



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE
NICARAGÜENSE
URACCAN**

MONOGRAFIA

**RACISMO EN LAS RELACIONES INTERETNICAS
DE LOS FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO
REGIONAL AUTONOMO, AÑO 2009**

**PARA OPTAR EL TITULO DE:
LICENCIADAS EN SOCIOLOGIA CON MENCION EN
AUTONOMIA**

**AUTORAS:
BRA. JILMA LOMELÍ HERRERA ESCOBAR
BRA. KAREN JUNE SALOMON SINCLAIR**

TUTORA: MSc: Benalicia Lucas Wilfred

Bilwi, Puerto Cabezas, RAAN, Septiembre, 2010

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE
NICARAGÜENSE
URACCAN**

MONOGRAFIA

**RACISMO EN LAS RELACIONES INTERETNICAS
DE LOS FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO
REGIONAL AUTONOMO, AÑO 2009**

**PARA OPTAR AL TITULO DE:
LICENCIADAS EN SOCIOLOGIA CON MENCION EN
AUTONOMIA**

**AUTORAS:
BRA. JILMA LOMELÍ HERRERA ESCOBAR
BRA. KAREN JUNE SALOMON SINCLAIR**

TUTORA: MSc: Benalicia Lucas Wilfred

Bilwi, Puerto Cabezas, RAAN, Septiembre, 2010

Con mucho amor y respeto a:

Dios, por ser la luz y conocimiento a lo largo de mi camino.

Mi hija Roxana, mis hijos Kesler, Elison y mi amado esposo Elias Saballos Osorno.

Mi querida amiga Karen por la fuerza y esperanza, para poder terminar mis estudios universitarios.

Mis Padres, por darme vida y enseñarme los valores espirituales y morales.

Otras personas que también forman parte de mi vida, mi suegro, mi suegra (Q.E. P.D), mis hermanos y hermanas, cuñadas y cuñados.

Jilma Lomeli Herrera Escobar

Con cariño y admiración a:

Dios creador que me dio la fortaleza y sabiduría para alcanzar mi meta.

Mis dos preciosas hijas: Tania y Shannya, por brindarme su apoyo moral para seguir adelante.

Mi familia, pero, en especial a mí querida tía: Dorotea Wilson, por su apoyo incondicional para con mis estudios.

Mi apreciada amiga y compañera: Jilma por la motivación para que culmináramos nuestro estudio y trabajo monográfico.

Mis amistades y conocidas que me alentaron a seguir adelante.

Karen June Salomon Sinclair

AGRADECIMIENTO

De forma gentil agradecemos en gran manera a la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, URACCAN, en especial a la Coordinación de humanidades.

Al Msc. Wilford Davis, MSc. Nora Sánchez, MSc. María Elena Watson y nuestra tutora MSc. Benalicia Lucas Wilfred por su dedicación y apoyo en la revisión de nuestro documento de investigación.

A todos los trabajadores del Gobierno Regional, por su valiosa cooperación en la recolección de nuestra información.

A la Msc. Jamileth Rodríguez Aburto, por brindar sus conocimientos para que pudiéramos lograr nuestra meta de ser profesionales.

Agradecemos de manera infinita a los Vice – Rectores de URACCAN y Bluefields Indian Caribbean University, BICU - CIUM, por su apoyo incondicional.

Jilma Lomeli Herrera Escobar

Karen June Salomon Sinclair

INDICE GENERAL

| INDICE | Pag |
|--|-----------|
| Dedicatorias | i |
| Agradecimiento | ii |
| Indice General | iii |
| Resumen | iv |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. OBJETIVOS | 4 |
| 2.1. Objetivo General | 4 |
| 2.2. Objetivos Específicos | 4 |
| III. MARCO TEÓRICO | 5 |
| 3.1. Racismo | 5 |
| 3.2. Relaciones Interétnicas | 10 |
| 3.3. Funcionarios del Gobierno Regional Autónomo | 12 |
| 3.4. Gobierno Regional Autónomo | 15 |
| IV. METODOLOGÍA | 17 |
| 4.1. Tipo de estudio | 17 |
| 4.2. Tipo de Corte | 17 |
| 4.3. Universo y muestra | 17 |
| 4.4. Variables e indicadores | 21 |
| 4.5. Fuentes y formas de obtener la Información | 23 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos | 23 |
| 4.7. Mecanismo de procesamiento y análisis | 24 |
| 4.8. Consideraciones éticas | 25 |
| V. RESULTADOS Y DISCUSION | 27 |
| 5.1. Manifestaciones de racismo en relaciones Interétnicas de Funcionarios del Gobierno | |

| | |
|---|----|
| Regional Autónomo Atlántico Norte. | 27 |
| 5.2. Consecuencias del racismo en relaciones interétnicas de Funcionarios del Gobierno Regional Autónomo del Atlántico Norte. | 38 |
| 5.3 Estrategias de convivencia inclusiva, democrática, solidaria, dialógica y autónoma para fortalecer las relaciones interétnicas. | 41 |
| VI. CONCLUSIONES | 44 |
| VII. RECOMENDACIONES | 48 |
| VIII. LISTA DE REFERENCIAS | 51 |
| IX ANEXOS | 53 |

RESUMEN

La investigación sobre Racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo, año 2009, realizado en Bilwi, Puerto Cabezas, Región Autónoma Atlántico Norte de la Costa Caribe Nicaragüense, determinó que hay racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios, identificando sus manifestaciones, sus consecuencias. Se utilizaron métodos y técnicas participativas aplicadas a una muestra conformada de directores, secretarías, técnicos, afanadoras y celadores.

Los resultados denotan persistencia del racismo de índole étnico, partidario, lo que obstaculiza el desarrollo eficiente, eficaz de funcionarios; quienes manifestaron vivir en un ambiente laboral no agradable.

Sumo mayangnas, mestizos, afro descendientes sienten exclusión, discriminación, por racismo de forma horizontal, vertical, manifestados en poca oportunidad laboral para la etnia contraria al que dirige, poca o nula relación interétnica, crítica a funcionarios que no son miskitus, supremacía étnica, cultural y lingüística emanada del equipo de dirección.

Por otro lado todo proyecto se ejecuta en comunidades miskitus donde se obtuvo más votos, esta disposición afecta las relaciones interétnicas expresadas en rechazo, ofensa, desprecio, exclusión, prejuicios, intolerancia, maltrato, desacuerdos entre miskitus, mestizos, sumo mayangnas y afro descendientes. Para el 100% de los informantes, el racismo perjudica deberes y derechos sociales.

Además niega el desarrollo de la diversidad étnica, cultural, lingüística a nivel local, municipal, regional, porque, destruyen aspiraciones, esperanzas de los pueblos indígenas, comunidades étnicas, afro descendientes, ya que en vez de

servir indistintamente al empoderamiento político, económico social, confunde y minimiza la función del Gobierno Regional Autónomo a beneficio del partido político de turno.

Algunos entrevistados de la población miskita dijeron, “actuamos así porque históricamente hemos sufrido, no permitiremos que el poder sea manipulado por otra etnia”. Mientras tanto esta instancia decisiva es disfuncional e inoperante para el bien común. A fin de fortalecer las relaciones interétnicas, sobre la base de los resultados proponemos estrategias de convivencia inclusiva, democrática, solidaria, dialógica, autónoma.

I. INTRODUCCION

La investigación titulada **Racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo, año 2009**, se realizó en la ciudad de Bilwi, Puerto Cabezas, Región Autónoma Atlántico Norte de la Costa Caribe Nicaragüense, a fin de determinar el estado actual de racismo que se vive entre los funcionarios del Gobierno Regional.

El racismo en la región autónoma se vive como consecuencia de la realidad histórica nicaragüense, ya que la discriminación racial ha sido una constante desde la estructura política administrativa de la época colonial basada en el supuesto de que los blancos Europeos eran superiores a los habitantes de rasgo Indígena y descendencia Africana.

Esta concepción permaneció aún después de la independencia política cuando se procedió a consolidar la concepción de que la fuente legítima de nacionalidad es la raza blanca de descendencia mestiza, religión católica e idioma español.

Después de tanto tiempo, el racismo aún es tema de actualidad, últimamente, se ha propagado de forma preocupante en distintos puntos del planeta. Por ejemplo, los neonazis y "skinheads" en Alemania, que incendian albergues de inmigrantes; los partidarios del Frente Nacional de Jean Marie Le Pen en Francia, que ahogan a marroquíes en las aguas del Sena; los fascistas que en Rusia atacan a estudiantes latinoamericanos y la discriminación en España contra los "sudacas" (sudamericanos).

El problema del racismo no pertenece al pasado, es un fenómeno cotidiano que se alimenta por las ideologías defensoras de sociedades basadas fundamentalmente en la explotación del hombre por el hombre.

En Nicaragua, al igual que en los demás países Latinoamericanos, se procura evitar hablar de racismo abiertamente, dando lugar a las manifestaciones más sutiles, pero, más enraizadas de este mal. En la Región Autónoma Atlántico Norte prevalece el mito de las relaciones armoniosas entre la diversidad étnica, cultural, lingüística sustentada por cláusulas constitucionales que consagran la no discriminación, afirman la igualdad de derechos étnicos, culturales, lingüísticos de todos los y las ciudadanas ante la ley.

No existen estudios detallados que narren sobre el grado de racismo, pero, las literaturas consultadas expresan que en las sesiones parlamentarias algunos diputados arman una bronca en dos segundos, seguro que después los dejan entrar sin verles la cara, antes y después del incidente, lo que evidencian la existencia del racismo en niveles políticos e incluso entre profesionales de diferentes disciplinas.

De igual modo en la región vivimos en un régimen autonómico, donde la ley 28, reconoce a pueblos indígenas y comunidades étnicas, que conviven en este territorio, sin embargo, en el quehacer diario de las relaciones étnicos laborales, se perciben las manifestaciones de racismo, se consolida de manera relevante y profunda; por lo que, fue interesante investigar sobre la incidencia del racismo en las relaciones étnico laboral entre el personal del Gobierno Regional Autónomo.

El racismo es muy sentido en la interacción étnica laboral de las instancias gubernamentales relacionado a asuntos políticos específicamente cuando sus directorios pertenecen a los grupos políticos en turnos, situación latente de manera sutil, solapada dentro de una institución donde debe prevalecer la armonía, práctica de la interculturalidad.

Por los anteriores, esta investigación valora el grado de racismo que existe en las relaciones étnicas laborales entre los trabajadores, manifiesto en las expresiones, actitudes de descontento que se apreciaron en las diferentes áreas de trabajo del Gobierno Regional.

De modo que los resultados del presente estudio, contribuirá en la sensibilización para el desarrollo de mejores relaciones interétnicas laborales a fin de mejorar de forma eficiente y eficaz el rendimiento laboral de los y las trabajadoras de las oficinas del gobierno regional mediante el cambio de actitudes de discriminación racial.

II. OBJETIVOS

A) Objetivo General

Determinar el estado actual del racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo, durante el año 2009, en Bilwi, Puerto Cabezas, Región Autónoma Atlántico Norte de la Costa Caribe Nicaragüense.

B) Objetivos Específicos

- ❖ Describir las manifestaciones de racismo en las relaciones interétnicas de los Funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte.
- ❖ Analizar las consecuencias del racismo en las relaciones interétnicas de los Funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte.
- ❖ Identificar las estrategias de convivencia inclusiva, democrática, solidaria, dialógica y autónoma.

MARCO TEORICO

Para poder sustentar teóricamente, el tema de investigación, se aborda la comprensión desde el enfoque de los hallazgos encontrados, mismo que se define en:

Racismo

Para Agar (2002:9) "el racismo no puede existir fuera de la historia, es decir, independientemente del desarrollo y sucesión de formaciones sociales como producto de la lucha de clases". Es por esto que cuando se habla de racismo se nos viene a la mente una amplia gama de situaciones de desigualdad, porque, se define partiendo de relaciones de desigualdad social entre razas, lenguas, diferencia de fuerza, vigor, energía, violencia; de diferencias de ferocidad y barbarie.

Esta situación, se observa en la actitud de los hermanos y hermanas miskitus quienes históricamente han sido afectados por el racismo y ahora en el poder sienten consumados sus derechos como pueblo indígena y ahora la lucha es por hacer prevalecer, sin embargo, el problema está en que se quiere promover a costa de eliminar el derecho de los otros, obviando la naturaleza multiétnica, multilingüe y pluricultural de la Región.

A raíz de este intento de empoderamiento absoluto del poder público por los miskitus haciendo prevalecer sus derechos más que los derechos de las otras etnias diferentes a ellos, pero, con la misma historia, con quienes han de compartir el espacio público, al no concretizarse a cabalidad, se perciben que son excluidos por motivos de racismo.

Igualmente Garduño (2008:38), plantea que el "racismo está convertido en la bandera de imperios y pueblos, para justificar

su ira contra los que son diferentes como una forma de discriminación a las personas por su origen étnico, cultural, lingüístico, expresado en superioridad ante el otro o la otra persona, con la intención de disminuir o anular los derechos humanos de personas que no pertenecen a la fuente legítima de nacionalidad”.

Esta concepción apareció en Europa en el siglo XIX, a fin de justificar la supremacía de la "raza blanca" sobre el resto de la Humanidad. Idea que coincide con lo planteado en el art.1: convención internacional sobre la eliminación de la discriminación racial, que dice: “racismo es distinción, exclusión, preferencia basada en raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Por su parte en la constitución política de Nicaragua en el título I, referente a los principios fundamentales en el art 4 hace énfasis en *“que el estado promoverá y garantizará los avances de carácter social y político para asegurar el bien común asumiendo la tarea de promover el desarrollo humano de todos y cada uno de los nicaragüenses protegiéndolos de toda forma de discriminación , explotación y exclusión”*.

Aun mas en el artículo 27 plantea que "todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección no habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social."Exclusivamente referido a la Costa Caribe en el *artículo 89* dice: "las comunidades de la costa atlántica son parte indisoluble del pueblo nicaragüense y, como tal, gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones".

De acuerdo a estos planteamientos no existe ninguna ley de carácter general que prohíba la discriminación racial y que prevea penas para la represión de los actos discriminatorios perpetrados por agentes del Estado o por particulares. Sin embargo, en el informe presentado por el Gobierno de Nicaragua (octubre 2007) en la Convención Internacional habla de la eliminación de todas formas de discriminación racial, se plantean iniciativas para combatir el racismo, la discriminación y promover el respeto, ejercicio efectivo de los derechos de los pueblos indígenas, afrodescendientes y comunidades étnicas de las regiones autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua.

El Centro de Derechos Humanos, Ciudadanos y Autonómicos (CEDEHCA) y el Comité para la solidaridad con los pueblos (CISP), elaboraron la propuesta para la tipificación del delito de la discriminación racial, el cual fue presentada ante la Asamblea Nacional, el 21 de marzo del 2007.

La moción para la tipificación del delito de la discriminación, se fundamenta en los pactos, tratados y convenios internacionales de los cuales Nicaragua es signataria, incluyendo la Declaración de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia celebrada en Durban (Sudáfrica) en agosto y septiembre de 2001, así como la Constitución política de la República y el marco jurídico de la autonomía que incorpora el estatuto de autonomía y su reglamentación.

Pese a los anteriores, los participantes de esta investigación expresaron que en el Gobierno regional se implementa el racismo, impulsado por la Organización Yapti Tasba Masrakra, (YATAMA), Partido Político en el poder regional, quienes desde su posición actual, deberían de comprender, reconocer, valorar, generalizar los deberes, derechos desde el Gobierno Regional Autónomo hacia la población, sin distingo alguno,

armonizando, consensuando relaciones y forma de vida compartida en común.

Un ejemplo de racismo y exclusión se evidencia en los resultados que presenta la memoria de gestión GRAAN (2006 - 2010), el cual, señala que las principales actividades de proyectos ejecutadas en la RAAN, fueron en 16 comunidades del litoral y llano norte beneficiando a 800 familias, estos sectores son 100% habitadas por miskitos, obviando al sector minero que también es responsabilidad del Gobierno Regional.

Si no se hace el esfuerzo por practicar una visión compartida en el Gobierno Regional, entonces, desde el poder público se estará impulsando el racismo como una afrenta a la dignidad humana básica, violación de los derechos humanos, sinónimo de reproducción de lo vivenciado en la vida pasada no solo por la etnia miskitu, sino de todas las etnias. Agar (2008:11) en su publicación sobre el racismo, explica que es un fenómeno muy complejo, multifacético y doloroso; debido a que muchos crímenes cometidos por racistas fueron inclusive justificados con teorías científicamente falsas aumentando así las confusiones.

Con mucha más razón, no se puede repetir la historia de unos contra otros, igualmente oriundos de la Región, que deberían de aliarse para erradicar las diferencias que los alejan para descubrir y fortalecer los puntos comunes que los unen como seres humanos, costeñas y costeños.

El Gobierno Miskitu asentado en un Gobierno multiétnico, impulsa actos discriminatorios, lo que, no tiene justificación, porque, no hay razón científica que avale, más aun, cuando estas acciones se asemeja a lo que Garduño (2007:4) considera como racismo “una teoría fundamentada en el prejuicio, descrito como una enfermedad de la mente y el alma, es un problema para toda la humanidad”.

La repercusión de esta concepción perjudica el funcionamiento eficiente y eficaz de una instancia pública, bajo la administración del Partido Político Yapti Tasba Masraka, (YATAMA), se aplica racismo destacando los rasgos como ver a los seres humanos divididos en razas, creer que existe una jerarquía entre razas, siendo alguna de ellas, superiores a las otras por ser mayoría étnica.

Wierviorka (1992:129) afirma que “manifestaciones concretas del racismo son la segregación y discriminación. La primera mantiene racializado a distancia, reserva espacios propios, la segunda impone trato diferenciado en diversos ámbitos de la vida social, de manera que puede llegar a humillarlo”. En la práctica segregación y discriminación pueden llegar a combinarse o disociarse y no siempre es fácil distinguir ambas lógicas. Se entiende que ambas son modalidades de exclusión social.

Para Malgesini, G. y Giménez, C. (2000: 382) la “diferencia entre segregación y discriminación es la existente entre “espacio” y “trato”, concretamente la distinción entre estrategia dominante de reducción a espacio y aplicación de trato desigual. Mayoría de autores entienden ese espacio en términos físicos y sociales”. Según estos autores, la segregación puede darse en los campos sociales, tales como: en lo educativo, lo sanitario, lo participativo. Por tanto, la segregación responde básicamente a la separación de personas y a la evitación de contactos.

En el documento “los Grupos Étnicos y sus Fronteras, la Organización Social y sus diferencias, Barth, F (1969)”, afirma que la discriminación se refiere a políticas y prácticas que dañan a un grupo junto a sus miembros. Puede ser *de facto* (practicada, legalmente no decretada) o *de jure* (parte de la legalidad).

Esto es consecuencia de rezagos del pasado colonial que dejó la concepción compartida en muchos costeños, costeñas que creen que la intención de extinguir las culturas, lenguas autóctonas fue necesario para acceder al modelo de progreso, economía extractiva, civilización mono étnica impuesto para el detrimento de las identidades e intereses regionales, ocasionando autodestrucción, desvalorización de nuestras culturas autóctonas, sin embargo, esto no se ha de reproducir desde nosotros mismos en ocasión de empoderarnos desde la implementación de un Sistema de Gobierno Regional Autónomo.

Relaciones interétnicas

La diversidad étnica, cultural, lingüística que caracteriza a los costeños, costeñas como pueblos indígenas, comunidades étnicas, Afro descendientes, en la época colonial fue la razón que incidió para que al principio de la constitución del Estado Nacional, la identidad ciudadana para la población del Caribe nicaragüense sea negada, para luego acceder a formas de ciudadanía restringidas e incompletas desde la voluntad del estado.

Esto influyó en la concepción compartida de muchos costeños, costeñas que creyeron que la intención de extinguir las culturas y lenguas autóctonas fue necesario para acceder al modelo de progreso, economía extractiva y civilización monoétnica impuesto para el detrimento de las identidades, la convivencia intercultural e intereses regionales.

Sin embargo, en el documento de la *Legislación Sobre los Gobiernos RAAN y RAAS (2006:121)*, se reconoce que en las últimas décadas hay cambios y transformaciones notables, gracias a la aprobación y constitución del Gobierno Regional a funcionar desde el régimen de autonomía, además del

reconocimiento de la lengua materna, como lengua de lo cotidiano e íntimo, expresión de la identidad y vínculo transgeneracional que necesitan todos los seres humanos para desarrollarse sanamente.

La lengua materna es la lengua local de una comunidad, a través de la cual cuenta su historia, es el instrumento de comunicación por excelencia que genera cohesión, sentido de pertenencia, identidad e infunde una creatividad diversificada.

La población costeña en sano juicio, entendiendo nuestros deberes y derechos como pueblos y comunidades multiétnicos, multiculturales, plurilingües debemos valorar, defender las identidades compartidas en un solo territorio creando valores, saberes, tradiciones como base fundamental de las relaciones interétnicas.

Juntos tenemos que construir una imagen positiva de uno mismo y del otro, por ende, la falta de comunicación entre los trabajadores del Gobierno Regional Autónomo debe cambiar a espacios de diálogo intercultural entre la diversidad en cumplimiento a la constitución política donde dice que “todos los ciudadanos tienen derecho a trabajo sin discriminación alguna y las relaciones deben ser de igualdad, equidad, excelente relaciones interpersonales”.

Existe inestabilidad laboral cuando la Constitución Política de Nicaragua, en el *cap.VI. Art.82*, reconoce la estabilidad laboral como una norma. Además desde la lógica racional, pues todo trabajador y trabajadora debe ser promovido acorde a sus capacidades, eficiencia y responsabilidad, situación contraria a lo que se aplica en el Gobierno Regional.

Según los funcionarios del Gobierno Regional entrevistados, se ven afectadas por situación étnica, partidaria y protagonismo

del poder desde la instancia pública, lo que, no contribuye al proceso de construcción del respeto, valoración, igualdad y convivencia humana.

Es claro que no existen pueblos inferiores ni superiores, todos están en el plano de la igualdad, independientemente de que sean de distinta etnia, cultura, lengua. La diversidad étnica, cultural, lingüística en nuestra Región es patrimonio compartido, porque, mal que bien compartimos interculturalmente; como personas, ciudadanos y profesionales con deberes, derechos humanos, sociales bajo un mismo territorio, esta es la razón y sentido que nos une.

Por lo anterior, no hay justificación ante el hecho de que la búsqueda del remedio compartido a un mal adquirido por imposición externa, que perjudica por igual a todos, ahora resulta que la enfermedad es más fuerte que el remedio que fácilmente estamos revertiendo entre nosotros mismos la reproducción de la historia y acciones de los colonizadores. Lo que nos ubica como protagonistas del problema y no los gestores de la solución.

Funcionarios del Gobierno Regional Autónomo

Un funcionario público y del estado es el que desempeña una serie de funciones públicas a cabalidad en beneficio de los ciudadanos que lo demandan. Es un servidor público que tiene derechos, deberes para con el estado y el pueblo, porque, el pueblo paga esperando que cada día sea más eficiente, efectiva en beneficio del bien común.

Dado que las relaciones interétnicas deterioradas afectan su desempeño a cabalidad, los funcionarios deben aplicar lo que la Legislación sobre los Gobiernos RAAN – RAAS (2006:199), plantea “son deberes y obligaciones del personal de la Coordinación Regional de Gobierno presentar ante su jefe

inmediato el problema que le aqueja, con el objeto de obtener respuesta.

Al no tener respuesta dentro de cuarenta y ocho horas hábiles, plantear al superior jerárquico quien dará respuesta en 72 horas pudiendo este término ser prorrogado, además de colaborar en razón de su trabajo con los demás compañeros de labores para la mejor prestación del servicio”.

Desde la constitución del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte a la fecha, la población critica que quienes conforman el Gobierno Regional, Concejo Regional son corruptos, los Concejales Regionales solo cobran cheques, jugosos viáticos, lejos de trabajar al servicio de la población, entre ellos solo viven en pleitos, acusaciones de malversaciones de los caudales públicos.

Los Concejales Regionales en nombre de la Autonomía, han llegado al extremo de aprobar resoluciones de gran impacto negativo para la región, al margen de normas, procedimientos establecidos en la constitución, ley de Autonomía, otras leyes pertinente, sin contar con la participación de los comunitarios.

Por lo anterior, la población desencantada se aferra a la abstención del derecho al voto durante las elecciones Regionales, se sienten defraudados por las autoridades del pasado, presente y este sistema continuara. No hay respuesta a demandas de: empleo, participación ciudadana, educación, salud, vivienda, gestión y desarrollo de proyectos que realmente ayuden al desarrollo sostenible de las condiciones de vida de costeñas, costeños.

Conforme a resultados de investigación la incoherencia está en que mientras Concejales u otros son empleados para no hacer nada, pero, con gran salario, esta instancia niega empleo a profesionales con competencias e intelectualidad sobre la base

de formación académica apto para contribuir con sabiduría al desarrollo de la Región. Además, maltrata al trabajador basado en justificaciones raciales y discriminativas.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2003:13) pretende alcanzar la igualdad de oportunidades y trato, en su constitución 1919 reconoce como un principio de importancia especial y carácter urgente. En la declaración de Filadelfia 1944, afirma que: todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

Pese a ello, cientos de millones de personas son víctimas de discriminación en el mundo del trabajo. Específicamente en la Región el Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte, viola derechos humanos fundamentales, creando profundas consecuencias económicas y sociales con la limitación de oportunidades, desperdicio de talentos necesarios para el progreso, acentuando tensiones y desigualdades sociales. Este racismo institucional es similar al racismo clásico de la época colonial, cuya diferencia radica en que ahora es fomentado por un grupo étnico autóctono contra otros originarios.

Combatir el racismo es un componente esencial del trabajo decente, cuyos logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo. El racismo en el empleo, la ocupación tiene muchas formas, ocurre en todo tipo de contexto laboral. Implica un trato diferente a causa de ciertas características como raza, color, sexo, genera un deterioro en la igualdad de oportunidades, trato, por ende, produce, fortalece desigualdades.

Además, limita la libertad de las personas de desarrollar capacidades, escoger, realizar sus aspiraciones profesionales, personales sin importar las calificaciones. Profesionalidad,

competencia no pueden ser desarrolladas, no hay gratificación por el trabajo, se genera un sentido de humillación frustración e impotencia.

La eliminación del racismo en el trabajo es fundamental para la justicia social, que se encuentra al centro del mandato de la OIT. Es esencial en el concepto de trabajo decente para todas las mujeres y hombres, el cual se basa en la noción de igualdad de oportunidades para todos los que trabajan o buscan empleo y subsistencia, bien sean obreros, empleadores o trabajadores independientes, en la economía formal o en la informal. Como tal, es parte indispensable de cualquier estrategia viable de reducción de la pobreza y del desarrollo económico sostenible.

En los lugares de trabajo donde se reúnen personas diferentes, hay algo que no varía: a pesar de los notables avances en la manera de abordar el racismo en el trabajo, las desigualdades entre los grupos mayoritarios y los vulnerables a la discriminación persisten tenazmente y continúan afectando a millones de personas en todo el mundo.

Un nuevo informe de la OIT titulado “Equality at work: Tackling the challenges”(Igualdad en el trabajo: abordar los retos) Igualdad y discriminación” OIT (2003:11) sobre la Igualdad en el trabajo dice que: abordar los retos presenta el estudio más exhaustivo realizado hasta la fecha sobre la igualdad en el trabajo, en el que se arroja luz sobre lo logrado y lo que queda por hacer para erradicar esta insidiosa práctica. Asimismo, se evalúa las eficacias de las políticas nuevas y convencionales en la creación de lugares de trabajos más diversos y equitativos.

Gobierno Regional Autónomo

En el año mil novecientos ochenta y siete el Estado de Nicaragua promulgó la ley No.28 denominada Estatuto de

Autonomía de las dos Regiones de la Costa Atlántica, se institucionalizó en mil novecientos noventa, pero, sin la debida reglamentación, pero, gracias a ello se creó la estructura del Gobierno Regional Autónomo, como un sistema que dirige, hace los acuerdos para el pueblo en general en un parlamento regional, es responsable de cumplir, hacer cumplir las leyes, disposiciones, tareas en beneficio del pueblo multiétnico, multicultural, plurilingüe.

En esta misma Ley de Autonomía, 1987, en su art. V, plantea que esta autoridad gubernamental se elige a través de las elecciones libre, soberana, democrática, representativa, su espíritu, competencia de servir a todos los ciudadanos sin distingo de colores políticos, religiosos, étnicos, económicos.

Sin embargo, en la practica se sabe que esto no es así, la población fanática de partidos políticos se reúnen, en dependencia simpatía partidaria y cuanto dinero esta en juego a cambio de su voto se reelige y elige. Consecuencia de esto es que en las entrevistas se hace ver que están funcionando no como empleados al servicio del pueblo, sino al beneficio personal y de sus partidos políticos. El Consejo Regional es el órgano fundamental de la institucionalidad autonómica.

En la misma ley de Autonomía señala que los Consejos Regionales de ambas regiones son estructuras creadas para garantizar la representación multiétnica, están integrados por 45 miembros.

Entonces, en el seno del Consejo Regional Autónomo se debe conciliar el pluralismo político y la democracia formal con la democracia multiétnica e interculturalidad. Para lo cual, se ha de conformar por representación de las diversas etnias; los entrevistados señalan que este espacio es limitado para algunas etnias afectando sobre todo a la creciente mayoría mestiza en ambas regiones.

IV. METODOLOGIA

4.1. Tipo de estudio

El estudio es de carácter cualitativo y descriptivo, porque se analizó el problema del racismo y sus manifestaciones en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo en dependencia de los rasgos físicos, lenguas diferentes al propio. Comportamientos que se observaron en las maneras de atención, relación, interacción, abordaje conjunto de situaciones, limitación de oportunidades, exclusión del derecho a cargos de relevancia.

4.2. Tipo de corte

El estudio es de corte transversal, cualitativo porque de forma explicativa, descriptiva se analizó el problema de investigación desde el propio sentir, actuar de los manifestantes determinando así la influencia del racismo en las relaciones interétnicas de las personas que pertenecen a la diversidad étnica, cultural, lingüística regional que trabajan en diferentes niveles laborales del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte como: directores, técnicos, secretarios, conserjes, vigilantes. Sobre la bases de los insumos se planteó una propuesta para promover nuevas estrategias de relación que facilite la erradicación del racismo fortaleciendo así, el proceso de desarrollo institucional.

4.3. Universo

El universo consta de 106 personas, trabajadores de los distintos niveles laborales del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte, conformado por: directores, técnicos, secretarios, conserjes, vigilantes.

Muestra

De la totalidad del universo la muestra se seleccionó al azar. Según Sequeira (2006:187) los muestreos probabilístico al azar son aquellos muestreos en donde todos los miembros de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionado. De este modo, se consideró un 20 % de la población total que equivale a 22 sujetos entre ellos 13 miskitos, 5 mestizos, 2 mayagnas y 2 afrodescendientes bajo los criterios siguientes:

1. Trabajadores que durante la consulta se observaron su motivación, voluntad y disponibilidad para participar como informantes primarios de esta investigación.
2. Trabajadores con antigüedad de más de tres años.

A continuación se presenta el cuadro que refleja la totalidad de los trabajadores del Gobierno Regional de los cuales la muestra y porcentaje con que se trabajo:

| No | Descripciones | Población | Muestra | Porcentaje |
|-----|----------------------|------------|-----------|------------|
| 01. | Directores | 12 | 3 | 25 |
| 02. | Técnicos | 43 | 8 | 18 |
| 03. | Secretarios | 15 | 4 | 26 |
| 04. | Conserjes | 9 | 3 | 33 |
| 05. | Vigilantes | 27 | 4 | 14 |
| | Total general | 106 | 22 | 20% |

Fuente: Planilla del gobierno regional, Noviembre 2008.

Todos y todas son funcionarios activos en el Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte, ubicado en el Barrio Peter Ferrera, frente a las oficinas del Consejo Regional, laboran 106 personas con representación de las diferentes etnias, pero, mayoritariamente el Miskitu ocupa el 82%, las etnias minoritarias están así: Mestizos 10%, Mayagnas 4%, Afro descendientes 4%. El organigrama esta conformado en 14

áreas de trabajo acompañado de 13 áreas de apoyo.

DISTRIBUCION ETNICA LABORAL POR AREA DE TRABAJO

| AREAS DE TRABAJO | MAYA NGNA | MISKI TUS | AFRO | MES TIZO |
|--------------------------------|--------------|--------------|----------|-------------|
| Dirección Superior | 0 | 13 | 0 | 0 |
| Unidad de Adquisición | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Administración y Finanzas | 0 | 28 | 0 | 2 |
| Servicio General | 0 | 18 | 0 | 0 |
| Secretaria de Asuntos Munic | 0 | 6 | 0 | 0 |
| Secretaria de cultura divulg | 0 | 0 | 1 | 3 |
| Secretaria de Salud | 0 | 4 | 0 | 0 |
| Secretaria de la Mujer y Niñez | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Secretaria de Infraestructura | 0 | 3 | 1 | 0 |
| ODACAN | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Delegados | 2 | 18 | 0 | 0 |
| Total trabajadores | 2 | 94 | 2 | 8 |

El majestuoso edificio donde se operativiza todo fue construido con apoyo económico de cooperación externa, durante el periodo de Gobierno del Partido Liberal constitucionalista, siendo Coordinadora de Gobierno la Señora Alba Rivera de Vallejos, un logro grandioso en la historia del Gobierno Regional Autónomo. Ahora cuenta con otros anexos, producto de los esfuerzos de funcionarios actuales.

A continuación se aprecia la fotografía del local:



4.4. Variables e indicadores

Las variables, subvariables e indicadores que se aplicaron en la investigación se reflejan en el cuadro siguiente:

| Variables | Sub variables | Definiciones | Indicadores | Fuente | Técnica |
|---|--|--|---|-------------------------------------|----------------|
| Manifestaciones del racismo entre los funcionarios. | Racismo explícito e implícito. | Acciones discriminatorias por motivos raciales u otras características físicas de las personas, de modo que unas se consideran superiores a otras de forma abierta u oculta. | Clima laboral Expresión verbal, no verbal | Empleados de las diferentes etnias. | Entrevista |
| Consecuencias del racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios. | Manifestaciones del racismo en las relaciones personales entre los trabajadores de los diversos niveles laborales. | Formas de relaciones de dominio, discriminación, exclusión en donde prevalece dominio, | Apatía Des comunicación No interacción Conflictos Falta de consenso | Empleados de las diferentes etnias. | Entrevista |

| | | | | | |
|--|--|---|--|-------------------------------------|------------|
| | | superioridad, desprecio, desvalorización de unos sobre otros miembros del grupo de trabajadores por motivos de racismo. | Despido | | |
| Estrategias de Convivencia inclusiva, democrática, solidaria, dialógica y autónoma para fortalecer las relaciones interétnicas entre los funcionarios. | Relaciones interétnicas de carácter humanitario, constructiva y progresista. | Relaciones interétnicas de armonía, unidad y consenso. | Empatía Comunicación Interacción Consenso Integración Alianzas Unidad Desarrollo Ambiente armónico | Empleados de las diferentes etnias. | Entrevista |

Fuentes y formas de obtener la información

Las informaciones se adquirieron a través de los directores, técnicos, secretarios, conserjes y vigilantes, personas claves considerados como fuentes primarias de información mediante la aplicación de entrevistas. Por tanto, los insumos son veraces, creíbles manifestados por quienes presencian y comparten cotidianamente el ambiente donde se expresan las relaciones interétnicas tal cual se siente, expresa, observa, vive e irradia en el ambiente laboral y social.

Las informaciones vertidas fueron fundamentales para valorar la eficiencia, eficacia, pertinencia y calidad de las relaciones interétnicas entre los funcionarios en el ámbito laboral de una instancia pública de cobertura regional que debe estar en función del servicio a una sociedad multiétnica, multicultural y plurilingüe. Así mismo, fueron de mucha utilidad las informaciones adquiridas desde fuentes secundarias, que consistió en la revisión de bibliografías relacionadas al tema de investigación.

Técnicas e instrumentos

Las técnicas utilizadas en la recolección de las informaciones fueron:

- Visita para:
 - Análisis preliminar
 - Familiarización con informantes
 - Sensibilización de informantes
- Entrevista semiestructurada
- Grupo focal

Las guías utilizadas como instrumentos de investigación se elaboraron, validaron, mejoraron y aplicaron con antelación, mismas que a continuación se mencionan:

- Guías de entrevistas

- Instrumentos de apoyo:
Diario de campo
grabadora: cassette, batería

Más detalles se presentan a continuación:

Para la recolección de información se utilizaron primeramente técnicas como: visita directa al lugar de trabajo de las personas involucradas en la investigación y se realizó un análisis preliminar del problema estudiado y a la vez se logró familiarización con los informantes quienes comprendieron la importancia de la investigación y el rol fundamental de ellos y ellas como informantes claves en la investigación.

Posteriormente se utilizó guías de entrevista semi – estructurada, una dirigida a directores de las oficinas, otra a técnicos, conserjes, Secretarias, Celadores. Las entrevistas facilitaron la conversación abordando tópicos relacionados al racismo, relaciones interétnicas de manera general, como también contribuyó a la generación de nuevas preguntas que enriquecieron aún más la investigación. Para evitar alteraciones en la expresión de los informantes las entrevistas fueron grabadas, transcritas luego analizadas. En el caso de las conserjes, vigilantes se aplicó la técnica de grupo focal, con mucha ética, respetando el tiempo y espacio de los y las trabajadoras.

4.5. Mecanismos de procesamiento y análisis

Los resultados de cada aspecto abordado y niveles laborales investigados fueron analizados mediante matrices de análisis relacionándolos con el marco teórico y objetivos específicos, así como consenso de ideas similares, destacando contrastes, diferenciando tipo de participantes. De modo que las diversas informaciones tanto de fuentes primarias como secundarias, fueron

procesadas de forma analítica aunada a la reflexión crítica exhaustiva y comparada, a fin de identificar hallazgos relevantes para plantear el logro de los objetivos de investigación.

La Guía de entrevista fue elaborada y aplicada por nivel académico, una dirigida a los jefes y otro a los subordinados, con el fin de recoger también las opiniones de las conserjes, secretarias y celadores, valorando su antigüedad en el Gobierno Regional y por estar mas sujetos a la discriminación. Cabe destacar que las informaciones se recopilaron en un ambiente de confianza. Se observó en las actitudes y expresión de los entrevistados que fue oportuno para que pudieran plantear sus preocupaciones e inconformidades y vieron en el trabajo que realizamos la luz, esperanza que incidirá para que la situación cambie.

Los instrumentos de apoyo utilizado en la investigación fueron las bibliografías relacionados a nuestro tema, por ejemplo: leyes, reglamentos, manual de funciones vigentes, diversos autores que abordan el racismo. Mediante la observación se captaron las acciones y expresiones no verbales. Muchas personas en nuestra sociedad comentan sobre la existencia de racismo en las relaciones laborales interétnicas del Gobierno Regional, pues, mediante este estudio se logro verificar que es real.

4.6 Consideraciones éticas

Las informaciones son de carácter confidencial, no se manipuló para beneficios lucrativos, solo para fines de la investigación en beneficio de empleados y empleadas del Gobierno Regional Autónomo del Atlántico Norte en tanto se contribuya a mejorar el tipo de relaciones interétnicas que sostienen entre sí.

La propuesta fruto de los resultados de investigación expresadas en nuevas estrategias de comunicación, interacción, inclusión, relación y sugerencias se entregara ejemplar de la presente investigación a las autoridades principales del Gobierno Regional Autónomo, además se planificará una sesión de presentación de la experiencia vivida dirigida a todas y todos los trabajadores, a fin de promover sensibilidad, conciencia, discusión, compromiso de asumir y promover nuevos desafíos para cimentar relaciones interétnicas de carácter humanitaria, constructiva y progresista.

Por lo tanto, esta investigación como trabajo meramente profesional pretende aportar sanamente en las mejoras del funcionamiento de nuestra instancia pública.

Desde la concepción de Ortiz (2007:14) de que los métodos de análisis y síntesis contribuyen en una investigación para describir, explicar, formular hipótesis de investigaciones y determinar las principales causas del problema, pues las informaciones fueron analizadas, sintetizadas para explicar con exactitud, credibilidad los resultados y conclusiones de la investigación sustentadas al marco teórico previamente elaborado.

Para realizar esta investigación visitamos las oficinas del Gobierno Regional todos los días a las doce del medio día por 2 semanas consecutivos, tomamos notas de todo lo que observamos como el comportamiento de los trabajadores, luego tomamos nota porque en nuestra guía de entrevista surgieron otras preguntas que no teníamos elaborados, apuntamos los nombres de las personas que estaban dispuestos a colaborar con nuestra investigación, una vez finalizado el día anotamos todo lo relacionado con nuestro tema de investigación, el tiempo que permanecíamos.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presentación de los resultados y discusión se realizó conforme las entrevistas grabadas, escritas y grupo focal a: Directores, Técnicos, Secretarías, Afanadoras y Celadores del Gobierno Regional. Al igual conforme a los objetivos e informaciones compiladas sobre la base del marco teórico con el fin de brindar resultados teóricos científicos contundentes y veraces. A continuación se hace una descripción cualitativa de los mismos.

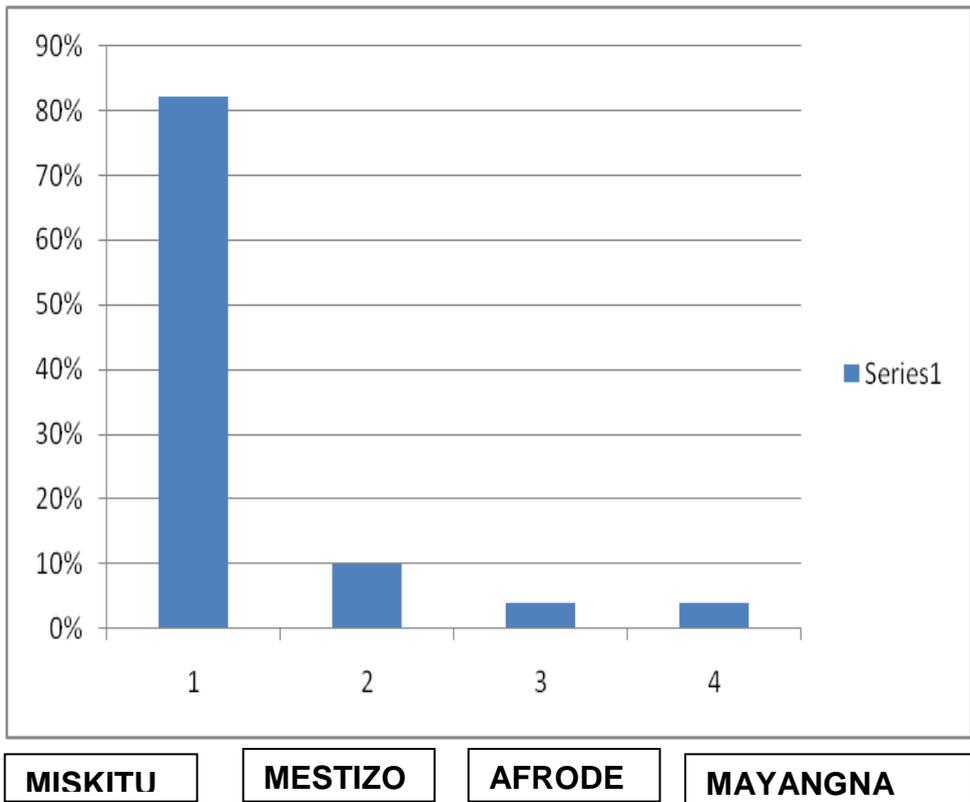
5.1 Manifestaciones de racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte

Anteriormente, señalamos que en el Gobierno Regional Autónomo laboran 106 personas, distribuidos etnológicamente así: 82% Miskitu, 10% Mestizos, 4% Mayagnas y 4% Afro descendientes. Esta inequidad en el porcentaje demuestra que las oportunidades de trabajo esta concentrado en una sola etnia, se ratifica aún mas cuando en los cargos de dirección son contratados solo Miskitos. Aunque en la Ley de Autonomía, 1987, en el artículo V, plantea que esta autoridad gubernamental se elige a través de elección libre, soberana, democrática y representativa, priorizando su espíritu y competencia de servir a todos los ciudadanos sin distingo de colores políticos, religiosos, étnicos y económicos.

Lo anterior, hace ver que hay supremacía de un partido político centrado en un grupo étnico mayoritariamente simpatizantes del mismo, aunque hoy se pretende integrar personas de otra etnia, este partido político nació exclusivamente para la etnia miskitu como fruto de la demanda de sus derechos autonómicos. Que tenga vida propia como partido, no hay problema, el asunto está en

que abusa de su actual posición, ya que, desde el Gobierno Regional Autónomo centra los intereses públicos a su beneficio y como tal, discrimina a quienes simpatizan con otros partidos políticos y pertenecen a otra etnia.

En el presente cuadro se visibiliza la preferencia étnica con que están distribuidos los trabajadores:



Los Directores de áreas, Técnicos, Secretarías, Conserjes y Celadores, manifestaron que el racismo se manifiesta en cuatro situaciones que a continuación se mencionan:

1. Poca oportunidad de trabajo para la etnia contraria a la que está en el poder.
2. En el ambiente laboral existe poca o nula relación entre los trabajadores de diferentes etnias.
3. Se critica el trabajo realizado por trabajadores de otra etnia, pero, no a lo realizado por sus iguales.
4. Supremacía de la etnia, cultura y lengua de quienes están en la dirección general.

Estas situaciones que reflejan el racismo, discriminación, exclusión, no afecta únicamente a las relaciones interétnicas, sino que se niega el desarrollo de la diversidad étnica, cultural y lingüística a nivel regional para lo que fue creada esta instancia administrativa, con fines de empoderamiento político, económico, social de toda una sociedad sin distinción.

A continuación abordamos en detalle cada aspecto:

Poca oportunidad de trabajo para la etnia contraria a la que está en el poder.

Haciendo referencia a la poca oportunidad de trabajo para la etnia contraria a los que están en el poder, referido a los mestizos, mayangnas y afro descendientes, lamentablemente, el 100 % de los entrevistados acertaron que en el año 2009, fue evidente en todos los niveles, áreas de trabajo que los jefes mayoritariamente eran miskitus, implementando a la vez discriminación, exclusión, inclusive por parte de los que están en cargos bajos. Situación que fue en contra de los planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2003:5) que tiene como objetivo, alcanzar la igualdad de oportunidades, en su constitución 1919 lo ubica como un principio de importancia especial de carácter urgente.

Aún sin que las leyes mandaten es deber del ser humano reconocer y promover las oportunidades y trato, como derecho que conlleva al bienestar material y desarrollo espiritual sin condicionamiento alguno. En este caso en el Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte se está violando los derechos humanos fundamentales, creando consecuencias económicas y sociales, porque, limita oportunidades, desperdicia talentos necesarios para el progreso, acentúa tensiones y desigualdades sociales.

En su libro “Los Grupos Étnicos y sus Fronteras, la Organización Social y sus diferencias, el autor Barth (1969:32) decía que: la discriminación se refiere a políticas y prácticas que dañan a un grupo junto a sus miembros. Puede ser *de facto* (practicada, legalmente no decretada) o *de jure* (parte de la legalidad).

Lo anterior, es consecuencia de rezagos del pasado colonial que dejó la concepción compartida en muchos costeños, costeñas que creen que la intención de extinguir las culturas, lenguas autóctonas fue necesario para acceder al modelo de progreso, economía extractiva, civilización mono étnica impuesto para el detrimento de las identidades e intereses regionales, ocasionando autodestrucción, desvalorización de nuestras culturas autóctonas, sin embargo, esto no se ha de reproducir desde nosotros mismos en ocasión de empoderarnos desde la implementación de un Sistema de Gobierno Regional Autónomo.

Sin embargo, es preocupante, cuando los informantes explican que están pasando por una crisis laboral tensa, estresada, racista, pese a que se cuenta con leyes aprobado a favor de los pueblos indígenas, comunidades étnicas y afro descendientes. Por lo que, los mestizos

dicen: reclamamos nuestros derechos, pero, el problema está en que los miskitus creen que estas leyes los protegen solo a ellos, dejando al margen a los demás, cuando este territorio es multiétnico, multicultural y plurilingüe.

De modo que por falta de claridad e interpretación de las leyes, las autoridades del Gobierno Regional implementan racismo, discriminación, exclusión a etnias contrarias, sin medir las competencias, talento y ética profesional. Además la alianza del partido regional con el partido nacional permite oportunidad de empleo solo a personas de ambos partidos, obviando el derecho ciudadano a un trabajo y salario digno.

Las secretarías, conserjes, celadores plantearon que los directores manifiestan que en el Gobierno Regional no se practica el racismo, porque, a todos los trabajadores se les trata por igual, considerando sus opiniones en aspectos que requiera. Sin embargo, los Mayangnas, afro descendientes, dijeron: “los mestizos son discriminados, tienen menos representación en las áreas de trabajo del Gobierno Regional Autónomo u otras instituciones, por no tener oportunidad de empleo y si se contrata, no valora su formación y capacidad”. Por su parte, los mestizos (Entrevista, Diciembre 4:2009), expresaron: *“pocos mayangnas están laborando en el área de educación, sin ser maestros, como que si ser maestro no implicara conocimiento y experiencia”*.

La ubicación irresponsable del recurso humano, no aporta al desarrollo regional, más bien lo limita, porque, los contratados por simple afinidad partidaria desconocen su rol como trabajadores, por ende no están motivados a cumplir con lo asignado a cabalidad, están insatisfechos con lo que hacen, como tal, no hay compromiso, abnegación.

A título personal un informante de la etnia Mayagna comento: *“Nosotros los y las sumomayagnas no tenemos oportunidad de trabajo, hay solo para los miskitus que se identifican con la Organización y partido YATAMA y los miskitus que no se identifican como tal, pues también son discriminados y excluidos. No solo nos discrimina por lo étnico, también por pertenecer a otro partido político.*

Además manifestó que este racismo étnico, mayormente afecta a los mestizos a quienes les niega oportunidades de empleo, son amenazados con despedirlos, los excluye de promociones laborales, que se hacen en función del partido político, no sobre la base de la calidad del desempeño profesional, esto afecta el avance laboral, porque, frecuentemente no se cumplen con los objetivos, metas establecidos por los organismos que apoyan”. (Entrevista, Noviembre 08:2009)

En el ambiente laboral existe poca o nula relación entre los trabajadores de diferentes etnias.

Referente al **ambiente laboral donde existe poca o nula relación entre los trabajadores de diferentes etnias**, una trabajadora de la etnia Mestiza señaló *“el racismo laboral incide en la pérdida del deseo de trabajar, incumplimiento de lo planificado, ocurre a menudo, luego de reuniones con altos dirigentes del partido político y en proceso de elecciones Municipales o Regionales”. (Entrevista, Abril 17:2010)*

Se percibe ausencia de una cita revisar escritos anteriores y volver a escribir y revisar coherencia.

Los altos dirigentes han de comprender que esta situación afecta a toda la sociedad multiétnica en sus intereses no solo de personas en particular, sino también en lo político y

económico; como tal, un problema de primera línea de búsqueda de solución desde el claro entendimiento de que en cualquier ambiente laboral de una institución, conformada por seres humanos hay múltiples factores que según circunstancias e individuos influyen en las situaciones internas y externas de los trabajadores creando situaciones positivas como negativo.

Se critica el trabajo realizado por trabajadores de la etnia mestizo, mayangna, afro descendientes, pero, no a lo realizado por sus iguales.

En cuanto a la crítica al trabajo realizado por trabajadores de otra etnia, los miskitus dijeron que los mestizos creen que ellos tienen mejor redacción, porque, domina la lengua español, en cambio el 100% de los mestizos opinaron que su jefe critica algunas limitantes del trabajo, pero, no son capaces de explicar cómo hacer, sin embargo, cuando el trabajo realizado tiene éxito ni siquiera les dan las gracias. Estos jefes deben comprender que el trabajo profesional no se mide en dependencia de etnia, sino de logro o no de la visión, misión, objetivos institucionales, cuyo incumplimiento afecta sin importar la etnia, partido político.

Para que funcione así, se ha de considerar que un funcionario público del Estado es el que desempeña una serie de funciones públicas a cabalidad en beneficios de los ciudadanos que lo demandan. Así mismo, es un servidor público que tiene derechos, deberes, obligaciones para con el estado, el pueblo, porque el pueblo paga por la labor que realizan y espera que cada día sea más eficiente, efectiva para el beneficio mancomunado desde la garantía del cumplimiento a esto se ha de realizar las críticas sin relacionarlo con identidad étnica, partidaria del trabajador.

En el documento de Legislación sobre los Gobiernos RAAN – RAAS (2006.199), plantea que son deberes y obligaciones del personal de la Coordinación Regional de Gobierno en primera instancia presentar ante su jefe inmediato alguna situación de inconformidad que este atravesando, con el fin de buscar solución.

En caso de no obtener ninguna respuesta ante la inconformidad presentada, dentro de 48 horas hábiles de trabajo, planteará el problema al superior jerárquico quien dará respuesta en 72 horas pudiendo este término ser prorrogado, además de cumplir, colaborar en razón de su trabajo con los demás compañeros de labores para la mejor prestación del servicio, de conformidad con la ficha ocupacional, directrices emanadas de su superior. Sobre esta base, los funcionarios han de dialogar con fraternidad la búsqueda de solución a estos problemas que se vive en el ambiente laboral. No es posible que a tres períodos de Gobierno Regional Autónomo con objetivos, visión, misión clara, no contribuya al bienestar común de los costeños, costeñas.

Para erradicar la incapacidad para dirigir, orientar de forma racional, objetiva el trabajo, los dirigentes del Gobierno Regional, han de valorar la educación como opción para el desarrollo de un pueblo, el conocimiento como fundamento del triunfo, porque quien posee conocimiento tiene saber, saber es poder. Como tal, elegir autoridades regionales con formación académica, proyección, experiencia intelectual. Según Cavalli-Sforza, (1999:28), la capacidad intelectual -coeficiente de inteligencia marca diferencias entre individuos, no entre poblaciones biológicas. La Región requiere de hombres, mujeres que marquen la diferencia.

Supremacía de la etnia, cultura y lengua de quienes están en la dirección general.

Sobre la **supremacía étnica, cultural y lingüística de quienes están en la dirección general**, muchos informantes expresaron que en el Gobierno Regional Autónomo para optar a un cargo de dirección debe ser miskitu activista del partido Yapti Tasba Masraka, YATAMA, al respecto, una informante de la etnia mestiza dijo: “los miskitos que contratan, en su mayoría no tienen ninguna profesión, por tanto, técnicamente no responden al trabajo asignado, pero, los informes evaluativos se escriben en español con muchos problemas de redacción, ocasionando inconveniencia a los organismos donantes quienes hacen muchas correcciones al trabajo”.

Relacionado a esto los mestizos entrevistados dijeron: *“somos discriminados, pero, nos utiliza a conveniencia, ya que, cuando hay que elaborar informes para los donantes, los mestizos debemos de hacerlo, incoherente cuando no fuimos los protagonistas del trabajo”*.(entrevista,04 Mayo:2010) Elaborar informes de una instancia tan seria desconociendo los hechos es irresponsabilidad como también falta de seriedad.

Es inconcebible que ocurra esto en el Gobierno Regional Autónomo que es un sistema que se ha de caracterizar por la transparencia garantía de la seguridad en la dirección, madurez en el cumplimiento de las leyes, disposiciones, tareas en beneficio del pueblo multiétnico, multicultural, plurilingüe con competencia y espíritu de servicio a todos los ciudadanos sin distinción de colores políticos, religiosos, étnicos y económicos.

Para superar esto, la población de la Costa Caribeña en nuestro sano juicio y entendedor de nuestros derechos

como pueblos y comunidades multiétnicos, multiculturales y plurilingües debemos reconocer, valorar y defender nuestras identidades que compartimos en una unidad territorial en donde nos desarrollamos con una serie de valores, saberes, conocimientos, costumbres y tradiciones como base fundamental de nuestras relaciones interétnicas.

Por ende, a partir de la construcción positiva de la imagen de uno mismo, del otro, los trabajadores del Gobierno Regional Autónomo deben comunicarse entre si, siendo generadores de espacios de diálogo intercultural, reconocimiento de la diversidad.

Según la constitución política de Nicaragua, todos los ciudadanos tienen derecho a trabajo sin discriminación alguna, las relaciones deben ser de igualdad, equidad, excelentes relaciones interpersonales entre jefe, empleados, empleador, sin discriminación; derecho a la estabilidad laboral, ser promovido de acuerdo a sus capacidades, eficiencia, responsabilidad.

El 30% de los miskitus entrevistados expresaron que: “los mestizos deben elaborar los informes evaluativos, aunque sean minoría, tienen mejor redacción, aunque esta capacidad la utilizan para discriminar sintiéndose superiores”. Por su lado los mestizos que representaron el 10% de los consultados, dijeron: “los jefes nos exigen hablar miskitu y el líder máximo del partido político YATAMA, cuando nos visita se expresa totalmente en miskitu, lo que, hace que nos sintamos mal, porque no logramos captar su mensaje, pero, los informes técnicos lo hacen en español”.

Al respecto, Santisteban R. S. (2008:12), planteo que el “racismo cultural”, que no se centra en el color de la piel,

sino, en la lengua de origen o en los “errores” de pronunciación del castellano o en los problemas por “ignorar” el conocimiento, es una manera de acentuar las jerarquías, en un espacio construido desde las jerarquías letradas y lingüísticas.

Hay que tener presente que el Gobierno Regional Autónomo no fue creado para hacer prevalecer ni una ni otra cultura, por ser mayoritario o minoría, sino, para construir una Autonomía en unidad, armonía para el beneficio común y en pro de esta misión debe encaminarse las relaciones interétnicas. Considerando el planteamiento de Cavalli Luigi L. (1999:35), para quien la monopolización de la fuente de información, pocos foros públicos que promuevan el libre intercambio de ideas, crea conflicto violento.

La supremacía étnica, cultural, lingüística del miskitu, se ha de evitar desde el Gobierno Regional Autónomo como instancia de empoderamiento mancomunado del poder público para el bienestar, desarrollo de los pueblos indígenas, comunidades étnicas, afro descendientes de la Costa Caribe Nicaragüense.

Wierviorka (1992:129), dice que el discurso racista conforme a mitología histórica, crea cultura victimal. “Quien se siente víctima se convierte en agresor con facilidad, son muchos los tipos de propaganda del odio que crea cultura victimal”. Queda claro que el racismo es vivenciado en las relaciones de trabajo, ocurre por efectos de partidos políticos, aspectos étnicos entre otros y se extiende hasta las esferas sociales a nivel regional.

Es preciso comprender que nuestra diversidad no implica vernos unos a otros como seres humanos genéticamente inferior o menos humano, o que ahora tenemos más

derecho, hasta el extremo de reproducir nuestra dura historia contra los demás, sino, que es nuestro patrimonio, todos, todas tenemos el compromiso de fortalecer, para lo cual, se constituyó nuestro sistema de Gobierno Regional Autónomo.

Es preciso que quienes están al frente de instancias públicas comprendan que deben promover nuestra diversidad étnica, cultural, lingüística como elemento enriquecedor de nuestra comunicación, no como nuestra limitación ni conflicto. Así mismo, todos, todas que ostentan laborar en espacios sociales públicos al servicio de la sociedad multiétnica, multilingüe, pluricultural, han de ser sensibles, anuentes a enriquecer su proyección laboral, comunicativa desde el aprendizaje y uso de otras lenguas.

5.2 Consecuencias del racismo en las relaciones interétnicas de los Funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte.

Cabe destacar que la persistencia del racismo en el Gobierno Regional se observa a simple vista, lo sufre con mayor magnitud los mestizos. Por la historia, partido político a que pertenecen, desconfían del trabajo que hacen y son excluidos. Los mestizos entrevistados expresaron así: “la discriminación hacia nosotros se manifiesta desde el uso del idioma materno miskitu, que más que por derecho lo usan como arma para destruir a la otra persona”.

Aunque Cunningham, M. (2008:28), plantea que una de las principales formas de racismo cultural es la discriminación contra el uso de las lenguas maternas, pero, comprendiendo que los mestizos no dominan el idioma miskitu, los dirigentes indígenas miskitus deberían optimizar su potencial y habilidad de dominio del idioma

oficial de la nación para guiar el Gobierno Regional Autónomo hacia el inicio del proceso de construcción de una verdadera autonomía democrática que promueva el desarrollo intercultural de los pueblos indígenas, comunidades étnicas y afrodescendientes a partir de las relaciones interétnicas de comunicación, solidaridad y convivencia.

Las manifestaciones del racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte, abordadas desde cuatro aspectos fundamentales:

En el primer acápite de los resultados supera el ámbito laboral, porque cuyas consecuencias irradian hacia el ámbito social destruyendo aspiraciones, esperanzas de los pueblos indígenas, comunidades étnicas, afrodescendientes con la distribución desigual de los derechos individuales, colectivos, comunales, que conserva la situación de pobreza, marginación, discriminación, ante herencia del pasado colonial, actualmente, provocado. Sin embargo, se sigue justificando a rezagos de la conquista, colonización.

En relación a esto Wierviorka (1992:129) afirma que “manifestaciones concretas del racismo son la segregación y discriminación. La primera mantiene racializado a distancia, reserva espacios propios, la segunda impone trato diferenciado en diversos ámbitos de la vida social, de manera que puede llegar a humillarlo”.

En la práctica segregación y discriminación pueden llegar a combinarse o disociarse y no siempre es fácil distinguir ambas lógicas. Se entiende que ambas son modalidades de exclusión social.

Lo real es que los pueblos indígenas, comunidades étnicas, afro descendientes, estamos inmersos en un ciclo acumulativo de desventajas en cuanto al acceso a las oportunidades, creado desde la mala dirección, administración de nuestro Gobierno Regional Autónomo bajo modelo del Sistema Político del Gobierno Nacional, inadecuado al contexto regional.

No es casual que el 100% de los informantes respondieron que se implementa el racismo oculto desde el Gobierno Regional, perjudicando los derechos sociales, decían por ejemplo: “cuando se ejecutan proyectos o programas siempre se prioriza comunidades miskitos de acuerdo a mayoría de votos obtenidos”.

Lo grave en esto, es que un Gobierno Regional Autónomo que debe estar indistintamente al servicio de la sociedad implementando políticas ciudadanas, colectivas, sociales, más bien confunde, minimiza su función hacia el bienestar ni tanto de una etnia, sino del partido, de modo que un Gobierno que surgió para el fortalecimiento social está como secuestrado, manipulado por un partido político.

Lo anterior, se evidencia en los resultados que presenta la memoria de gestión GRAAN (2006 - 2010), el cual, señala que las principales actividades de proyectos ejecutadas en la RAAN, fueron solamente en 16 comunidades del litoral y llano norte beneficiando a 800 familias, estos sectores son 100% habitadas por miskitos, obviando al sector minero ya que en su mayoría la población es de la etnia mestiza y mayagna pero ellos también necesitan ayuda del Gobierno Regional.

5.3 Estrategias de convivencia inclusiva, democrática, solidaria, dialógica y autónoma para fortalecer las relaciones interétnicas entre los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte.

Ante la solicitud de propuestas de estrategias pertinentes a trabajar en la capacitación de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo, plantean los siguientes:

5.3.1 Formación de valores y reglas de cortesía los Técnicos de las diferentes unidades o áreas de trabajo expresaron que: como herramientas básicas que interfieren en las relaciones de trabajo del ser humano, los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo carecen de estos elementos, manifestado en sus comportamientos inhumanos, por ejemplo, los celadores y conserjes expresaron también que a los trabajadores subordinados les habla con palabras soeces, **cuando los jefes llegan a sus oficinas las primeras personas presentes son las de servicio general, sin embargo, no se toman la molestia de saludarlas y tampoco aceptan saludo por parte de estas.** Se observa con mayor frecuencia con los directores que tienen cargos de dirección y pertenecen al grupo minoritario mestizo.

5.3.2 Educación del no a la discriminación, prejuicios, estereotipos y exclusión, por ser actitudes negativas para el fortalecimiento de las relaciones interétnicas saludables, muchos son los daños ocasionados por la implementación de estos anti valores, por ejemplo: las conserjes manifestaron “somos discriminadas por las secretarias, porque, nos prohíbe llegar al trabajo con vestidos normales o con uniforme, porque creen que los visitantes o directores pueden confundir entre ellas y nosotras”. Además, decían: “los jefes nos excluyen de las oportunidades de estudio, por ejemplo las becas que

vinieron para cursos de costura para las trabajadoras del Gobierno Regional no nos dío, prefirieron darles a otras personas de afuera”.

5.3.3 Estudio del derecho a respetar la integridad física, psíquica y moral de las personas, porque el irrespeto a estos derechos vienen lastimando los sentimientos y la autoestima de las personas, por ejemplo: los que irrespetan están en un orden jerárquico de mando, toma decisiones sobre los demás, sin consultar, hasta el extremo de darles tratos inhumanos o degradantes.

5.3.4 Creación de organización sindical para brindar seguridad laboral, porque, los trabajadores consideran, que no tienen un respaldo laboral por parte de las autoridades, llegaron a trabajar por alguna casualidad y por ende en cada cambio de gobierno corren la suerte de ser despedidos.

5.3.5 Creación de un plan que contemple actividades sociales y políticas de promoción a los trabajadores para motivar, mejorar la calidad, eficiencia de su desempeño laboral. Las fuentes señalaron que en el Gobierno Regional las autoridades no promueven actividades sociales como por ejemplo: cumpleaños, meritos a los mejores trabajadores, no existe la ayuda mutua, sino que cada quien busca la manera de sobrevivir durante los 4 años de estabilidad garantizada.

5.3.6 Respeto a la democracia y autonomía personal de los trabajadores, a fin de evitar conflictos, según los informantes les obligan a participar en las campañas electorales, salir a las calles, de no hacer son amenazados con despedirlos.

5.3.7 Garantía laboral y abastecimiento de materiales de trabajo, decían que es necesario para desarrollar eficientemente el trabajo, al respecto, durante la visita se observó que el personal de servicio, no cuenta con las medidas apropiadas de seguridad laboral, no tienen uniforme para desarrollar eficientemente su trabajo, materiales especiales para hacer la limpieza (guantes, lavaderos de lampazo entre otros accesorios), porque, son trabajos que requieren de mucha seguridad.

5.3.8 Formar en la práctica de la tolerancia e igualdad de derechos, planteaban que, independientemente de sus condiciones laborales, tienen derechos, por lo que, capacitarlos en esto, se evitaría la transgresión de la dignidad humana. Señalan que existe un margen separatista entre vigilante al igual que los conserjes. En la toma de decisiones respecto a sus intereses, mencionaron por ejemplo que en la selección de uniforme, ellas ni ellos participaron, porque, no los ven como sujetos sino como objetos. Las actitudes discriminatorias traen como consecuencia la intolerancia frente a las diferencias que generan maltrato emocional hacia los demás.

VI. CONCLUSIONES

En torno a las manifestaciones de racismo en las relaciones interétnicas de los Funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte concluimos en que:

1. El racismo por motivos partidarios se pone por encima del deber, derecho y ética laboral del ciudadano y profesional.
2. La discriminación expresada en maltrato emocional entre los funcionarios justificadas en las diferencias étnicas, lingüísticas, políticas es penado en los derechos humanos universal, la Constitución Política Nicaragüense y leyes autóctonas.
3. Las relaciones interétnicas racista y discriminativa entre los funcionarios obstaculiza, estanca el desarrollo de la diversidad étnica, cultural, lingüística a nivel local, municipal y regional, además de la disfuncionalidad e inoperancia eficiente y efectiva de la institución.
4. Las actitudes de rechazo, ofensa, desprecio, exclusión y segregación de algunas personas hacia otras son inhumanos e inaceptables.

En cuanto a las consecuencias del racismo en las relaciones interétnicas de los Funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte, concluimos en que:

1. La clasificación de las personas por identidad partidaria, etnia y catalogados como minoría, mantiene a los sumo mayangnas, mestizos y afro descendientes en condiciones de opresión, sometimiento, dependencia.

2. La preferencia laboral y poder político en beneficio del miskitu, se implementa a costa de la reproducción del sistema victimal del pasado colonial.
3. La distribución desigual del derecho social, político, económico a nivel individual, colectivo y comunal, en la instancia gubernamental, crea más pobreza, marginación, discriminación, situación que no se puede seguir adjudicando a rezagos de la conquista y colonización.
4. El contrato laboral por afinidad étnica, política al margen de competencia y profesionalismo obstaculiza el desempeño laboral óptimo, afectando intereses sociales comunes y equitativos.

En relación a identificación de estrategias de convivencia inclusiva, democrática, solidaria, dialógica, autónoma, planteamos:

1. Encaminar las relaciones interétnicas en pro de la diversidad étnica, cultural y lingüística.
2. Establecer acciones de vida política, económica y social mancomunada entre la diversidad étnica, cultural y lingüística.
3. Impulsar la Autonomía en democracia, unidad y armonía para el empoderamiento mancomunado del poder público, bienestar y desarrollo local, municipal y regional de los pueblos indígenas, comunidades étnicas y afro descendientes de la Costa Caribe Nicaragüense.

4. Promover en los funcionarios públicos el espíritu de servicio, constructor, humanizado armonizando las relaciones humanas, concretizando la autonomía y democracia social.
5. Reflexionar sobre la importancia de implementar un sistema comunal de elección por suscripción popular que garanticen líderes por territorio surgidos del pueblo para el pueblo, sin manipular resultados con fraudes, oferta económica, material, interés partidario.
6. Valorar la diversidad étnica, cultural, lingüística de los miskitos, sumo mayangna, mestizos, afro descendiente, como patrimonio, orgullo y cuyo fortalecimiento tarea prioritaria del Régimen de Gobierno Regional Autónomo.
7. Los dirigentes indígenas miskitus deben optimizar su potencial, habilidad de dominio del idioma oficial de la nación para iniciar el proceso de una verdadera autonomía democrática promoviendo la interculturalidad entre los pueblos indígenas, comunidades étnicas y afro descendientes mediante la comunicación, solidaridad y convivencia haciendo honor al lema del Subsistema Educativo Autónomo Regional: Unidad en la Diversidad.
8. Asignar cargos sobre la base de la competencia e intelectualidad para asumir y conducir con calidad, eficiencia y eficacia, la región necesita de hombres y mujeres capaces de hacer la diferencia socio económico político desde el ámbito laboral.

9. A partir del derecho, deber y promoción laboral, hacer prevalecer la visión, misión y objetivos de la institución pública.

VII. RECOMENDACIONES

Tres instancias son las indicadas para reconocer, comprender y disponerse a iniciar trabajos de sensibilización, conciencia y voluntad al cambio positivo de las críticas relaciones étnicas excluyentes que impera entre los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo, estas son:

- 1. Junta Directiva del Gobierno Regional Autónomo**
- 2. Presidente del Consejo Regional Autónomo**
- 3. Coordinadora del Gobierno Regional Autónomo.**

Instancias que en conjunto deben asumir la tarea remedial mediante procesos de construcción paulatina de relación interpersonal, comunicación y ambiente: armónico, autónomo, democrático, humanista y unidad en la diversidad. Cabe destacar que los directores, técnicos, secretarías, conserjes y vigilantes, están bajo su subordinación con modelo explícito e implícito, por lo que, a ellos competen interferir en sus conductas. Por tanto, planteamos recomendaciones específicas que corresponde a cada instancia gubernamental:

1. Junta Directiva del Gobierno Regional Autónomo

- 1.1** Dirigir las actividades ejecutivas de conformidad con las políticas de organización aprobado por el pleno del consejo regional.
- 1.2** En reuniones de funcionarios respetar la diversidad étnica, cultural y lingüística.
- 1.3** Optimizar la riqueza lingüística del liderazgo indígena miskitu para facilitar la comunicación e

interculturalidad entre los pueblos indígenas, comunidades étnicas y afro descendientes.

1.4 Sensibilizar a funcionarios en cuanto a la asimilación de la visión política del Gobierno Regional Autónomo como institución pública al servicio de los pueblos indígenas, comunidades étnicas y afro - descendientes y no institución partidaria, monoétnica al margen de políticas sociales integrales y globales.

1.5 En alianza con la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragua y Bluefields Indian and caribbean University (BICU) capacitar a los funcionarios de los diversos niveles laborales en el conocimiento práctico de valores y principios como: respeto, dialogo, comunicación, intercomunicación, relaciones interpersonales, socialismo, solidaridad, cooperación, convivencia humana articulado a la etnia, cultura, lengua.

2. Presidente del Consejo Regional Autónomo

2.1. Llevar al pleno del Consejo Regional Autónomo la reflexión sobre la alternativa de trabajar un sistema comunal de elección por suscripción popular que garanticen líderes por territorio surgidos del pueblo para el pueblo, sin manipular resultados con fraudes, oferta económica, material, interés partidario.

2.2. Promover la discusión de que el Plan Operativo del Gobierno Regional Autónomo se integre un componente que defina mecanismos de cómo trabajar la distribución equitativa de los derechos individuales, colectivos, comunales, prevaleciendo el

fortalecimiento y desarrollo de la diversidad étnica, cultural, lingüística a nivel local, municipal y regional.

2.3. Contratar personal calificado con formación profesional, experiencia, trayectoria laboral, sin distinción étnica y partidaria.

2.4. Promover el dialogo e intercambio entre los trabajadores como estrategia para estimular las relaciones interpersonales.

3. Coordinadora del Gobierno Regional Autónomo.

3.1 Para cualquier contrato de trabajo valorar la formación profesional, porque, la educación es opción para el desarrollo de un pueblo, por tanto, el conocimiento es la base fundamental del triunfo, quien posee conocimiento tiene saber y saber es poder.

3.2. Evaluar el desempeño sobre la base de los aportes, resultados fructíferos aunado a visión, misión, objetivos e integralidad institucional.

3.3. Crear espacios de diálogo e intercambio con los trabajadores, para escuchar y responder a sus peticiones, demandas a fin de fortalecer la calidad de vida personal, laboral e institucional.

3.4 Vender la imagen del Régimen Autonómico Regional, como instancia de empoderamiento mancomunado del poder público en pro del bienestar, satisfacción, desarrollo de los pueblos indígenas, comunidades étnicas y afro descendientes de la Costa Caribe Nicaragüense.

VIII. LISTA DE REFERENCIAS

Lista de Referencias Documentales

Agar I. (2009). El racismo.

Barth, F (1969). "Los grupos étnicos y sus fronteras, la organización social y sus diferencias".

Cavalli.Luigi.L. (1999). "La Gerencia Genética de Poblaciones Humanas"

Cunningham. M (2006) Estudio sobre racismo por razones de identidad en Nicaragua.

Garduño(2007) Racismo: "Actores y Víctimas"

Mallorca. (2002). El racismo y sus formas elementales. su repercusión en el contexto educativo. IX conferencia de sociología de la educación

Malgenesi, G. y Giménez, C. (2000). Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad. Madrid: Catarata

Ortiz M. (2007) el Racismo: Razas humanas y racismo.

OIT. (2009). Igualdad y discriminación

Wierviorka. (1992). "Las manifestaciones Concretas del Racismo".

Lista de Referencias Electrónicas

<http://racismoenmexico.blogspot.com/search/label/politicas%20racistas>

<http://usuarios.lycos.es/discriminacion/dlaboral.htm> extraído en Noviembre 08 2009, hora: 10:20am

http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang-es/index.htm

Extraído en Noviembre 08 2009, hora: 6:00pm

http://www.ilo.org/wow/Articles/lang-es/WCMS_091696/index.htm

extraído en Noviembre 08 2009, hora: 6:30 p.m.

<http://www.sodepaz.org/construyendolapaz/Construyendo%20la%20paz/Racismo%20y%20Xenofobia.html>

Extraído en Noviembre 08 2009, hora: 6:45p.m.

Santisteban.R.S. (2008).

<http://www.columnaokupa.blogspot.com/category/ensayos>
extraído Noviembre 8,2009 hora: 10: am.

http://www.entreculturas.org/noticias/21_marzo_educacion_intercultural_para_combatir_racismo.

Noviembre 8,2009 hora:11:16am

Cunningham. M. Manifestaciones Contemporáneas de Racismo y Discriminación Racial, versión electrónica extraída de <http://alainet.org/publica/cmrx/>,el día 23 de abril del 2010, hora 12.40m

Constitución de la República de Nicaragua (2000), Transcripción íntegra del original tomado de la siguiente dirección:

http://www.cervantesvirtual.com/portal/constituciones/pais.fornato_pais,Nicaragua día 23 de abril del 2010, hora 12.00m.

IX. ANEXOS

9.1 Entrevista dirigida a directores de áreas de trabajo y técnicos del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte.

UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE

Guía de entrevista dirigida a directores de áreas de trabajo y técnicos del Gobierno Regional Autónomo

Estimados(as) directores de áreas y técnicos nos dirigimos a ustedes, con el objetivo de solicitar su apoyo para responder a la presente entrevista, a fin de recopilar informaciones relacionadas al tema de investigación: Racismo en las Relaciones Interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo, 2009, que estamos realizando para optar al título de Licenciadas en Sociología con mención en Autonomía.

Agradecemos su atención y valiosa cooperación en el desarrollo de esta investigación.

Fecha: _____

Etnia: _____

I. Manifestaciones de racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte.

1.1 ¿Qué _____ cargo _____ desempeña?

1.2 ¿Cuál es su profesión? _____

1.3 Número de años que labora en el Gobierno Regional:

a. 1 - 2 b. 3 – 4 c. 5 -10

1.4 ¿Cuántos talleres, foros, capacitaciones y charlas sobre racismo, interculturalidad y relaciones interétnicas ha recibido?

1.5 ¿Describa como es el ambiente laboral que vives en tu oficina?

1.6 ¿Hay racismo entre los y las trabajadoras, como se manifiesta?

1.7 ¿Porque existe el racismo entre las y los trabajadores?

1.8 ¿En qué nivel laboral existe más racismo?

1.9 ¿Cuáles son las formas en que se dan las relaciones humanas e

interétnicas entre las y los trabajadores?

1.10 ¿Cómo influye el racismo en la eficiencia y eficacia del desempeño laboral?

1.11 ¿Cuáles son los problemas más sentidos que causa el racismo entre los y las empleadas?

II. Consecuencias del racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte.

2.1 ¿El racismo afecta las relaciones humanas e interétnicas? Explique porque y cómo?

2.2 ¿Estas afectaciones como incide en el desempeño laboral?

2.3 Describa la forma en que se relacionan las y los trabajadores?

III. Estrategias de convivencia inclusiva, democrática, solidaria, dialógica y autónoma que aspiran tener las y los funcionarios para fortalecer relaciones interétnicas.

3.1 ¿Cómo debería ser las relaciones humanas e interétnicas entre los y las trabajadoras?

3.2 ¿Cuáles actitudes deberían de cambiar los y las trabajadoras para mejorar las relaciones humanas e interétnicas?

3.2 Mencione tres situaciones necesarias para que los y las trabajadoras mejoren sus relaciones humanas e interétnicas?

9.2 Guía de entrevista dirigida a Secretarías, Conserjes y Vigilantes del Gobierno Regional Autónomo

UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTONOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE

Estimado(a) señores y señoras, nos dirigimos a ustedes, con el objetivo de solicitar su apoyo para responder a una entrevista, a fin de recoger informaciones relacionadas al tema de investigación: Racismo en las Relaciones Interétnicas entre los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo, 2009, que elaboramos para optar al título de Licenciadas en Sociología con mención en Autonomía.

Agradecemos su atención y valiosa cooperación en el desarrollo de esta investigación.

Fecha: _____

Etnia: _____

I. Manifestaciones de racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte.

1.2 ¿Qué trabajo haces? _____

1.2 ¿Cuál es tu nivel de estudio?

1.3 Cuanto tiempo tienes de trabajar en el Gobierno Regional: _____

a. 1 - 2 b. 3 - 4 c. 5 -10

1.4 ¿Sabes a que nos referimos con la palabra racismo?

1.5 ¿Explique cómo se relacionan entre sí los y las trabajadoras?

1.6 ¿Cuáles son las formas de relación entre sí que no te gustan?

1.7 ¿En qué nivel laboral y entre quienes existe más ese comportamiento que no te gusta?

1.8 ¿Porque crees que tienen ese comportamiento?

1.9 ¿Cuáles son las formas en que se dan las relaciones entre los y las trabajadoras que no son de la misma etnia?

II. Consecuencias del racismo en las relaciones interétnicas de los funcionarios del Gobierno Regional Autónomo Atlántico Norte.

2.1 ¿Crees que los comportamientos mencionados afecta la voluntad de hacer bien su trabajo?

2.2 ¿Cuáles son los daños que ocasionan las actitudes no fraternas de las y los trabajadores?

III. Estrategias de convivencia inclusiva, democrática, solidaria, dialógica y autónoma que aspiran tener las y los funcionarios para fortalecer relaciones interétnicas libres de racismo y discriminación étnica – partidaria.

3.1 ¿Cuáles podrían ser las mejores maneras de relación entre los y las trabajadoras de otras étnicas?

3.2 ¿Cómo deberían de comportarse los y las trabajadoras entre las de su misma etnia y con las otras etnias?

3.3 Mencione tres maneras de comportarse que ayudaría a que los y las trabajadoras se sientan bien consigo mismo y con los demás.

**9.3 ESTRUCTURA DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL AUTONOMO ATLANTICO
NORTE
SECRETARIAS Y DIRECCIONES, 2009**

| No | Cargo | Etnia |
|-----------|-------------------------------------|--------------|
| I | 1. DIRECCION SUPERIOR | |
| 1 | Coordinador | miskitu |
| 2 | Dir. Ejecutivo | miskitu |
| 3 | Asesor Económico | miskitu |
| 4 | Asesor Legal | miskitu |
| 5 | Auditor Interno | miskitu |
| 6 | Jefa Despacho | miskitu |
| 7 | Asistente UAI | miskitu |
| 8 | Secretaria | miskitu |
| 9 | Secretaria A. Legal | miskitu |
| 10 | Recepcionista | miskitu |
| 11 | Conductor | miskitu |
| 12 | Escolta | miskitu |
| 13 | Conserje | miskitu |
| | 2. UNIDAD DE ADQUISICIONES | |
| 14 | Responsable | miskitu |
| 15 | Asistente | miskitu |
| | 3. ADMINISTRACION Y FINANZAS | |
| 16 | Director | miskitu |
| 17 | Asistente Admon | miskitu |
| 18 | Secretaria | mestizo |
| 19 | Cajera | miskitu |
| 20 | Bodeguero | miskitu |
| 21 | Mensajero | miskitu |
| 22 | Contador General | miskitu |
| 23 | Contador Auxiliar | miskitu |

| | | |
|----------------------------|------------------------|---------|
| 24 | Contador Auxiliar | miskitu |
| 25 | Contador Auxiliar | miskitu |
| 26 | Contador Auxiliar | miskitu |
| 27 | Tec. Oper. Sist. | mestizo |
| 28 | Archivador | miskitu |
| 29 | Resp, Mecánica | miskitu |
| 30 | Ayud. Mecánica | miskitu |
| 31 | Conductor | miskitu |
| 32 | Conductor | miskitu |
| 33 | Conductor | miskitu |
| 34 | Conductor | miskitu |
| 35 | Conductor | miskitu |
| 36 | Motorista | miskitu |
| 37 | Responsable | miskitu |
| 38 | Técnico | miskitu |
| 39 | Técnico | miskitu |
| 4. SERVICIO GENERAL | | |
| 40 | Responsable | miskitu |
| 41 | Conserje | miskitu |
| 42 | Conserje | miskitu |
| 43 | Conserje | miskitu |
| 44 | Conserje | miskitu |
| 45 | Conserje | miskitu |
| 46 | Conserje | miskitu |
| 47 | Mantenimiento | miskitu |
| 48 | Ayudante | miskitu |
| 49 | Jardinero | miskitu |
| 50 | Resp. Seguridad | miskitu |
| 51 | Seguridad Interna | miskitu |
| 52 | CPF | miskitu |

| | | |
|---------------------------------------|----------|---------|
| 53 | CPF | miskitu |
| 54 | CPF | miskitu |
| 55 | CPF | miskitu |
| 56 | CPF | miskitu |
| 57 | CPF | miskitu |
| 58 | CPF | miskitu |
| 59 | CPF | miskitu |
| 60 | CPF | miskitu |
| 61 | CPF | miskitu |
| 62 | CPF | miskitu |
| 63 | CPF | miskitu |
| 64 | CPF | miskitu |
| 65 | CPF | miskitu |
| 66 | CPF | miskitu |
| 67 | CPF | miskitu |
| 68 | CPF | miskitu |
| 69 | CPF | miskitu |
| 70 | CPF | miskitu |
| 71 | CPF | miskitu |
| 72 | CPF | miskitu |
| 5. SRIA DE ASUNTOS MUNICIPALES | | |
| 73 | Director | miskitu |
| 74 | Técnico | miskitu |
| 75 | Técnico | miskitu |
| 76 | Técnico | miskitu |
| 77 | Técnico | miskitu |
| 78 | Técnico | miskitu |
| 6. SECRETARIA DE EDUCACION | | |
| 79 | Director | miskitu |
| 80 | Técnico | mayagna |

| | | |
|---|----------------|---------|
| 81 | Técnico | miskitu |
| 82 | Técnico | miskitu |
| 83 | Resp. Cultura | miskitu |
| 84 | Técnico | miskitu |
| 85 | Profesora | miskitu |
| 86 | Técnico | miskitu |
| 87 | Secretaria | miskitu |
| 7. SECRETARIA DE CULTURA, DIVULGACION Y PRENSA | | |
| 88 | Director | mestizo |
| 89 | Técnico | mestizo |
| 90 | Secretaria | mestizo |
| 8. SECRETARIA DE SALUD | | |
| 91 | Directora | miskitu |
| 92 | Técnico | miskitu |
| 93 | Secretaria | miskitu |
| 9. CAPACIDADES DIFERENTES | | |
| 94 | Directora | miskitu |
| 95 | Técnico | miskitu |
| 96 | Técnico | miskitu |
| 97 | Secretaria | miskitu |
| 10. SECRETARIA DE LA NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y LA MUJER. | | |
| 98 | Técnico | miskitu |
| 99 | Técnico | miskitu |
| 100 | Secretaria | miskitu |
| 11. DEFENSA CIVIL | | |
| 101 | Técnico | miskitu |
| 102 | Radio Operador | miskitu |
| 103 | Secretaria | miskitu |

| 12. SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA | | |
|--|-------------|---------|
| 104 | Director | miskitu |
| 105 | Asistente | miskitu |
| 106 | Secretaria | miskitu |
| 13. ODACAN | | |
| 107 | Responsable | mestiza |
| 108 | Asistente | mestiza |
| 109 | CPF | mestiza |
| 14. DELEGADOS | | |
| 110 | Responsable | Miskitu |
| 111 | Delegado | Mayagna |
| 112 | Delegado | Miskitu |
| 113 | Delegado | Miskitu |
| 114 | Delegado | Miskitu |
| 115 | Delegado | Miskitu |
| 116 | Delegado | Miskitu |
| 117 | Delegado | Miskitu |
| 118 | Delegado | Miskitu |
| 119 | Delegado | Miskitu |
| 120 | Delegado | Mayagna |
| 121 | Delegado | Miskitu |
| 122 | Delegado | Miskitu |
| 123 | Delegado | Miskitu |
| 124 | Delegado | Miskitu |
| 125 | Delegado | Miskitu |
| 126 | Delegado | Miskitu |
| 127 | Delegado | Miskitu |
| 128 | Delegada | Miskitu |
| 129 | Secretaria | Miskitu |
| 130 | Secretaria | Miskitu |

