



**unitec**<sup>®</sup>  
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES<sup>®</sup>

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**TESIS DE POSTGRADO**

**INCLUSIÓN LABORAL DEL PUEBLO INDÍGENA LENCA DEL  
DEPARTAMENTO DE LA PAZ**

**SUSTENTADO POR**

**SAIRA YOSELY GONZALEZ MARTINEZ**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE  
MÁSTER EN DERECHO EMPRESARIAL**

**TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS, C.A.**

**ABRIL, 2015**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA**

**UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO**

**SECRETARIO GENERAL**

**ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

**MARLON BREVÉ REYES**

**VICERRECTORA DE OPERACIONES TEGUCIGALPA**

**ROSALPINA RODRIGUEZ**

**INCLUSIÓN LABORAL DEL PUEBLO INDIGENA LENCA DEL  
DEPARTAMENTO DE LA PAZ**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
MÁSTER EN DERECHO EMPRESARIAL**

**ASESOR METODOLÓGICO  
SANDRA RODRIGUEZ**

**ASESOR TEMÁTICO  
RUDIS SALINAS**

**MIEMBROS DE LA TERNA**

**EDITH DÁVILA**

**HÉCTOR CARCAMO**

**CARLOS ZELAYA OVIEDO**



## **FACULTAD DE POSTGRADO**

### **INCLUSIÓN LABORAL DEL PUEBLO INDÍGENA LENCA DEL DEPARTAMENTO DE LA PAZ**

**AUTOR:**

**SAIRA YOSELY GONZÁLEZ MARTÍNEZ**

#### **RESUMEN**

A través de la presente investigación se realizó un análisis sobre la inclusión laboral del pueblo indígena lenca del Departamento de La Paz. Dicha investigación se orientó a determinar si el talento humano perteneciente a la población indígena lenca del Departamento de La Paz, estaba siendo víctima de exclusión laboral, se indago además sobre el apoyo que este pueblo tiene de parte del gobierno de Honduras, en virtud que el mismo es signatario de varios instrumentos internacionales, que tutelan la reivindicación y el respeto de los Derechos de los Pueblos Indígenas. Concluyendo que a pesar de las existencias de instrumentos internacionales a favor de los pueblos indígenas que habitan en Honduras y el mundo, el mismo gobierno, forma parte de las constantes violaciones a los derechos a estos pueblos denominados minoritarios, específicamente al derecho al trabajo, a la educación y a una vida digna. Acto por el cual se consideró oportuno recomendar, la creación y pronta aplicación de una política pública de inclusión laboral y / o diferenciada, como la incorporación de la obligatoriedad de la contratación de un % de talento humano indígena lenca del Departamento de la Paz.

Palabras claves: Inclusión laboral, Política diferenciada, Talento humano.



## **GRADUATE SCHOOL**

### **LABOR INCLUSION OF INDIAN HUMAN TALENT LENCA DEPARTMENT OF PEACE**

#### **AUTHORS**

**SAIRA YOSELY GONZÁLEZ MARTINEZ**

#### **ABSTRACT**

Through this research an analysis of the labor inclusion of indigenous Lenca Department of La Paz was made. This research was aimed at determining whether belonging to the Lenca population of the department of La Paz human talent, was a victim of labor exclusion, I investigate further about the support that this town has from the government of Honduras, under the it is a signatory to several international instruments that protect the claim and the respect of the Rights of Indigenous Peoples. Concluding that although stocks of international instruments on behalf of indigenous peoples living in Honduras and the world, the government itself is part of the continuing violations of the rights to these people called minority, specifically the right to work, education and to say life. Act which is considered to recommend the creation and early implementation of a policy of labor inclusion and / or differentiated, as the incorporation of compulsory hiring a% of Lenca human talent of the Department of Peace.

Keywords: Differentiated policy, Human talent, Labor inclusion.

## DEDICATORIA

En primer lugar, el presente proyecto se lo dedico a nuestro Todo Poderoso, que como siempre ha sido mi fiel amigo y compañero en todas mis luchas, y en cada uno de las metas propuestas, que cuando me siento sola y desamparada me ha hecho sentir su grata presencia y sentir que no estoy sola que él está conmigo en cada paso que doy a ti Dios.

A mi padre (Santos González) angelito que a pesar de haberse ido al cielo sin tan siquiera darme la dicha de verlo y abrazarlo de nuevo, lo amo y lo amare con todo mi ser gracias papá por tus consejos, por haberte sentido siempre orgulloso de mi. A mi madre (Gertrudis Martínez); mujer valiente que no ha hecho más que inculcarme valores morales y buenos principios, por lo que gracias a ello he podido ir escalando en esta vida, por ser mi luz, mi orgullo, reina, quien a base de sacrificio logro sacarme adelante y enseñarme que esta vida es de constantes desafíos, que no me debe importarme cuantas veces caigo sino más bien cuantas veces me levanto para seguir luchando y que los cobardes nunca se rinden.

A mi Rey de Oro, mi hijo (Olvan Joel); un ser que llego a cambiar mi vida, por el que vivo y muero, el dueño de la mitad de mi corazón, un bello niño de corazón muy noble que no hace más de darle sentido a mi vida día a día y darme fuerzas para seguir luchando, asumiendo retos y saliendo adelante te amo mucho hijo. A mi hermano (Juan Carlos); que ha logrado transformarse y ser un verdadero hermano, un padre para mi hijo y un fiel amigo.

A mi novio (Rene Arzú); un ser humano maravilloso temeroso a Dios, que desde que ha llegado a mi vida no he hecho más que brindarme su apoyo de manera incondicional, pido a Dios nunca cambies tu bella forma de ser y que te bendiga y te proteja siempre. A todos aquellos seres queridos y amigos que siempre han estado ahí brindándome una mano amiga, los que comparten mis alegrías y mis tristezas mis penas y mis angustias, a todos ellos que me aceptan tal y como soy.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, porque gracias a él se pueden hacer nuestros sueños realidad, gracias padre celestial por mantenerme siempre en cada una de mis metas; porque siempre que estoy por caer tú me levantas con tu preciosa mano y me haces sentir que no estoy sola, que él está conmigo. A mi pequeña pero bella y adorable familia, por acompañarme en estos dos años de sacrificio, sobre todo a mi hijo que a su corta edad entendió que mamá no era que quería sino que tenía que dejarlo los fines de semana, con el objetivo de prepararse y poderle dar una mejor vida, una mejor educación .

A la licenciada Cinthia Cano: por haber sido mi primer docente al inicio de mi maestría y trato de inculcarnos que en esta vida lo importante no es comenzar un proyecto sino más bien culminarlo, pero sobre todo con éxito, por sus consejos y constantes motivación y presión, en lo personal me sirvió mucho. A la doctora Sandra Rodríguez quien fue mi asesora de tesis, gracias por su tiempo, y su constante acompañamiento durante el periodo de mi tesis, gracias doctora porque no hizo comprender que su intención para con sus maestrantes son las mejores; esta tesis me ha tocado noches de desvelo sin embargo lo importante es resaltar que si se puede.

A todos aquellos que conforman la parte administrativa de post grado en UNITEC, especial a Karen, quien era la más de cerca nos tenía, a quien nos avocábamos para pedirle apoyo con las clases y cualquier otro punto concerniente a nuestra maestría y quien nunca nos dio un no, siempre estuvo allí para escucharnos pero sobre todo para apoyarnos, gracias Karencita bella por su paciencia y comprensión. A mis amigos, compañeros y catedráticos de UNITEC, a todos como los que a lo largo de estos dos años logramos convivir y compartir experiencias, de todos y cada de ustedes me llevo algo bueno, espero en Dios podamos reencontrarnos en algún momento de nuestras vidas.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2 ANTECEDENTES .....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	4
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA .....	4
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	5
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	5
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO .....	5
1.4.1 OBJETIVO GENERAL .....	5
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
1.5 JUSTIFICACIÓN .....	6
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	8
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO.....	8
2.1.2 ANÁLISIS MICRO-ENTORNO .....	12
2.1.3 ANÁLISIS INTERNO .....	23
2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO.....	24
2.2.1 TEORÍA DE LA DESIGUALDAD DE LA SOCIEDAD .....	24
2.2.2 TEORÍA DEL INDIGENISMO.....	26
2.2.3 TEORÍA DE LA INSERCIÓN LABORAL .....	27
2.3 CONCEPTUALIZACIÓN .....	28
2.4 MARCO LEGAL .....	30
2.4.1 MARCO JURÍDICO NACIONAL .....	30
2.4.2 MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL .....	30
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>33</b>
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA .....	33
3.1.1 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	33
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS .....	36
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	37
3.3.1 POBLACIÓN.....	37

3.3.2 MUESTRA.....	38
3.3.3 UNIDADES DE ANÁLISIS.....	38
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	39
3.4.1 INSTRUMENTO.....	39
3.4.2 TÉCNICAS.....	39
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	40
3.5.1 FUENTES PRIMARIAS.....	40
3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	40
3.6 IMITANTES DEL ESTUDIO.....	41
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....</b>	<b>42</b>
4.1 TALENTO HUMANO TRABAJADOR.....	42
4.2 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.....	43
4.3 INCLUSIÓN LABORAL DEL TALENTO HUMANO INDÍGENA.....	45
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>49</b>
5.1 CONCLUSIONES.....	49
5.2 RECOMENDACIONES.....	50
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>60</b>
<b>CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....</b>	<b>51</b>
6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	51
6.2 INTRODUCCIÓN.....	51
6.3 CONTENIDO DE LA CAPACITACION DE INCLUSION LABORAL DIFERENCIADA.....	51
6.4 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN.....	53
6.4.1 SEGMENTO 1 (MARCO LEGAL).....	53
6.4.2 SEGMENTO 2 (CAPACITAR Y CONCIENTIZAR AL PERSONAL DE RRHH DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES, SOBRE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES A FAVOR DE LOS PUEBLOS INDIGENAS).....	53
6.4.3 SEGMENTO 3 (CAPACITAR A LOS LIDERES COMUNITARIOS EN EL MARCO DE LA NORMATIVA LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL).....	54
6.5 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN.....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tipo de Exclusión Laboral.....	9
Figura 2 Tipos de exclusión a la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.....	10
Figura 3 Mapa Referencial sobre Ubicación de los Pueblos Indígena.....	15
Figura 4 Nivel educativo de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.....	17
Figura 5 Apoyo de gobierno a los indígenas lencas en el Departamento de La Paz.....	19
Figura 6 Diagramas de las Variables.....	33
Figura 7 Actividad u ocupación de los indígena lencas en el Departamento de La Paz.....	36
Figura 8 Diseño de Investigación.....	37
Figura 9 Muestra de la Población objeto de estudio.....	38
Figura 10 Situación laboral actual de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz. ...	42
Figura 11 Condición del talento humano indígena lenca.....	43
Figura 12 Porcentaje de profesionales de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.....	44
Figura 13 Nivel de experiencia del talento humano indígena lenca en el Departamento de La Paz.....	45
Figura 14 Porcentaje de exclusión por razón de género de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 15 Condición salud, como factor determinante de la exclusión laboral de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.....	47
Figura 16 Evaluación de las oportunidades brindadas a los indígenas lencos en el Departamento de La Paz.....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tasas de analfabetismo por pueblo indígena.....	16
Tabla 2 Descripción de organizaciones indígenas de Honduras.....	21
Tabla 3 Formas de diferenciación basada en la igualdad/desigualdad.....	25
Tabla 4 Modelo de Ocupación Laboral.....	28
Tabla 5 Operacionalización de Variables.....	34
Tabla 6 Resultados Estadísticos de Fiabilidad.....	39

Tabla 7 Cronograma de Ejecución ..... 54

# CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

## 1.1 INTRODUCCIÓN

La presente investigación, tiene con finalidad, proporcionar las herramientas pertinentes, a fin de determinar la necesidad emergente, que existe en el país, sobre la creación, promulgación y aplicación, de una política pública de inclusión laboral diferenciada, que tenga como finalidad garantizar la inserción laboral de la población indígena lenca del Departamento de La Paz; Así como crear conciencia en cada uno de los gerentes de recursos humano de las diferentes organizaciones gubernamentales sobre la importancia, y necesidad de una inclusión laboral diferenciada, que garantice la igualdad de oportunidad laborales, con equidad e integralidad para con los pueblos indígenas que habitan en el territorio hondureño.

La Constitución de la Republica, que declara: “Honduras es un Estado de derecho, soberano, constituido como republica libre, democrática e independiente para asegurar a sus habitantes el goce de la justicia, la cultura, y el bienestar económico y social” (Paz, 1982, p. 1). Así mismo en la constitución se encuentra establecida la importancia y la prevalencia de los tratados internacionales, instrumentos que existen varios que Honduras ha ratificado cuya finalidad primordial es la defensa y reivindicación de los derechos de la población indígena de América Latina y del Caribe y que se considera oportuno abordar en esta investigación.

La inclusión laboral se relaciona con el Derecho Empresarial, en virtud que la misma hace una recopilación de prácticamente todas las áreas del derecho, enfocándose esta investigación en las áreas del: Derecho Constitucional, Derecho Laboral, Derecho Administrativo, Derecho Indígena, ramas de las que nace el Derecho Empresarial. La población indígena deberá desempeñarse bien sea en una organización gubernamental o en una empresa privada, en cualquiera de estas se requiere del asesoramiento o acompañamiento de la parte empresarial.

El presente documento se encuentra estructurado de la siguiente forma: *En el capítulo uno*, se hace una descripción del planteamiento del problema, comprendiendo la formulación de los

objetivos y las preguntas de investigación así como las perspectivas que justifican la presente investigación. Del mismo modo incluye la delimitación del estudio. *En el capítulo dos*, se hace referencia a la fundamentación teórica del estudio, incorporando elementos del contexto en que se realiza la investigación y los enfoques teóricos que contribuyen a cimentar el proceso investigativo. Posteriormente en el *capítulo tres* se presenta la estrategia metodológica que se implementa para ejecutar las diferentes actividades que involucra la investigación. En sentido, comprende todo lo referente al diseño de la investigación, las variables y su operacionalización, la población y muestra, unidad de análisis y el proceso de recopilación de los datos.

Seguidamente en *el capítulo cuatro* se presentan los resultados y los análisis pertinentes arrojados por la investigación, posteriormente en el *capítulo cinco* se presentan las conclusiones y recomendación de la investigación, dando cierre al mismo con la aplicabilidad como producto final de la nuestra investigación .

## **1.2 ANTECEDENTES**

Honduras es un país multicultural, multilingüe, multiétnico, en nuestro país existen nueve Pueblos Indígenas y Afro hondureños, el cual son los siguientes: Garífuna, Negros de Habla Inglesa, Nahuas, Misquitos, Tawhacas, Pech, Lencas, Maya Chortis, Tolupan. La distribución geográfica de los pueblos indígenas y afrodescendientes según el auto censo realizado el año 2007, realizado por la Confederación de Pueblos Autóctonos de Honduras ( COMPAH) estableció que de los 298 municipios del país, se encuentran localizados en 144 municipios.

Importante así mismo destacar que el último censo nacional levantado a favor de dicho pueblo objeto de estudio fue realizado en el año dos mil once, el cual fue financiado a través de Organismo Internacionales como ser: El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) según préstamo de este al Proyecto de Desarrollo Integral para Pueblos Autóctonos de Honduras (DIPA), este censo se realizó con el unido objetivo de determinar en la actualidad cual es el porcentaje real de la población indígena en Honduras, en vista que del dos mil uno a la actualidad estos pueblos han crecido considerablemente, según nos ha manifestado el Instituto Nacional de

Estadística (INE), los resultados del mismo cuentan con un desfase por los que se pretende que dichos resultados se publique a finales del mes de mayo del presente año dos mil quince.

Así como existe un alto porcentaje de representación de población indígena y afro hondureña en territorio hondureño, así mismo es alto el porcentaje de desempleo en la población indígena lenca del Departamento de La Paz. Circunstancia considerada oportuna para abordar el presente tema de investigación que nos oriente a reflexiones y resultados que contribuyan a y propiciar la inclusión social, en todos los ámbitos en nuestro país Honduras, y enfatizar en la educación y el desempleo, mediante la aplicación de una política pública laboral diferenciada.

El informe del PNUD (2000), expresa que las diferencias propias de grupos sociales minoritarios, incrementan los niveles de exclusión, haciendo referencia que la pertenencia y el ser originario de una u otra etnia, condiciona los derechos y oportunidades de las personas para vivir en esta sociedad de manera digna.

La exclusión del talento humano indígena en el campo laboral de Honduras, es un tema muy sensible y preocupante, puesto que cada día, incrementa más el porcentaje de desempleo en estas poblaciones consideradas minorías, sería útil el tratar de asistir a las diferentes instituciones de gobiernos así como empresas privadas y observar, cuantos de cada 10 empleados son representantes de pueblos indígenas, rápidamente se tendría un idea general que de la cantidad antes mencionada a lo mejor 1 cuanto más sea talento humano indígena.

Existen muchos convenios internacionales del cual honduras es signatario, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de vida de los pueblos indígenas y afro hondureños: la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y de los numerosos instrumentos internacionales sobre la prevención de la discriminación. En la realidad no han tenido el carácter de vinculantes, tal y cual debería ser, puesto que a la hora de modificar la norma interna del país, los representantes gubernamentales, así como las empresas privadas desconocen la verdadera aplicabilidad para con los pueblos.

Previo a enfatizar sobre cada uno de los pueblos indígenas y afrohondureños es oportuno mencionar los instrumentos internacionales que velan por el respeto a los derechos humanos, como ser: El Convenio 169 de la OIT, La Declaración de las Naciones Unidas Sobre Los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes.

### **1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

La definición del problema está conformado por tres enunciados principales, mismo que se detallan a continuación.

#### **1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

La inclusión social y la erradicación de la pobreza es uno de los objetivos del milenio, no es algo imposible de alcanzar, pero para ello se debe tener en cuenta que se requiere de un trabajo que oriente hacia el desarrollo como por ejemplo: la educación y la empleabilidad, no se puede pretender erradicar la pobreza, fomentar la inclusión sin antes brindar una buena educación, si un país es educado, ese país genera fuentes de empleo de forma incluyente, si existe empleo se podría decir que se ha erradicado la pobreza.

El tema de la exclusión laboral es muy amplio, con una importancia muy profunda, cuando esta exclusión se trata de aspectos relacionados con una dimensión sociocultural y étnica. En esta dirección, las Naciones Unidas (2008, p.4) afirma que (...) “Reconociendo y reafirmando que los indígenas tienen sin discriminación todos los derechos humanos reconocidos en el derecho internacional, y que los pueblos indígenas poseen derechos colectivos que son indispensables para su existencia, bienestar y desarrollo integral como pueblos”. (Naciones Unidas, 2008, p. 4) Dentro de los derechos colectivos al cual hace alusión la Declaración de las Naciones Unidas, se encuentra contemplado el derecho a un trabajo digno debidamente remunerado, aspectos que por los momentos los indígenas lencas, del Departamento de La Paz, están siendo perjudicados, debido a la constante exclusión en el campo laboral de Honduras.

### **1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La falta de una política de inclusión laboral dirigida a los pueblos indígenas de Honduras, ha generado dificultades para la población indígena lenca del Departamento de la paz, como ser al alto porcentaje de desempleo para dicha población, cabe mencionar que los países que los países que ha incorporado políticas de inclusión social ha logrado reducir los índices pobreza y desempleo

*¿Es factible la inclusión laboral de la población indígena lenca del Departamento de La Paz a través de una aplicación de una política pública laboral diferenciada?*

### **1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

- ¿Cuáles son las causas que originan la exclusión laboral de la población indígena lenca del Departamento de La Paz?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en las oportunidades de trabajo a los Indígenas Lencas del Departamento de La Paz?
- ¿Qué circunstancias genera el desempleo en el pueblo indígena lenca en el Departamento de La Paz?
- ¿Existe alguna normativa que regule la incorporación del talento humano Indígena al ámbito laboral?

## **1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Contribuir con líneas de acción orientadas a una propuesta de política pública laboral diferenciada, a partir del análisis de las condiciones de trabajo del pueblo indígena lenca y los diferentes instrumentos internacionales ratificados por Honduras a favor de este pueblo.

## **1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los factores que influyen en las oportunidades laborales otorgados a Indígenas Lenca del Departamento de La Paz.
- Analizar las condiciones que genera el desempleo en el Pueblo Indígena Lenca del Departamento de La Paz.
- Indagar sobre la existencia de una normativa que regule la incorporación del talento humano garífuna en el ámbito laboral.
- Elaborar líneas de acción relacionada con la aplicación de una política pública laboral diferenciada a favor de los Pueblos Indígenas.

## **1.5 JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación, brindara un aporte significativo, que conllevará a la incorporación de medidas necesarias para reivindicar y/o fomentar la incorporación de la inclusión laboral de la población indígena lenca del Departamento de La Paz, así mismo se mediante los resultados aquí obtenidos se hará notar sin en Honduras se están daño o no violaciones a los derechos de la población indígena lenca que habita en el país.

El pueblo indígena lenca del Departamento de la Paz, forma parte de la población de Honduras y por ello gozan de los mismos derechos que el resto de la población, según la constitución de la República de Honduras, todos los hombres nacen libre e iguales en derechos, sin embargo no una verdadera libertad si la misma es limitada, no hay libertad si una población considera ser víctima de exclusión laboral, he allí la trascendencia del presente estudio, ya que mediante los resultados se beneficiará a una población siendo parte de la sociedad, a lo largo del tiempo se han sido invisibles su derechos, específicamente el derecho al trabajo; se hará notar que esta población indígena al igual que otras existen.

Se proporcionara la solución a la problemática de un determinado pueblo, y servirá de base para aplicarse al resto de los pueblos que habitan en Honduras, ya que prácticamente estos

cuentan con las mismas problemáticas, acto por el cual resolviéndole a uno se les resuelve a los nueve pueblos indígenas de Honduras. De igual forma los resultados aquí obtenidos pueden utilizarse como una propuesta de iniciativa de ley que permita, y garantice la inclusión del talento humano indígena al campo laboral de Honduras, se espera que mediante la voluntad política, considere que es oportuno y necesario, la aplicación 169 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo, mediante de la creación de una normativa jurídica interna que lo regule. Según la declaración de las Naciones Unidas sobre el pueblo indígena en su artículo dos, estable que:

Los pueblos los individuos indígenas son libres e iguales a todos los demás pueblos y personas, así mismo deja bien claro que estos pueblos tienen derecho a no ser objeto de ningún tipo de discriminación en el ejercicio de sus derechos, en particular la fundada en su origen o identidad indígenas. (Naciones Unidas, 2008, p. 4)

De igual forma se ha ratificado que los indígenas tienen sin discriminación alguna todos los derechos humanos reconocidos en el derecho internacional, que los pueblos indígenas poseen derechos colectivos los cuales son necesarios para su existencia, bienestar y desarrollo integral como pueblos. Es oportuno entonces realizar una investigación orientada a visualizar las existencias de los pueblos indígenas en Honduras, pero sobre todo hacer lo posible para que esta población sea merecedora de una reinserción en el campo laboral de este país y que esta la reinserción sea justa y equitativa.

Para concluir, se hará notar que este tema es meritorio de otra investigación que proporciones nuevos datos como ser la condición de salud, de educación y seguridad de la población indígena lenca del Departamento de la Paz, esto en virtud que un problema genera otro y con una sola investigación no se puede abarcar todas las áreas que se requieran explorar para luego dar una solución.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

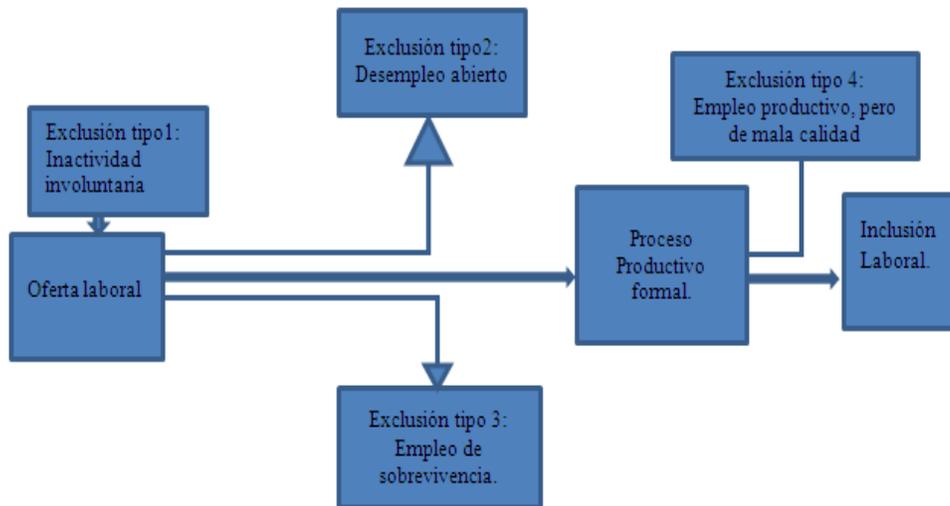
### 2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

#### 2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO

##### *La Exclusión Laboral desde una Perspectiva Global*

Es importante razonar que la exclusión laboral resulta un fenómeno especialmente relevante y sensible, dado que las personas excluidas del mercado laboral representan la mayor parte de la población identificada como vulnerable. Dicho tema, trae consigo resultados negativos para la humanidad, cuando se excluye a un ser humano por cualquier rango que sea, estamos ante una evidente violación a los derechos humanos. La declaración universal sobre los derechos humanos establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”(UNESCO, 2008a, p. 11). La violación a estos derechos constituye delitos a cualquier ser humano, que lo violentase, como al país, por ser signatario de múltiples tratados internacionales.

Salcines (2011) en lo referido a la exclusión laboral dice que: “Este nuevo contexto económico y social, profundamente condicionado por el aumento del desempleo y de la complejidad social, requiere buscar respuestas en dinámicas menos dependientes del sector público o de las organizaciones de carácter caritativo-asistencial” (p. 14). EL éxito de un país en cuanto a su desarrollo se refiere dependerá de la debida aplicación de su normativa interna en cuanto a la diversidad cultural, ya que es este el primer llamado a fomentar la tolerancia y el respeto a las clases o pueblos llamados minorías, que estos sean considerados como personas que son a la hora de la creación de plazas laborales.



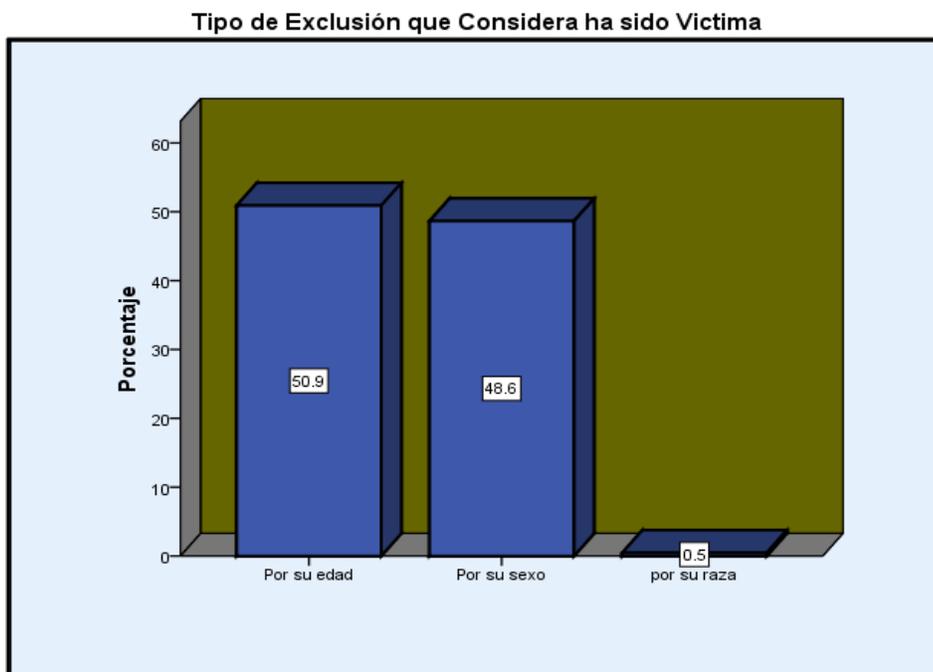
**Figura 1 Tipo de Exclusión Laboral.**

Fuente (Weller, 2001, p. 3)

## **POLÍTICAS INCLUSIVAS DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL COMO ESTRATEGIAS PARA ERADICAR LA EXCLUSIÓN LABORAL EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE**

Los países que adoptados políticas inclusivas de trabajo, han logrado reducir los altos porcentaje de exclusión laboral, acto que los mantenido o los ha dirigido al desarrollo de sus países, como ser el caso de Argentina, que es considerado según informas del PNUD, como mejores resultados, una política que inclusiva significa que los pueblos no percibirán mas ser excluidos por razones de edad, sexo, raza o cualquier otra características que en lugar de favorecer nos sumergen al sub desarrollo, Mouratian, (2013) afirma que:

El compromiso del Estado Nacional en material laboral y el convencimiento de que el desarrollo debe estar acompañado de políticas que tiendan a la inclusión de un mayor número de personas se tradujeron en medidas concretas que tuvieron un impacto clave en la mejora de los índices alcanzados (...), La implementación de políticas activas de empleo configuró una decisión estratégica en términos de desarrollo con inclusión. Así mismo continua afirmando que : El oponerse a la inclusión, del talento humano, de cierta población, prácticamente el país se está poniendo al desarrollo”.(p. 11). Es de reconocer, que los cambios, siempre generan controversias; por lo que para el país de Argentina no fue la excepción sin embargo para ello se incorporó desde (...) “desde el año 2003, un proceso de reconstrucción de su estructura productiva como proyecto político-económico procurando potenciar la promoción del empleo como herramienta de inclusión, protección y desarrollo social”. ( p. 15)



**Figura 2 Tipos de exclusión a la población indígena lenca en el Departamento de La Paz**

La figura 2 logra explicar que si existe exclusión con el talento humano indígena lenca, del Departamento de la Paz, que el mayor porcentaje de exclusión percibida por la población indígena del Departamento de La Paz, es por razones de edad, raza, sin excluir así mismo que existe en menor porcentaje exclusión por razón de sexo, situación que ubica nuevamente de esta población en desventaja en consideración al resto de la población denominada no indígena.

Tener un empleo no necesariamente significa que un trabajo específico cumpla con su función para la satisfacción de las múltiples necesidades económicas, sociales y culturales de los seres humanos, sin embargo contar con un empleo digno, acorde a cada formación de los individuos es que hace que esto sea de calidad y de forma equitativa e incluyente; un empleo de calidad es aquel que le brinda al empleado un salario justo, un horario de trabajo legalmente establecido, que además de reducir la pobreza le permita desarrollarse y seguirse formando (Farné, 2012, p. 166).

## **CONVENIO 169 SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES EN PAÍSES INDEPENDIENTES. CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE EMPLEO**

La Organización Internacional del Trabajo: Es la máxima institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo, de este organismos se han derivado muchos convenios internacionales que tutelan el derecho al trabajo; la organización antes descrita toma como pilar fundamental la defensa y la elaboración de normativas que vinculen al Estado, con la clase más vulnerable al nivel mundial, como ser el pueblo indígena. actor por el cual, la OIT ( 2011) afirma que:

El convenio 169, es uno de los instrumentos más relevantes, que velan por la reivindicación de los pueblos indígenas, este es creación de la Organización Internacional del Trabajo, uno de los objetivos de este importante convenio, es visualizar ante el mundo la presencia de la población indígena y tribales que viven en países independientes. Se podría aseverar que uno de los actos que motivo a la creación de estos, fueron las constantes violaciones de derechos humanos del cual los indígenas han sido víctima.

Es por ello que se considera oportuno describir que en cuanto a referente al campo laboral de los pueblos indígenas, el (*Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes*, 2003) dice que:

- Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
- Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
  - Acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso; Remuneración igual por trabajo de igual valor,
  - Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda. (p. 12)

## **CONVENIO 111 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACION)**

La problemática del desempleo más discriminación, son dos variables consideradas perjudiciales, la cual los organismos internacionales han detectado, ya que la mismas conllevan a resultados, negativos para cada ser humano y para cada país, una persona que se encuentre

desempleada, es una persona con un nivel de estrés súper elevado, por las consecuencias que esto le provoca tanto a sus finanzas como a su tranquilidad como persona. Por otro lado un ser humano que es discriminado, por pertenecerá un determinado pueblo también tiene consecuencias perjudiciales, como ser: desmotivación, baja autoestima entre otros.

Podría considerarse que algunos países por desconocimiento de lo que es la discriminación laboral, no se han puesto para erradicarla, de allí la importancia una vez aporte de la OIT, la creación de un nuevo instrumento internacional que describa la misma, como ser el convenio 107 sobre la discriminación empleo y ocupación, el cual en sus artículos del uno al tres establece lo siguiente:

Artículo 1 A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Artículo 2 Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga, a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3 Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a: a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política. b) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política. (OIT, 1958, p. 1)

### **2.1.2 ANÁLISIS MICRO-ENTORNO**

En Honduras, existen siete pueblos indígenas, ubicados en diferentes áreas geográficas del país, considerados como la población más afectada por la pobreza, poca oportunidad de estudios y un alto índice de desempleo, “las características de los pueblos indígenas y tribales incluyen condiciones sociales, culturales y económicas que los distingue de otros sectores de la

colectividad nacional, sus formas tradicionales de organización social, instituciones políticas, costumbres, leyes y respeto a los ancestros” (Álvarez, 2010, p. 3).

## **POLÍTICAS DE EMPLEO A FAVOR DE LOS INDIGENAS LENCAS EN HONDURAS**

En la actualidad no existe en Honduras una política de empleo que haya sido definida de manera amplia e integral, con objetivos claros y recursos e instrumentos para alcanzarlos. Por otra parte, las diversas instituciones del mercado del trabajo tampoco funcionan adecuadamente. Ya se ha examinado el caso del salario mínimo y el de la seguridad social. Se supone que las instituciones del mercado del trabajo son funcionales de manera general para asegurar que los beneficios del crecimiento económico se repartan de manera equitativa a las personas que ofrecen su fuerza de trabajo en el mercado laboral.

“En la última década Honduras ha logrado un progreso limitado en cuanto a la reducción de la pobreza y la generación de oportunidades para la población, un 60 por ciento de la población aún sumergida en la pobreza y un 40 por ciento en la pobreza extrema” (Banco Mundial, 2012, p.7). Dicha pobreza, es el resultado de los altos índice de desempleo que impera en la población indígena.

## **TALENTO HUMANO INDIGENA EN EL CAMPO LABORAL**

La exclusión laboral del talento humano indígena, es una problemática constante en todos los países del mundo, por lo que considera necesario analizar cuáles han sido los avances y desafíos al nivel de Centro América, según el informe emitido, PNUD, (2014) establece que: “Desde un punto de vista CA, es muy sobresaliente los resultados que ha obtenido; panamá y Costa Rica, en cuanto a desarrollo humano se refiere”, esos datos da lugar a la reflexión que la población experimenta mejores condiciones de vida, educación y salud.

Cuando en los países como: panamá y Costa Rica y Belice se muestran tan importantes datos relacionados con el avance del desarrollo humano, se tiene también en claro que en los mismos se

encuentra estipulado el avance en cuando a la incorporación del talento humano indígena, esto en virtud que no hay desarrollo sino hay una debida inclusión social. OIT (2012) “El trabajo digno es un derecho fundamental de todas las personas, y nos toca a todos y todas velar porque se cumpla este derecho” (Tercer Párrafo). Un trabajo digno es el que abre las puertas para contar con una vida digna, variable que por los momentos se encuentra lejos de la realidad de la población indígena de Honduras.

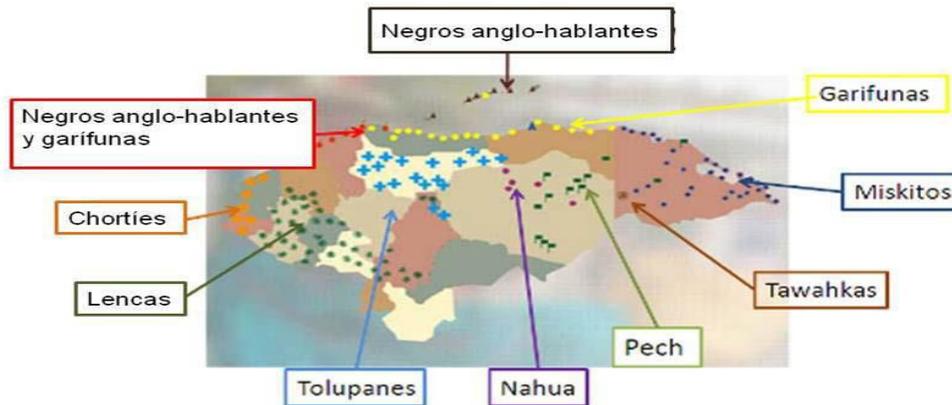
## **UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN INDÍGENA EN HONDURAS**

La población indígena de Honduras, como legítimos hondureños, haciendo uso de los derechos, garantías y libertades emanadas en la constitución; se encuentran ubicados ubicada en distintos Departamentos del territorio hondureños, sin embargo;

Ruta (2003) dice que:

El área geográfica de influencia de los pueblos indígenas, está distribuida en todo el territorio nacional, específicamente por el occidente, el sur y zona central (Intibucá, Lempira, La Paz, Santa Bárbara, Comayagua Francisco Morazán y valle se localizan los Lencas, en Olancho, Colon y Gracias a Dios se encuentran los Pech, En la costa Atlántica (Cortes, Atlántida, Colon, Gracias a Dios en Gracias a Dios se encuentran los Misquitos, los Nahuas en Olancho, los Tawhacas en Gracias a Dios Y Olancho, Los Chorti en la Zona Fronteriza con Guatemala (copan y Ocotepeque) y los Tolupanes en Yoro y el Norte de Francisco Morazán. (p. 7)

El estar ubicados en Departamentos no le hacen daño a nadie, sin embargo estos consideran que la ubicación geográfica en la que ellos se ubican ha sumado puntos en contra de estos pueblos, ya que a ello se le atribuye la falta de apoyo que estos han tenido y exclusión por parte de los gobiernos y de aquella sociedad que por falta de conocimiento, son completamente apáticos e intolerantes con la diversidad cultural con la que cuenta Honduras.



**Figura 3 Mapa Referencial sobre Ubicación de los Pueblos Indígena.**

Fuente (GIZ, 2010, p. 3)

### **EDUCACIÓN DEL PUEBLO INDÍGENA**

Establece la constitución que la educación es función esencial de Estado, deberá proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna raza, sin embargo por las bases sobre el cual se ha basado el apoyo a la educación de los pueblos indígenas de honduras no han sido los más alentadores esto en vista que la exclusión de los pueblos indígenas en el sistema educativo se manifiesta en los altos índices de analfabetismo y en el bajo número promedio de años de estudio alcanzado, sobre todo en los niveles de educación media y superior. La generalización de la enseñanza primaria, obligatoria y gratuita, constituye uno de los elementos fundamentales de una política de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

En vista de necesidad de una educación diferenciada, se crea el Programa Nacional de Educación para las Etnias Autóctonas y Afro antillanas de Honduras, PRONEEAAH, cuya finalidad fue el rescate de la cultura y los valores de los pueblos indígenas que habitan en Honduras, mediante la aplicación de una educación bilingüe intercultural, el programa antes mencionado surge como resultado del convenio firmado entre la Secretaria de Educación y la Confederación de Pueblos Autóctonos de Honduras CONPAH, el cual se materializo mediante el acuerdo presidencial N° 0719-EP en 1994 y Decreto Legislativo N° 93 en 1997, fue hasta

entonces que los pueblos indígenas contaron por primera vez con un instrumento de orden Público, que diera respuesta a sus necesidades educativo con un enfoque bilingüe intercultural.

“El programa de Educación Bilingüe Intercultural (EIB) se propone recuperar y desarrollar las lenguas de los pueblos indígenas y sus culturas. Procura asimismo instruir a los alumnos para que dominen la lengua oficial (el español) (...) conserven su lengua nativa y preserven su identidad”(SIPI, 2012); fue implementado el 2001, tiene como organismo responsable al Estado de Honduras, a través de la secretaría de Educación, así mismo cuenta con un plazo indefinido, cuenta con un criterio de focalización social.

Es digno reconocer el apoyo que en año 2001, el gobierno brindo a la población indígena a pro de una educación bilingüe intercultural, el cual brindaría avances significativos para estos pueblos, sin embargo, el hecho no consiste simplemente en la en la elaboración de un acuerdo legislativo o ejecutivo, para hacer creer que honduras cumple con las ordenanzas de los instrumentos internacionales, sino también en no quitar el dedo del renglón y estar siempre pendiente en el apoyo especial y diferenciado que se requiere el cual es obligación del Estado cubrir. Cinco años después de la implementación de una educación bilingüe intercultural los pueblos indígenas, siguen con altas deficiencias educativas.

En Honduras, los indicadores de educación y analfabetismo para esos pueblos son alarmantes: sólo el 34% de los alumnos terminaron la primaria en 1990, la escolaridad promedio es de 4 años y el analfabetismo se mantiene alrededor del 28%. La deficiencia interna de la primaria repercute sobre la secundaria: sólo el 65% del alumnado logra registrarse en este nivel y de éstos, sólo una tercera parte logra terminar el nivel medio.

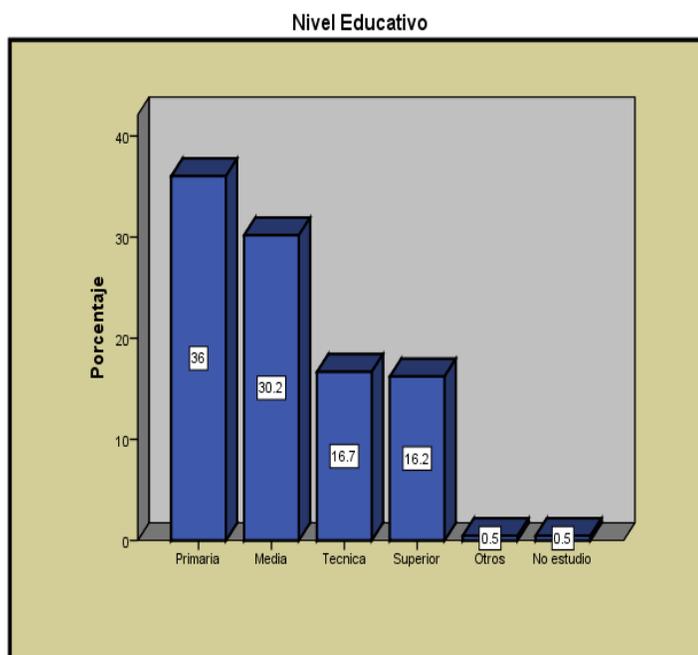
**Tabla 1 Tasas de analfabetismo por pueblo indígena.**

Número	Pueblo Indígena	Porcentaje de Analfabetismo
1	Garífuna	9%
2	Isleño	4%
3	Tolupan	45.9%
4	Pech	34%
5	Misquito	22.8%
6	Lencas	32.6%

7	Tawakha	25.7%
8	Maya Chortí	36.4

Fuente (Olguín, 2006, p. 83)

Se puede observar claramente en la presente tabla los alarmantes índices de analfabetismo, con la cuenta de la población indígena y Garífunas que habitan en el país, resaltando entonces lo concerniente al pueblo lenca, el cual oscila entre un 32.6 por ciento de analfabetismo, pudiendo entonces comentar que es importante analizar cuáles podrían ser las causas para que estos sigan sumergidos en la ignorancia; se debe buscar una pronta solución a este grave problema, en virtud que los indígenas lenca del Departamento de La Paz, también son hondureños y tienen todo el derecho a la educación, pero sobre todo a una educación de calidad.



**Figura 4 Nivel educativo de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.**

Como se puede observar en la figura 4 que el 36% de la población indígena lenca, cuenta únicamente con un nivel de escolaridad primaria, un 30 % de educación media y un 16% cuenta con un nivel educativo técnico y superior. Sin embargo de este gráfico también se puede aportar que según la presente investigación muchos de los que se encuentra reflejados en el porcentaje de

nivel superior; se encuentran de ama de casa las mujeres y de mecánicos los hombres y viceversa. Del Cid (2015), afirma que:

El artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “toda persona tiene derecho a la educación”. Por su parte, el artículo 26 del Convenio N°. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes instituye el derecho a la educación del que deben gozar los pueblos indígenas, en todos los niveles y en igualdad de condiciones con el resto de la población. La Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas establece, en su artículo 14, que “los pueblos indígenas tienen derecho a establecer y controlar sus sistemas e instituciones docentes para que impartan educación en sus propios idiomas, en consonancia con sus métodos culturales de Enseñanza y aprendizaje. Las personas indígenas, en particular los niños indígenas, tienen derecho a todos los niveles y formas de educación sin discriminación. (p. 20)

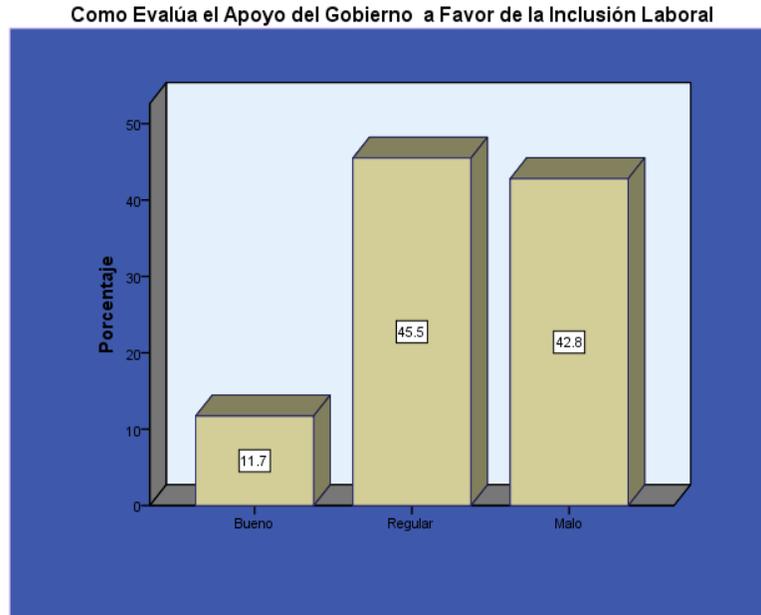
Importantes aportes de los instrumentos internacionales a favor de la educación de los pueblos indígenas, instrumentos que en su mayoría tienen carácter vinculante, sin embargo es oportuno resaltar los porcentajes de analfabetismo que se muestran en la tabla número uno de la presente investigación, concluyendo entonces que poco o nada es el cumplimiento a lo estipulado en los convenios del cual Honduras forma parte, siendo esto violación a los derechos de los indígenas, nacional e internacionalmente.

## **PROBLEMÁTICA DE LA POBLACIÓN INDÍGENA DE HONDURAS**

Hernández (2012) refiere que todos éstos pueblos tienen en común la diversidad de problemas que enfrentan como se la: pobreza, marginación, vulnerabilidad, discriminación, etc.; dentro de ésta problemática podemos resumir la siguiente:

- Inseguridad.
- Daños Ecológicos.
- Hostigamiento y Persecución.
- Pérdida y despojo de las tierras.
- Falta de representación proporcional y participativa en los diferentes poderes del Estado.
- Ausencia de sus valores.
- Falta de apoyo técnico y financiero por parte del Estado.
- La Represión y el Marginamiento.

- Ataque sistemático a su identidad.



**Figura 5 Apoyo de gobierno a los indígenas lenkas en el Departamento de La Paz**

Esta figura muestra que ratifica que una de la problemática que afronta el pueblo indígena, es falta de apoyo técnico y financiero por parte del Estado, se deja bien claro que poco o nada hace el gobierno a favor del pueblo indígena lenca del Departamento de la paz, la prueba de ello es que el 46 por ciento de población considera que existe un apoyo regular y 43 por ciento que el apoyo es malo, de allí la importancia de esta investigación y los objetivos de esta, ya que se es necesario la implementación de una política pública de inclusión laboral.

El año 2007, el Comité de los Derechos del Niño recomendó al Estado hondureño emprender una serie de medidas políticas y legislativas para poner fin a los actos de discriminación que sufre la población indígena. Algunas de las medidas recomendadas son:

Velar por la igualdad de acceso a la educación, los servicios sanitarios y los programas de alivio de la pobreza; llevar a cabo campañas de sensibilización para prevenir y combatir todas las formas de discriminación; reconocer los derechos económicos, sociales y culturales de las poblaciones indígenas por ser grupos minoritarios específicos; y velar por una protección más eficaz contra la discriminación hacia los pueblos indígenas, en particular en materia de empleo, salud y educación (Delcid, 2015, p. 27).

Llegando a la conclusión que las recomendaciones emitidas por el comité de los Derechos del Niño, el año 2010, al gobierno de Honduras no ha sido puesto en práctica, de haberse cumplido la presente investigación lo hubiese reflejado, por lo que al incumplir dichas recomendaciones, se están violentando los derechos humanos, constitucionales y los derivados de los convenios internacionales ratificados por Honduras.

## **CONDICIÓN DE SALUD DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN HONDURAS**

La condición de salud de la población indígena en Honduras, podría ser considerarse, por no estar bien atendida por parte del gobierno, esto en vista que los mismo habitan en comunidades remotas, el cual no debería de ser obstáculo alguno para que cuenten con asistencia médica especializada, sin importan la ubicación geográfica e estos, manifiestan algunos habitantes de diversas comunidades indígenas que gracias a la costumbres de medicinas alternativas, han logrado sobrevivir y rescatar muchas vidas al interno de sus comunidades, por las culturas y tradiciones de cada pueblo, a estos poco les gusta asistir a centros hospitalarios; se considera que a fin de salvaguardar el derecho a la vida y la salud del cual es obligación del Estado garantizarle, se debería tomar en consideración a creación de una estrategia que brinde a los pueblos indígenas de Honduras una atención medica intercultural.

OPS (2008) afirma que: “En los departamentos con mayor población indígena de Honduras también se aprecia diferencia. En relación a la mortalidad materna, por ejemplo, Atlántida, Colón, Copán, Intibucá, Lempira y La Paz, superan en mucho al promedio nacional de 147 x 100 mil nacidos vivos” (p. 32). Ante esta realidad la OPS sugiere que es preciso identificar estrategias que permitan que la atención formal de salud se acerque a estas comunidades, lo que implica, no obstante, incluir lengua, comunicación, valores, creencias, organización social, formas de vida, organización del tiempo y recursos terapéuticos locales.

### **Organizaciones Gubernamentales Orientadas al Servicio de la Población Indígena en Honduras**

- Dirección Indígenas y Afrohondureños (DINAFROH)

Dentro de la legislación nacional se puede encontrar que en el decreto existe una clara intención de política de intención laboral por parte del gobierno Porfirio Lobo Sosa. Al decretar que los maestros y medico indígenas deben tener prioridad en el nombramiento de plazas en las comunidades y pueblos indígenas y afro.

- Sub Dirección de Educación para los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (SDGEPIAH)

### **Organizaciones Indígenas Legalmente Constituidas**

Como mecanismo para velar por los intereses de cada pueblo, los nueve pueblos indígenas que habitan en el país decidieron conformarse como organización o federaciones, esto con la finalidad de luchar por la reivindicación de los derechos humanos y por hacer cumplir las disposiciones de cada uno de los instrumentos internacionales en pro de los pueblos, del cual Honduras es signatario.

**Tabla 2 Descripción de organizaciones indígenas de Honduras.**

<b>Pueblo Indígena/autóctono</b>	<b>Nombre</b>	<b>Sigla</b>
<b>Lenca</b>	Organización Nacional Indígena Lenca de Honduras	ONILH
	Consejo Popular Indígena de Honduras (Consejo Cívico de Organizaciones Populares e Indígenas de Honduras )	COPINH
	Movimiento Indígena Lenca de Honduras	MILH
	Federación Indígena Lenca	FONDILH
	Consejo de Mujeres Indígenas Lencas de Honduras	CONMILH

Fuente: Véase (GIZ, 2010, p. 11)

### **Relación del Gobierno con la Población Indígena de Honduras**

Los indígenas por ser considerados minorías o vulnerables, viven en desequilibrio en cuanto al apoyo y relación de gobierno se refiere, algunos jefes de Estados que han leído o conocen ciertos preceptos sobre inclusión y sobre la diversidad cultural, suelen ser muy accesible para con los

indígenas, sin embargo la población indígena percibe que la falta de apoyo de algunos mandatarios se debe a la falta del conocimiento antes mencionados.

### **Gobierno del Presidente Manuel Zelaya y la Población Indígena de Honduras**

El pueblo indígena manifiesta haber tenido una relación favorable, y de muchas oportunidades laborales y en cuanto al tema educacional se refiere, ya que fue mediante este gobierno que Honduras firma convenio con la abana cuba, el cual le proporciono oportunidades a muchos estudiantes indígenas de ir a estudia medicina ha dicho. La población indígena ha venido reaccionando y ha llegado a concluir que no es posible seguir con ese desequilibrio y que muchos de los candidatos a cargos presidenciales, recuerden que en el país existe una población garífuna, únicamente al momento de sus campañas electorales, Honduras como el país multicultural y democrático que es, debe también considerar que los garífunas forman parte de este territorios y gozan de todos derechos y obligaciones que emanan de la Constitución de la República.

“Toda persona tiene derecho al trabajo, escogeré libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y al protección contra el desempleo”. (Paz, 1982, p. 37) Se está de acuerdo que como país democrático, republicano, los ciudadanos deben ser elegir y ser electos a cualquier cargo de elección popular, él lo que no se está de acuerdo, es que a la hora de actuar, se realice cuando le convengan al interesado únicamente.

### **Gobierno del Presidente Porfirio Lobo Sosa**

En su campaña de gobierno, y en aras que pueblo indígena ha tomado conciencia que han sido utilizados por muchos políticos, se vieron en la necesidad de firmar un acta de compromisos con todos los candidatos que se estaban lanzando como presidentes de la república; en esta carta de compromisos el único objetivo fue asumir la responsabilidad de que cualquiera de ellos que ganase la candidatura como presidencial, se obligaría a crea una secretaría orientada a los nueve pueblos indígenas y afrohondureños, esta secretaria tendría entre otras competencias velar y garantizar el respeto a los derechos de los indígenas y afrohondureños.

En los primeros tres meses del Gobierno del presidente Porfirio Lobo, las diferentes organizaciones indígenas y afrohondureños han logrado algunas conquistas sociales, entre las que figura la creación de una Secretaría para el Desarrollo Económico de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños, que aún debe ser aprobada por el Parlamento hondureño. (Honduras en lucha)

## **Gobierno del Presidente Juan Orlando Hernández**

A tan solo un año del presidente Juan Orlando Hernández; el pueblo indígena se siente sumamente afectado, en virtud que bajado de categoría la única secretaria orientada al servicio de la población garífuna e indígena, violentando así muchos instrumentos internacionales del cual Honduras forma parte, en los que se manifiesta la libre determinación de los pueblos y los compromisos que todo Estado debe asumir a modo de reivindicar los derechos de por muchos tiempo se le han sido violentado como ser en este caso específico la exclusión y discriminación.

### **2.1.3 ANÁLISIS INTERNO**

## **INDÍGENAS EN HONDURAS**

Los indígenas es un grupo determinado de persona, pertenecientes y representantes de una determinada población, caracterizada como símbolo de cultura y tradición en Honduras y el mundo, algunos con mas a culturización que otros, como resultado de la mezcla con la población urbana, sin embargo, con tan solo las fisionomías vasta para reconocer indígena de Honduras quien pertenece a la población indígenas y quién no. UNESCO, (2008) ratifica que:

La población indígena, contando con una gran riqueza cultural, caracterizado por su gran dedicación a trabajos de campo, es considerada dentro de la población de honduras con estatus bajo, gran alto índice de analfabetismo, pobreza, desempleo entre otras condiciones de desventajas que enfrentan en relación al resto de la ciudadanía.

### **Población Indígena Lenca en Honduras**

Según el censo poblacional levantado el año 2009, destaco que en el territorio hondureño habitaban “307, 287, habitan en todos los municipios de su territorio nuclear, Lempira, Intibucá y La Paz, (...), en el presente continúan siendo el pueblo más grande”(Álvarez, 2010, p. 12). La marginación y la pobreza, más la permanente lucha por la tierra en la que habitan desde hace más

de 200 años les han convertido en uno de los sectores sociales más vulnerables de Honduras: ellos son parte de la etnia lenca que habitan mayoritariamente en el departamento de Lempira.

La mayoría de las familias tienen poco acceso a tierras productivas, en calidad y cantidad por lo que algunos pobladores se ven en la necesidad de asalariarse para completar un ingreso para su sobrevivencia, especialmente en los meses julio agosto septiembre, donde escasean los suministros de alimentos en algunas comunidades, los cultivos de papas se han convertido en fuente de empleo para la familia. Una de las preocupaciones que afecta a las familias es la falta de agua y la reducción de vida silvestre. Los animales domésticos son de gran importancia en la economía familiar de los lencas, sobre todo las aves de corral y el ganado vacuno. La reducción de alimento origen vegetal como animal han provocado cambios en la dieta alimenticia y por lo tanto de carácter nutricional.

## **2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO**

De acuerdo a nuestro tema objeto de estudio, esta investigación se encuentra relacionada con las teorías que a continuación se detallan:

### **2.2.1 TEORÍA DE LA DESIGUALDAD DE LA SOCIEDAD**

Con la teoría de la desigualdad se pretende hacer probar que el problema objeto de la esta investigación es el resultado de la desigualdad que impera en territorio hondureño, problemática que debe ser abordada a la mayor brevedad posible, se deben adoptar mecanismos de integración, que logren visibilizar a los considerados clases débiles o minoritarios, será hasta entonces que podremos echar un pie hacia el desarrollo, la desigualdad trae consigo injusticias.

Cadenas (2012) afirma que:

Uno de los postulados centrales de la teoría de sistemas sostiene que la sociedad moderna se caracteriza por el primado de la diferenciación funcional. La diferenciación funcional es la ‘forma de diferenciación’<sup>4</sup> propia de la sociedad moderna frente a otras formas que serían previas, como la segmentación, estratificación y centro/periferia. Estas formas de diferenciación se basan en la combinación de dos dualidades, a saber: ‘sistema/entorno’ e ‘igualdad/desigualdad’. (p. 4)

Relacionando esta teoría con la segunda variable de investigación la es inclusión laboral; concluimos que, la falta de la misma da como resultado una desigualdad social, acto perjudicial para sociedad quien es víctima y el Estado que podría denominarse Victimario, la desigualdad social es atribuible a las diferencias de renta entre y dentro de los diversos grupos sociales o regiones que componen la sociedad, o qué parte puede atribuirse a la remuneración de los diferentes factores productivos. Labraña (2012) “La diferenciación de la sociedad es el modo mediante el cual la propia sociedad resuelve sus problemas auto creados a través de la reintroducción de la diferencia entre sistema y entorno en el interior del sistema. (p. 7)

**Tabla 3 Formas de diferenciación basada en la igualdad/desigualdad**

Forma de Diferenciación	Igualdad	Desigualdad
<b>Sociedad segmentaria</b>	Igualdad hacia el interior del sistema	Desigualdad hacia el entorno (otras sociedades)
<b>Sociedad estratificada</b>	Igualdad en el estrato alto del sistema	Desigualdad hacia el estrato bajo del sistema
<b>Sociedad centro/periferia</b>	Igualdad en el centro del sistema	Desigualdad hacia la periferia del sistema
<b>Sociedad funcionalmente diferenciada</b>	Igualdad de acceso a todos los sistemas	Desigualdad entre cada sistema(funcional)

Fuente (2012, p. 15)

“Para lograr una reducción de la desigualdad, por lo tanto, se requieren políticas públicas que reduzcan la desigualdad de oportunidades, aumentando en cambio la movilidad social a través de mejor educación, salud, acceso al crédito en condiciones de igualdad” (OEA, 2006, p. 40). Continuamos recopilando datos relevantes que sustentan nuestra temática así como opciones a incorporar en pro de la problemática aquí estudiada, una de ellas la importancia de la políticas públicas, para la solución a las desigualdades entre otras igual de relevante.

### **Igualdad de oportunidades**

Es importante apearse a este principio, teniendo claro que la igualdad de oportunidades no está vinculada que los seres humanos somos iguales ya que existe una diversidad que debe aceptarse y respetarse, aun así con las diversidades existentes se tienen los mismo derechos a la

igualdad de oportunidades, los hombre y las mujeres, los adultos y los jóvenes, los blancos y los negros, verdes y morados.

Sapata (2010) afirma:

La igualdad de oportunidades establecen que el igualitarismo termina donde empieza el ámbito de la responsabilidad individual. Por este motivo, son una forma de igualitarismo sensible a la responsabilidad individual. En consecuencia, si consideramos que la educación es fruto de la elección de los padres más que del individuo, una política de igualdad de oportunidades querrá reducir las diferencias educativas entre los individuos y/o corregir el efecto de la educación sobre el nivel de vida de los individuos. Pero si consideramos que los individuos pueden elegir su grado de compromiso en educación, ninguna medida de justicia distributiva querrá corregir las diferencias generadas por diferenciales educativos. A modo de resumen, digamos que el igualitarismo clásico tiene el defecto de defender una igualdad perfecta, que no siempre es deseable y que de hecho no está reivindicada por las democracias actuales. El concepto de igualdad de oportunidades defiende otro tipo de igualitarismo. Diferencia

Entre las desigualdades justas y las desigualdades injustas, y sólo predica corregir estas últimas. Y para definir la frontera entre éstas utiliza el ámbito de la responsabilidad individual. Las desigualdades injustas son fruto de factores que el individuo no puede controlar y las desigualdades justas son consecuencia de factores que dependen de la responsabilidad del individuo. Por tanto, cada sociedad puede defender un igualitarismo más o menos extenso dependiendo de dónde se establezca el ámbito de la responsabilidad individual. (p. 12)

Es tarea de la sociedad misma, resolver los conflictos de la misma sociedad, en este caso la sociedad llamada a respuesta a la problemática que afecta al pueblo indígena lenca del Departamento del Departamento de La Paz, en primera instancia se llama gobierno, posterior a ello sería la misma población, quien debe proponerse mantenerse constante una vez que se le brinde el apoyo requerido.

### **2.2.2 TEORÍA DEL INDIGENISMO**

La presente teoría tiene como finalidad explicar cuáles son las acepciones que se subsumen dentro del tema indígena, los problemas que estos enfrentan a diario, los mecanismos que algunos países han incorporados a fin de atender y solucionar los problemas de los indígenas. “Su filosofía dominante era la idea de la integración, asimilación o civilización de los indios, siempre considerados como sectores aislados, atrasados, no incorporados a la población nacional” (Instituto indigenista latinoamericano, 1995, p. 1).

Según la teoría del indigenismo El llamado "problema indígena" tenía dos aspectos:

- a) Por un lado, existía el reconocimiento de que las poblaciones indígenas acusaban rasgos de extrema pobreza y eran víctimas de diversas situaciones de explotación y opresión.
- b) Por otra parte, se manifiesta que al igual que durante XIX, continúa la existencia de pueblos indígenas al nivel mundial, la cual cuentan con sus propias culturas y tradiciones.

Hay por lo menos 5.000 grupos indígenas compuestos de unos 370 millones de personas que viven en más de 70 países de cinco continentes. Excluidos de los procesos de toma de decisiones, muchos han sido marginados, explotados” ONU (2010). La existencia de una teoría denominada indigenista, muestra al mundo una vez más la existencia y presencia de una población denominada indígena, población digna como el resto de las poblaciones con necesidades igual que las otras, que aportan a la sociedad cultura, tradición y también mano de obra trabajadora; es una teoría que pide de forma respetuosamente se integren en las distintas esferas de la vida como ser: empleo, educación, salud.

### **2.2.3 TEORÍA DE LA INSERCIÓN LABORAL**

La teoría inserción laboral busca explicar las diferencias en las transacciones económicas, de una región determinada, siendo la cultura un factor que interviene en el desempeño económico diferenciado. Esta teoría además logra estructurar cuales son aquellos factores considerados como desiguales a las hora de la inserción laboral.

Martínez (2000) “La inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar” (p. 7).

**Tabla 4 Modelo de Ocupación Laboral.**

<b>Contratabilidad</b>	<b>Características del Demandante</b>	<b>Empleabilidad</b>
Estructura y tendencias del mercado laboral		Perfil Psicosocial
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Contexto macroeconómico</li> <li>-Oferta/demanda empleo</li> <li>-Ámbitos de creación de empleo</li> <li>-Política socio-laboral</li> <li>-Tasa de empleo</li> <li>-Contratos efectuados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sexo</li> <li>-Edad</li> <li>-Estado Civil</li> <li>-Roles familiares</li> <li>-Formación cultural</li> <li>-Especialización profesional</li> <li>-Experiencia laboral</li> <li>-Antigüedad paro</li> <li>-Habilidades sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Valores y valencias laborales</li> <li>-Atribuciones empleo/desempleo</li> <li>-Autoimagen profesional</li> <li>-Disponibilidad al empleo</li> <li>-Estilo afrontamiento desempleo</li> </ul>

Fuente (Martínez, 2000, p. 19)

## 2.3 CONCEPTUALIZACIÓN

Para una mejor comprensión en los temas descritos en la presente investigación, se hará uso de la definición o conceptualización de las que serán nuestras variables a utilizar, especificando así mismo las dimensiones de las mismas, “Conceptualizar el objeto es la "representación abstracta" del fenómeno educativo que sucede de facto en la realidad que se quiere estudiar. La conceptualización pretende niveles de científicidad, objetividad y precisión”(Flores, 2011).

### *Derechos humanos*

Según las Naciones Unidas los derechos humanos son: “Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna”. (OACDH, 1996, p. 1er párrafo). Blengio, (2014) "Aquello que por su naturaleza está de tal manera unido a otra cosa que no se puede separar de ella”. (p. 4). Para efectos de la presente investigación los derechos humanos están explicados y conceptualizados por lo establecido en la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos el cual establece que: “Los derechos humanos son el camino hacia una ciudadanía plena

basada en el respeto a todas las personas y su diversidad” (Camacho, Guzmán et al, 2009, p. 109).

### ***Pueblos indígenas***

Según la Organización de Naciones Unidas (2004), “las poblaciones indígenas están compuestas por los descendientes de los pueblos que habitaron el territorio actual de un país en la época en que personas de una cultura u origen étnico diferente llegaron procedentes de otra parte del mundo” ; hoy viven más de conformidad con sus [propias] costumbres y tradiciones sociales, económicas o culturales más que con las de los países de los que ahora forman parte a las que han incorporado características nacionales, sociales y culturales de otros segmentos de la población que son (OPS, 2008, p. 16).

De igual forma las naciones unidas explica que: las poblaciones indígenas o aborígenes son aquellas que estaban viviendo en sus tierras antes de que llegaran los colonizadores de otros lugares, los cuales al convertirse en el grupo dominante - mediante la conquista, la ocupación, la colonización o por otros medios - segregan o discriminan a los pobladores originarios.

### ***Derechos económicos, sociales y culturales***

Protegen el derecho a disfrutar de condiciones de vida dignas, atendiendo las necesidades económicas, sociales y culturales de las personas. Entre estos se encuentran el derecho a gozar de una vivienda digna, a la educación y al trabajo. Según la Naciones Unidas, Los derechos económicos, sociales y culturales, OACDH (1996) “exigen que el Estado se abstenga de interferir en las libertades individuales, como las sindicales o el derecho a elegir el trabajo que se desee. Paralelamente, los derechos civiles y políticos, abarcan libertades individuales, también requieren inversiones para lograr su plena efectividad”.

### ***Inclusión laboral***

Para fines de la presente investigación: “La inclusión y exclusión laboral se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones

laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo” (Weller, 2001, p. 13).

### ***Políticas públicas***

“Es Un conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas, que en un momento determinado, los ciudadanos, y/o el propio gobierno considera prioritarios” (Vieira, s. f., p. 1).

## **2.4 MARCO LEGAL**

Los pueblos indígenas que habitan en el territorio hondureño se encuentran tutelados por el marco jurídico siguiente:

### **2.4.1 MARCO JURÍDICO NACIONAL**

- La Constitución de la República Paz (1982)

La carta magna atribuye en cuatro de sus artículos importantes derechos el cual pueden exigir su fiel cumplimiento comienza con los artículos cinco y seis, la misma manifiesta que la persona humana es el fin supremo del Estado, que es obligación de este protegerla, indica de igual forma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en derecho, dando la titularidad de estos derechos a todos los hondureños sin excepción alguna, culminando con los artículos ciento setenta y dos y ciento setenta tres en donde se establece que “El Estado preservará y estimulará las culturas nativas, así como las genuinas expresiones del folclore nacional, el arte popular y las artesanías”.(Paz, 1982, p. 67) la población indígena lenca forma parte de esas culturas nativas del cual hace referencia la constitución forma parte de la cultura, y por todo eso tiene derecho a contar con un trabajo digno y todo lo demás que se requiera para gozar de una vida digna.

### **2.4.2 MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL**

Siendo los pueblos indígenas considerados como una población minoritaria y vulnerable, estos cuentan con mayor respaldo internacional, en virtud que han sido mediante estos que se ha

trabajado en pro de la defensa de los derechos de estos pueblos, por lo que entre tantos podemos mencionar:

- El Convenio 169 de la OIT, Sobre Los Pueblos Indígenas y Tribales que Viven en Países Independientes.

Mediante este Convenio, se pretende lograr la reivindicación, de los derechos de los pueblos indígenas y tribales, en los campos; laboral, educación, saludos, tenencia de tierra y la consulta previa libre e informada. El Convenio 169 constituye el único instrumento jurídico vinculante, existente dedicado específicamente al tema de los derechos de los pueblos indígenas.

- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 2007.

Mediante la declaración antes mencionada se pretende todos los estados miembros acepten y reconozcan que los “pueblos indígenas son iguales a todos los demás pueblos y reconociendo al mismo tiempo el derecho de todos los pueblos a ser diferentes, a considerarse a sí mismos diferentes y a ser respetados como tales”(Naciones Unidas, 2008, p. 1) Crece el interés en el ámbito internacional en el trámite de las Declaraciones sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas en la ONU y en la OEA, estas normas son una de las mayores referencias éticas y jurídicas para mejorar la situación de los Pueblos Indígenas, la aceptación de estos instrumentos es una necesidad para el reconocimiento definitivo del conjunto de derechos de los Pueblos Indígenas.

- Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural

Según la presente Declaración en su artículo 3 manifiesta que: “La diversidad cultural amplía las posibilidades de elección que se brindan a todos; es una de las fuentes del desarrollo, entendido no solamente en términos de crecimiento económico, sino también como medio de acceso a una existencia intelectual, afectiva, mora” (...) (UNESCO, 2001).

- Pacto Internacional de Reconocimiento de los Derechos Indígenas de 1966

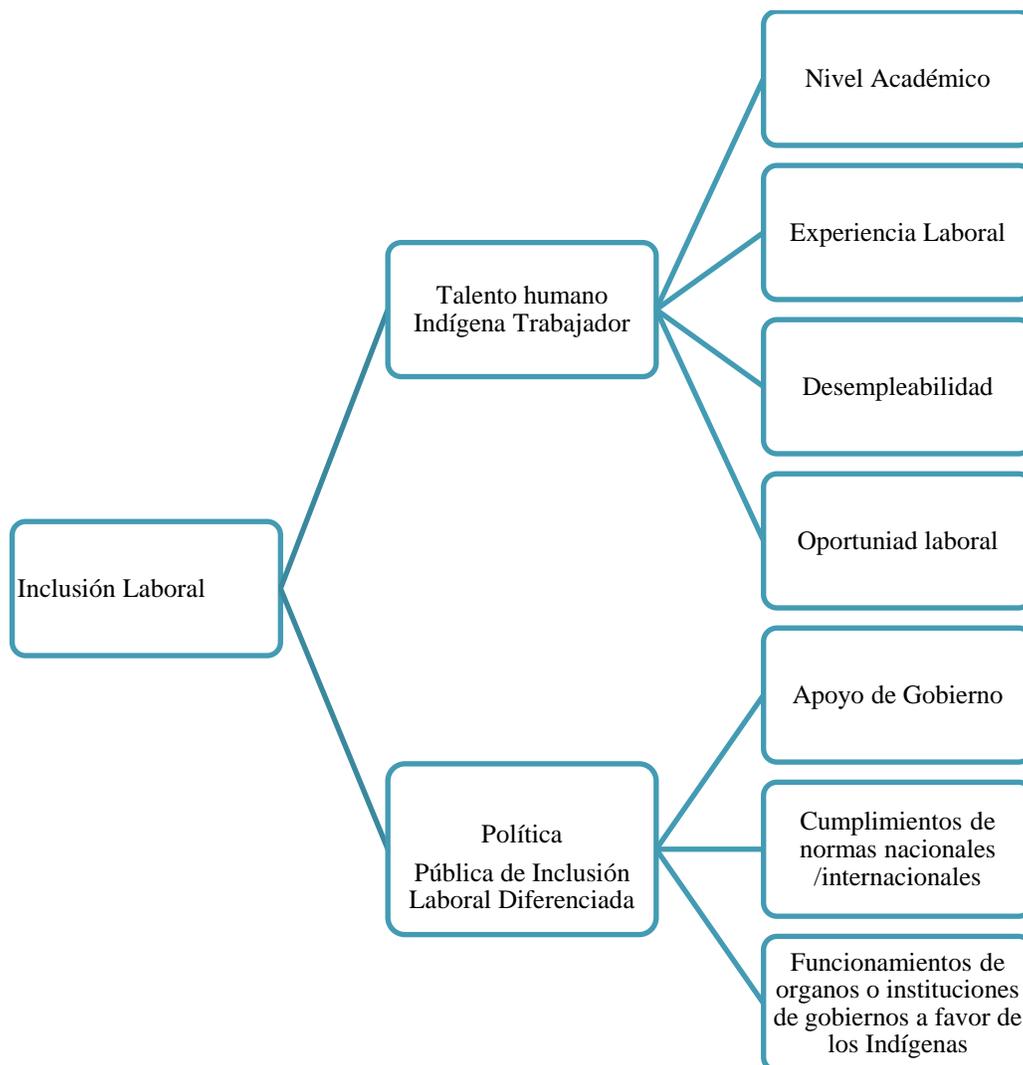
Este pacto al igual que el pacto sobre los derechos políticos, buscan ratificar lo establecido anteriormente en la Declaración universal sobre de los Derechos humanos, dándole un mayor énfasis a la que se le denomina la libre determinación de los pueblos originarios, así como el alcance de la autonomía, de igual forma mediante el Pacto Internacional de Reconocimiento de los Derechos Indígenas.

Arteaga (2007) desarrolla una gama más amplia de derechos tales como “el derecho al trabajo y al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactoria, a la seguridad social, a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, la educación”, (p. 26). Amerita detenerse a pensar que la Constitución de Honduras de 1982, establece la supuesta determinación de los individuos así como la libertad misma sin embargo esta disposición no ha sido aplicada o ejercida a favor de quienes lo ameritan a favor de quienes se redactó por lo que se podría percibir que está ahí por estar.

# CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

## 3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

### 3.1.1 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES



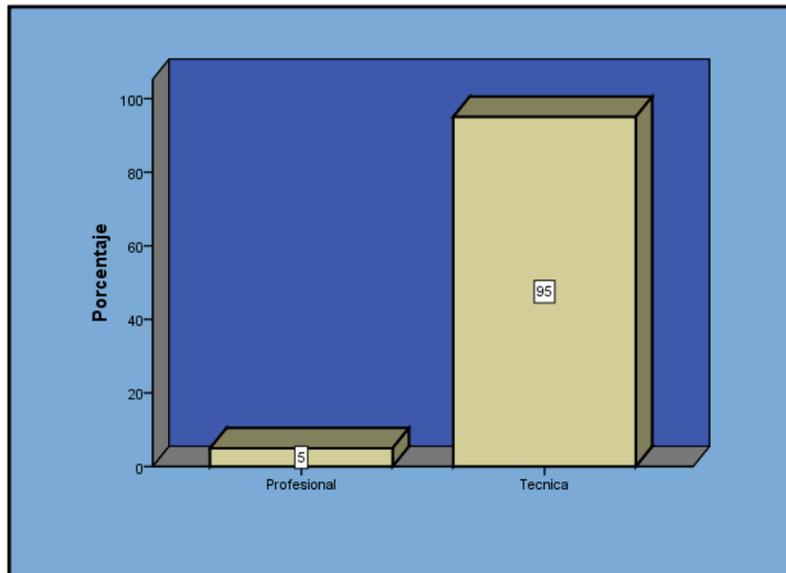
**Figura 6 Diagramas de las Variables**

**Tabla 5 Operacionalización de Variables**

Variable	Definición		Dimensión	Indicadores
	Conceptual	Operacional		
<b>Talento Humano Indígena Trabajador</b>	La gestión del talento humano es una disciplina administrativa que tiene por finalidad atraer, emplear y desarrollar el talento de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales y lograr la satisfacción del personal. (Psicología y empresa, 2011, p. 1)	Determinar la situación laboral con la cuenta el pueblo indígena, conforme a la aplicación de las normativas nacionales e internaciones a favor de la población indígena	-Nivel académico -Experiencia laboral Desempleabilidad -Oportunidad laboral	Perfil académico de la población  Arrea de preferencia laboral
<b>Política Pública Laboral Diferenciada</b>	Una Política Pública de bienestar para las etnias, busca sembrar e impulsar un conjunto de principios, procedimientos y lineamientos para que los diferentes pueblos y comunidades étnica y culturalmente diversos, accedan a los servicios y programas teniendo en cuenta sus particularidades culturales. (Zambrano, 2007, p. 14).	Es la identificación y determinación de las normativas laborales diferenciadas.	-Apoyo de Gobierno -Cumplimientos de normas nacionales/internacionales  -Funcionamientos de órganos o instituciones de gobiernos a favor de los Indígenas.	Número de profesionales encuestados.
<b>Inclusión laboral</b>	Es todo acto que permita la inclusión el talento humano, al campo laboral (fuente propia)		Creación de normas laborales diferenciadas.  Cumplimientos de normas laborales nacionales/internacionales.  Funcionamientos de órganos o con competencia laboral instituciones de gobiernos a favor de los Indígenas.	

Preguntas	Unidades (categoría)	Escala
<p>¿Cuál es el nivel educativo que usted tiene?</p> <p>¿Cuál es el nivel de experiencia laboral que tiene?</p> <p>¿Padece usted de alguna enfermedad física que le impida ser incorporado al campo laboral?</p>	Cualitativa	Nominal
<p>¿Con que frecuencia ha sido Ud. excluido en un proceso de selección laboral?</p> <p>¿Qué iniciativas y propuestas de ley u otra manifestación conoce Ud. Que tienen como finalidad proteger los derechos de los garífunas?</p>		Nominal
Ítems	Unidades (categoría)	Escala
<p>¿Padece usted de alguna enfermedad física que le impida ser incorporado al campo laboral?</p> <p>¿Considera usted que por su género no le brindan una oportunidad laboral?</p> <p>¿Cree usted que la raza es un factor determinante a la hora de seleccionar el talento humano?</p> <p>¿Su edad esta entre un rango de?</p>	Cualitativa	Nominal

Actividad /Ocupación del Talento Humano Indígena Lenca del Departamento de La Paz



**Figura 7 Actividad u ocupación de los indígenas lenca en el Departamento de La Paz**

Mediante esta figura se logra observar la actividad de los indígenas, según nos indica el gráfico existe un 95 por ciento de la población indígena lenca del Departamento de La Paz se desempeña en área técnica y apenas un 5 por ciento cuenta con una oportunidad en el ámbito o área profesional, importante así mismo resaltar que entre otras actividades, están contemplados lo que es el trabajo artesanal que a lo largo del tiempo la población indígena lenca del Departamento de la Paz, ha desarrollado como es la siembra y cultivo de: café, cebollas, camote, zanahoria, convirtiéndose a unos en muy buenos comerciantes individuales.

Se llegó a describir además que las otras actividades planteadas en el presente gráfico los indígenas se dedican a actividades como ser; taxista, albañilería, conserje, docencia entre otros.

### 3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS

El enfoque que se utiliza en la presente investigación es cualitativo ya que mediante la presente investigación se hace uso de la recolección de datos sin medición numérica para

descubrir o afina preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Sampieri, 2010, pág. 7).

### 3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Está basado en un diseño no experimental/ transversal, esto en vista que ya que el mismo “no existe la manipulación de las variables, se estudiara una realidad objetiva única, consistente en la inclusión laboral de la población indígena lenca de Departamento de La Paz, sumado a ello se recolectan datos en un momento único y por un periodo determinado” (Hernández, et al., 2010, p. 151).

El estudio será de tipo descriptivo al establecerse las características y perfiles de personas y de los procesos apuntados (Bernal, 2006).



**Figura 8 Diseño de Investigación**

#### 3.3.1 POBLACIÓN

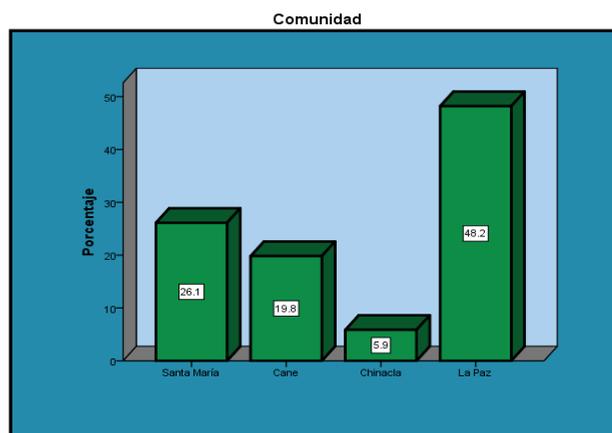
Nuestra población objeto de estudio en la presente investigación, está caracterizada por miembros de cuatro municipios del Departamento de la Paz: Santa María, Cané y Chinacla, y La Paz.

### 3.3.2 MUESTRA

La muestra fueron 222 habitantes encuestados, habitantes y representantes de cuatros municipios de la población indígena lenca del Departamento de la Paz, el cual resultado luego de aplicar la siguiente formula

- ✓ Tamaño de la población (N): 48,900
- ✓ Nivel de Confianza (1-a): 95%
- ✓ Precisión: 3%
- ✓ Nivel de error 3%
- ✓ Tamaño de la Muestra 125 Indígenas encuestados

Para mayor precisión en los resultados del instrumento aplicado, se tuvo a bien aplicar más encuestas que las que nos proporcionará la fórmula aplicada.



**Figura 9 Muestra de la Población objeto de estudio**

Con esta figura se logra ilustrar los cuatros municipios, se tomaron como muestra para la aplicación del instrumento utilizado en la presente investigación.

### 3.3.3 UNIDADES DE ANÁLISIS

La unidad de análisis determinada para este proceso investigativo son todos los hombres y mujeres empleados y desempleados de las comunidades comprendidas en las comunidades de: Santa maría, Cané, Chinacla y la Paz, pertenecientes a la población indígena lenca.

### 3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

En vista que la presente investigación cuenta con un enfoque mixto con un predominio cuantitativo, el instrumento aplicado para la recolección de datos será la encuesta.

#### 3.4.1 INSTRUMENTO

El instrumento aplicado en la recopilación de datos fue el cuestionario, que comprendió tanto preguntas abiertas como cerradas. Asimismo se considera la guía de entrevista como instrumento de recopilación en aquellos que se abordaron para recoger de manera interactuada la información requerida, para el estudio de los representantes de organizaciones representativas del pueblo lenca del Departamento de La Paz.

#### Análisis de Fiabilidad

La confiabilidad del instrumento utilizado en la presente investigación, representa un Alfa de Cronbach por un valor de 67%, lo cual se representa un porcentaje aceptable para una prueba de confiabilidad. Para lograr obtener la confiabilidad del mismo, se procedió a realizar una prueba piloto, realizada a diez personas, la cual fueron seleccionada aleatoriamente; posterior a ello se mejoraron algunos términos que él según la prueba piloto mostraba no ser entendida, por lo que se concluye que el instrumento logro producir resultados consistentes y coherentes.

**Tabla 6 Resultados Estadísticos de Fiabilidad**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.67%	10

#### 3.4.2 TÉCNICAS

Dada la naturaleza de los objetivos de la investigación las técnicas utilizadas fue la encuesta que se aplicó a doscientos diez habitantes de la población indígena lenca del Departamento de La

Paz, objeto de estudio y la revisión documental de los tratados convenios leyes, relacionados con los pueblos indígenas.

### **3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN**

Tomando en cuenta los objetivos que se desea alcanzar en esta investigación se utilizaron tanto fuentes primarias como secundarias. Las fuentes de información son diversos tipos de documentos que contienen datos útiles para satisfacer una demanda de información o conocimiento.

#### **3.5.1 FUENTES PRIMARIAS**

Encuestas realizadas a los Indígenas Lencas de los ubicados geográficamente e el Departamento de La Paz, específicamente en los municipios de; La Paz, Santa, maría, Cané y Chinacla, misma que fue orienta a: profesionales, no profesionales y activistas comunitarios, comprendidos en una edad laboral de diecinueve a cuarenta y cinco años

#### **3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS**

Revisión documental de pactos, tratados, convenios tales como:

- Convenio 111 y 169 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Plan de Acción de Durban.
- Pacto Internacional sobre los derechos políticos, sociales y culturales.
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre los Derechos Indígenas.
- Último informe del PNUD, sobre la población indígena en América Latina y el Caribe.
- Informe de la UNESCO, relacionado la condición actual de los pueblos indígenas en América Latina y el Caribe.

### **3.6 LIMITANTES DEL ESTUDIO**

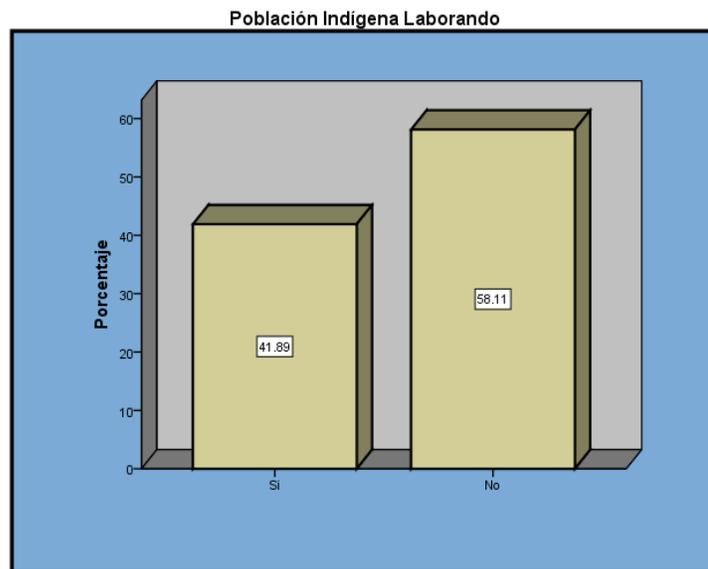
Para la realización de la presente investigación, se tiene como mayor limitante, una exigencia exagerada con poco tiempo estipulado para el cumplimiento del mismo

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

La unidad de análisis estuvo constituida por cuatro municipios del Departamentos de la Paz: Santa María, Chinacla, Cané y La Paz. La unidad maestra fue de 210 informantes lencas. Para este estudio se trazó como objetivo analizar la inclusión laboral de esta población indígena y con ello obtener un diagnóstico de su condición laboral, su porcentaje de participación laboral y áreas de desempeños.

### 4.1 TALENTO HUMANO INDÍGENA TRABAJADOR

En este apartado que corresponde a la primera variable de estudio, se trató de identificar la empleabilidad de la población indígena lenca de cada uno de cuatro municipios del Departamento de la Paz. A continuación se muestra el porcentaje de empleabilidad por municipio.



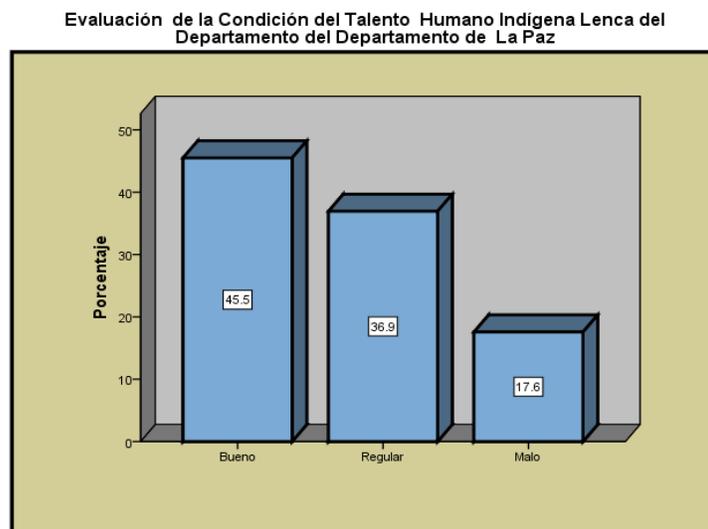
**Figura 10 Situación laboral actual de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.**

En la figura diez se logra identificar que el 58% de la población indígena lenca del Departamento de la Paz se encuentra desempleada, valor que es considerado elevado, de ese 58% de desempleo

el 50% pertenecen al género femenino. Este hallazgo enfatiza la necesidad de la creación y aplicación de una política pública laboral con inclusión, con énfasis a los pueblos indígenas de Honduras.

#### 4.2 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN

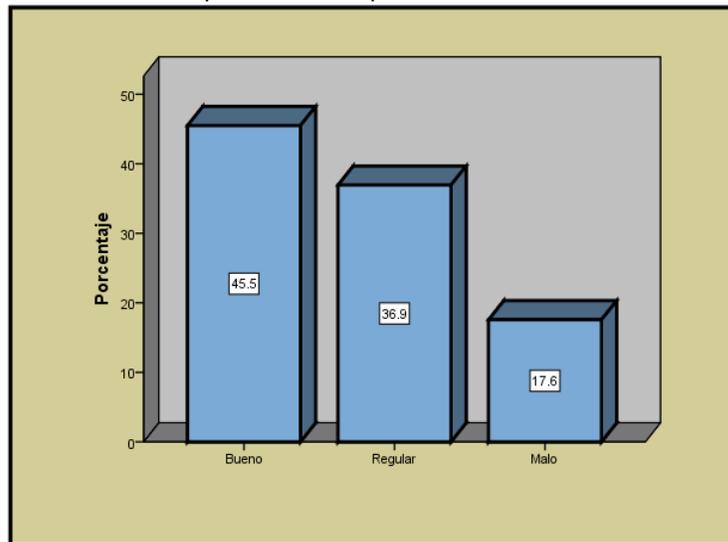
Las tablas siguientes muestran los resultados de las encuestas realizadas a los habitantes de las comunidades de: Santa maría, Cané, Chinacla y la Paz, características según: el sexo, edad, condición del talento humano indígena lenca en el departamento de La Paz en el campo laboral, nivel educativo de los indígenas, el porcentaje de indígenas profesionales, actividades que desempeñan, condición laboral actual, condición de salud, el apoyo por parte del gobierno, la oportunidades existentes para la inclusión en la contratación del talento humano indígena.



**Figura 11 Condición del talento humano indígena lenca**

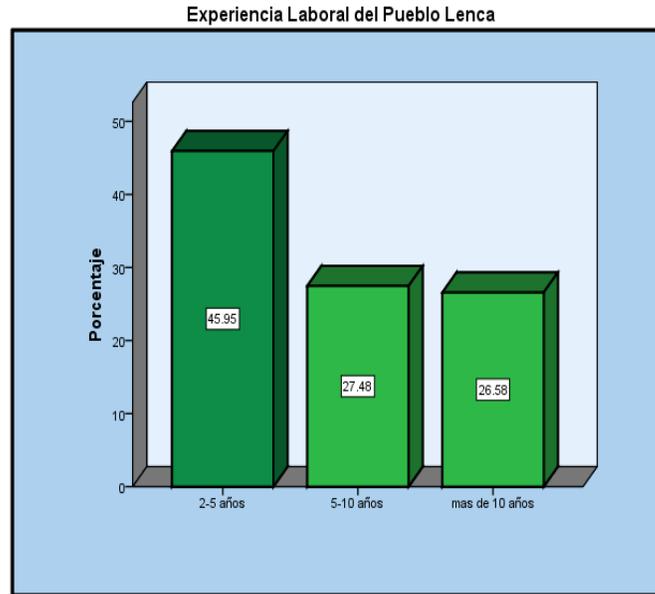
La presente figura, brinda el porcentaje que describe la condición del talento humano indígena lenca del Departamento de La Paz, coincidiendo con un porcentaje mayor al 45%, que la condición de estos es bueno, pudiéndonos hacer la pregunta entonces ¿Por qué es tan alto el porcentaje de desempleo en esta población?

Evaluación de la Condición del Talento Humano Indígena Lenca del Departamento del Departamento de La Paz



**Figura 12 Porcentaje de profesionales de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.**

En la presente figura se ilustra, que el noventa por ciento de los encuestados manifiestan que en la población indígena lenca, existen profesionales capacitados, por lo consiguiente al existir talento humano calificado y capacitado lo idóneo fuese que a estos como al resto de la población se le brinde una oportunidad laboral, ya que la constitución y los convenio internacionales han garantizado una vida digna para los indígenas.

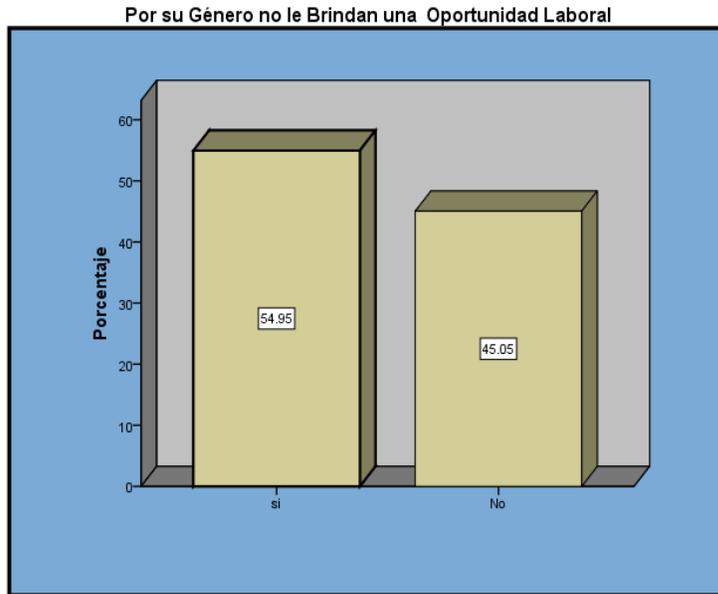


**Figura 13 Nivel de experiencia del talento humano indígena lenca en el Departamento de La Paz.**

La figura 13 muestra una vez más, la poca experiencia con la cuenta el pueblo indígena lenca del Departamento de la Paz, pudiendo aseverar así mismo que esta poca experiencia, se debe a las pocas oportunidades de empleos que se le brinda a la población objeto de estudio. Sorprendente así mismo los resultados arrojados por el instrumento aplicado, ya que mediante este, se ha podido constatar que a mayor edad de la población indígena es mayor desempleo existente, ya que los mismos cuentan con una experiencia mínima establecida en la presente encuesta.

#### **4.3 INCLUSIÓN LABORAL DEL TALENTO HUMANO INDÍGENA**

La segunda variable de estudio en esta investigación fue tratada como todo acto que permita la colocación del talento humano en el campo laboral, de forma independiente al género, raza o alineamiento político; de ahí que se trazó como objetivo analizar la inclusión laboral de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz, en cuanto al género, la salud de los adultos trabajadores y la evaluación del porcentaje de participación laboral del pueblo indígenas. Entre los resultados están los siguientes



**Figura 14 Porcentaje de exclusión por razón de género de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.**

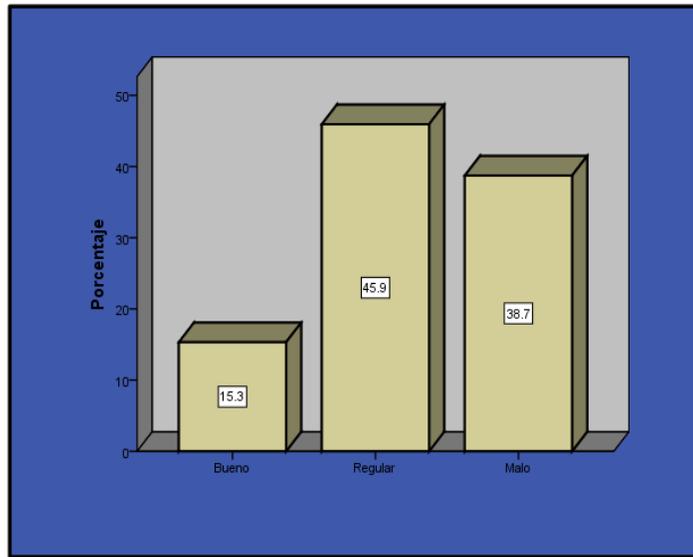
La figura 14 el porcentaje de exclusión por razones de género a un 60% aproximadamente, la mayoría de la población indígena lenca del Departamento de la Paz, asume que la falta de oportunidades a ellos brindadas, es debido al género de estos, mismo que se verifica en la pregunta número 4, en donde se verifica que el 50 del 58% de la tasa de desempleo en la población indígena lenca, pertenece al género femenino. Lográndose así mismo verificar que las edades de las mujeres desempleadas en la población indígena lenca del Departamento de la Paz oscilas entre 25 y 31 año de edad.



**Figura 15 Condición salud, como factor determinante de la exclusión laboral de la población indígena lenca en el Departamento de La Paz.**

La presente figura: deja claro que en términos generales la población indígena lenca del Departamento de la Paz, es sana, los mismo no padecen de ninguna enfermedad física que les impida se incorporados al campo laboral.

Evalúe las Oportunidades Brindadas al Pueblo Indígena Lenca, en cuanto a lo Laboral se Refiere



**Figura 16 Evaluación de las oportunidades brindadas a los indígenas lencos en el Departamento de La Paz.**

La figura 16 ilustra, que de un 100% de oportunidades, a la población indígena lenca del Departamento de la Paz, se le brinda un aproximado de 10% en comparación con el resto de la población, acto que debería considerarse alarmante en vista que el Convenio 111 la discriminación (empleo y ocupación), dice que:

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Considerable y oportuno, hacer notar la necesidad de la protección de los derechos laborales de estos pueblos minoritarios a través de la creación de una política pública laboral diferenciada empleándose el término diferenciada por la misma tendrá como finalidad la dar respuestas a las necesidades colectivas de una clase minoritaria o vulnerable. Fomentar la igualdad y erradicar la evidente desigualdad, debe ser uno de las metas del gobierno de Honduras y de todos los hondureños que habitan en este país y el mundo.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Luego de haberse estudiado el problema objeto de la presente investigación, así como las variables identificadas en el mismo se concluye con lo siguiente:

### **5.1 CONCLUSIONES**

- En Honduras no existe una política pública laboral diferenciada, orientada a e garantizar la inserción laboral con equidad e integración de la población indígena lenca del Departamento de La Paz.
- Los factores que influyen en las oportunidades otorgadas a los indígenas lencas del Departamento de la Paz, se encuentra limitada por el grado académico y la experiencia laboral, el cual es bien baja.
- El desempleo en la población indígena lenca del Departamento de La Paz, traen consigo resultados desfavorables como ser: migración, delincuencia y narcotráfico, mismo que no solo afectan la comunidad como tal, sino también al país.
- Honduras no existe normativa alguna que regule la incorporación del talento humano indígena en el ámbito laboral, siendo esta uno de los compromisos adquiridos por el Estado al ratificar el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)

## 5.2 RECOMENDACIONES

- Incorporar la obligatoriedad de cierto porcentaje de empleo para la población indígena de Honduras, respetando sus culturas y aplicando políticas institucionales de inclusión social para pueblos diferenciados.
- La creación tanto de una política pública de inclusión laboral, como de una entidad integrada por representantes de los diferentes pueblos indígenas y representantes de gobiernos, que garanticen el fiel cumplimiento de la misma.
- Se recomienda la revalorización y fortalecimiento de la cultura e identidad indígena, basada en principios que garanticen el respeto y la equidad laboral, que tenga como fin la inclusión de este pueblo en la actividad laboral, mejorando así sus condiciones de vida.
- Mayor apoyo del gobierno, dando inicio mediante la socializando con empleadores de gobierno como con los de la empresas privadas, todos aquellos convenios internacionales a favor de los pueblos indígenas, del cual Honduras forma parte, a fin de evitar que se sigan dando las violaciones de derechos a este pueblo.

## **CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD**

### **6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA**

#### **ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL DIFERENCIADA PARA PUEBLOS INDIGENAS DE HONDURAS**

### **6.2 INTRODUCCIÓN**

En el presente capítulo se plantea la solución para la Inclusión del Pueblo Indígena Lenca del Departamento de La Paz en cuanto a la problemática de que estos enfrentan. Mediante el resultado y análisis de la información se pudo determinar que los motivos que provocan la no inclusión laboral de los Indígenas son: Inexistencia de una política pública de inclusión laboral diferenciada, desconocimiento de los diferentes instrumentos internacionales a favor de los pueblos indígenas del cual Honduras forma parte.

En consecuencia se presenta como propuesta un Plan de Acción denominada Estrategia de Inclusión Laboral Diferenciada, teniendo como objetivo contribuir con la reivindicación laboral de la población indígena lenca del Departamento de La Paz. Así mismo se sugiere al Estado elaborar y poner en marcha una Política Publica de Inclusión Laboral Diferenciada, que permita y garantice los espacios laborales de forma equitativa e integral.

La implementación de esta estrategia dará como resultado, abrir espacio laborales a todos aquellos indígenas lencos del país, así mismo fomentar el sentido de pertenencia cultural y respeto a la cosmovisión de los pueblos, generar la inclusión laboral.

### **6.3 CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL DIFERENCIADA**

- Objetivos del Manual, General y Específicos.
- Alcance
- Responsables
- Segmentos

- Cronograma de Actividades

### **OBJETIVO GENERAL**

Fomentar la inclusión laboral del Pueblo Indígena Lenca del Departamento de La Paz.  
Garantizar la igualdad de oportunidades con equidad e integralidad.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Promover la cultura de inserción laboral con igualdad y equidad, en las diferentes áreas. De tal forma que los diferentes gerentes o encargados de recursos humanos de las dependencias del Estado, propicien la inclusión laboral.
- Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de la población indígena lenca del Departamento de La Paz, mediante la inserción laboral inclusiva.
- Determinar las deficiencias del Estado en cuanto a la aplicación de políticas públicas de inclusión laboral diferenciada, que regulen y tutelen el derecho al trabajo de la población indígena lenca del Departamento de La Paz.

### **Alcance**

La presente capacitación tiene prevista, estipula abarcar los diferentes gerentes de recursos humanos de las entidades de gobierno, sobre la importancia necesidad y urgencia de una inclusión laboral diferenciada. Las oportunidades laborales deben de someterse a su respectivo concurso del cual todos los interesados tengan la misma probabilidad de ser incorporados al mundo laboral de forma inclusiva y equitativa.

### **Responsables**

El desarrollo, de la capacitación será responsabilidad de la Dirección Nacional de Indígenas y Afrohondureños. De igual forma, es de vital importancia el apoyo y asistencia de la Secretaría de Inclusión y Desarrollo Social, ya que mediante esta se deberá proponer a nivel de congreso la creación de una Política Pública de Inclusión Laboral Diferenciada, que garantice la reivindicación laboral de la población indígena lenca del Departamento de La Paz.

## **6.4 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN**

### **6.4.1 SEGMENTO 1 (MARCO LEGAL)**

Ajustar las diferentes leyes nacionales al convenio 169 de la OIT, Convenio 111 de la OIT. (Código de Trabajo y Ley de Servicio Civil).

Se entiende que los Pueblos Indígenas y Afrohondureños, en este caso el Pueblo Indígena, históricamente han sido excluidos en todos los ámbitos (laboral, salud, educación, infraestructura, etc.) por ende al momento de competir por una oportunidad de empleo siempre se estará en desventaja. Honduras como Estado suscriptor de los Convenios 169 y 111 está obligado a impulsar políticas públicas en favor del Pueblo Indígena dentro de las cuales se encuentra la creación de oportunidades laborales.

Cuando se habla de armonizar las leyes nacionales, debe considerarse las diferencias culturales de los miembros del pueblo Indígena y buscar la manera de adaptar los perfiles de los puestos a dichas diferencias.

### **6.4.2 SEGMENTO 2 (CAPACITAR Y CONCIENTIZAR AL PERSONAL DE RRHH DE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES, SOBRE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES A FAVOR DE LOS PUEBLOS INDIGENAS)**

La importancia de aplicar las leyes y convenios de los cuales Honduras es suscriptor radica en el conocimiento y comprensión de las mismas, en tal sentido se considera necesario que el personal de recursos humanos de las diferentes dependencias del Estado conozcan a profundidad

dichas leyes para que puedan valerse de ellas como una herramienta de trabajo y así reducir la violación de los derechos de los Indígenas.

### **6.4.3 SEGMENTO 3 (CAPACITAR A LOS LIDERES COMUNITARIOS EN EL MARCO DE LA NORMATIVA LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL)**

Se considera de suma importancia que los líderes comunitarios puedan conocer a profundidad las leyes laborales de Honduras y los Convenios Internacionales que velan por el respeto de sus derechos.

## **6.5 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN**

**Tabla 7 Cronograma de Ejecución**

<b>Actividades</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>	<b>Julio</b>	<b>Agosto</b>	<b>Septiembre</b>
<b>Revisión de las diferentes leyes que se aplican en el marco laboral a nivel nacional</b>	12, 15, 21 y 25				
<b>Revisión de la normativa legal internacional en favor de los Indígenas</b>		13, 20, 26			
<b>Jornada de trabajo para armonizar las leyes laborales nacionales con las leyes internacionales sobre DDHH de los Indígenas.</b>			2, 3, 4 y 5		
<b>Jornada de capacitación al personal de RRHH de las diferentes entidades gubernamentales</b>				12 y 13	
<b>Visita a las comunidades Indígenas de los 4 municipios del Departamento de la Paz Santa María Cané, Chinacla y la Paz para llevar a cabo capacitaciones en cada una de las comunidades visitadas</b>					16, 17, 18 y 19
<b>Entrega del informe</b>					

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez. (2010). Manual de incorporación de enfoque de los derechos de los pueblos indígenas y afrohondureños. Tegucigalpa.
- Arteaga. (2007). El Derecho de los pueblos Indígenas y el reconocimiento internacional, La Declaración de las Naciones Unidas. Chile.
- Banco Mundial. (2012). Mejores empleos en Honduras, El rol del capital humano.
- Blengio. (2014). Manual de derechos humanos.
- Cadenas. (2012). La desigualdad de la sociedad. Diferenciación y desigualdad en la sociedad moderna | Hugo Cadenas - Academia.edu. Santiago, Chile. Recuperado de [https://www.academia.edu/1852759/La\\_desigualdad\\_de\\_la\\_sociedad.\\_Diferenciaci%C3%B3n\\_y\\_desigualdad\\_en\\_la\\_sociedad\\_moderna](https://www.academia.edu/1852759/La_desigualdad_de_la_sociedad._Diferenciaci%C3%B3n_y_desigualdad_en_la_sociedad_moderna)
- Camacho, Guzmán et al. (2009). Guía de capacitación en derechos humanos de las mujeres tejiendo el cambio. San José Costa Rica. Recuperado a partir de [www.iidh.ed.cr](http://www.iidh.ed.cr)
- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. (2003) (Vols. 1–OIT). México, D.F. Recuperado a partir de <http://www.cdi.gob.mx>
- Delcid. (2015). Diagnóstico sobre la situación de los derechos humanos de los pueblos indígenas de América Central. Tomo II. Recuperado a partir de <http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/133indigenashonduras.pdf>
- Farné. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Recuperado a partir de [publicaciones@uexternado.edu.co](http://publicaciones@uexternado.edu.co)

Flores. (2011). FORMANDO INVESTIGADORES: ¿Cómo hacer la conceptualización para un marco teórico? Recuperado 23 de febrero de 2015, a partir de <http://formandoinvestigadores-gft.blogspot.com/2011/02/como-hacer-la-conceptualizacion-para-un.html>

GIZ. (2010). Pueblos Indígenas en Honduras.

Hernández. (2012). Hernandez&Medina – Derechos humanos de los pueblos indígenas en Honduras. Recuperado 7 de marzo de 2015, a partir de <http://www.hernandezmedina.com/2012/03/12/nuestra-segunda-parte/>

Hernández et al. (2010). Metodología de la investigación (Quinta). México City, Mexico.

Honduras en lucha!: Los garífunas luchan por mantener sus costumbres. (s. f.). Recuperado 15 de febrero de 2015, a partir de <http://hondurasenlucha.blogspot.com/2010/05/los-garifunas-luchan-por-mantener-sus.html>

Instituto indigenista latinoamericano. (1995). IV Teoría y práctica del indigenismos.

Labraña. (2012). La educación como garantía de igualdad o desigualdad en la sociedad moderna. Santa María, Chile.

Martínez. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. Recuperado a partir de [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info3.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/info3.pdf)

Mouratian. (2013). Derecho al trabajo sin discriminación hacia El Paradigma de la igualdad de oportunidades (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Presidencia de la Nación). Dirección: Moreno 750, 1º piso. C.P. C1091AAP – Buenos Aires – República Argentina: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Presidencia de la Nación. Recuperado a partir de [www.inadi.gob.ar](http://www.inadi.gob.ar)

Naciones Unidas. (2008). Declaración de las naciones sobre los derechos de los pueblos indígenas. Naciones Unidas.

OACDH. (1996, 2015). Naciones Unidas derechos humanos. Recuperado a partir de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

OEA. (2006). Desigualdad e Inclusión social en las Américas. Washington, D.C.

OIT. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

OIT. (2011). Convenio 169 de la OIT sobre los pueblos indígenas y tribales en países independientes. Av. Revolución 1279, Col. Tlacopac, Del. Álvaro Obregón, C.P. 01010, México, D.F.: CDI. Recuperado a partir de <http://www.cdi.gob.mx>

OIT. (2012). Promover el empleo, proteger a las personas. Recuperado a partir de [http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS\\_190867/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_190867/lang--es/index.htm)

Olgún. (2006). Educación para el Trabajo, empleo y derechos de los pueblos indígenas. ISBN: 92-2-018493-1 & 978-92-2-018493-6 (web pdf).

ONU. (2010). Pueblos Indígenas.

OPS. (2008). Una visión de salud intercultural para los pueblos indígenas de las Américas. Washington, D.C.

Paz. (1982). Constitución de la república de Honduras. Tegucigalpa.

PNUD. (2014). Informe sobre desarrollo humano 2014. Sostener el Progreso Humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia. Recuperado 21 de febrero de 2015, a partir de

<https://redesdesolidaridad.wordpress.com/2014/09/08/informe-sobre-desarrollo-humano-2014-sostener-el-progreso-humano-reducir-vulnerabilidades-y-construir-resiliencia/>

Psicología y empresa. (2011). La gestión del talento humano.

Ruta. (2003). Información sobre los pueblos indígenas de Honduras como insumo para el Proyecto Regional de Manejo Integrado de Ecosistemas por Pueblos Indígenas y Comunidades de Centroamerica.

Salcines. (2011). Responsabilidad Social corporativa e integración de personas en Riesgo de Eclusión Sociolaboral. Recuperado a partir de [www.ceocant.e](http://www.ceocant.e)

Sapata. (2010). Desigualdad de rentas y desigualdad de oportunidades en España. España.

SIPI. (2012). Programa Nacional de Educación para las Etnias Autóctonas y Afroantillanas de Honduras (PRONEEAAH) | SIPI. Recuperado 29 de marzo de 2015, a partir de <http://www.sipi.siteal.org/politicas/330/programa-nacional-de-educacion-para-las-etnias-autoctonas-y-afroantillanas-de-honduras>

UNESCO. (2001). Declaración universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural: UNESCO. Recuperado 2 de marzo de 2015, a partir de [http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL\\_ID=13179&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

UNESCO. (2008). Declaración Universal sobre los derechos humanos. Santiago, Chile.

UNESCO. (2008). Sector de Cultura de la UNESCO - Patrimonio Inmaterial - Convención 2003 : Recuperado el 24 de febrero de 2015, a partir de <http://www.unesco.org/culture/ich/index.php?lg=es&pg=00011&RL=00001>

Vieira. (s. f.). El Estudio de las Políticas Públicas. Recuperado a partir de <http://politicas-y-publicas.blogspot.com/search/label/Definici%C3%B3n%20de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas>

Weller. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario.

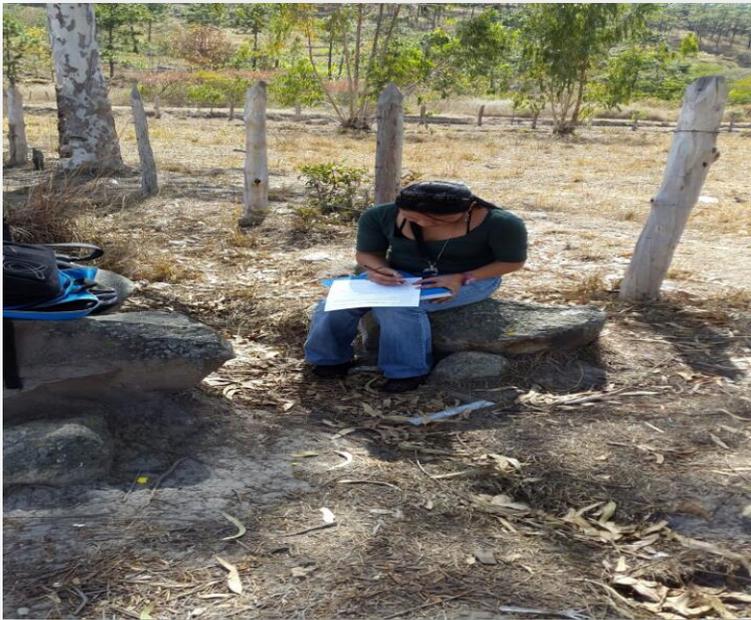
Zambrano. (2007). Marco General orientaciones de política pública y lineamientos técnicos de atención diferenciada ICBF en Materia de familia infancia y adolescencia de grupos éticos. Bogotá. Recuperado a partir de [www.bienestarfamiliar.gov.co](http://www.bienestarfamiliar.gov.co)

# **ANEXOS**

## **1. CUESTIONARIO DE ENTREVISTAS A RESIDENTES DE 4 MUNICIPIOS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA LENCA DEL DEPARTAMENTO DE LA PAZ.**

1. ¿Evalué la condición del talento humano indígena en campo laboral?
2. ¿Considera usted que la población indígena cuenta con profesionales que pueda ser incorporado al campo laboral?
3. ¿Cuál es el nivel educativo que usted tiene?
4. ¿Se encuentra usted actualmente laborando?
5. ¿Cuál es el nivel de experiencia laborar que tiene?
6. ¿En qué tipo de actividad u ocupación tiene usted experiencia?
7. ¿Padece usted de alguna enfermedad física que le impida ser incorporado al campo laboral?
8. ¿Considera usted que por su género no le brindan una oportunidad laboral?
9. ¿Qué tipo de exclusión laboral, ha sufrido usted recientemente?
10. ¿Cree usted que la raza es un factor determinante a la hora de seleccionar el talento humano?
11. ¿Cómo evalúa el apoyo del gobierno y de la empresa privada, con el talento humano indígena en Honduras?
12. ¿Evalué las oportunidades existentes para la inclusión en la contratación de indígena en diferentes sectores económicos del país?

**2. FOTOGRAFÍAS**





### 3.SALIDA DE DATOS

Encuesta Saira.sav [Conjunto\_de\_datos1] - PASW Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Zona	Numérico	16	0	Zona geográfica	{1, Urbana}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	Lugar	Numérico	8	0	Lugar	{1, Santa ...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
3	Sexo	Numérico	8	0	Sexo del Entr...	{1, Masculi...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Edad	Numérico	8	0	Edad del Entre...	{1, 19-25 a...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	condicion	Numérico	8	0	Evaluación Co...	{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Profesionales	Numérico	8	0	Cuenta con el ...	{1, si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Educación	Numérico	8	0	Nivel Educativo	{1, Primari...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	Labora	Numérico	8	0	Esta Laborando	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Experiencia	Numérico	8	0	Nivel de Experi...	{1, 2-5 año...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Ocupación	Numérico	8	0	Actividad u Oc...	{1, Profesi...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	Enfermedad	Numérico	8	0	Padece de En...	{1, si}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	Generono	Numérico	8	0	Por su Género...	{1, si}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	Tipoexclusión	Numérico	8	0	Tipo de Exclus...	{1, Por su ...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	Creequelar...	Numérico	8	0	Cree usted qu...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	Apoyogobi...	Numérico	8	0	Como evalua e...	{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	Oportunida...	Numérico	8	0	Evalue las Opo...	{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

	Zona	Lugar	Sexo	Edad	condicion	Profesionales	Educacion	Labora	Experiencia	Ocupacion	Enfermedad	Generono	Tipoexclus...
1	Urbana	La Paz	Masculino	19-25 años	Regular	si	Media	No	2-5 años	ambas	no	si	por su raza
2	Urbana	La Paz	Masculino	25-31 años	Bueno	No	Media	No	mas de 10...	Tecnica	no	No	Por su edad
3	Urbana	La Paz	Femenino	31-45 años	Malo	si	No estudio	Si	mas de 10...	ama de ca...	no	si	Otra
4	Urbana	La Paz	Femenino	31-45 años	Regular	si	Media	No	mas de 10...	No contesto	no	si	por su raza
5	Urbana	La Paz	Femenino	31-45 años	Regular	si	Primaria	Si	5-10 años	otras	no	si	Por su sexo
6	Urbana	La Paz	Femenino	31-45 años	Bueno	si	Primaria	Si	mas de 10...	ama de ca...	no	No	Por su sexo
7	Urbana	La Paz	Femenino	25-31 años	Malo	si	Media	Si	2-5 años	ama de ca...	no	si	Otra
8	Urbana	La Paz	Femenino	31-45 años	Regular	si	Primaria	Si	5-10 años	ama de ca...	no	si	Por su edad
9	Urbana	La Paz	Masculino	31-45 años	Bueno	si	Primaria	Si	2-5 años	otras	si	No	Por su sexo
10	Urbana	La Paz	Masculino	31-45 años	Regular	si	Media	Si	mas de 10...	otras	no	si	Por su edad

197	Urbana	Cane	Femenino	31-45 años	Bueno	si	Superior	Si	5-10 años	Profesional	no	No	Por su edad
198	Urbana	Cane	Femenino	31-45 años	Regular	si	Superior	No	mas de 10...	Profesional	no	si	Por su sexo
199	Urbana	Cane	Masculino	19-25 años	Regular	si	Tecnica	Si	2-5 años	otras	no	No	Por su edad
200	Urbana	Cane	Masculino	19-25 años	Bueno	si	Tecnica	No	5-10 años	otras	no	No	Por su edad
201	Urbana	Cane	Masculino	19-25 años	Regular	si	Tecnica	No	2-5 años	otras	no	si	Por su sexo
202	Urbana	Cane	Masculino	25-31 años	Bueno	si	Superior	Si	mas de 10...	Tecnica	no	si	Por su edad
203	Urbana	Cane	Masculino	19-25 años	Bueno	si	Media	Si	5-10 años	otras	si	No	Otra
204	Urbana	Cane	Femenino	19-25 años	Regular	si	Tecnica	No	2-5 años	Tecnica	no	si	Por su sexo
205	Urbana	Cane	Masculino	19-25 años	Regular	si	Tecnica	No	2-5 años	Tecnica	no	No	Por su edad
206	Urbana	Cane	Masculino	19-25 años	Bueno	si	Tecnica	Si	5-10 años	Tecnica	no	No	por su raza
207	Urbana	Cane	Masculino	19-25 años	Bueno	si	Media	Si	5-10 años	Profesional	no	si	Por su edad
208	Urbana	Cane	Femenino	19-25 años	Regular	si	Tecnica	No	mas de 10...	otras	no	No	Por su sexo
209	Urbana	Cane	Femenino	19-25 años	Bueno	si	Tecnica	Si	5-10 años	otras	no	No	Por su edad
210	Urbana	Cane	Masculino	19-25 años	Regular	si	Tecnica	No	5-10 años	otras	no	si	por su raza