no hable el idioma, si use un traje o no lo use, así me identifico.*” (Participante E.06, entrevista a profundidad, 12 de noviembre de 2020); “*Yo visto como un persona occidental... pero mis raíces son Xincas.*” (Participante E.10, entrevista a profundidad, 28 de noviembre de 2020)

A pesar de esto, no cualquiera que se nombre como indígena, pasa a serlo. Ser indígena consiste también en reunir una serie de elementos objetivos, como el origen étnico, la lengua y vestimenta, “...*con mi idioma, mi indumentaria y mi historia como mujer indígena.*” (Participante E.03, entrevista a profundidad, 06 de noviembre de 2020). A partir de estos elementos, la identificación indígena, tanto individual como colectiva, es considerada un elemento de empoderamiento que contiene un claro contenido político (Bastos, 2007).

La identidad indígena pretende la continuidad histórica, ancestral, del colectivo, buscando recuperar algo que ya existía, un entrevistado indica “*Son las costumbres y tradiciones que se han pasado de generación en generación con las que me identifico más.*” (Participante E.02, entrevista a profundidad, 05 de noviembre de 2020). Según Bastos (2007) La autoidentidad indígena surge como una forma de lucha para terminar con la dominación étnica, “...*para mí ya de adulta me he interesado en revalorizar, en integrar toda esa parte de la cultura de la cosmovisión en mi vida.*” (Participante E.01, entrevista a profundidad, 03 de noviembre de 2020).

Pese a todo lo anterior, el esfuerzo para la valorización étnica que las personas indígenas están buscando, no siempre es reconocida por los encargados dentro de las organizaciones, como lo indica la entrevistada “*Pues para serte sincera conozco poco, realmente no conozco a fondo, sobre las distintas culturas que hay y la verdad tampoco he investigado.*” (Participante EG.01, entrevista a profundidad, 06 de noviembre de 2020). Aunque esto puede cambiar dependiendo del giro de negocio de la organización y la cantidad de empleados de diversas etnias contratados, “*Sé sobre sus movimientos que actualmente están luchando para ser tomados en cuenta, para que se les pueda*

brindar las mismas oportunidades y sobre todo que no sean discriminados.”
(Participante EG.02, entrevista a profundidad, 27 de noviembre de 2020).

Tabla 3
Triangulación autoidentificación.

Población “meta”	Población “empresa”	Revisión teórica
Puede contarme aspectos de su cultura con los cuales se sienta identificado	Puede contarme qué conoce sobre la multiculturalidad guatemalteca y los pueblos indígenas	
El ser indígena parte de la identidad creada, primero por la familia y el lugar donde se nace, segundo por los elementos simbólicos con lo que interactúa la persona al crecer, como la vestimenta, el idioma, las costumbres, la forma de comer, la medicina que se utiliza, incluso los rasgos físicos. Pero más allá de estas características, al volverse adulto el sentirse indígena es lo que define esa identificación.	Conocimiento precario, únicamente con los conocimientos que fueron impartidos en la educación formal. Intereses divididos por conocer y valorar la cultura o incluso incluirla en sus procesos laborales.	Camus (2002) indica que la etnicidad está relacionada con el sentimiento de mantener mundos sociales y culturales distintos. Rescatar la pertenencia a un vínculo grupal con los antepasados, una responsabilidad que mantiene al grupo unificado. Identificación cargada de estigma social negativo, relacionado con una discriminación cultural tradicional.
Entrevistas a profundidad		



La mayoría de las prácticas discriminatorias nacen de los prejuicios acerca de los miembros de grupos sociales minoritarios (Horbath, 2008). Es decir, la discriminación dentro del trabajo formal se produce cuando compañeros o jefes tratan de diferente manera a personas de cierto grupo social, descalificando sus capacidades, como refiere una entrevistada “...*pero para mí claramente era discriminación hacia mi identidad, ósea ver que yo era mujer indígena había desvalorización de la credibilidad a mi capacidad.*” (Participante E.01, entrevista a profundidad, 03 de noviembre de 2020).

Las características físicas, como el color de piel o el acento, presuponen desigualdad y en consecuencia discriminación de un grupo que se autoproclama superior con legítimos derechos sobre aquellos que excluye, como indica una entrevistada *“Él decía que uno tenía que saber reconocer su lugar en el mundo, que no tenía que aspirar a más, específicamente refiriéndose a la etnia, a la raza, como le querrás llamar.”* (Participante E.05, entrevista a profundidad, 10 de noviembre de 2020). Otra aporta, *“...después una de mis compañeras me dijo que era porque yo era indígena y por eso no permitía él que ingresara.”* (Participante E.04, entrevista a profundidad, 07 de noviembre de 2020).

La explotación servil del indígena ha sido un elemento primordial en el sometimiento de los pueblos indígenas desde la época de la colonia (Horbath, 2008). La

discriminación por etnia continúa incidiendo directamente en las relaciones laborales y en ocasiones los trabajos que se consideran “seguros” siguen replicando patrones de racismo. *“En teoría en las organizaciones de Derechos Humanos, pues la gente que trabaja ahí está toda sensibilizada... pues sí desde que entré, empecé a sentir el rechazo a todo lo que yo decía o incluso... sí, a cuestionar lo que yo decía, cuestionar mis capacidades.”* (Participante E.01, entrevista a profundidad, 03 de noviembre de 2020).

Adicional a esto, cuando se refiere al mercado laboral dentro de la ciudad, se encuentra que la mayoría de oportunidades se mantiene, sobre todo, dentro de la informalidad y los indígenas se asocian a ciertos espacios como los mercados, las tiendas de barrio, oficios de artesanías, la tortillería, entre otros, empleos que contribuyen a la transmisión de unas normas colectivas sobreentendidas, como expresa una entrevistada *“Sí, digamos que, haciendo un recuento de las otras oportunidades laborales que he tenido, en casi todas, un factor determinante: el portar el traje, el ser diferente, el tener características físicas y colores de la piel.”* (Participante E.07, entrevista a profundidad, 12 de noviembre de 2020); *“Bueno, al momento de buscar empleo antes de que ingresara a A., pues.. bueno... tenía un empleo... bueno, estaba como vendedor de ropa en un mercado, ósea en un local.”* (Participante E.02, entrevista a profundidad, 05 de noviembre de 2020).

Aquellos indígenas que logran insertarse en las estructuras laborales formales manifiestan que sus capacidades son vistas por sus compañeros de trabajo como una amenaza, como manifiesta una entrevistada, *“desde que yo llegué, no le gustó que yo le fuera a decir: -mira, fíjate que necesitamos hacer esto, cambiar esto, esto no lo acepto, esto no me parece-.”* (Participante E.09, entrevista a profundidad, 20 de noviembre de 2020); *“Siempre me ven y por mi traje dicen -es indígena, de plano está en desarrollo cultural- y me tratan -usted viene de desarrollo- y yo - no vengo de ahí-. Pero son más como estereotipos que tienen.”* (Participante E.04, entrevista a profundidad, 07 de noviembre de 2020).

Es importante destacar que las acciones de discriminación son más palpables mayormente en las mujeres que en los hombres mayormente “ladinizados”. Esto se ve

reflejado con los tres entrevistados, quienes indicaron no tener ninguna manifestación de discriminación en sus lugares de trabajo. *“Bueno este es mi primer trabajo donde estoy en A., pues hasta el momento no he tenido como ningún tipo de discriminación por mi origen étnico.”* (Participante E.02, entrevista a profundidad, 05 de noviembre de 2020); *“...digo afortunadamente porque yo me he encontrado con buenos equipos y el trato ha sido... digamos en cuestión de confianza”* (Participante E.10, entrevista a profundidad, 28 de noviembre de 2020); *“Entonces que yo haya sentido por mi orientación étnica... no, pero si soy consciente que en este país si existe la discriminación y existe con sutileza.”* (Participante E.06, entrevista a profundidad, 12 de noviembre de 2020).

Dentro de las organizaciones, son escasas las estrategias específicas para los casos de discriminación étnica o racismo. Aunque se cuente con un código de ética esta particularidad no es especificada como con otras minorías (discapacidad, genero, entre otras), a pesar de la carga social que históricamente tiene identificarse como indígena, *“Como tal, no, por ahora no, porque no hay, por ejemplo, dentro del código de ética, hay un apartado básicamente donde habla de la no discriminación, pero en general para todos, no como tal con la población indígena.”* (Participante EG.02, entrevista a profundidad, 27 de noviembre de 2020).

Es posible que la manifestaciones de discriminación étnica estén normalizadas y por lo tanto no se les preste mayor atención o se crea que no existen dentro de las organizaciones, porque se ve como parte de la cotidianidad, *“Realmente no cuenta con ninguna política de este tipo y pues por ser una empresa guatemalteca si no vemos mucho la discriminación... Bueno, al menos yo siento, que no hay mucha discriminación por nuestra parte porque conocemos a toda nuestra gente y no creemos o tal vez organizacionalmente no creen que exista ese tipo de discriminación por la cual debieran construir una política.”* (Participante EG.01, entrevista a profundidad, 06 de noviembre de 2020).

Tabla 4

Triangulación estereotipo.

Población “meta”	Población “empresa”	Revisión teórica
Puede narrarme algún acontecimiento donde considera que ha sido tratado de manera diferente por su identidad étnica dentro de su lugar de trabajo. ¿Alguna vez se han referido a su persona con palabras despectivas referentes a su identidad étnica en su lugar de trabajo? ¿Cómo le ha hecho sentir?	Su empresa cuenta con alguna política de inclusión étnica que auxilie a trabajadores indígenas en alguna situación donde se sientan excluidos/estereotipados (Si la respuesta es no, preguntar por qué)	
Las manifestaciones de estereotipos se enfocan en la falta de credibilidad de las capacidades que poseen las personas por su identidad indígena. Presupone que deben estar en determinadas actividades. Si en las organizaciones existen departamentos especializados en la multiculturalidad, las personas que, por sus características físicas, parecieran indígenas se asocian a esos departamentos, asumiendo que únicamente se puede laborar en aspectos relacionados a su cultura. Esto se da a pesar de ser organizaciones que trabajan en aspectos relacionados a los Derechos Humanos. Se reporta que en ocasiones se deja claro que no existirá crecimiento laboral, por su identidad étnica. El racismo aumenta si las personas	Las empresas entrevistadas indicaron no poseer políticas ni normativas que amparen específicamente a la población indígena. Se escudan de que no existe discriminación dentro de la organización, que por ello no es necesario.	Según la OIT (2008), los estereotipos subyacentes de los comportamientos discriminatorios hacia las personas indígenas son el resultado de las condicionantes de orden histórico, económico y social, que responden a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país. Las personas son estereotipadas por los aspectos físicos, cosmología, ascendencia nacional y origen social. Esto repercute en el trato a las personas que se identifican como indígenas

manifiestan físicamente su etnia, por la forma de vestir o hablar, esto se acentúa si son mujeres		
---	--	--

Entrevistas a profundidad

Puestos laborales... para indígenas



Las brechas que hoy se observan entre la población indígena y la mestiza no surgieron espontáneamente, sino que tiene un origen histórico, que ha definido las estructuras económicas que, a su vez, han subordinado los elementos culturales representativos de los pueblos indígenas (Romero & Orantes, 2018). Por años a las personas indígenas se les ha delegado el trabajo en el área rural, para la producción agrícola específicamente. Según Becker (1957), esto puede generar un rechazo por el estatus ocupacional que el quehacer delegado a las personas indígenas.

Según el autor puede darse un “gusto por la discriminación”, inducido por el prejuicio, en donde si se contrata a personas indígenas, serán en puestos operativos. Reservando los puestos de mando y salarios más altos para la población privilegiada, ante esto un entrevistado expresa “...*porque en algún momento los puestos que he tenido han sido de ejecución, de técnico y no tanto en puestos de dirección y eso a veces lo manejan más determinadas personas.*” (Participante E.10, entrevista a profundidad, 28 de noviembre de 2020); otra entrevistada expresa, “...*a la hora que me vio a mí que no entraba como en sus estándares, porque él lo que quería era una*

canchita, flaquita, ese era su rollo.” (Participante E.05, entrevista a profundidad, 10 de noviembre de 2020).

Para afirmar esto, dentro de las entrevistas realizadas a las organizaciones se evidencio que la mayoría de los puestos que ocupan las personas indígenas son operativos y en pocas ocasiones mandos medios, como lo expresa la entrevistada: *“Pero tuvimos en el área contable, en el área de producción también, mantenimiento.”* (Participante EG.01, entrevista a profundidad, 06 de noviembre de 2020). Otra entrevistada hace referencia, *“los puestos, la mayoría son auxiliares de enfermería, que básicamente podríamos decir que están en el puesto... si lo vemos dentro de la organización, operativo.”* (Participante EG.02, entrevista a profundidad, 27 de noviembre de 2020). Además, la presencia es menor, *“si es un poquito... porcentaje bajo, pero si hay.”* (Participante EG.01, entrevista a profundidad, 06 de noviembre de 2020).

Otra forma directa de segregación laboral es la baja promoción profesional, que es limitada por la presencia de economías internas en las organizaciones, *“el tema de los indígenas, lamentablemente las puertas de una mujer o un hombre indígenas no es nada fácil.”* (Participante E.03, entrevista a profundidad, 06 de noviembre de 2020), otra entrevistada expresa, *“...como quien dice que los indios no tienen que aspirar a subir de cargo o a ganar más, porque no”,* (Participante E.05, entrevista a profundidad, 10 de noviembre de 2020). Estas limitaciones hacen que las personas indígenas se limiten a buscar trabajos formales, dentro de espacios destinados al desarrollo de su propia cultura para evitar situaciones de segregación. *“Yo no voy a pedir trabajo a tal lugar, porque sé que no me van a dar, ya partiendo de ahí empieza a hacer una limitación.”* (Participante E.06, entrevista a profundidad, 10 de noviembre de 2020).

Otra condición es ser mujer indígena, también en mayor medida en las zonas urbanas, ya que, al portar los trajes tradicionales, las empresas pueden predisponer a asociarlos con trabajos domésticos. *“El proceso ha sido tedioso al postularse en ciertos puestos, porque no es bien recibido, cuando físicamente ya está uno en la entrevista o me ven con la indumentaria y como está enlazado con la identidad y que no es bien recibido.”* (Participante E.07, entrevista a profundidad, 12 de noviembre de 2020).

Tabla 5

Triangulación segregación étnica laboral.

Población “meta”	Población “empresa”	Revisión teórica
Durante su trayectoria laboral ¿Cuáles han sido sus puestos de trabajo? Puede describirme cómo han sido sus experiencias al buscar empleo o buscar ascensos laborales y si en este proceso se ha visto afectado por su identidad étnica.	¿Qué características y cualidades busca al momento de emplear a alguna persona para su organización? Según su experiencia dentro de la empresa, puede explicar si dentro del proceso de contratación existe alguna política de inclusión hacia personas indígenas (Si su respuesta es no, preguntar por qué)	
La mayoría de los puestos que han obtenido son de ejecución, pocas veces puestos de dirección. Esto a consecuencia de que no se cumplen con los estándares físicos. Manifiestan que no es fácil crecer dentro de las organizaciones al ser indígena, que pocas veces han tenido la oportunidad. Se limitan a aplicar en plazas donde ser indígena sea un requisito, generalmente en organizaciones no gubernamentales o en áreas que trabajan la cultura, porque saben que en otros puestos no será posible quedar. En ocasiones al aplicar a una plaza, el perfil es idóneo al llegar a la entrevista y ante sus características culturales es descartado.	Se tienen colaboradores en puestos operativos o mandos medios, pero no en posiciones de dirección. No existen políticas ni normativas de contratación ya que manifiestan no ser necesario ya que en el proceso de contratación la identidad no es un impedimento, es decir el proceso es objetivo. Aunque manifiestan que existen pocas personas dentro de la organización que se identifican como indígenas.	Según Horbath (2012) existe la excusa de no contar con personas indígenas dentro de las organizaciones en consecuencia a la falta de competencias a causa de la falta de formación educativa. Pero esto es debatible al reclutar personas capacitadas, de diversas etnias y se selecciona a la ladina. El autor indica que esta selección está influida con las creencias erradas de las capacidades de la población indígena, relacionadas a la pereza e irresponsabilidad. La OIT (2008), indica que, al no contar con suficientes empleos en las áreas rurales, la población indígena migra a las urbes, donde se emplea en trabajos explotados, con salarios bajos y sin garantías sociales.

Entrevistas a profundidad

Exclusión desde la niñez



Las desigualdades en la población indígena son recurrentes durante todo su ciclo de vida y en todos los ámbitos, incluso desde antes de nacer. Los grupos indígenas, tienen menores niveles de educación y peores desempeños escolares en comparación con los no indígenas. Al llegar al mercado laboral esta menor capacitación, sumada a los procesos de discriminación, se traduce en una menor retribución por el trabajo indígena. Esto supone un círculo vicioso: las desiguales condiciones hacia los indígenas no solo limitan su desarrollo, sino que perpetúan su situación (Romero & Orantes, 2018).

A pesar de la búsqueda de igualdad de oportunidades educativas, siguen existiendo diferencias entre indígenas y no indígenas; entre rurales y urbanos; y entre hombres y mujeres. *“Lamentablemente el ser mujer no es nada fácil referente para estudiar y también el poder salir de Santiago para ir a estudiar en otro lado es otra de las limitaciones que me conlleva, porque salir de la familia.”* (Participante E.03, entrevista a profundidad, 06 de noviembre de 2020); *“Pero es interesante pensar, no sé si conoces a E.L. que aquella se identifica como Maya urbana, pero las condiciones de una Maya urbana son distintas a una que esté viviendo en lo rural. Lo mismo sería con alguien que se identifica como Xinca aquí en la zona 1 a con alguien que está en las cosas, sus condiciones de estudio son distintas.”* (Participante E.05, entrevista a profundidad, 10 de noviembre de 2020).

Entre estos grupos se observan diferencias en cuanto al acceso y logro educativo. La mal llevada interculturalidad, las escuelas el multigrado y unidocentes y los profesores insuficientemente capacitados, suponen problemas en cuanto a la calidad, las tasas de escolaridad en todos los niveles son siempre inferiores en comparación con la población mestiza, como lo expresa una entrevistada *“Como todo el sistema educativo estaba en español, había otras cosas que no entendía por el idioma.”* (Participante E.07, entrevista a profundidad, 12 de noviembre de 2020).

Según Romero y Orantes (2018), Ocho de cada diez niñas, niños y adolescentes indígenas viven en situación de pobreza. La desnutrición crónica afecta al 60% de la niñez indígena menor de cinco años. De cada diez niñas y adolescentes indígenas, sólo seis terminan la primaria, dos la secundaria y una accede a la universidad. *“Y después de eso, de sacar la primaria si tuve que viajar a Salamá que está como a 10 kilómetros, entonces ahí sí implicaba más gastos y por eso algunas personas no lo hacían, mis papás sí pudieron.”* (Participante E.06, entrevista a profundidad, 12 de noviembre de 2020). *“...pero ahí ya éramos menos, éramos como 20 los que nos graduamos al año del pueblo, entonces ya éramos poquitos.”* (Participante E.10, entrevista a profundidad, 28 de noviembre de 2020).

Del mismo modo el acceso a la educación superior es sesgado, y se tiende a beneficiar a los grupos urbanos y de mayores recursos económicos. *“Ahora mi educación universitaria, eso fue en el 97, para esos años la única educación superior que había era profesorado en enseñanza media, si uno quería estudiar otra carrera ya tenía que venirse aquí a la capital.”* (Participante E.06, entrevista a profundidad, 12 de noviembre de 2020). Y dentro de las organizaciones esto es un factor predominante, *“Ellos tienen mucho conocimiento, podrían obtener, una jefatura, hasta una gerencia, pero por el grado académico. De hecho, hay ocasiones en donde una persona que tal vez tenga una licenciatura ya construida o maestría iniciada, sin experiencia y la contratan, sin nada de experiencia en el ámbito, pero la contratan como tiene los estudios.”* (Participante EG.02, entrevista a profundidad, 27 de noviembre de 2020).

Este ingreso a la educación superior representa un beneficio adicional, para obtener mejores ingresos salariales, pero esto es visto como un logro para la población

indígena, ya que un porcentaje menor accede a ella en comparación a la población mestiza. En ocasiones la culminación de la educación es aplazada en edad. *“Pues yo creo que esa es de las cosas que más ha influido a que me hayan dado un trabajo y que haya podido ascender, porque primero porque me estaba formando, tenía como la profesión, después ya me gradué por lo mismo fue que me dieron el ascenso.”* (Participante E.04, entrevista a profundidad, 07 de noviembre de 2020); *“...porque para ciertos puestos piden la licenciatura, no tener la licenciatura, pues no podría yo haber obtenido esos puestos”* (Participante E.01, entrevista a profundidad, 03 de noviembre de 2020).

La exclusión en el mercado laboral, también se ve reflejada en el nivel de ingreso que perciben los indígenas en los espacios urbanos. Se puede ver que el ingreso-hora promedio en las áreas rurales es menor que en las urbanas, *“tuve que negociar, precisamente para poder ganar un poco más, pero la realidad es que no, no hay equidad.”* (Participante E.05, entrevista a profundidad, 10 de noviembre de 2020); *“definitivamente son más responsabilidades y funciones más que remuneración laboral y definitivamente la condición étnica es, así fundamental para la afirmación del salario.”* (Participante E.07, entrevista a profundidad, 12 de noviembre de 2020).

Aunque es importante también, recalcar que Guatemala es un país empobrecido donde de manera general existe dificultad para obtener un trabajo digno. *“Hay personas que han estudiado, pero no han logrado emplearse en un país que no genera empleo.”* (Participante E.10, entrevista a profundidad, 28 de noviembre de 2020).

Tabla 6

Triangulación desigualdad.

Población “meta”	Población “empresa”	Revisión teórica
Durante sus años escolares tuvo alguna dificultad/limitación por su identidad étnica. ¿Qué tan relevante cree que ha sido su formación en la búsqueda de un mejor empleo?	Considera que el poco acceso a la educación es una limitante para obtener cargos gerenciales y que esto pueda maximizarse en la población indígena.	
Salir de sus comunidades para buscar la educación básica, diversificada y superior es común dentro de la población	Existen puestos de trabajo (refiriéndose a los puestos de dirección), donde es indispensable una	Romero y Orantes (2018) plantean que la educación se ha ido nivelando entre la población indígena y no

indígena que vive en las áreas rurales, esto aumenta la deserción escolar, ya que agrega gastos de transporte y alimentación. Esta complicación de desplazamiento es aún mayor en mujeres. Esto cambia en las áreas urbanas, donde las personas indígenas tienen mayor acceso educativo, aunque dentro de la urbe existen menos escuelas bilingües lo que afecta a las familias que desean transmitir su idioma a sus hijos. Esto trae otra desventaja ya que los niños no entienden el idioma español lo que dificulta la educación. El acceso a la educación superior es lo más complicado, no se cuentan con todas las carreras anheladas en los departamentos, eso implica migrar a la capital. Pero si se logra representa una oportunidad de desarrollo no solo individual, sino que familiar e incluso comunitario. También reportan que es complicado encontrar empleo para cualquier persona, ante la situación del país	licenciatura o una maestría. Las personas pueden tener mucha experiencia, pero si no tienen los niveles educativos requeridos no se puede tomar en cuenta. Se afirma que existe un candidato indígena que cumpla con las competencias y el nivel académico deseado, puede contratarse sin exclusión.	indígena, pero que, al llegar al mercado laboral, esta equidad se desdibuja. La centralización también es un problema para el acceso a la educación en todos los lugares del país. Los autores afirman que en la educación superior los años culminados son más bajos en comparación con las personas no indígenas. También existe un problema con la desvalorización de los idiomas indígenas, lo que trae en consecuencia la pérdida de estos.
--	---	---

Entrevistas a profundidad

Reflexiones finales

La discriminación dentro del ámbito laboral puede considerarse como uno de los problemas más grandes existentes en la sociedad guatemalteca, un país que se proclama multicultural y pluriétnico. Como ya se ha mencionado a bastidad esto produce exclusión, segregación y prejuicio, colocando a la población indígena en situaciones de desigualdad social que, en muchas ocasiones, como se ha descrito en estas últimas páginas, se ve naturalizado o invisibilizado. En ocasiones ni las mismas personas indígenas saben si son realmente discriminadas, ya que como lo han expresado es necesario validar las experiencias con los otros, para confirmar si lo que han sentido en el trato, es real.

Becker (1957), ya hacía mención sobre eso, porque es difícil identificar una acción puntual sobre aquellas relacionados con gustos o valores, para esto es necesario hacer un análisis contextual. Para este autor, en mercados laborales libres de discriminación, las contrataciones deberían realizarse por oferta-demanda y los niveles capital humano, en donde todas las personas que se incluyan en él tengan herramientas que los hagan competir unas con otras equitativamente, donde la etnia no constituya un factor que incida sobre las oportunidades y por lo tanto no se reflejen en las remuneraciones

A miras de lo anterior, según los entrevistados y la teoría revisada, se puede observar que el país tiene un mercado laboral discriminativo, esto porque se identifican cuatro formas de discriminación: 1) en el proceso de contratación con la muestra de características físicas, 2) la ocupacional por la predisposición a determinados tipos de trabajo, 3) en la formación que evita el acceso a puestos gerenciales y 4) el salarial que es la consecuencia de los tres últimos.

Las características físicas muestran una primera manifestación de discriminación, las personas entrevistadas expresaron que en ocasiones solo con verlas llegar con su traje típico o escuchar su acento en la voz, era suficiente para no ser contratadas, sin conocer sus competencias laborales. Ante esto la teoría de gustos preponderantes explicaría que existe preferencia hacia personas que no cuenten con estas

características físicas y si en dado caso fueran contratadas, serán colocadas en puestos bajos en la escala del organigrama institucional, para compensar el tener que ser contratadas lo que nos llevaría a la segunda manifestación, la ocupación.

Los entrevistados expresaron que ni siquiera tienen interés de aplicar a ciertas plazas porque saben que no serán contratados, que se dirigen a su mismo nicho de mercado, donde se sentirán menos discriminados y con mayores oportunidades de crecimiento. La tercera manifestación estaría ligada a la educación ya que como lo expresaron los entrevistados de la población empresa, si existieran mayor cantidad de personas indígenas preparadas académicamente serían colocadas en puestos gerenciales, lo que podría ser una falacia a la vista de la teoría de Becker. Los empleadores no brindan los puestos gerenciales porque eso significaba un costo mayor al que ellos atribuyen a ciertos colectivos, en este caso las personas indígenas, que son vistos con características poco favorecidas.

Pero llegando a este punto es necesario hacer otro tipo de reflexión y considerar que el país de Guatemala también sufre de exclusión social y esta afecta en su mayoría a la población indígena lo que les llena de desigualdades en ámbitos como la salud, el acceso a servicios básicos, y lo que compete la educación, entre otros. La matriculación tardía, la limitada cobertura escolar en todos los niveles, la falta de educación bilingüe, la alta tasa de deserción escolar sería algunas de las problemáticas que pondría en desventaja a la población indígena, con las cuales se excusan las organizaciones para no tener dentro de sus empleados a personas indígenas.

Esto es una realidad, pero soluciones como los planes de carrera o de sucesión podría hacer la diferencia entre empresas que discriminan y las que no. La consecuencia de todo esto se ve reflejada en el salario, ya sea porque no puede ser contratado por sus características físicas, su nivel escolar o al ser contratado en puestos operativos, genera una diferencia en el ingreso económico, que como ya hemos explicado, coloca a la población indígena en un eterno círculo de discriminación.

Es complejo llegar a una conclusión definitiva sobre el tema o encontrar una teoría que lo explique o escudriñe completamente, la discriminación laboral es sistémica, que debe ser observada desde la historia, desde el comportamiento naturalizado y debe ser juzgada desde ahí. Cualquier persona sin importar su identidad étnica, tienen comportamientos de discriminación y esto no es un señalamiento sino un llamado a reflexionar y cuestionar las conductas, para poder transformarlas a otras más empáticas y armoniosas.

CAPÍTULO V

Conclusiones

1. La discriminación hacia las personas indígenas dentro del ámbito laboral es sistémica, crea comportamientos de prejuicio, segregación y desigualdad racial desde el momento de reclutamiento y selección hasta los procesos de promoción, capacitación, traslado y formación de personal, que son encubiertos en la escasa creación de competencias laborales durante la formación académica, son difíciles de identificar y señalar al ser encubiertos, normalizados e invisibilizados, en ocasiones, ni las mismas personas indígenas son conscientes de ellos.
2. Las experiencias de discriminación laboral étnica varían según la organización y el puesto de trabajo. Las personas indígenas prefieren buscar empleos que tengan relación con la multiculturalidad u organizaciones no gubernamentales (ONG) porque perciben que son menos discriminados y la contratación es factible, en comparación con organizaciones con giros de negocios industrializados. Ante esto, la mayoría de la población entrevistada se encontraba dentro de este tipo de área laboral.
3. Se encontraron cuatro manifestaciones de discriminación laboral, en el proceso de contratación con la muestra de características físicas como el uso de la vestimenta tradicional el acento, los rasgos físicos entre otros; la ocupacional por la predisposición a determinados tipos de trabajo, generalmente en puestos operativos o en organizaciones con presencia indígena; en la formación por las desigualdades académicas en el país, que evita el acceso a puestos gerenciales; y como consecuencia de las anteriores la baja remuneración salarial.
4. Es necesario crear un proyecto de prevención de discriminación bajo dos premisas. Primero evitar que existan sucesos de discriminación étnica dentro del área laboral. Segundo, evidenciar si existen estas manifestaciones discriminatorias, pero son normalizadas con la cotidianidad.

Recomendaciones

1. Se recomienda al Estado de Guatemala buscar mecanismos para cerrar la brecha de desigualdad y exclusión social de viven las personas indígenas desde la fundación del estado, para que puedan acceder a las mismas oportunidades laborales que la población ladina/mestiza.
2. Se recomienda a los futuros investigadores ampliar la población hacia puesto de trabajo operativos y organizaciones industrializadas, ya que posible que la discriminación laboral étnica tenga manifestaciones con mayor evidencia dentro de esos puestos de trabajo y organizaciones.
3. Se recomienda a las organizaciones empresariales que ejecutan sus labores dentro del país de Guatemala y en especial dentro de la ciudad capital que creen estrategias de inclusión laboral en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, tomando en cuenta las desventajas sistémicas que tiene dentro del país.
4. Se recomienda al Ministerio de Trabajo, la creación de un proyecto de prevención de discriminación laboral étnica aplicable a las diversas organizaciones. Para evitar, identificar y reducir comportamientos racistas y desiguales, dentro de los equipos de trabajo.

CAPÍTULO IV

Propuesta: Proyecto de prevención de discriminación hacia las personas con identidad indígena, dentro de las empresas públicas o privadas de la ciudad de Guatemala.

La discriminación hacia personas indígenas se vuelve un ataque a la dignidad porque les segrega en categorías, de las cuales se consideran menos valiosas que otras, separando su cualidad de humanidad. Históricamente existen creencias y concepciones estereotipadas, que en ocasiones se manifiestan inconscientemente, que determinan el comportamiento discriminatorio hacia las personas indígenas que perpetúan la exclusión, en consecuencia, crea desventajas generacionales, difíciles de solucionar. Encaminarse hacia un mundo en el que no exista el racismo no es tarea fácil, es necesario voluntad política y un compromiso a largo plazo.

La discriminación opera como un mecanismo generador y reproductor de desigualdades y exclusiones sociales, económicas, políticas, religiosas, entre otras (Chirix & Sajbin, 2019). Esto, a favor de un grupo específico que lo naturaliza y vuelve cotidiano hasta casi invisibilizarlo. Cuanto más desestructurada es una sociedad, mayores son las diferencias y desigualdades sociales y culturales (Contreras, 2008). Así cómo aumenta las probabilidades de acudir a la discriminación mecanismo de justificación de la desigualdad de un grupo sobre otro.

Las etnias guatemaltecas se ven discriminadas no sólo por su ideología, forma de pensar o sus creencias, como podría creerse, sino por los sentimientos de antipatía, desagrado y hostilidad que genera a los grupos dominantes (Chirix & Sajbin, 2019). Esto se vuelve un obstáculo a las relaciones horizontales, al consenso y la convivencia armoniosa entre los grupos socioculturales del país. Aunque es un respiro observar que estas conductas cada vez más están siendo denunciadas, y con ello, encaminadas a ser eliminadas de los círculos sociales y generando valores de tolerancia, convivencia y justicia.

Actualmente las interacciones multiculturales son cada vez más visibles y con ello se intensifica la conciencia política y el activismo cívico, esto visto en mayor auge con las nuevas generaciones. Este tipo de proyectos busca reforzar esta clase de

interacciones más igualitarias, sin estereotipos o prejuicios. Evidenciar lo que se ha invisibilizado, lo que en ocasiones ni las personas afectadas son conscientes de ver.

En ocasiones las organizaciones se escudan en la falta de preparación de las personas indígenas para no contratarlas o no colocarlas en puestos de trabajo directivos o de gerencia, aunque esto es una verdad a medias, ya que, ante la posibilidad de contratar a una persona indígena, contra otra no indígena, con las mismas competencias, seleccionará a esta última. La prevención siempre será la mejor acción, y con ella la consciencia de que quizá las empresas no reportan acciones discriminatorias por estar naturalizadas. De ahí radica la importancia de generar proyectos enfocados en buscar la revalorización de la multiculturalidad y pluriethnicidad guatemalteca.

6.1 Análisis de participantes

Al ser una problemática transversal y sistémica que afecta a todos los integrantes de la sociedad guatemalteca, es difícil separar quiénes deben participar y quiénes no. Es por ello que al analizar a los participantes se parte de instituciones tanto internacionales, como nacionales, que puedan favorecer a este tipo de proyectos desde el ámbito laboral y luego a todos los integrantes de una organización, porque la discriminación laboral puede darse en cualquier jerarquía y puesto (Mayen, 2010). Esto dejará en evidencia el por qué todos los participantes de la organización deberían estar inmersos.

El análisis se hace en dos enfoques, el primero general, en donde se colocan los objetivos, roles, nivel de poder o influencia y recursos que puede aportar al proyecto cada actor. Un segundo enfoque más específico, permitirá reducir a los actores que mayor influencia y participación podrían tener, haciendo un análisis de interés para que se mejore la problemática y problemas percibidos para ejecutarla, dejará más claro la importancia de involucrar a todos los niveles de la organización dentro del proyecto. El análisis se realiza de esta manera para evidenciar de manera sintetizada y fácil de comprender la influencia que tienen algunos participantes sobre otros.

Análisis general de los actores

Categoría	Actores	Rol y objetivo	Relación predominante	Jerarquización de su poder	Recursos
Organismos internacionales	Organización internacional del trabajo (OIT)	Promover y velar por el cumplimiento de principios y derechos laborales, para que las personas obtengan empleos con ingresos decentes.	A favor	Alto	Conocimiento, legislaciones, acuerdos
Organismos públicos nacionales	Comisión presidencial contra la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala (CODISRA)	Organismo administrativo-político que se encarga de hacer cumplir las políticas públicas con relación al combate y erradicación de la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas.	A favor	Alto	Conocimiento, jurisprudencia, legislación, apoyo político
	Fondo de desarrollo indígena (FODIGUA)	Institución indígena que se encarga de generar y promover procesos individuales y colectivos que aporten al desarrollo cultural, social y económico de los pueblos indígenas.	Indiferente	Bajo	Conocimiento, apoyo político
	Ministerio de Trabajo, Departamento de Pueblos indígenas	Promover el cumplimiento del marco legal e institucional laboral para la mejora de condiciones y dignificación de los trabajadores con la búsqueda de cumplir el convenio 169 de la OIT.	A favor	Alto	Jurisprudencia, legislación, apoyo político, difusión, capacitadores.

	Procuraduría de los Derechos Humanos, Defensoría de los Pueblos Indígenas	Proponer e implementar lineamientos para la defensa, protección, investigación y promoción de los derechos humanos de los pueblos indígenas.	A favor	Medio	Conocimiento, acuerdos, difusión, capacitadores, materiales.
Organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	Empresas públicas y privadas	Optimizar el uso de sus recursos para el bien empresarial y su futuro crecimiento	Indiferente	Alto	Infraestructura, presupuesto, esto,
	Gerencias, Direcciones y Jefaturas	Administrar todos los procesos de la empresa con el fin de su superación continua.	Indiferente	Alto	Presupuesto, público objetivo.
	Departamento de Gestión del talento	Gestionar a los colaboradores dentro de la organización para la mejora continua del personal, la empresa y la sociedad.	A favor	Alto	Capacitadores, difusión, logística, público objetivo.
Sociedad civil	Colaboradores ladinos mestizos	Cumplir con los objetivos de su puesto de trabajo.	En contra	Bajo	Público de interés.
	Colaboradores indígenas	Cumplir con los objetivos de su puesto de trabajo.	A favor	Bajo	Público de interés.

Análisis específico de los participantes

Grupos	Intereses	Problemas percibidos
Ministerio de Trabajo, Departamento	Promover el cumplimiento del marco	Acciones enfocadas en las áreas rurales, descuidado las urbes.

de Pueblos indígenas	legal e institucional Cumplir el convenio 169 de la OTI • Dignificación de los trabajadores indígenas. • Mejora de condiciones laborales para los trabajadores indígenas.	• Respuesta tardía ante sucesos discriminatorios. • Escasa supervisión de existencia de políticas de inclusión en empresas.
Gerencias o Direcciones de organizaciones	• Integrar colaboradores de distintas etnias con las competencias necesarias según el giro de negocios. • Alcanzar los objetivos empresariales. • Mejora continua de los departamentos o procesos dentro de la organización. • Alinear la cultura organizacional para alcanzar la inclusión en todos los niveles. • Conocer sobre las diversas etnias y el aporte que pueden brindarle a su organización.	• Insuficiencia de personas indígenas con formación a nivel superior. • Escaso interés de conocer sobre los aportes multiculturales. • Prácticas de discriminación normalizada y sublimada basada en gustos preponderantes • Apego a formas de administración sin contextualización étnica.
Departamento de Gestión del talento	• Seleccionar personas de diversas etnias con competencias necesarias para los distintos puestos. • Crear ambientes armoniosos dentro de la organización. • Supervisión de personal objetiva. • Solucionar problemáticas que incluyan temas de discriminación por etnia. • Capacitar sobre la multiculturalidad y la no discriminación.	• Escasa participación de personas indígenas en los reclutamientos. • Prácticas de discriminación normalizada y sublimada basada en gustos preponderantes. • Desconocimiento de actos de discriminación dentro de la organización por no ser denunciados. • Falta de normativas de acción ante actos de discriminación. • Subestimación de las capacidades de las personas por su etnia. • Ausencia de planes de carrera específicos para personas indígenas.
Trabajadores de todos los	• Estabilizarse dentro de la organización.	• Prácticas de discriminación normalizada y sublimada

niveles ladinos o mestizos	● Cumplir con los objetivos de su puesto de trabajo. ● Armonizar con sus compañeros de trabajo, supervisores y jefes.	basada en gustos preponderantes. ● Poco conocimiento de la multietnicidad. ● Desinterés por mantener actitudes y acciones inclusivas.
Trabajadores de todos los niveles indígenas	● Estabilizarse dentro de la organización. ● Cumplir con los objetivos de su puesto de trabajo. ● Armonizar con sus compañeros de trabajo, supervisores y jefes. ● Respeto hacia sus características étnicas. ● Reconocimiento de sus competencias sin ser desvalorizados por su etnia. ● Trato equitativo. ● Oportunidades igualitarias ante promociones o ascensos. ● Valorización de sus prácticas culturales. ● Acceso a denunciar prácticas de discriminación	● Escaso acceso a la educación en los diversos niveles para alcanzar una formación superior. ● Perfiles de puesto excluyentes. ● Tratos discriminatorios en todos los niveles de la organización. ● Predisposición hacia actividades laborales que se les permita realizar. ● Falta de canales para denuncias ante actos discriminatorios ● Normalización y aceptación de tratos discriminatorios. ● Aculturación para poder ser contratados.
Mandatos		
● Convenio N.111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo, 1958. ● Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales de la OIT, 1989. ● Declaración y programa de acción Durban 2001. ● Política pública para la convivencia y eliminación del racismo y la discriminación racial, CODISR, 2006.		

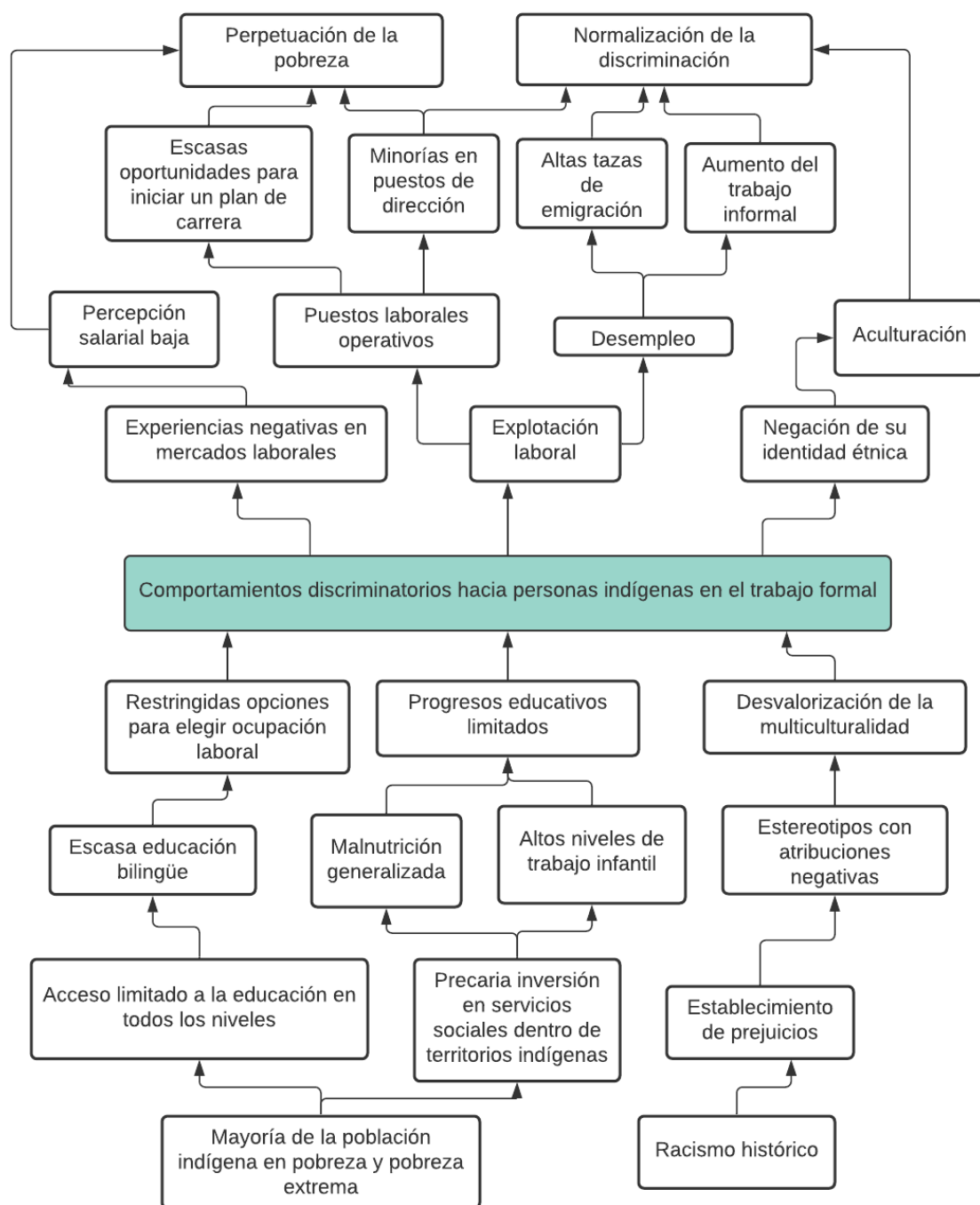
Ante este análisis, los participantes considerados relevantes para el proyecto de prevención estarán conformados por todos los integrantes de una organización pública o privada, en todos los niveles jerárquicos y puestos laborales. Para la ejecución es necesario, dentro de las organizaciones, la participación ejecutiva de los directores o gerentes y el del departamento de Gestión Humana. Como receptores y actores clave los beneficiarios, es decir, todos los colaboradores que tengan un contrato laboral con esta, que se relacionen con diversas áreas, en diversos niveles, ya que se busca que puedan conocer y sensibilizarse sobre la multiculturalidad guatemalteca.

Asimismo, se identifica a nivel de Estado, al Departamento de Pueblos Indígenas del Ministerio de Trabajo como ente regulador y supervisor que le compete ejecutar las políticas y las acciones orientadas a la prevención de la discriminación en el marco laboral, para la mejora de condiciones y dignificación de los trabajadores con la búsqueda de cumplir el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT-.

6.2 Análisis de problemas

Basado al análisis obtenido de la triangulación de datos, se determinó que el problema central son los comportamientos discriminatorios hacia personas indígenas que se manifiestan en acciones directas, en exclusión, segregación laboral y desigualdad, por lo que se procedió a definir las causas que originan el problema central utilizando la técnica del árbol de problemas, para el trasladando posteriormente de problemas a objetivos.

Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia para los fines de esta investigación

6.3 Análisis contextual o diagnóstico

En Guatemala igual que en otros países, la discriminación en el trabajo tiene antecedentes históricos. Según Bastos y Camus (2004), en el régimen colonial

establecido en el país trajo consigo una ideología racista. La población Maya y Xinca fue sometida, después de perder la guerra en contra de los españoles, a diferentes formas de esclavitud. A pesar de que el mestizaje biológico fue a gran escala en la región, esto no eliminó la diversidad étnica entre el pueblo español y los pueblos originarios. Aunado a esto, las políticas e instituciones jurídicas creadas para consolidar el régimen colonial, tenían el objetivo de mantener el dominio sobre las población originaria.

Esta organización social, cimentó las ideas racistas que se mantienen hasta nuestros días, que proclamaban la superioridad de los europeos frente a la supuesta inferioridad de los indígenas. Dentro de la pirámide social, los pueblos indígenas ocupaban los niveles inferiores, esta inferioridad justificaba la incorporación masiva a trabajos de explotación dentro del sector agrícola. La población indígena fue segregada por razones étnicas, fueron denominados pueblos de indios. Si bien esta separación permitió la continuidad de la cultura, también cargó a los grupos indígenas de prejuicios por esas mismas manifestaciones culturales. Además, en el siglo XVIII, la diversidad étnica aumentó con la migración de población Garífuna, que es el resultado de la mezcla entre africanos e indígenas (Casaús, 2002).

Según Mayen (2010), la creación del Estado de Guatemala en 1821 buscaba la consolidación de un Estado Monocultural, bajo la premisa de un Estado Moderno, donde se negaba el reconocimiento de la diversidad cultural en el país. Este mismo autor indica que esta búsqueda de “igualdad cultural”, estaba motivada por las premisas del darwinismo social que aseguraba la inferioridad de unas razas sobre otras, el Estado entonces, asume un rol de civilizador en búsqueda de una cultura nacional. Esto trajo consigo otra serie de estigmas hacia las prácticas culturales de los pueblos indígenas tachándolos de salvajes.

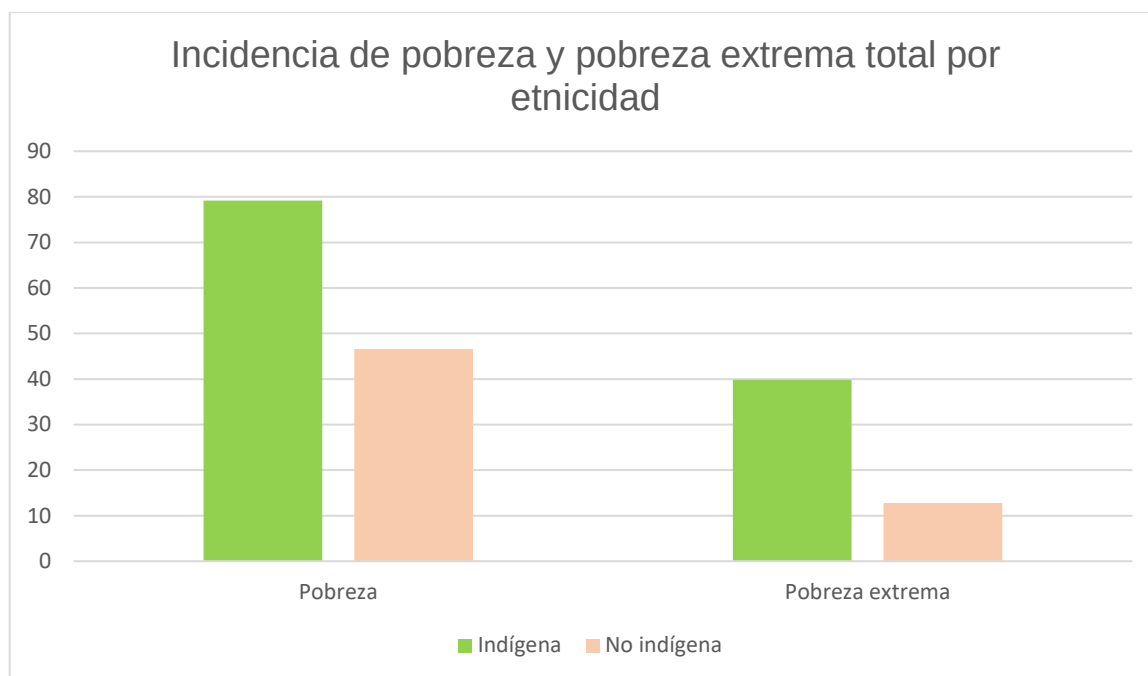
Los conflictos de tierras que motivaron el conflicto armado interno, que llevó a mucha de la población indígena a integrarse a la guerrilla, condenó a otra serie de estereotipos a la población indígena. Luego de la firma de los acuerdos de paz, existieron algunos avances en las políticas de los pueblos indígenas pero la situación de exclusión y marginación de los pueblos indígenas prevalece en nuestros tiempos.

Estudios sociológicos y publicaciones estadísticas, muestran que la exclusión social, educativa, económica y política, así como la pobreza y pobreza extrema se localiza principalmente en las regiones habitadas por los indígenas, poniendo de manifiesto el racismo institucional del Estado guatemalteco (Chirix & Sajbin, 2019).

Como resultado a todo lo anterior, actualmente los pueblos indígenas están en situación de desventaja frente a la demás población del país. Esto repercute en las diversas esferas sociales, en lo que compete la esfera laboral. Los pueblos indígenas han tenido experiencias negativas en los mercados laborales, donde han sido explotados o integrados en posiciones desfavorecidas. A esto se le agrega que las oportunidades de trabajo en los territorios indígenas son a menudo muy escasos, esto empuja a muchas personas indígenas a emigrar, a la ciudad capital o al extranjero, en busca de oportunidades laborales y crecimiento económico (Vázquez-Parra, & Campos-Rivas, 2016).

Sin embargo, son pocos los trabajadores indígenas que logran encontrar trabajos bien pagados en la economía formal, la mayor parte de ellos ingresa a empleos mal remunerados y sin garantías sociales. La falta de respeto de los derechos y las culturas de las personas indígenas resulta en complicaciones para su subsistencia y elección de ocupaciones. Ante esta situación, la mayoría de las personas indígenas dentro de la ciudad capital opta por incursionar en la economía informal (Horbath, 2008).

Existe un escaso registro de datos y estadísticas respecto de los pueblos indígenas dentro de la ciudad capital y una ausencia todavía más marcada cuando se trata de su situación particular en materia de ocupación y empleo, los resultados de la presente investigación mostraron que ninguna de las dos empresas entrevistadas conocía la cantidad de personas indígenas laborando dentro sus organizaciones. Los pocos datos que se tienen indican que estos pertenecen a los sectores más pobres de la sociedad, esto a consecuencia de que su salario promedio mensual es menor a comparación de la población ladina/mestiza (INE, 2014)



Fuente: Encuesta nacional de condiciones de vida, 2014

Frecuentemente, el acceso limitado a los servicios sociales básicos, incluyendo la educación y la formación profesional, repercuten en las víctimas de trabajo infantil y trabajo forzoso. En ese sentido cuando desean incursionar en el mercado laboral formal se enfrentan con una serie de barreras: pueden no ser capaces de competir en igualdad de competencias profesionales por el acceso limitado a la educación formal y la formación profesional, aunque esto no es concluyente; los empleos que les ofrecen están en condiciones precarias, negándoles derechos laborales básicos; el salario que reciben es menor en relación con los años de educación terminados que el de sus compañeros no indígenas, esta diferencia se acentúa en niveles más altos de educación (Tzay, 2014).

La discriminación laboral hacia personas indígenas está conexas con la percepción distorsionada de sus hábitos y competencias laborales. Como se dijo antes, está sustentada en creencias que se originan del colonialismo. Trivelli (2008), señala que desde el proceso de contratación pueden existir varias creencias que orienten al seleccionador a no elegir a personas indígenas, algunas de ellas son las que determinan que son colaboradores perezosos e irresponsables, otras valoran que no tienen las competencias o tienen menos capacidad para ejecutar un proceso,

solucionar problemas, negociar o dirigir, elementos necesarios para un director o gerente.

Todo esto, solo genera un círculo vicioso, que acrecienta las desigualdades, limita la libertad de las personas indígenas a desarrollar sus capacidades, realizar sus aspiraciones profesionales y personales. Ante esto, es importante buscar medidas que solucionen estas desigualdades, desde las posibilidades dentro de las organizaciones estas son escasas para buscar una solución de raíz, pero es posible brindarles a los colaboradores indígenas espacios laborales armoniosos donde se respeten sus manifestaciones culturales. El proyecto de prevención de discriminación hacia personas indígenas busca, además de prevenir, evidenciar si existen acciones discriminatorias naturalizadas e invisibilizadas.

6.4 Análisis de objetivos

Con base al análisis de problemas encontrados y la contextualización realizada se identificaron dos causas principales de la discriminación en el ámbito laboral hacia personas indígenas:

Desvalorización cultural:

Esta es la causa mayoritaria de discriminación por etnia en cualquier esfera social y eso incluye la esfera laboral. Este es un problema histórico, las personas indígenas son excluidas por su condición de indígena, se les carga de estereotipos y prejuicios que les desvalorizan. Gary Becker (1957), desarrolla el modelo de discriminación basado en gustos preponderante, explica esta predilección por ciertas características étnicas. Comprender y sensibilizar sobre la multiculturalidad, quizá no solucione el problema a raíz, pero permitirá evidenciar las conductas discriminatorias, para poder denunciarlas y, en consecuencia, prevenirlas. Además, permitirá laborar en espacios armoniosos, resultando en motivación laboral.

Educativo:

Como ya se indicó en reiteradas veces las personas con identidad indígena tienen menos acceso a la educación, esto se incrementa en las áreas rurales y en mujeres. Problemáticas como matriculación tardía, limitada cobertura escolar en todos los

niveles, falta de educación bilingüe, pueden afectar a la contratación de personal. La búsqueda de empleos formales con garantías sociales es prioritaria para cambiar la situación de desventaja económica.

Desde la perspectiva laboral, los planes de carrera o de sucesión podrían ser una solución dentro de las organizaciones. Aunque para llegar a optar por ellos, las personas con identidad indígena deberían ingresar a las organizaciones que lo ofrecen, además de enfrentarse a mayores manifestaciones de racismo al verse privilegiado por su condición étnica, esto aunado a que se ha confirmado que la educación no genera una garantía completa ante la discriminación porque las personas pueden seguir siendo excluidas ante las creencias estereotipadas que se han replicado a lo largo de la historia.

A la vista de lo mencionado con anterioridad se plantean un objetivo general y tres objetivos específicos, enfocados en la propuesta que se explica a detalle más adelante en este documento:

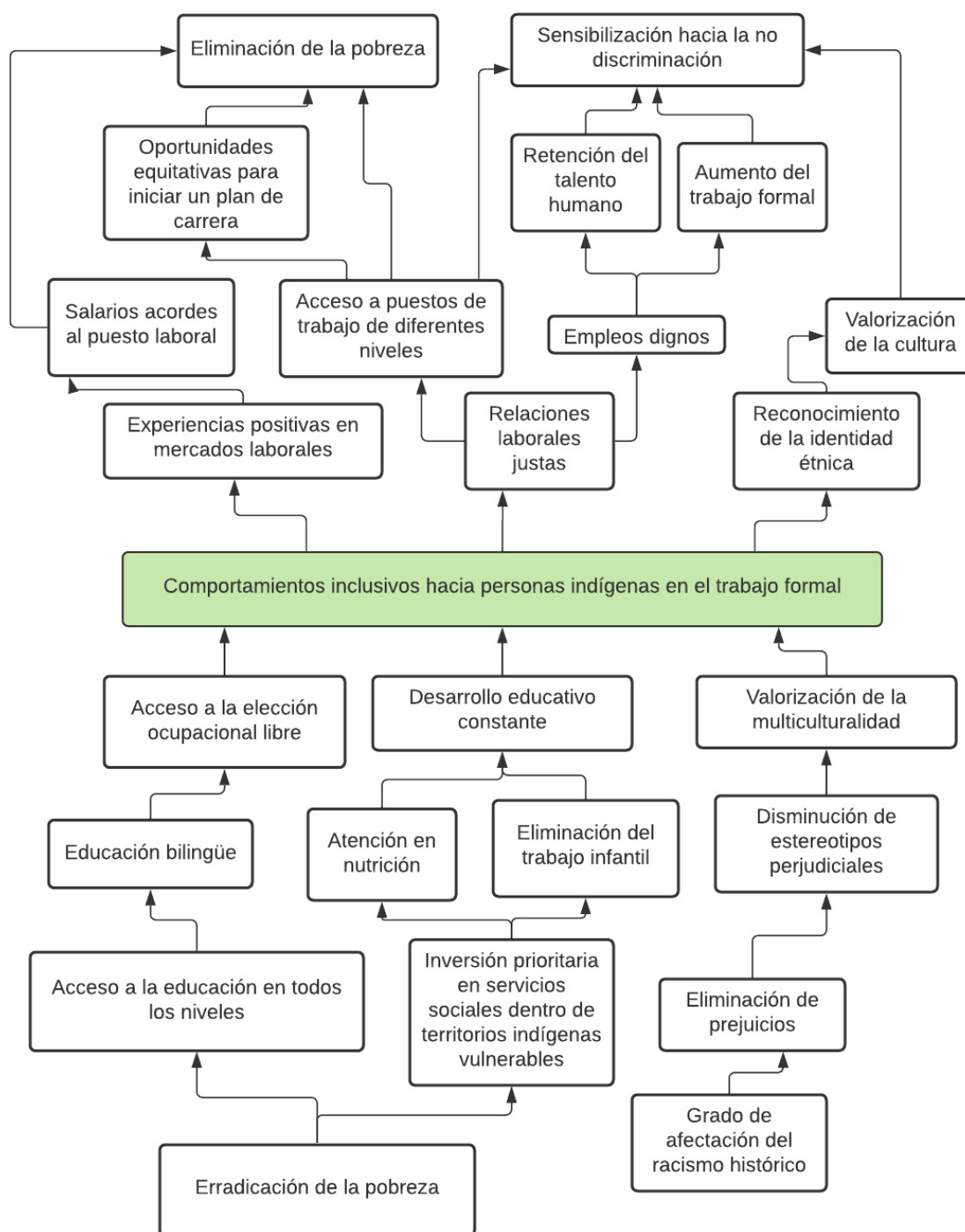
Objetivo general:

- Implementación de proyecto de prevención de discriminación hacia las personas con identidad indígena para aplicarlo dentro de las empresas públicas o privadas de la ciudad de Guatemala.

Objetivos específicos:

- Comprender las características multiculturales y pluriétnicas guatemaltecas para aprovechar sus aportes dentro de los puestos de trabajo, en todos los niveles de la organización.
- Sensibilizar a los colaboradores en temas de discriminación, segregación y desigualdad étnica para propiciar ambientes laborales armoniosos.
- Crear, difundir normativas para la no discriminación étnica, que provea de canales de denuncia ante situaciones del índole.

Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia para los fines de esta investigación

6.5 Análisis de opciones

Considerando lo descrito en los apartados anteriores se determinaron tres posibles soluciones desde las posibilidades de ejecución que cuenta la esfera laboral, para seleccionar la más adecuada se realizó un análisis de ventajas y desventajas y de viabilidad, tomando los aspectos más importantes para realizar un proyecto



Alternativas	Ventajas	Desventajas
Opción 1 Proyecto preventivo de conductas discriminatorias hacia personas con identidad indígena.	• Prevención de conductas discriminatorias en todos los niveles de la organización. • Busca evidenciar la existencia de conductas discriminatorias que no hayan sido denunciadas por miedo o desconocimiento. • Inclusión de normativas de convivencia para la no discriminación racial. • Posibilidad de utilizar diversas estrategias metodológicas virtuales. • Bajo costo	• Resistencia a la participación • Resultados subjetivos en la evaluación • Consultoría externa para ejecución o búsqueda interna de personas especializadas. • Participación del 100% de la población en la organización lo que puede ocasionar paro de labores por áreas.

	● Resultados medibles a corto plazo ● Ejecución del mismo proyecto en futuras ocasiones por la rotación de personal. ● Reflexión del valor otorgado a la multiculturalidad del país ● Espacios de sensibilización	
Opción 2 Política de integración a personas con identidad indígena de forma equitativa a empresas públicas y privadas.	● Posibilidad de integración en puestos de todos los niveles. ● Creación de perfiles especializados, que busquen dentro de sus requisitos que las personas se identifiquen con alguna etnia. ● Diversidad étnica en los puestos de trabajo. ● Inclusión de normativas de convivencia para la no discriminación racial. ● Generación de mayor cantidad y posibilidad de empleo para las personas con identidad étnica.	● Mayores costos de reclutamiento y selección. ● Aumento de temporalidad para ocupar una plaza al no encontrar a personal idóneo. ● Supervisión de seguimiento a largo plazo lo que significa mayores costos. ● Resultados ambiguos ● Eliminación de posibles candidatos calificados. ● Predisposición de las personas que ocupan los puestos. ● Creación o modificación de perfiles de puesto. ● Afectación del organigrama de la organización.
Opción 3 Programa de carrera orientado a personas con identidad indígena dentro de las organizaciones.	● Integración a puestos directivos a personas con identidad indígena. ● Posibilidad de crecimiento personal. ● Ejecución del programa desde el departamento de desarrollo o gestión del talento.	● Repercutir negativamente en la actitud de colaboradores que no apliquen a los planes y esto afectará el clima organizacional. ● Altos costos de inversión. ● Planes a largo plazo

	• Motivar al personal de la organización. • Buena imagen para la organización ya que la hace un buen lugar para trabajar. • Aumento de productividad.	• Posible renuncia del colaborador al finalizar el plan de carrera. • Difícil de plantear ya que debe ser especializado al giro de negocio y las competencias e intereses del colaborador.
--	---	---

A continuación, se establece la viabilidad de cada alternativa, considerando criterios como vinculación con los beneficiarios, recursos, temporalidad, aspectos financieros y riesgos.

Alternativas			
Criterios	Opción 1	Opción 2	Opción 3
Vinculación con los beneficiarios	• Prevención de conductas discriminatorias en todos los niveles de la organización	• Incremento de contrataciones hacia personas indígenas.	• Buena imagen organizacional.
Recursos	• Consultoría o departamento de Gestión Humana • Capacitadores • Espacio físico o virtual. • Material de apoyo	• Mayor uso de recursos humanos, implementación de la política en el departamento de gestión humana y direcciones.	• Departamento de Desarrollo o Gestión Humana. • Cotizaciones del plan de carrera. • Traslados y alimentación.
Temporalidad	• Ejecución corta del proyecto. • Podría replicarse tiempo después.	• La aplicación de la política podría tener tiempos irregulares al no depender completamente de la organización.	• Dependiente del plan de carrera a elaborar y el puesto que desea alcanzarse.
Aspectos Financieros	• Medio, al poder utilizar talento de la organización	• Alto, por el costo de reclutamiento y selección.	• De medio a alto, según el plan de carrera a implementar.

Riesgos	● Poca participación. ● Desinterés. ● Resultados subjetivos.	● No encontrar personas con el perfil idóneo. ● Pérdida de candidatos mejores capacitados. ● Percepción de exclusión.	● Abandono del plan de carrera. ● Alineación inadecuada de los objetivos organizacionales con los personales. ● Saturación de responsabilidades al empleado. ● No ajustar el plan de carrera a las competencias necesarias.
---------	--	---	--

El análisis comparativo de las alternativas presentadas permite identificar la viabilidad de la primera opción: Proyecto preventivo de conductas discriminatorias hacia personas con identidad indígena. El cual está pensado para trabajar con todos los integrantes de la organización, en todos los puestos de trabajo y en todos los niveles. El proyecto permitirá, por medio de la comprensión y sensibilización de la multiculturalidad y la pluriétnicidad, integrar aportes de las diferentes étnicas a la labor diaria. Además, permitirá crear normativas adecuadas a los intereses de los colaboradores para asegurar una convivencia armoniosa.

6.6 Marco conceptual

El proyecto tendrá como base la teoría descrita por Gary Becker (1957), sobre el modelo de discriminación basado en gustos preponderantes que plantea que los agentes económicos, representados por los empresarios, trabajadores y clientes que pertenecen al grupo mayoritario, poseen una serie de gustos y preferencias influidas por el contexto que muestran cierta inclinación a la discriminación. Bajo esta premisa, los grupos que representen la minoría percibirán un salario menor, un trato distinto o pagan precios diferentes. Si las personas estuvieran libres de este gusto por la discriminación desaparecería la posibilidad de dictámenes que pusieran en desventaja a ciertos grupos (Fugazza, 2003).

Los empleadores cargados de estereotipos hacia los diversos grupos sociales, lo que Becker llamaría coeficiente de discriminación, considerarán una inutilidad la

contratación de personas con características no agradables, eliminándolas de sus posibles candidatos o si en dado caso llegara a contratarlo, las condiciones de trabajo serían precarias, ya que para ellos es lo que merece según sus características sociales (Rivera, 2013). Este tipo de empleadores poseen un alto nivel de coeficiente de discriminación, rechazando contratar a una persona con valor de producto marginal más alto que su costo marginal (Becker, 1957).

Otra razón expuesta por Becker sobre la discriminación es la cantidad de población discriminada que existe en una organización. El aumento de personas pertenecientes al grupo discriminado aumentará la discriminación y los salarios se disminuirán (Rivera, 2013). Esto explicaría la discriminación en la industria agroexportadora, donde a pesar de existir muchas personas indígenas los tratos no son mejores o menos discriminadores, sino a contrario, es de los tipos de empleo con más injusticias y actos discriminatorios hacia los pueblos indígenas.

Tomando en consideración lo expuesto por Becker sobre el gusto por la discriminación se podría caracterizar las manifestaciones discriminatorias hacia los pueblos indígenas dentro del ámbito laboral en todos los niveles y puestos de trabajo, tomando las diferencias existentes entre las etnias como minoría discriminada.

A la luz de esta teoría se busca entonces crear espacios de enseñanza y sensibilización, ya que esto permite despertar la necesidad de igualdad de oportunidades y derechos entre personas indígenas y ladinos o mestizos, a partir de la toma de conciencia de desigualdad existente. En este sentido se trata de la activación de la comprensión y sensibilidad dentro de los grupos que discriminan. Para llegar a esto, dentro de la metodología es importante incluir ejercicios de reflexión y autorreflexión para descubrir la desigualdad en el plano personal y reconocer que no es algo del orden particular sino una realidad colectiva (Virgilí, 2014)

La formación y la sensibilización no deben verse como procesos separados o escalafonados, sino interdependientes, ya que a medida que las personas conocen sobre la multiculturalidad y sus posibles aportes en la labor diaria, aumente también la sensibilización de los actos discriminatorios. El descubrimiento de saberes nutre la implicación personal con el cambio y la transformación. Para Virgilí (2014), este

dinamismo es importante al intervenir grupos claves o personas de poder que pueden mediar o crear políticas, normativas y tomas de decisiones.

6.7 Matriz de proyecto

Resumen narrativo de objetivos	Indicadores verificables objetivamente (IVO)	Medios de verificación	Supuestos
Fin: Implementación de proyecto de prevención de discriminación hacia las personas con identidad indígena para aplicarlo dentro de las empresas públicas o privadas de la ciudad de Guatemala.	Cambios en las actitudes y conductas e implicar a los colaboradores de todos los niveles en la resolución de la problemática Analizar la importancia de la valorización de las diversas etnias guatemaltecas. Elaboración de normativas para la no discriminación étnica.	Utilización de diversas características en los procesos diarios. Valorización de las características étnicas guatemaltecas. Creación y cumplimientos de las normas. Integración de propiedades multiétnicas en los diversos procesos laborales.	Carencia de interés de la implementación del proyecto. Suspensión de actividades presenciales por la pandemia.
Propósito: Implementación del proyecto de	Proyecto implementado	Implementación del 100% de la	Carencia de interés de

prevención de discriminación.	en la organización.	población de la organización.	participar en el proyecto.
Componente: Empresas públicas o privadas	Departamentos que participaron en el proyecto.	Cantidad de departamentos dentro de la organización.	Poca afluencia en la participación del proyecto.
Actividades	Recursos	Costos	Condiciones previas
1. Gestiones previas a ejecución 1.1. Entregar proyecto de prevención al Departamento de Pueblos Indígenas del Ministerio de trabajo para su aprobación y ejecución	<i>Humanos:</i> Profesionales externos (Este recurso humano estará presente en todas las actividades del proyecto)	Sueldo profesional, una jornada semanal. Viáticos, transporte.	Culminación el proyecto sobre prevención de discriminación hacia personas indígenas en el trabajo formal.
1.2. Seleccionar y contactar empresas públicas o privadas que estén interesadas en realizar el proyecto.	<i>Humanos</i>	Sueldo profesional, una jornada semanal.	Autorización del proyecto por el Departamento de Pueblos Indígenas del Ministerio de Trabajo
1.3. Presentación del proyecto a los directores de la organización para la aprobación de la ejecución	<i>Materiales:</i> Equipo audiovisual <i>Institucionales:</i> Sala de reuniones	Sueldo profesional, una jornada semanal. Equipo, unidad cañonera y Computadora	Preparación de presentación y contacto con los directores.

	<i>Humanos:</i> Presidentes o directivos de la organización Personal de la organización	portátil (utilizado en todo el proyecto)	
1.4. Reunión para la conformación del equipo de ejecución, donde se unificará el trabajo profesional y el departamento o las personas dentro de la organización que acompañará el proceso.	<i>Institucionales:</i> Sala de reuniones <i>Humanos:</i> Personal capacitado de la organización presidentes o directivos de la organización <i>Materiales:</i> Equipo audiovisual	Sueldo profesional, una jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo	Autorización del proyecto por los directores de la organización.
1.5. Reunión para dar a conocer el plan de acción del proyecto al equipo de ejecución.	<i>Institucionales:</i> Sala de reuniones <i>Humanos:</i> Personal capacitado de la organización presidentes o directivos de la organización <i>Materiales:</i>	Sueldo profesional, una jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo	Conformación del equipo de ejecución.

	Equipo audiovisual		
1.6. Reunión para establecer los roles del equipo de ejecución para el proyecto	<i>Institucionales:</i> Sala de reuniones <i>Humanos:</i> Personal capacitado de la organización <i>Materiales:</i> Equipo audiovisual	Sueldo profesional, una jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo	Conformación del equipo de ejecución y conocimiento del plan de acción del proyecto.
1.7. Reunión diagnóstica con directivos y departamento de Gestión Humana sobre la población indígena, incidentes relacionados con la discriminación y conocimiento que tienen sobre los aspectos multiculturales	<i>Institucionales:</i> Sala de reuniones <i>Humanos:</i> Directores y Departamento de recursos humanos <i>Materiales:</i> Equipo audiovisual	Sueldo profesional, una jornada semanal. Equipo Materiales, hojas, lapiceros.	Autorización del proyecto por los directores de la organización.
1.8. Distribución de grupos para talleres donde se mezclen los departamentos y	<i>Institucionales:</i> Organigrama <i>Humanos:</i>	Sueldo profesional, una jornada semanal.	Reunión con jefes de área. Entrega de organigrama de la organización.

niveles, basado en el organigrama de la organización y lo discutido con en la reunión con jefes de área.	Departamento de Gestión Humana	Sueldo colaborador, jornada mensual.	
1.9. Programación y calendarización de las diversas actividades para que se alineen con la programación de la organización.	<i>Humanos:</i> Departamento de gestión humana	Sueldo profesional, una jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual	Revisión de la programación de la organización.
1.10. Reunión con jefes de área para explicar el proyecto y darles a conocer la calendarización	<i>Institucionales:</i> Sala de reuniones <i>Humanos:</i> Jefes de los diferentes departamentos <i>Materiales:</i> Equipo audiovisual	Sueldo profesional, una jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual	Autorización del proyecto por los directores de la organización.
<u>Objetivo específico 1:</u> Comprender las características multiculturales y pluriétnicas guatemaltecas para aprovechar sus aportes dentro de los puestos de trabajo, en todos los niveles de la organización.			
2. Primera fase: comprensión de la multiculturalidad y pluriculturalidad	<i>Humanos</i> Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, dos jornadas semanales.	Calendarización de actividades

2.1. Diagnóstico de la organización con los colaboradores por medio de una encuesta virtual.	Colaboradores de la organización <i>Materiales:</i> Equipo de computo	Sueldo colaborador, jornada mensual	
2.2. Preparación y diseño del plan de difusión del proyecto con la organización	<i>Humanos</i> Departamento de diseño Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, una jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual	Calendarización de actividades
2.3. Difusión del proyecto con los colaboradores, en todos los niveles de manera motivacional utilizando medios virtuales	<i>Humanos</i> Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, una jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual	Elaboración del diseño de difusión
2.4. Diseño de cápsulas informativas y boletines informativos con elementos multiculturales	<i>Humanos</i> Departamento de diseño	Sueldo profesional, una jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual	Difusión del proyecto
2.5. Inicio de campaña de información por medio de cápsulas	<i>Humanos</i> Equipo capacitador	Sueldo profesional, ocho jornadas semanales.	Difusión del proyecto

informativas por medios virtuales		Sueldo colaborador, jornada mensual, dos meses	
2.6. Entrega semanal de boletines informáticos sobre la multiethnicidad guatemalteca que serán entregados físicamente.	<i>Humanos</i> Departamento de diseño <i>Materiales:</i> Papelería Equipo: Impresora Computadora portátil	Sueldo profesional, ocho jornadas semanales. Sueldo colaborador, jornada mensual, dos meses Hojas de papel bond Equipo, unidad Impresora (utilizado en todo el proyecto) Tinta, ocho unidades	Creación de boletines informáticos
2.7. Talleres de capacitación de la cosmología Maya, Xinca y Garífuna	<i>Materiales:</i> Equipo audiovisual <i>Institucional</i> Salón de usos múltiples <i>Humanos</i> Equipo capacitador Colaboradores	Sueldo profesional, cuatro jornadas semanales. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Elaborar la actividad diagnóstica para dirigir la capacitación con esa pauta.

2.8. Creación de mesas de discusión en donde se llegar a acuerdos de características multiculturales y pluriétnicas que pueden ser adquiridas dentro de la organización (reuniones con cada grupo)	<i>Materiales:</i> Computadora portátil Material didáctico <i>Institucional</i> Salón de usos múltiples <i>Humanos</i> Equipo capacitador Colaboradores	Sueldo profesional, cuatro jornadas semanales. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo. 12 marcadores 30 papelógrafos	Completar las capacitaciones
2.9. Evaluación del taller y mesas de discusión en conjunto con el equipo de ejecución	<i>Materiales:</i> Computadora portátil <i>Institucional</i> Salón de usos múltiples <i>Humanos</i> Equipo capacitador	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Tomar nota de los acuerdos a los que llegó el grupo. Preparación de actividad de evaluación.
2.10. Sistematización de los acuerdos y evaluación del impacto de las actividades.	<i>Materiales:</i> Computadora portátil <i>Humanos:</i>	Sueldo profesional, jornada semanal Equipo	Recolección de los acuerdos y evaluación realizadas en el taller.

Objetivo específico 2:

Sensibilizar a los colaboradores en temas de discriminación, segregación y desigualdad étnica para propiciar ambientes laborales armoniosos.

3. Segunda fase: sensibilización 3.1. Diseño de Stand de sensibilización, de acuerdo a los parámetros del proyecto.	<i>Humanos</i> Equipo capacitador Departamento de diseño	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual.	Diseño y aprobación del stand de sensibilización
3.2. Creación de Stand de sensibilización, donde se coloquen testimonios sobre sucesos discriminatorios de diversos tipos en la historia (ej. El Holocausto) incluyendo historias guatemaltecas	<i>Materiales:</i> Equipo audiovisual Computadora portátil extras Material didáctico <i>Institucional</i> Salón de usos múltiples <i>Humanos</i> Equipo capacitador Colaboradores	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Rubro papelería Rubro impresora	Diseño y aprobación del stand de sensibilización
3.3. Talleres de sensibilización con los mismos grupos del taller de conocimiento.	<i>Materiales:</i> Equipo audiovisual <i>Institucional</i> Salón de usos múltiples <i>Humanos</i> Equipo capacitador	Sueldo profesional, cuatro jornadas semanales. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Convocatoria a cada grupo en el día y fecha asignado.

	Colaboradores		
3.4. Creación de foros de discusión que busquen encontrar alternativas para cambiar comportamientos discriminatorios (reuniones con cada grupo)	<i>Materiales:</i> Computadora portátil Material didáctico <i>Institucional</i> Salón de usos múltiples <i>Humanos</i> Equipo capacitador Colaboradores	Sueldo profesional, cuatro jornadas semanales. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Completar los talleres
3.5. Evaluación del taller y foros de discusión en conjunto con el equipo de ejecución	<i>Materiales:</i> Computadora portátil <i>Institucional</i> Salón de usos múltiples <i>Humanos</i> Equipo capacitador	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Tomar nota de los acuerdos a los que llegó el grupo. Preparación de actividad de evaluación.
3.6. Sistematización de los acuerdos y evaluación del impacto de las actividades.	<i>Materiales:</i> Computadora portátil <i>Humanos:</i>	Sueldo profesional, jornada semanal Equipo	Recolección de los acuerdos y evaluación realizadas en el taller.

Objetivo específico 3:

Crear, difundir normativas para la no discriminación étnica, que provea de canales de denuncia ante situaciones del índole.

4. Tercera fase: normas 4.1. Revisión de la sistematización de los acuerdos de todos los grupos	<i>Materiales</i> Computadora portátil <i>Humanos</i>	Sueldo profesional, jornada semanal. Equipo.	Recolección de todos los acuerdos y evaluaciones, realizadas por todos los grupos de la organización
4.2. Reunión con el departamento de gestión humana para la integración de los acuerdos.	<i>Institucionales</i> Sala de reuniones <i>Humanos</i> Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Sistematización de la información recabada
4.3. Revisión documentos normativos dentro de la organización	<i>Institucionales</i> Sala de reuniones Normativas de la organización <i>Humanos</i> Equipo profesional Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo	Sistematización de la información recabada
4.4. Selección de las normativas viables a ejecutar dentro de la organización	<i>Institucionales</i> Sala de reuniones	Sueldo profesional, jornada semanal.	Puesta de acuerdo sobre lo percibido en los talleres y las

	Normativas de la organización <i>Humanos</i> Departamento de Gestión Humana	Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	normativas de la organización.
4.5. Elaboración de propuesta de elementos a integrar a los procesos y normativas de la organización.	<i>Institucionales</i> Sala de reuniones <i>Humanos</i> Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, dos jornadas semanales. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Selección de normativas viables a ejecutar dentro de la organización
4.6. Reunión con directivos para autorización a elementos a integrar	<i>Institucionales</i> Sala de reuniones <i>Humanos</i> Equipo profesional	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Elaboración de propuesta
4.7. Inclusión de normativas basadas en los acuerdos.	<i>Institucionales</i> Normativas de la institución <i>Humanos</i> Equipo profesional Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Autorización de propuesta por directivos

4.8. Integración de propiedades multiculturales basadas en los acuerdos	<i>Institucionales</i> Normativas de la institución <i>Humanos</i> Equipo profesional Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Autorización de propuesta por directivos
4.9. Preparación y diseño del plan de difusión del proyecto con la organización	<i>Humanos</i> Departamento de diseño Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, jornada semanal. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Calendarización de actividades
4.10. Difusión de las normativas y propiedades a incluir en los puestos de trabajo	<i>Materiales:</i> Trifoliales infografías <i>Institucionales</i> Plataformas virtuales Carteleras <i>Humanos</i> Equipo profesional Departamento de Gestión Humana	Sueldo profesional, dos jornadas semanales. Sueldo colaborador, jornada mensual.	Autorización de propuesta por directivos

4.11. Evaluación final similar a la diagnóstica, pero en esta se incluirá la gestión humana.	<i>Humanos</i> Equipo Profesional Departamento de Gestión Humana <i>Institucionales</i> Plataformas virtuales	Sueldo profesional, dos jornadas semanales. Sueldo colaborador, jornada mensual. Equipo.	Culminación del proyecto
5. Cuarta fase: Informe final 5.1. Reunión con directores para evaluación de actividad	<i>Materiales:</i> Equipo audiovisual <i>Institucionales:</i> Sala de reuniones <i>Humanos:</i> Profesiones externos	Sueldo profesional, una jornada semanal. Equipo	Culminación de talleres y creación de normativas
5.2. Preparación de resultados e informe final	<i>Humanos</i> Equipo Profesional	Sueldo profesional, dos jornadas semanales.	Culminación de talleres y creación de normativas
5.3. Reunión para presentación de resultados con directores y representantes de la organización	<i>Materiales:</i> Equipo audiovisual <i>Institucionales:</i> Sala de reuniones <i>Humanos:</i> Profesiones externos	Sueldo profesional, una jornada semanal. Equipo	Preparación de resultados

5.4. Entrega de informe	<i>Humanos:</i> Profesiones externos	Sueldo profesional, una jornada semanal Equipo	Sistematización de todas las fases del proyecto
-------------------------	--	---	--

6.8 Presupuesto

Tipo de recurso	Tipo de unidad	Unidades	Precio unitario	Precio total
Sueldo profesional	Jornada Semanal	46	Q2,000.00	Q92,000.00
Sueldo equipo de capacitación	Jornada Mensual	8	Q5,000.00	Q40,000.00
Sueldo gestión humana	Jornada Mensual	5	Q6,000.00	Q30,000.00
Sueldo departamento de diseño	Jornada mensual	1	Q.5,000.00	Q5,000.00
Equipo	Computadora portátil	1	Q6,500.00	Q6,500.00
Equipo	Cañonera	1	Q4,500.00	Q4,500.00
Equipo	Impresora	1	Q1,800.00	Q1,800.00
Equipo	Botellas de tinta	8	Q75.00	Q600.00
Material	Resmas de hojas de papel	3	Q35.00	Q105.00
Material	Caja con 12 lapiceros	4	Q25.00	Q100.00
Material	Marcadores	12	Q6.00	Q72.00
Material	Papelógrafos	30	Q0.50	Q15.00
Material	Pliegos de Papelería	12	Q2.00	Q24.00
Material	Resistol	1	Q30.00	Q30.00
Material	Tape	3	Q6.00	Q18.00
Material	Tijeras	3	Q10.00	Q30.00
Total.....				Q180,794.00

6.9 Cronograma

Cronograma general:

Ejecución de proyecto por un año calendario en fases establecidas en matriz de proyecto:

No.	Actividades	En.	Fer.	Mzo.	Abr.	My.	Jun.	Jul.	Agt.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1	Gestiones previas a ejecución												
2	Primera fase: Compresión												
3	Segunda fase: Sensibilización												
4	Tercera fase: Integración y creación de normas												
5	Cuarta fase: Informe final												

Cronograma por fases:

Ejecución de actividades por fases establecidas en matriz de proyecto:

1. Gestiones previas a ejecución

No.	Actividades	Enero				Febrero				Marzo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Entrega de proyecto ante el ministerio de trabajo para revisión y aprobación												
2	Selección y contacto con organizaciones												
3	Presentación de proyecto												
4	Reunión conformación de equipo de ejecución												
5	Reunión informativa plan de acción												
6	Reunión establecimiento de roles												
7	Reunión diagnóstica con directivos												
8	Distribución de grupos para talleres												
9	Calendarización de actividades												
10	Reunión informativa jefes de área												

2. Primera fase: Compresión

No.	Actividades	Marzo		Abril					Mayo				Junio				Julio	
		3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
11	Diagnóstico de la organización																	
12	Preparación plan de difusión																	
13	Difusión del proyecto																	
14	Diseño de boletines y cápsulas informativas																	
15	Campaña cápsulas informativas																	
16	Campaña boletines informativos																	
17	Talleres de capacitación																	
18	Mesas de discusión																	
19	Evaluación primera fase																	
20	Sistematización primera fase																	

3. Segunda fase: Sensibilización

No.	Actividades	Julio			Agosto				Septiembre			
		3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
21	Diseño de stand											
22	Ejecución de stand											
23	Talleres de sensibilización											
24	Foros de discusión											
25	Evaluación segunda fase											
26	Sensibilización segunda fase											

4. Tercera fase: Integración y creación de normas

No.	Actividades	Septiembre				Octubre			
		2	3	4	5	1	2	3	4
27	Revisión de sistematizaciones								
28	Reunión integrantes de G.H.								
29	Revisión de documentos normativos								
30	Elección de normativas								
31	Elaboración de propuesta								
32	Reunión directivos								
33	Inclusión de normas								
34	Integración de normas								
35	Diseño plan de difusión								
36	Difusión de normativas								
37	Evaluación final								

5. Cuarta fase: informe final

No.	Actividades	Noviembre				Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4
38	Evaluación de proyecto con directores								
39	Preparación de informe final								
40	Reunión Presentación de resultados								
41	Entrega de informe								

6.10 Evaluación del proyecto

El proyecto se evaluará en tres fases: diagnóstica, concurrente y final.

Evaluación diagnóstica:

Busca determinar cómo se encuentra la organización al momento de iniciar a implementar el proyecto con respecto a temas de inclusión étnica. En un primer momento se busca determinar si los directivos o personas que gestionan el personal tienen conocimiento sobre:

- Multiculturalidad y pluriétnicidad guatemalteca.
- La población indígena dentro de su organización.
- Existencia o no, de incidentes relacionados a la discriminación.
- Existencia de políticas o normativas que accionen ante incidentes relacionados con la discriminación.

Esta evaluación se realizará en una reunión programada y se utilizará la técnica de lluvia de ideas para cada tema a tratar, se tomará apuntes de toda la actividad y al finalizar se procederá a sistematizarla.

En un segundo momento se procederá a realizar una encuesta con los colaboradores, jefes de área, supervisores y demás personas dentro de la organización para determinar sus conocimientos sobre multiculturalidad y pluriétnicidad, así como de términos sobre discriminación, racismo, desigualdad y segregación. Esto se realizará por medio de una encuesta con preguntas cerradas y abiertas (según sea necesario), que se podrá resolver de manera virtual y será distribuida por los correos institucionales o whatsapp, para personas que no posean correo institucional.

Se espera que el 95% de la población de la organización pueda responder. Se realizará una comparación con los datos obtenidos en la evaluación con los directores y se procederá a sistematizarla. Este proceso lo realizará el equipo externo, porque las personas que integrarán el equipo de capacitación también se evaluarán.

Evaluación concurrente:

Durante todas las actividades que incluye el proyecto se tendrá un momento para recabar información y sistematizar. Para la primera etapa de comprensión se evaluarán las actividades informativas previas, como las cápsulas y boletines informativos, por medio del impacto de la difusión:

- ¿Qué tanto hablan sobre el tema?
- ¿Cuántos esperan las cápsulas y boletines?
- ¿Quiénes se interesan en participar?
- ¿Cuántos leen y prestan atención a los boletines?

Esto para que, al llegar a los talleres de conocimiento, exista participación en la actividad de mesas de discusión, porque los colaboradores tendrán un conocimiento previo, por medio de las actividades antes mencionadas. Lo que se exprese en las mesas de discusión se sistematiza como proceso evaluativo.

En las actividades de sensibilización, de la misma forma se evaluará el impacto de difusión del Stand de Sensibilización, con las mismas premisas que la fase anterior. Esto con la finalidad de llegar a los talleres de sensibilización, en donde se evidenciará por medio de los foros de discusión el interés por que la empresa intervenga para prevenir o disminuir los casos de discriminación por etnia. Lo que se exprese en los foros de discusión también se sistematiza como proceso evaluativo.

Evaluación Final:

Este proceso tendrá tres fases de trabajo. La primera será la condensación de todas las sistematizaciones de las fases del proyecto para poder evidenciar las pronunciaciones más recurrentes y presentarlas al departamento de gestión humana para determinar en qué documentos institucionales pueden intervenir las pronunciaciones recurrentes. La segunda presentar los documentos intervenidos a la dirección y con ello pedir autorización para que queden plasmados dentro de la organización, en esta fase se comunicará a los colaboradores, para que evidencian que sus aportes fueron tomados en cuenta.

La tercera fase, se realizará de nuevo una encuesta, con preguntas abiertas y cerradas, similar a la diagnostica, pero en esta se incluirá si conocen las nuevas normativas de no discriminación. Esto permitirá evidenciar el cambio de percepción y valorización que los colaboradores lograron con la ejecución del proyecto.

Referencias

- Aguilar, G. (2006). La aspiración indígena a la propia identidad. *Universum (Talca)*, 21(1), 106-119. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762006000100007>
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. En Orley A. y Albert R. (Dir.): *Discrimination in labor markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.
- Bastos, S., & Camus, M. (2004). Multiculturalismo y pueblos indígenas: reflexiones a partir del caso de Guatemala. *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales*, 1(1), 87-112. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3234678>
- Bastos, S. (2007). La construcción de la identidad maya en Guatemala: Historia e implicaciones de un proceso político. *Desacatos*, (24), 197-214. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2007000200010&lng=es&tlng=es.
- Becker, G., (1957) *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Borjas, G., (1995). Ethnicity, neighbourhoods, and human-capital externalities. *American Economic Review* (85).
- Camus, M. (2002). *Ser indígena en Ciudad de Guatemala*. FLACSO, Guatemala
- Casaus, M., (2002). *La metamorfosis del racismo. Guatemala*: Cholsamaj.
- Chirix, E., & Sajbin, V. (2019). Estudio sobre racismo, discriminación y brechas de desigualdad en Guatemala: una mirada conceptual. *Cepal*, 1-57 Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44422-estudio-racismo-discriminacion-brechas-desigualdad-guatemala-mirada-conceptual>
- Choque-Caseres, D. (2017). La identidad indígena interpretada como una categoría de análisis en los estudios de población. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 6(SPE), 95-104. <http://dx.doi.org/10.22235/ech.v6iespecial.1457>.

- Contreras A., (2008). Pobreza, exclusión social y ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas en el marco del proceso de paz guatemalteco. *Clacso-Crop* Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/clacso-crop/20120611094527/19contre.pdf>
- Crisóstomo, L. J. (2019) *Pueblos indígenas de Guatemala*. DIGED-USAC. Guatemala: Editorial Oscar de León Castillo. Recuperado de http://caminante.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2020/08/Libro_pueblos_indigenas_de_Guatemala.pdf.
- Dary, C., & Galindo, G. (2015). *Historia e Identidad del Pueblo Xinka* (1.a ed., Vol. 1). Recuperado de <https://digi.usac.edu.gt/edigi/historia-e-identidad-del-pueblo-xinka.html>
- De Colmenares, C. M. G. (2019). Los pueblos indígenas en las constituciones de Guatemala: Su reconocimiento. *Revista Auctoritas Prudentium*, (20), 6. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6957090>
- Echeverría, R. (2016). Estereotipos y discriminación hacia personas indígenas mayas: su expresión en las narraciones de jóvenes de Mérida Yucatán. *Revista de Ciencias Sociales*, 71, 95 – 127. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495952433004>
- Escuela de Ciencias Psicológicas, Departamento de Estudios de Postgrado. (2021). Guía para la elaboración del trabajo de graduación y líneas de investigación de tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Fuentes, C. D. (2018). La tortillería: de la tradición al trabajo semiesclavo de jóvenes indígenas en la ciudad de Guatemala. En Horbath, J., & Gracia, M. A. (2018). *La cuestión indígena en las ciudades en las Américas. Procesos, políticas e identidades*. (pp. 271-290). Buenos Aires: Clacso. <http://dx.doi.org/10.2307/j.ctvn5tztr.17>.
- Fugazza, M. (2003). La discriminación racial: teorías, hechos y planes políticos. *Revista internacional del trabajo*, 122(4), 557-596. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00330.x>

- Fuster, Doris. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones. *Revista SciELO* 7(1), 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Horbath, J. (2008) La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México : revisión y balance de un fenómeno persistente. CLACSO. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120606125325/04horb.pdf>
- HORBATH J. 2012. Rezago social y discriminación en la política social hacia los grupos indígenas en Sonora. *Revista de Relaciones Internacionales Estrategia y Seguridad*. 7(1):173-189. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-30632012000100008&lng=es&tlng=es.
- Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (2014) Encuesta Nacional de Condiciones de Vida -ENCOVI-, *Encuesta quinquenalmente* Recuperado de <https://www.ine.gob.gt/estadisticasine/index.php/usuario/encovi>
- Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (2018) *Características generales de la población. Censo 2018. Cuadro A5.1 y Cuadro A5.2* [Base de datos] Recuperado de <https://www.censopoblacion.gt/explorador>
- Instituto Nacional de Estadística de Guatemala. (2019 a.). Encuesta nacional de empleos e ingresos (2-2019). Recuperado de <https://www.ine.gob.gt/ine/estadisticas/bases-de-datos/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/>
- Instituto Nacional de Estadística de Guatemala. (2019 b.) Módulo de Juventud (1-2019). Recuperado de <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/08/06/20200806160340NQrOzK3S1YfIpA7eHmz6DmFKboNQ5Y3O.pdf>

- Mayén, G. (2010). Luces y sombras en la lucha contra la discriminación racial, étnica y de género en Guatemala. *Edición, superiores SA Guatemala*. Recuperado de <https://www.oacnudh.org.gt/estandares/docs/Publicaciones>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (s.f.) Misión-Visión-Valores-Objetivos. Recuperado el 29 de octubre de 2020 de <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/mision-vision-objetivos#:~:text=Promover%20la%20revisi%C3%B3n%20y%20cumplimiento,de%20las%20relaciones%20de%20trabajo>.
- Naciones Unidas. (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Recuperado de www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/d_icerd_sp.htm
- Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Giner, V. (2005). Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones. *Ceil-Piette Conicet*. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2008). *Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en material de empleo y ocupación: guía para el Convenio no. 111 de la OIT*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_097729/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio (N. 169) *sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes*, 27 Junio 1989, C169. Recuperado de: <https://www.refworld.org/es/docid/50ab8efa2.html>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23 (2), 121-133. Recuperado de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724>
- Pérez, J. P., Camus, M., & Bastos, S. (1993). Trayectorias laborales y constitución de identidades. *Estudios socioeconómicos, Fe de Erratas*. Num. 32

- Pérez, M. A. C., Erazo, M. D. O., Morocho, F. Y., & Barreno, P. C. O. (2018). Relativismo cultural, etnocentrismo e interculturalidad en la educación y la sociedad en general. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2). Recuperado de <https://uamericana.edu.py/revistacientifica/index.php/academo/article/view/101>
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico*, (5), 7-24. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4646507>
- Romero, W., & Orantes, A. P. (2018). Estudio sobre racismo, discriminación y brechas de desigualdad en Guatemala. *Cepal*, 26-102 Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44244-estudio-racismo-discriminacion-brechas-desigualdad-guatemala>
- Sáinz, J. P. (1990). Etnicidad y mercado de trabajo en ciudad de Guatemala: Una aproximación. *Anuario de Estudios Centroamericanos*, 7-20. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/25661980>
- Sáinz, J. P., & Salas, M. (2004). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Alteridades*, (28), 37-49. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74702804>
- Sumner, William Graham (1906), *Folkways: The Sociological Importance of Usages, Manners, Customs, Mores, and Morals*, Nueva York, NY: Ginn and Co.
- Tomei, M. (2003). Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(4), 441-459. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00326.x>
- Torres-Rivas, E. (2017) *Guatemala: un edificio de 5 pisos*. Guatemala, Guatemala. Catafixia Editorial.
- Trivelli, C. (2008). Persistente desigualdad entre indígenas y no indígenas en América Latina. Documento de trabajo/Programa Dinámicas Territoriales Rurales.

RIMISP-Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural; no. 22. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10625/39809>

Tzay, F., (2014). Notas sobre el Convenio 169 y la lucha contra la discriminación. *CONVENIO 169 DE LA OIT*, 28. Recuperado de https://www.iwgia.org/images/publications/0701_convenio169OIT2014

Vázquez-Parra, J., & Campos-Rivas, C. (2016). Discriminación laboral indígena: una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría elsteriana. *Saber*, 28(4), 828-837. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622016000400018&lng=es&tlng=en.

Villalobos, M. (2018). La población indígena Miskita nicaragüense y el estado costarricense: regularización migratoria y empleo formal. *Trama, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades.*, 7(1). <http://dx.doi.org/10.18845/tramarcsh.v7i1.3669>.

Virgilí Pino, D. (2014). Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género: Apuntes de una propuesta para su implementación en contextos grupales. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(40), 7-58. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362014000200003&lng=es&tlng=.

Anexos

**Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios de Postgrado
Maestría en Gestión Humana y Organizacional**

Instrumento para recolección de datos Entrevista a profundidad

Discriminación laboral hacia las personas indígenas en el trabajo formal en la ciudad de Guatemala.

Esta investigación busca hacer evidente la situación de la población indígena con relación al racismo dentro del ámbito laboral formal. Este busca que, se convierta en un aporte a la valorización de la multiculturalidad guatemalteca y el respeto a los pueblos indígenas, dentro de las relaciones laborales. Visualizar a la comunidad indígena como personas que participan activamente en la economía formal guatemalteca a pesar de sus desventajas sociales. Tiene como objetivo describir las situaciones de discriminación en el ámbito laboral formal hacia las personas con identidad indígena que residen en la ciudad de Guatemala.

La población a la que va dirigida son personas sin distinción de género, que se autoidentifiquen dentro de algún pueblo indígena, mayores de edad, que residan dentro de la ciudad de Guatemala y que actualmente cuenten con un contrato laboral dentro de alguna organización.

La investigación será conducida por la maestrante Sindy Susely Linares Sinay con número de identificación académica 200821380, quien actualmente cursa el segundo semestre de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional, que se desarrolla en la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Correo de contacto: susely.linares@gmail.com.

Características del instrumento

El tiempo aproximado para su participación es de 45 minutos para que responda una entrevista, tiene la opción de responderla por videollamada o llamada la cual será programada una vez acepte a participar. El tema central de la entrevista será la discriminación laboral y se hablará también sobre su identificación étnica.

Consentimiento informado

Confidencialidad y resguardo de información. La información personal obtenida mediante la realización de entrevistas a profundidad y será utilizada única y exclusivamente para los propósitos del estudio referido a cargo de Sindy Susely Linares Sinay. Para garantizar el resguardo de la información, el manejo ético y seguro de su contenido, se generarán códigos de clasificación que restringen el alcance de la identidad de cada participante en todas las entrevistas individuales. Asimismo, se realizarán todos los esfuerzos necesarios para garantizar la confidencialidad definida en Tratados Internacionales y Leyes nacionales.

Participación durante el estudio. Su participación es voluntaria, es decir, en cualquier momento puede retirarse del estudio sin sanción, represalias o consecuencias negativas para su persona. También tiene la posibilidad de hacer preguntas sobre cualquier aspecto de la investigación en cualquier momento durante o después de su participación en la investigación al correo susely.linares@gmail.com.

Publicación de resultados. Los resultados generales de este proceso de investigación servirán de base para la construcción de un programa de protocolo para la reducción de discriminación dentro de las empresas. El proceso en su totalidad está siendo acompañado por la Profesora titular del curso Seminario I de investigación, M.A. Gabriela Alvarez García, colegiado 3817, Departamento de Estudios de Postgrado, de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala. De tener alguna consulta con su participación, puede escribir a: maestriagho@psicousac.edu.gt/ galvarez@psicousac.edu.gt

Beneficios y riesgos de su participación. Como participante tiene derecho a solicitar los resultados obtenidos. Puede escribir a susely.linares@gmail.com. Se le informará

sobre el tiempo estipulado para la publicación global. El riesgo de daño físico y mental es mínimo. Es probable que presente cuestionamientos relacionados con cómo lidia con diferentes situaciones en el entorno actual, sí este es el caso notificarlo al investigador principal durante la entrevista.

Declaración de consentimiento. Después de la lectura de la información que se me ha proporcionado, comprendo el objetivo de la investigación, que puedo retirarme en el momento que lo considere conveniente y que puedo consultar en los correos descritos si surgen dudas respecto a mi participación.

Autorizo a que la entrevista individual o reunión grupal sea grabada como parte del estudio: Sí _____ No _____.

Estoy de acuerdo en participar | | No estoy de acuerdo en participar |

Guía para entrevista con la población

1. Puede contarme aspectos de su cultura con los cuales se sienta identificado
2. Puede narrarme algún acontecimiento donde considera que ha sido tratado de manera diferente por su identidad étnica dentro de su lugar de trabajo
3. ¿Alguna vez se han referido a su persona con palabras despectivas referentes a su identidad étnica en su lugar de trabajo? ¿Cómo le ha hecho sentir?
4. Durante su trayectoria laboral ¿Cuáles han sido sus puestos de trabajo?
5. Puede describirme cuáles son las funciones y responsabilidades de su trabajo.
6. Puede describirme como han sido sus experiencias al buscar empleo o buscar ascensos laborales y si en este proceso se ha visto afectado por su identidad étnica.
7. Cree que el salario de devenga es adecuado a las funciones que realiza y no se ve afectado por su identidad étnica
8. Durante sus años escolares tuvo alguna dificultad/limitación por su identidad étnica.
9. ¿Qué tan relevante cree que ha sido su formación en la búsqueda de un mejor empleo?

Guía para entrevista con representante de empresa

1. Puede contarme qué conoce sobre la multiculturalidad guatemalteca y los pueblos indígenas
2. Su empresa cuenta con alguna política de inclusión étnica que auxilie a trabajadores indígenas en alguna situación donde se sientan excluidos/estereotipados (Si la respuesta es no, preguntar por qué)
3. ¿Qué características y cualidades busca al momento de emplear a alguna persona para su organización?
4. Según su experiencia dentro de la empresa, puede explicar si dentro del proceso de contratación existe alguna política de inclusión hacia personas indígenas (Si su respuesta es no, preguntar por qué)
5. ¿Qué criterios utilizan para definir el salario de sus trabajadores y para dar aumentos o para no dar aumentos?
6. Considera que el poco acceso a la educación es una limitante para obtener cargos gerenciales y que esto pueda maximizarse en la población indígena.