

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Tema:

Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio realizado en una empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil.

Autores:

Medina Burgos, Karen Elizabeth
Muñoz Sánchez, Raúl Enrique

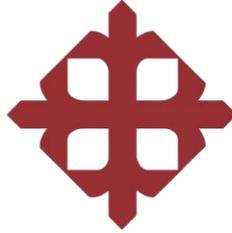
Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA/O EN TRABAJO SOCIAL

Tutora:

Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

07 de marzo del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

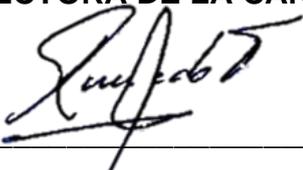
CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, **Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio realizado en una empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil**, fue realizado en su totalidad por **Medina Burgos, Karen Elizabeth y Muñoz Sánchez, Raúl Enrique**, como requerimiento para la obtención del **Título de Licenciada/o en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 
Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 
Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 07 días del mes de marzo del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Medina Burgos, Karen Elizabeth y Muñoz Sánchez, Raúl Enrique**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio realizado en una empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del **Título de Licenciada/o en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

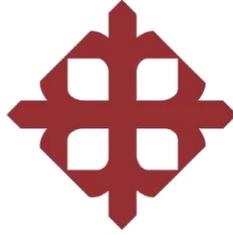
En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 07 días del mes de marzo del año 2022


f. _____
Medina Burgos, Karen Elizabeth

LOS AUTORES


f. _____
Muñoz Sánchez, Raúl Enrique



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Medina Burgos, Karen Elizabeth y Muñoz Sánchez, Raúl Enrique**

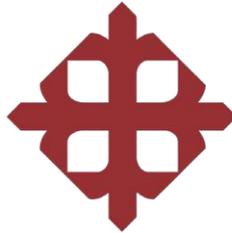
Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio realizado en una empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 07 días del mes de marzo del año 2022

LOS AUTORES:

f. 
Medina Burgos, Karen Elizabeth

f. 
Muñoz Sánchez, Raúl Enrique



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE URKUND



Document Information

Analyzed document	UTE SED B2021 Medina Karen y Muñoz Raúl FINAL.docx (D130486939)
Submitted	2022-03-15T19:51:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	karen.medina02@cu.ucsg.edu.ec
Similarity	2%
Analysis address	ana.quevedo.ucsg@analysis.urkund.com

Firmas de estudiantes:

f. 
Medina Burgos, Karen Elizabeth

f. 
Muñoz Sánchez, Raúl Enrique

Firmas de docentes:

f. 
Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.
TUTORA SEMESTRE B 2021

f. 
Muñoz Sánchez, Christopher Fernando, Mgs.
COORDINADOR UTE 2021

AGRADECIMIENTO

Un inmenso agradecimiento a mi madre, Amalia Burgos García, quien desde un inicio siempre confió en mí, inclusive cuando ni yo misma lo hacía. Agradezco a mi papá, William Medina, que aportó mucho en todo mi tiempo de estudio. A mi hermana, Sandy Medina, que en su gran mayoría fue mi inspiración.

El camino ha sido muy largo y con muchos obstáculos que me hicieron pensar que no lo lograría, pero lo hice. Tengo mucho que agradecer a Dios, importante y valioso en mi vida, quien ha puesto a las personas correctas en este proceso de crecimiento profesional y personal. En quien pude confiar en los momentos de frustración donde me sentía sola, en mi Roxy y mi Aika que tuvieron noches de trabajo y hasta de llanto, pero siempre conmigo. Estoy muy agradecida y feliz por las bendiciones que Dios me ha dado.

Agradezco por el gran maestro, amigo, tutor y novio, César Latorre, que tengo a mi lado, quien no me ha dejado decaer, por siempre animarme a ser mejor, por velar por mi bienestar en todo sentido y quien en su momento me ayudó a ver lo maravillosa que es la vida y lo mucho que podemos hacer en ella, por los mejores consejos para poder tomar las mejores decisiones para nuestro futuro. ¡Gracias!

Agradezco a mis abuelitos paternos que, aunque ya no estén conmigo siempre les estaré agradecida por la motivación y el ánimo que siempre me daban para seguir adelante en lo que yo decidiera sin saber si sería un fracaso o un éxito.

Me siento muy feliz de haber terminado este proceso junto a las mejores amigas que he tenido, VYM. Gracias por animarme siempre y ser partícipes de mis procesos como yo de los suyos. Pensábamos que no lo lograríamos, pero lo hicimos, y juntas.

Agradezco a todas las personas que me ayudaron este proceso. A esas amigas que la universidad me pudo dar, que fueron un pilar fundamental, así como a aquellas que se quedaban hasta tarde para explicarme algo que no entendía en su momento. No dejaré de agradecerles nunca ya que fueron algo muy importante en este proceso de finalización y de aprendizaje.

Karen Elizabeth Medina Burgos

AGRADECIMIENTO

Sin duda alguna, el camino para llegar hasta este momento ha sido largo y difícil. Días en los cuales quería rendirme, dejar de esforzarme en este trabajo, pero le doy gracias a Dios por darme perseverancia y dedicación para seguir adelante en este proceso y hacer que no me rinda.

Agradezco a mi padre Luis Muñoz y mi madre Patricia Sánchez, ellos son un pilar fundamental en mi vida y siempre han estado apoyándome incondicionalmente desde que empecé mi formación académica.

Agradezco a mi hija, Romina Muñoz Cedeño. Amor mío, quiero que sepas que el esfuerzo que he dedicado a este trabajo es por ti, te amo inmensamente. A mi pareja, Mayerli Cedeño, quien siempre ha estado apoyándome y dándome palabras de aliento cuando decía que ya no quería seguir estudiando. Gracias por ser mi mayor motivación.

A mis amistades de barrio y amistades que me deja la Universidad. Ustedes también me han deseado lo mejor en la vida y quiero demostrarles que he conseguido llegar lejos y así como ustedes me apoyaron, yo los apoyo también.

A todos los docentes de la Carrera de Trabajo Social, ya que siempre nos han dejado en claro que tenemos las capacidades suficientes para poder lograr lo que nos propongamos en la vida, y más allá de formar una relación de maestro alumno, hemos podido formar una relación de amistad.

A mi hermano un agradecimiento especial porque ha sido quien me ha apoyado económicamente en mis estudios universitarios y sin él, esto no hubiera podido ser posible.

Raúl Enrique Muñoz Sánchez

DEDICATORIA

Dedico este trabajo totalmente a Dios, mis padres, novio, hermana, amigos/as. En este proceso tan largo han sido seres maravillosos que me han dado muchos ánimos para continuar.

A los padres, abuelita y hermana de mi novio, quienes también me apoyaron incondicionalmente en este proceso. Son una parte muy importante en mi vida personal y profesional.

Karen Elizabeth Medina Burgos

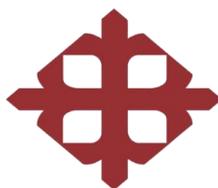
A mis padres por creer en mí desde el día en que entré a la Universidad y brindarme su apoyo incondicional, exigiéndome siempre lo mejor de mí en todo momento.

A mi hermano Christopher por ser parte fundamental de mi proceso de formación académica, gracias por compartir tus conocimientos conmigo.

A mi hija y mi pareja, por ser el motor principal de mi vida y mis ganas de no rendirme nunca. Ustedes son el amor, la paz y mi fortaleza.

He llegado a este punto gracias a ustedes por eso les dedico este trabajo. Les amo infinitamente.

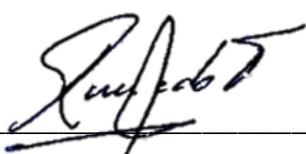
Raúl Enrique Muñoz Sánchez

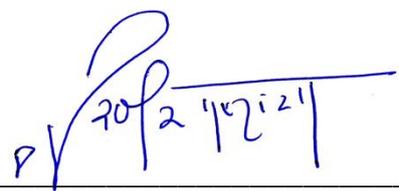


UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

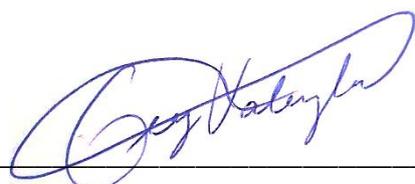
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 
ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN, MGS.
TUTORA

f. 
PAOLA MEJÍA OSPINA, MGS.
DELEGADA DE DIRECTORA DE CARRERA

f. 
CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SÁNCHEZ, MGS.
COORDINADOR UTE 2021

f. 
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO, MGS.
OPONENTE

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R)
PERIODO PERIODO B-2021

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "EXCLUSIÓN LABORAL EN EL PROCESO DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN EN PERSONAS AFRODESCENDIENTES. ESTUDIO EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR MANUFACTURERO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante KAREN ELIZABETH MEDINA BURGOS, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.75 / 10	8.75 / 10	8.75 / 10	8.75 / 10
	Total: 20 %	Total: 20 %	Total: 60 %
Parcial: 60 %	Parcial: 40 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.75 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R)
PERIODO PERIODO B-2021

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "EXCLUSIÓN LABORAL EN EL PROCESO DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN EN PERSONAS AFRODESCENDIENTES. ESTUDIO EN UNA EMPRESA PRIVADA DEL SECTOR MANUFACTURERO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL", elaborado por el/la estudiante RAUL ENRIQUE MUÑOZ SANCHEZ, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.75 / 10	8.75 / 10	8.78 / 10	8.75 / 10
	Total: 20 %	Total: 20 %	Total: 60 %
Parcial: 60 %	Parcial: 40 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	8.75 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1: Planteamiento del problema	2
1.1 Antecedentes investigativos	3
1.2 Definición del problema de investigación	8
1.3 Preguntas de investigación	22
1.4 Objetivos de investigación	23
1.4.1 Objetivo general	23
1.4.2 Objetivos específicos	23
1.5 Justificación	23
CAPÍTULO 2: Marcos Referenciales	28
2.1 Referente Teórico	28
2.1.1 Teoría de la identidad social	28
2.2 Referente conceptual	31
2.2.1 Identificación étnica	31
2.2.2 Condiciones laborales	33
2.2.3 Discriminación	34
2.2.4 Prejuicios y discriminación étnica	35
2.2.5 La discriminación en el ámbito laboral	36
2.2.6 Prácticas discriminatorias	39
2.2.7 Procesos organizacionales discriminatorios	39
2.2.8 Segmentación en el ámbito laboral	40
2.3 Referente Normativo	41
2.4 Marco Estratégico	44
CAPÍTULO 3: Metodología de la investigación	48

3. Metodología.....	48
3.1 Enfoque de la investigación	48
3.2 Tipo y Nivel de la Investigación.....	50
3.3 Método de investigación	51
3.4 Universo, Muestra y Muestreo	51
3.5 Instrumentos y Técnicas	52
□ Entrevista:.....	53
3.6 Análisis de Información.....	53
3.7 Dificultades presentes en la investigación	54
3.8 Factores que ayudaron a realizar el trabajo	55
CAPÍTULO 4: Resultados de la investigación	56
4. Resultados.....	56
Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones	70
5.1 Conclusiones	70
5.2 Recomendaciones	70
BIBLIOGRAFÍA.....	72
Anexos.....	79

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	7
Gráfico 2	17
Gráfico 3	18
Gráfico 4	19

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	9
Figura 2	11
Figura 3	12

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	14
Tabla 2.....	16

RESUMEN

El presente trabajo de titulación se desarrolla en el ámbito laboral y se titula “Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio realizado en una empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil.” La investigación tiene la intencionalidad de conocer por medio de las personas afrodescendientes los desafíos que enfrenta para encontrar espacios igualitarios en el trabajo. Se contextualizará en el ámbito laboral dentro del proceso de desarrollo y promoción donde se desarrolla la temática central que hace referencia a la exclusión se da dentro de estos procesos en la institución. Esta investigación tiene como objetivos específicos develar las percepciones de los trabajadores afrodescendiente sobre las condiciones de igualdad y equidad dentro de los procesos de desarrollo y promoción y distinguir los hechos de las principales prácticas de exclusión. Para lograr dichos objetivos se desarrolló un enfoque mixto que permite obtener una información más específica sobre el fenómeno estudiado. Las técnicas implementadas fueron entrevista y encuestas realizadas a personas afrodescendientes pertenecientes a la planta de calzado. Los participantes fueron escogidos realizando un muestreo por conveniencia, ya que se encontraban dispuestos a colaborar en el estudio. Al momento del levantamiento de la información con la implementación de los instrumentos se permite conocer las percepciones de los trabajadores afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción en la institución donde laboran.

Palabras Claves: *Afrodescendientes, Exclusión Laboral, Segmentación Laboral, Procesos de desarrollo y promoción, Talento Humano, Trabajo Social.*

ABSTRACT

The present graduation work is developed in the working field and is entitled "Labor exclusion in the process of development and promotion in people of afro-descendants. A study carried out in a private company in the manufacturing sector in the city of Guayaquil." The research has the intention to know through people of African descent the challenges they face to find egalitarian spaces equal spaces at work. It will be contextualized in the workplace within the development and promotion process where the central theme that refers to exclusion occurs within these processes in the institution. The specific objectives of this research are to unveil the perceptions of Afro-descendant workers on the conditions of equality and equity within the development and promotion processes and to distinguish the facts from the main practices of exclusion. To achieve these objectives, a mixed approach was applied that allows obtaining more specific information on the phenomenon studied. The techniques implemented were interviews and surveys of people of African descent belonging to the footwear plant, in addition, the participants were chosen by performing a convenience sample, since they were willing to collaborate in the study. At the time of implementing the instruments, it is possible to know the perceptions of Afro-descendant workers about the labor exclusion they present in the development and promotion processes in the institution where they work.

Key Words: *Afro-descendants, Labor Exclusion, Labor Segmentation, Development and promotion processes, Human Talent, Social Work.*

INTRODUCCIÓN

Cuando se habla sobre la exclusión social percibida por las personas afrodescendientes desencadenada una proyección histórica de lucha constante para la liberación de sus pensamientos y además el reconocimiento de derechos por parte de los ciudadanos con diferentes rasgos étnicos. En la actualidad se puede explorar por medio de una revisión bibliográfica sobre los desafíos que enfrentan los ciudadanos afrodescendientes para la búsqueda de espacios igualitarios, que permitan el desarrollo de sus actividades.

Por medio la investigación se quiere reconocer si en la actualidad instituciones privadas a nivel laboral siguen replicando estereotipos de rechazo ante personas afrodescendiente en procesos de desarrollo y promoción. Para conocer sobre esas situaciones se implementó entrevistas y encuestas dirigidas a los trabajadores afrodescendientes pertenecientes a la empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil con el objetivo de rescatar las percepciones que tienes sobre los procesos de desarrollo y promoción.

A través de ellos, se busca conocer las percepciones respecto a las condiciones de igualdad y equidad realizadas durante el proceso de desarrollo y promoción, también distinguir las principales prácticas de exclusión en dichos procesos internos que se manejan en la empresa. En la investigación se contrastará los aspectos teóricos frente a las percepciones reconocidas por medio de los instrumentos aplicados, con la intencionalidad de generar una realidad frente al fenómeno estudiado.

CAPÍTULO 1: Planteamiento del problema

1.1 Antecedentes investigativos

La investigación actual tiene la intencionalidad de explorar aquellos desafíos a los que se enfrentan los ciudadanos afrodescendientes en la búsqueda de espacios igualitarios que permitan el acceso a oportunidades de crecimiento en el espacio laboral. Teniendo como un elemento clave de este trabajo la educación que reciben los futuros profesionales que permitirán el desarrollo de sus competencias para el campo laboral.

Para el desarrollo del trabajo investigativo se tomará de referencia el recorrido histórico que realiza la etnia afrodescendiente en Latinoamérica en búsqueda de un empleo digno. Los principales aspectos que contempla es un salario digno, oportunidades iguales en plazas de trabajo, participación en procesos de selección, etc. Por lo tanto, la investigación tendrá un enfoque documental y científico basado en datos estadísticos que permitan develar la realidad en la que se sitúa esta etnia. Frente a la temática planteada se pretende exponer aquellos procesos desiguales que limitan la consecución de proyecto de vida.

Al realizar varias lecturas sobre la historia se obtienen varios aportes investigativos como:

Cuando se habla de la historia afrodescendiente se debe reconocer que se remonta hace más de 400 años, donde millones de hombres, mujeres, niños/as fueron separados de su comunidad y enviados para ser vendidos como objeto al Nuevo Mundo (América). La migración forzosa que tuvo la comunidad “fue uno de los capítulos más trágicos de la humanidad que estructuran la discriminación étnica, la explotación laboral, la inferiorización cultural, el extrañamiento geográfico, la pobreza, desigualdad, exclusión cotidiana, el abuso y hasta la criminalización que viven en la actualidad” (Defensoría del Pueblo del Ecuador, 2012, pág. 5).

La historia actual no visibiliza los hechos ocurridos con la finalidad de ejecutar una conquista con un proceso civilizador dentro de las comunidades.

Aunque la historia de dominación no se conlleva en su totalidad por la resistencia que presentan las personas afrodescendientes a lo largo de la historia. Es de esa forma que se da movilización en el siglo XIX con el fin de alcanzar la libertad, en el siglo XX se da una nueva movilización para el reconocimiento de diferencias existentes y actualmente se presenta la lucha y movilización contra la discriminación estructural.

La discriminación estructural o sistémica, se manifiesta a través de patrones ocultos o encubiertos de comportamiento institucional discriminatorio, tradiciones culturales discriminatorias y normas y/o reglas sociales discriminatorias. La fijación de estereotipos de género y discapacidad nocivos, que pueden dar lugar a ese tipo de discriminación, está inextricablemente vinculada a la falta de políticas, reglamentos y servicios específicos para las mujeres con discapacidad (Salomé Resurrección, 2017, pág. 6)

Por motivo de la discriminación estructural surge la necesidad de conocer la discriminación que vive día a día la comunidad afrodescendiente en Ecuador, su recubrimiento actual impacta negativamente al momento de ejercer sus derechos. En Ecuador, la Defensoría del Pueblo (2012), hace referencia que por cada 100 ecuatorianos 7 de ellos son identificados con rasgos afrodescendientes, es decir se tiene más de un millón de personas afrodescendientes de las cuales se debe garantizar sus derechos (pág. 5).

En México se realizó un estudio sobre la historia de los grupos afrodescendientes con la finalidad de visibilizar su pasado en común donde se resalta que “las ideologías racistas que justificaron la discriminación de este colectivo en la historia nacional; así como las principales reivindicaciones de los colectivos de personas afrodescendientes en épocas recientes; y los avances y desafíos pendientes en la lucha por la igualdad” (Haas Paciuc, 2019, pág. 1). La historia de las comunidades afrodescendientes en México por siglos fue invisibilizada y obligada a ocultarse.

La autora Velázquez María E. (2009), realiza un estudio donde se reconoce varios aportes que realizaron los africanos que migraron a varias regiones de México creando una relación histórica, aunque las personas africanas y afrodescendientes no conocen e ignoran, por motivo que varios historiadores no visibilizaron en sus

trabajos históricos. La historia de la comunidad se da en su intervención a nivel económico, social y cultural, que se pueden visibilizar como en simples cosas cotidianas del día a día por ejemplo la música. Existen estudios de pioneros como el antropólogo Gonzalo Aguirre (1946), donde sus investigaciones hacen referencia a la participación y contribución de las personas afrodescendientes dentro de las comunidades para su completo desarrollo. Los estudios realizados sobre la comunidad han resaltado la gran importancia que representan en los ámbitos económicos, culturales y sociales durante el periodo Virreinal en México y las características que tienen estas comunidades dentro de sus expresiones culturales.

Sin embargo, la mayor parte de la sociedad mexicana desconoce esta historia y gran parte de estos conocimientos. ¿Por qué es importante conocer y divulgar el pasado y presente de las personas africanas y afrodescendientes en México?, ¿para qué nos sirve? Primero, porque tenemos derecho a saber quiénes fueron nuestros antepasados, por qué tenemos cierto color de piel, determinados gustos en la comida o ciertas formas de cantar o jugar. Segundo, porque tenemos una deuda histórica con los miles de hombres, mujeres y niños que llegaron a nuestro país a trabajar en el campo y la ciudad, en los gremios de pintores, zapateros o herreros, en las milicias, en los puertos, o como nodrizas y amas de leche, maestras, pajes, arrieros y más tarde, en las luchas del movimiento independentista insurgente e incluso como gobernantes del México independiente. Tercero, porque los colectivos afrodescendientes o fromexicanos que existen en México demandan su reconocimiento como sujetos de atención con derechos, entre otras cosas, para la elaboración de políticas públicas en su beneficio (Velázquez & Iturralde Nieto, 2012, pág. 15).

Se resalta la importancia de las poblaciones afrodescendientes en las distintas regiones del mundo, algunas de estas comunidades provienen de grupos de personas que fueron esclavizadas por décadas y otras de migraciones, tiene gran significado, pero en sigue siendo ignorado, al punto que la Asamblea General de las Naciones Unidas en la sesión 64 realizada en el 2010 y publicada en el año 2011. La declaración tuvo como objetivo fortalecer “las medidas nacionales y la cooperación regional e internacional en beneficio de este grupo para procurar el goce pleno de sus derechos económicos, culturales, sociales, civiles y políticos, su participación e integración en todos los aspectos de la sociedad” (Velázquez & Iturralde Nieto, 2012, pág. 15).

También se tiene como referente el contexto histórico de Colombia – Santiago de Cali, donde las personas afrodescendientes eran conocidas como bienes con fines de esclavitud y eran negociados por personas de alto rango en esas épocas. “En el Archivo Histórico de Cali permanecen formatos de compra y venta de esclavos que datan del Siglo XVIII en los que se da cuenta cómo los hacendados adquirían a estas personas para trabajar en parcelas” (Mina Rojas, 2019, pág. 5). Se tiene como base los diferentes acontecimientos históricos mencionados anteriormente, creando estereotipos a nivel mundial en la memoria colectiva e impactando en el mercado laboral y en ocasiones genera la exclusión de la comunidad afrodescendiente en diferentes ámbitos cotidianos.

En el ámbito laboral la Psicología de la Orientación, trata de comprender sobre el papel que tiene el trabajo dentro de la vida de las personas, sobre la construcción de identidad, definición de metas y el logro de ingresar en trabajos de calidad, ya que el trabajo permite a la persona satisfacer sus necesidades básicas, “brinda oportunidades para la interacción social, establece derechos y obligaciones y posibilita la inclusión en la sociedad” (Aisenson & Alonso, 2019, pág. 3). También lograr obtener un trabajo con condiciones adecuadas logra fortalecer autoestima, aporta al status y fortalece el prestigio a nivel social, pero al no encontrar un trabajo con condiciones adecuadas puede surgir un sufrimiento que impacta en la salud mental de la persona.

En Ecuador se realizó un estudio sobre la discriminación laboral por temas de etnia publicada en la revista Espacios. El estudio señala que, aunque existan leyes referentes a la equidad por oportunidades laborales y se prohíbe cualquier forma de discriminación, se evidencia que todavía existe la influencia en la toma de decisiones de la gerencia al momento de contratar, promover, capacitar y despedir a sus empleados. *El hecho de que los afroecuatorianos registren la tasa de desempleo más alta en Ecuador, sean el segundo grupo de más bajos ingresos per cápita y tengan las tasas de asistencia escolar secundaria y universitaria más bajas del país, evidencia la desigualdad existente en el país y la exclusión social y económica que ha caracterizado a este grupo de la población desde la esclavización (SISPAE, 2004, p. 12) citado por* (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, Discriminación laboral en Ecuador, 2018, pág. 10). *Como se indica en SISPAE (2014), en el ámbito laboral las personas de etnias afroecuatorianos y los indígenas tienen menor participación con*

porcentajes de 35,9% y 24.2%, a comparación de las etnias blancas y mestiza que tienen mayor participación dentro de la economía al representar una tasa alta de trabajadores ocupados con un porcentaje de 49% y 43.1%. Sobresaliendo en los porcentajes que el grupo con menor participación de las etnias afrodescendientes e indígenas es de las mujeres con 15,4% a diferencia de los hombres con un 26,4% (pág. 12).

Gráfico 1

Carga global de trabajo por etnia en Ecuador

Etnia	Mujeres	Hombres
Indígena	88:05	65:58
Mestiza	76:26	61:41
Afroecuatoriana	79:26	60:48

Fuente: INEC, Encuesta del uso del tiempo. 2007

En los procesos de reclutamiento se deben realizar publicaciones sobre la vacante, solicitando experiencia y habilidad sobre el perfil requerido. Sólo se determina el lenguaje requerido cuando la actividad sea referente a temas turísticos. El sistema de protección de derechos humanos en Ecuador, “en términos globales como en el sistema regional dentro de la OEA, apuntan a proteger a los negros contra la discriminación racial o cualquier otra razón que vaya en contra de sus derechos debido a su raza / etnia” (Annoni & Lima, 2016) citado por (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018, pág. 10)

A partir de los estudios analizados desde los diferentes contextos y enfoques se visualiza una perspectiva histórica de inequidad hacia las personas afrodescendientes, que devienen de procesos culturales que los concibieron como seres inferiores limitando el alcance de sus objetivos personales. No obstante, en el siglo XIX, lucharon hacia el alcance de una perspectiva de derechos que redujera las brechas de inequidad existentes y tuvieran acceso a educación, trabajo, etc.

1.2 Definición del problema de investigación

El presente trabajo investigativo surgió por el interés personal de los futuros Trabajador y Trabajadora Sociales que desarrollan esta investigación y, a su vez, desempeñan este rol en el ámbito laboral, al observar que la exclusión social aún persiste en algunas empresas ecuatorianas y que se encuentran vinculadas a exclusión étnica.

El término de exclusión social, es un concepto amplio y con diversidad de significados, debido a que existe una estrecha vinculación entre desigualdad y pobreza, por lo que:

La exclusión social está más estrechamente relacionada con el concepto de pobreza relativa que con el de pobreza absoluta y, por tanto, indisolublemente vinculada con la desigualdad. Se refiere no sólo a la distribución del ingreso y los activos (tal como lo hace el análisis de pobreza), sino también a las privaciones sociales y a la falta de voz y poder en la sociedad. (Buvinic, Mazza, Pungiluppi, & Deutsch, 2004, pág. 5)

Esta exclusión social, bajo la era de la modernidad, ha sufrido una transformación por la cuestión social que, según Castel (1997), indica:

La tradicional pobreza se transforma en una forma de exclusión, debido al contexto económico y social en pleno cambio que caracteriza a las sociedades tecnológicas avanzadas. En estas sociedades surgen nuevas amenazas a la integración social y, por tanto, nuevos espacios de exclusión social. (Como se cita en Hernández Pedreño, 2008, pág. 16)

A continuación, se expone la figura 1 donde evidencia alguna de las diferencias en torno a la pobreza y exclusión social:

Figura 1

Pobreza versus exclusión social

Rasgo diferenciador	Pobreza	Exclusión social
Situación	Es un estado	Es un proceso
Carácter básico	Personal	Estructural
Sujetos afectados	Individuos	Grupos sociales
Dimensiones	Básicamente unidimensional (carencia económica)	Multidimensional (aspectos laborales, económicos, sociales, culturales)
Ámbito histórico	Sociedades industriales (o en su caso tradicionales)	Sociedades postindustriales y/o tecnológicas avanzadas
Enfoque analítico aplicable	Sociología de la desviación	Sociología del conflicto
Variables fundamentales	Culturales y económicas	Laborales
Tendencias sociales asociadas	Pauperización	Dualización social
Riesgos añadidos	Marginación social	Crisis de los nexos sociales
Dimensiones personales	Fracaso, pasividad	Desafiliación, resentimiento
Evolución	Residual. Estática	En expansión. Dinámica
Distancias sociales	Arriba-abajo	Dentro-fuera
Variables ideológico-políticas que influyen	Liberalismo no asistencial	Neoliberalismo desregulador

Elaborado por: Tezanos, J.F. (1999)

Fuente: Hernández Pedreño Manuel (2008)

La figura, anteriormente expuesta, presenta varios criterios en lo que se representa la diferenciación entre pobreza y exclusión social, es decir: “mientras la pobreza se restringe a una sola dimensión (carencia económica), la exclusión integra una pluralidad de dimensiones al contemplar aspectos laborales, económicos, sociales, culturales, políticos y de salud” (Tezanos, 1999, como se cita en Hernández Pedreño, 2008, pág.24).

La exclusión social ha roto con las barreras económicas y materiales en las que se han basado para su definición y se ha configurado como un término dinámico y amplio:

La exclusión social es multidimensional y multifactorial, lo cual dificulta su conceptualización, su caracterización, describir los perfiles sociales afectados y, por supuesto, su medición. Más aún si aceptamos que la exclusión no es un estado, sino un proceso que afecta de forma diferente a cada individuo, dependiendo de su potencial individual y del contexto social. (Hernández Pedreño, 2008, pág. 16)

Estos tipos de exclusión son notorios dentro del trabajo investigativo, debido a su relevancia en la comprensión de las relaciones grupales dentro de una nación étnica socialmente diversa.

Dentro de la trayectoria histórica, es de conocimiento universal que estas minorías étnicas han pasado por varias circunstancias que atentan contra su dignidad humana, por lo que, en la actualidad, aún se visibiliza la dificultad de acceso que presenta esta población al querer obtener una plaza laboral.

La exclusión social laboral tuvo sus inicios en Europa, debido a la fricción existente entre el individuo y la sociedad, logrando entender esta terminología como aquel “proceso que afectaba a personas o grupos, que previamente no estaban socialmente excluidos, sino que participaban social y económicamente en el proceso de desarrollo y sus resultados” (Weller, 2001, pág. 13).

Dentro del contexto latinoamericano, la exclusión laboral engloba dos grandes problemáticas: La primera, “que sólo una parte de la población disfrute de los beneficios de la generación de riqueza y bienestar” y, la segunda, “la no incorporación de grandes segmentos de la población a los procesos productivos genera costos en términos del potencial de crecimiento económico” (Weller, 2001, pág. 15). Por lo que, Amartya Sen (2000) citado en Pérez Sáinz y Mora Salas (2006) afirma la no vinculación con la línea o concepto de pobreza, siendo entendida la exclusión social en el ámbito laboral como aquella “expresión extrema de desigualdad... pues remite a una comprensión relacional de la sociedad basada en el poder” (pág. 439).

Abordar la problemática concerniente a la exclusión laboral, conlleva a realizar dos delimitaciones en este ámbito de desigualdad: “La explotación y el acaparamiento de oportunidades”, debido a que el desarrollo de ambas, da inicio a la creación de desigualdades y, entre ellas, la parte laboral.

A continuación, se presenta la figura 2, donde se evidencia la relación existente entre la explotación y el acaparamiento de oportunidades, como una de las formas de exclusión social latinoamericana:

Figura 2

Formas de exclusión laboral

MODALIDAD DE GENERACIÓN DE DESIGUALDAD	INCLUSIÓN / EXCLUSIÓN			
	<i>Inclusión alta</i>	<i>Inclusión baja</i>	<i>Exclusión baja</i>	<i>Exclusión extrema</i>
Explotación	Empleo	Trabajo	Excedente funcional	Excedente a-funcional
Acaparamiento de oportunidades			Segmentación laboral	Segregación laboral

Elaborado por: Tilly, Charles (1999)

Fuente: Pérez Sáinz & Mora Salas (2006)

Las relaciones que se mencionan en la figura 2, se han dividido por segmentos, en los cuales, Charles Tilly (1999) manifiesta que la modalidad de generación de desigualdad por explotación, es desarrollada por élites, mientras que, aquella desigualdad por acaparamiento de oportunidades no es fomentada por élites, logrando de esta forma la existencia de desigualdades primarias y secundarias (pág. 441).

Continuando con la misma línea, Subirats, Gomá y Brugué (2005) han considerado que, para analizar la exclusión social en el ámbito laboral, se debe considerar dos perspectivas:

La primera es la exclusión en el acceso al mercado laboral, que se encuentra conformada por variables como el desempleo, el subempleo, la descualificación y la imposibilitación como elementos dinámicos y relaciones... Y el segundo tipo se refiere a la exclusión en el ámbito laboral derivado de las condiciones de trabajo... En este espacio, se abordan los indicadores de la precariedad laboral, dentro de los que se encuentran la ausencia de derechos laborales, relaciones laborales sin contrato, sin relación laboral, precarización de los derechos laborales, inseguridad laboral, empleo de bajo salario y temporalidad (Londoño Montoya & Álvarez Giraldo, 2018, pág. 4).

Esta segmentación en el ámbito laboral, marca su inicio desde el nivel salarial hasta la operación del propio trabajo, incluyéndose, el tipo de contratación, los procedimientos que se realiza en el trabajo, la supervisión que recibe, las condiciones donde ejecuta el trabajo, etc. Y, por otra parte, también se menciona una

segmentación de informalidad, en la cual, el Banco Mundial (2007), refiere que esta segmentación “significa diferentes cosas para personas diferentes... trabajadores desprotegidos, regulación excesiva, bajo productividad, competencia desleal, evasión de las reglas legales, pago bajo o nulo de impuestos, y trabajo “subterráneo” o en las sombras” (Pedraza Avella, 2012, pág. 142).

A continuación, se expone la figura 3 donde se evidencia la dualidad existente entre la segmentación laboral y la informalidad laboral:

Figura 3

La segmentación laboral y la informalidad

	Estudios sobre la segmentación	Estudios sobre la informalidad
Rechazo del equilibrio	En los dos casos, hay un rechazo del análisis en términos de equilibrio económico.	
Dualismo económico	Referencia a un sector monopolístico y a uno competitivo. En los dos casos, las empresas tienen características diferentes en función del sector: poder de mercado, tamaño, organización burocrática, productividad, intensidad del capital.	
Mercado de trabajo dual	Diferencias salariales y de cualificación de mano de obra. En los dos casos, la periferia se supone más flexible.	
	Mercado primario y secundario.	Sector formal e informal.
Consecuencias para los trabajadores	Condiciones de trabajo diferentes según el segmento. Consecuencias en términos de pobreza y desigualdad.	
	Diferentes en términos de estabilidad y seguridad del empleo.	Acceso diferente a la seguridad social.
División social del trabajo	Minorías raciales, mujeres y migrantes están concentrados en la periferia del mercado de trabajo.	
Tecnología	Determina las calificaciones que son requisito para las empresas. Afecta la absorción de empleo.	

Elaborado por: De Soto, Hernando (2009)

Fuente: Pedraza Avella, Aura Cecilia (2012)

Bajo esta perspectiva, la segmentación laboral es comprendida como la coacción existente para ingresar a un segmento formal y, por otra parte, la segmentación de la informalidad, es catalogada por el Banco Mundial (2007) como “una coexistencia entre los trabajador e informales que pertenecen a este sector por exclusión del sector formal y aquellos que deliberadamente se ubican en la informalidad como una forma de escape a los costos que implica formalizarse” (Pedraza Avella, 2012, pág. 143).

Bajo la misma perspectiva que el Banco Mundial, Fields (2005) menciona que el sector laboral informal se encuentra dividido en dos (Pedraza Avella, 2012):

- La parte superior o competitiva, que se basa en un ingreso voluntario y esperanzador de beneficios óptimos sobre aquello que recibía dentro del mercado laboral formal.
- La parte inferior, que se basa en la que aquellos individuos que no pueden ingresar de manera formal al mercado laboral.

Por otra parte, la exclusión social puede ser analizada de manera desglosada en dos grupos: El primero que se basa en la exclusión económica y, el segundo, en la exclusión cultural, existiendo la dualidad entre lo material y simbólico, llegando a ubicar a la cultura como tal y a su identidad, como niveles autónomos que se encuentran representados por simbologías; sin embargo, Kabeer (2000) citado en Benavides, Valdivia, y Torero (2007) manifiesta que “esto ocurre en realidades en las que, según algunos autores, se tienen colectividades bivalentes; es decir, grupos sociales que experimentan una exclusión económica simultánea a una valoración social negativa de su identidad” (pág. 605).

Esta dualidad de lo material y simbólico, también es analizada desde otras dos disyuntivas en la que, el problema étnico estudiado desde la óptica de la redistribución, hace relevancia en la igualdad económica y, el problema étnico estudiado desde el criterio del reconocimiento, se enfatiza en la diferencia existente.

Por lo que, para Díaz Polanco (2005), este multiculturalismo se encuentra debilitado, debido a las posiciones arbitrarias en estas perspectivas, mencionando:

A diferencia de épocas pasadas, en los últimos años predominaría la tendencia que “reduce la cuestión a entidades culturales”, y el problema de cualquier visión esencialista es que, al no reconocer la naturaleza contextual de las identidades, termina ignorando las bases socioeconómicas de la exclusión. (Benavides, Valdivia, & Torero, 2007, pág. 606)

Enfocando la exclusión social laboral, específicamente con la etnia afrodescendiente, no existen datos donde se establezca su cantidad poblacional en América Latina, siendo una de las dificultades existentes que:

Los censos demográficos no investigan esta característica en todos los países. En segundo lugar, cuando se investiga la variable raza/color la respuesta del entrevistado está condicionada por diversos factores, como los

niveles de ingreso y educacionales, la conciencia de la negritud, la necesidad de emblanquecerse, etc. (Bello & Rangel, 2002, pág. 49)

A continuación, se presenta la tabla 1 donde, únicamente, se expone una estimación de la población afrodescendiente y mulata, en diversos países de Latinoamérica y el Caribe:

Tabla 1

América Latina y el Caribe: Estimaciones de población negra y mulata¹, por países, 1998

País	Año del %	Negros (%)	Mulatos (%)	Población 1998	Población negra+mulata
1. Antigua y Barbuda	1970	81.4	8.6	67 000	60 300
2. Antillas Neerlandesas				213 000	
3. Argentina				36 125 000	^b
4. Bahamas				300 000	
5. Barbados	1980	91.9	2.6	268 000	253 260
6. Belice	1991	6.6	43.7	230 000	115 690
7. Bolivia				7 957 000	^b
8. Brasil	1995	4.9	40.1	166 296 000	74 833 200
9. Chile				14 822 000	^b
10. Colombia	1991	5.0	71.0	40 804 000	31 011 040
11. Costa Rica				3 840 000	^b
12. Cuba	1981	12.0	21.8	11 116 000	3 757 208
13. Dominica	1981	91.2	6.0	71 000	69 012
14. Ecuador				12 175 000	^b
15. El Salvador				6 031 000	^b
16. Granada	1980	82.2	13.3	93 000	88 815
17. Guadalupe				443 000	
18. Guatemala				10 802 000	^b
19. Guyana	1980	30.5	11.0	856 000	355 240
20. Haití	1999	95.0		8 056 000	7 653 200
21. Honduras				6 148 000	^b
22. Jamaica	1970	90.9	5.8	2 539 000	2 455 213
23. México				95 830 000	^b
24. Nicaragua				4 807 000	^b
25. Panamá				2 767 000	^b
26. Paraguay				5 223 000	^b
27. Perú				24 801 000	^b
28. República Dominicana	1991	11.0	73.0	8 232 000	6 914 880
29. St. Kitts y Nevis	1980	94.3	3.3	41 000	40 016
30. Santa Lucía	1980	86.8	9.3	148 000	142 228
31. S. Vicente y Granadinas	1980	82.0	13.9	115 000	110 285
32. Suriname		15.0 ^c		416 000	62 400
33. Trinidad y Tobago	1980	40.8	16.3	1 284 000	733 164
34. Uruguay				3 289 000	^b
35. Venezuela	1991	10.0	65.0	23 242 000	17 431 500
<i>Total</i>				<i>499 447 000</i>	<i>146 084 651</i>

Elaborado por: CEPAL

Fuente: Álvaro Bello y Martha Rangel (2002)

¹ Los porcentajes de población negra y mulata fueron obtenidos de U.S. Bureau of the Census, International (www.census.gov), excepto para Brasil (www.ibge.gov), Haití (www.odci.gov), y Colombia, República Dominicana y Venezuela (Larousse Moderno, 1991). La población se obtuvo de CEPAL (1999).

^b El censo no pregunta sobre origen racial (africano).

^c Price (1995).

Según lo expuesto en la tabla 1, “en la región hay aproximadamente 150 millones de afrodescendientes... en cuanto a su ubicación geográfica, se les encuentra especialmente en Brasil (50%), Colombia (20%) y Venezuela (10%), donde constituyen la mayoría en países” (Bello & Rangel, 2002, pág. 49). Cabe recalcar que, dentro de esta identificación étnica, existe una marcada línea gruesa de complejidad existente con respecto a considerar qué significa para ellos la etnicidad y cómo se consideran racialmente con respecto a su origen étnico distinto al de los blancos.

Esta carencia de datos es corroborada por Buvinic, Mazza, Pungiluppi y Deutsch (2004), en su texto *“Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina”*, en el cual, asevera que:

Los grupos socialmente excluidos son invisibles en las estadísticas oficiales (censos y encuestas gubernamentales). América Latina sabe más sobre la diversidad de su producción industrial que sobre la diversidad de sus pueblos. La invisibilidad numérica de los grupos socialmente excluidos refleja y refuerza su exclusión. Por ejemplo, menos de un tercio de los países de la región dispone de estadísticas oficiales sobre afrodescendientes, a pesar de que suman entre 80 y 150 millones de personas. (pág. 8)

Por lo que, los carentes estudios enfocados en la exclusión basados en la multiculturalidad, son el resultado de la vinculación de los indígenas y afrodescendientes, debido a que son considerados una sola estructura social y, a su vez, se encuentran integrados dentro de los mismos procesos de exclusión social.

A continuación, se presenta la tabla 2 donde, se visualiza la cantidad poblacional de afrodescendientes en Ecuador²:

² Según censo realizado en el 2010 por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo

Tabla 2

Ecuador: Población por etnia 2010

Categorías	Casos	%
Indígena	1.018.176	7,03%
Afrodescendiente	1.041.559	7,19%
Mestizo/a	10.417.299	71,93%
Blanco/a	882.383	6,09%
Otro/a	53.354	0,37%
Montubio/a	1.070.728	7,39%
Total	14.483.499	100,00%

Elaborado por: Antón Sánchez, John (2020)

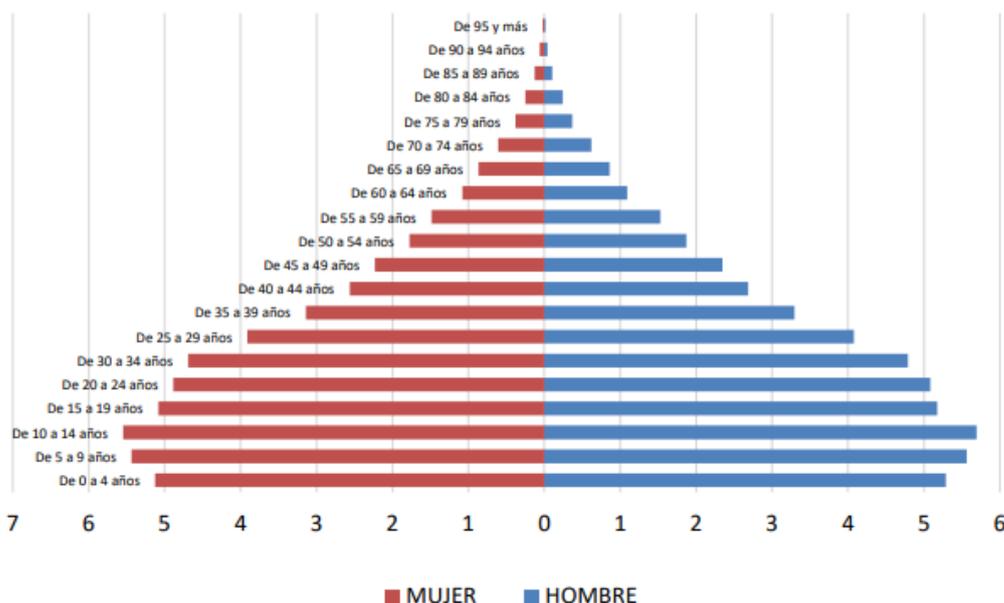
Fuente: Censo INEC (2010)

En la tabla 2, se puede constatar que la población afrodescendiente con un 7,19% se encuentra por encima de la población indígena con el 7,03%. A su vez, “el censo del 2010 precisó que el 74,4% de la población afroecuatoriana vive en zonas urbanas, frente al 25,6% de aquellos que viven en zonas rurales” (Antón Sánchez, 2020, pág. 7).

Por otro lado, la población afrodescendiente femenina corresponde al 49,3% y la masculina en un 50,7%, tal como se puede evidenciar en el gráfico 2 sobre la pirámide poblacional de afroecuatorianos y que, según la pirámide presentada, la población de afroecuatorianos presenta una edad promedio de 26 años:

Gráfico 2

Ecuador – Pirámide de población 2010. Etnia: Afroecuatoriano/a (Porcentaje respecto a la población total)



Elaborado por: Antón Sánchez, John (2020)

Fuente: Censo INEC (2010)

Previamente al análisis laboral de los afrodescendientes, es necesario insertarse en el ámbito educacional. Si bien es cierto, para acceder a un puesto laboral, es necesario tener niveles educativos acorde al mercado, sin embargo, el acceso a la educación se encuentra segmentada para este grupo étnico. “En el caso de Brasil, los negros y mulatos enfrentan mayores dificultades de acceso, progresión, rezago y permanencia en el sistema educacional, además de frecuentar escuelas de peor calidad” (Bello & Rangel, 2002, pág. 49). Siendo, también, los ingresos económicos una de las limitantes para el acceso a la educación, debido a que:

Tal como destaca el Informe de Desarrollo Humano 2013, en Brasil, al menos una cuarta parte de la desigualdad en ingresos está asociada con circunstancias familiares – como los logros educativos de los padres, la raza, la etnia o el lugar de nacimiento-. Esta persistencia de los patrones de distribución de ingresos transgeneracional también se encuentra en países

como Chile y México. (PNUD, 2013, como se cita en Informe Regional de Desarrollo Humano 2013 - 2014, pág. 22)

A continuación, se expone el gráfico 3 donde se visualiza la escolaridad poblacional desagregada por grupos étnicos en Ecuador desde el año 2007 hasta el 2017:

Gráfico 3

Escolaridad en Ecuador 2007 - 2017



Elaborado por: Antón Sánchez, John (2020)

Fuente: INEC – ENEMDU (2007 - 2019)

En el gráfico presentado, se puede visualizar que, dentro de la transición de 10 años, la escolaridad de la población afrodescendiente ha aumentado, pasando del 7,95% en diciembre del 2007 al 9,54% en junio del 2017, a diferencia de la población mestiza que se encuentra un año por encima a los afrodescendientes (Antón Sánchez, 2020, pág. 11).

Con respecto a las tasas de empleabilidad, se puede evidenciar que, en Brasil, país donde existe la mayor masa de población afrodescendiente en Latinoamérica, las segmentaciones raciales son evidentes, debido a la precariedad de inserción laboral, tal como lo menciona Rangel (1998):

En la zona metropolitana de Río de Janeiro alrededor del 60% de los hombres negros y mulatos desempeñaban trabajos manuales en la industria, contra 37% de los blancos. Por otro lado, alrededor del 40% de las mujeres negras y mulatas trabajan como empleadas domésticas, mientras que sólo hacía lo mismo un 15% de las blancas. (Bello & Rangel, 2002, pág. 50)

Al igual que, en la zona ecuatoriana, donde los afrodescendientes ponderan la tasa de desempleo más alta, tal como se puede observar en el gráfico 4 que corresponde al desempleo existente entre los años 2007 – 2019 según población étnica:

Gráfico 4

Tasa de desempleo urbano serie 2007 - 2019



Elaborado por: Antón Sánchez, John (2020)

Fuente: INEC – ENEMDU (2007 - 2019)

Tal como se puede visualizar en el gráfico 4, la población afrodescendiente en el 2007 presenta una tasa de desempleo del 8.5%, aumentando en el año 2019 con un 12,5% a diferencia del mestizo con el 6% en el 2007 y un 5.2% en el 2019.

La exclusión laboral que se desarrolla por el origen racial o étnico, prevalece a lo largo de la historia, siendo la finalidad de conocer por medio de las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción, dentro del ámbito laboral ecuatoriano que se dan debido al acceso de oportunidades laborales categorizados como “buenos” o “malos” en cuestión de calidad y su difícil acceso a mejoras de oportunidades por las

exclusiones sociales laborales existentes donde prevalece el factor étnico, siendo esta exclusión manifestada por:

La falta de acceso a la justicia y a la participación social y política; a los activos y a los mercados de crédito; a una infraestructura adecuada (agua y saneamiento, transporte y vivienda); a los servicios sociales (salud y educación); y al mercado de trabajo (empleo y salarios satisfactorios). (Buvinic, Mazza, Pungiluppi, & Deutsch, 2004, pág. 48)

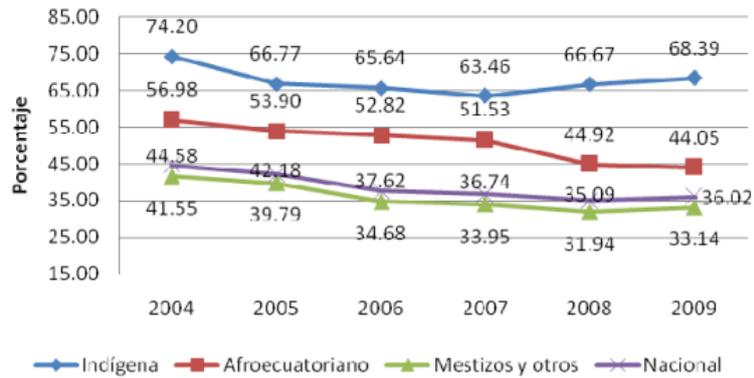
Con respecto a la exclusión social analizada desde el contexto ecuatoriano, Córdor (2010) realiza un estudio sobre la situación laboral de los grupos étnicos ecuatorianos, según la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo Urbana y Rural (ENEMDUR), mencionando:

Del año 2009, de cada 100 ecuatorianos 23 tiene afiliación a la seguridad social. De ellos, el 5.8% son indígenas, el 24.2% son blancos, el 20.2% son afro-ecuatorianos y el 30.5% son mestizos. En el año 2004, los afro-ecuatorianos con una educación de nivel superior ganaban en promedio 355 dólares mensuales, los mestizos 601 dólares mensuales. Es decir, la población mestiza ganaba un 70% más que los afro-ecuatorianos con el mismo nivel de instrucción. Para el año 2009 el promedio de ingresos para la población indígena con formación de tercer nivel era de 595 dólares mensuales, con el mismo nivel de instrucción para los afro-ecuatorianos era 510 dólares y para mestizos 652 dólares mensuales. (Sigüencia Ibadango, 2018, págs. 12-13)

A continuación, se presenta el gráfico 5, donde se expone la pobreza según ingresos económicos por etnia en los períodos del 2004 al 2009.

Gráfico 5

Pobreza por ingresos, según etnia



Elaborado por: Córdor, Jorge

Fuente: INEC – ENEMDUR, 2004 - 2009

Los datos presentados en el gráfico 5, muestra que las personas afroecuatorianas tienen una tendencia decreciente de pobreza entre los años 2004 y 2008:

La pobreza por ingresos para el grupo poblacional denominado mestizo y otros en el período 2003 – 2009... presenta una tendencia decreciente; del 41.55% baja al 33.14% respectivamente y siempre se ubica por debajo de la media nacional; es decir que este grupo poblacional se encuentra en mejores condiciones que los indígenas y afroecuatorianos. (Córdor Pumisacho, 2010, pág. 29)

Partiendo de las estadísticas anteriormente descritas, este tipo de exclusiones causan un gran impacto significativamente negativo en el desarrollo del país, por lo que, la Organización Internacional del Trabajo (2011) manifiesta que “las minorías étnicas se enfrentan a la discriminación en el mercado de trabajo y a un acceso limitado a la educación y atención sanitaria, incluso cuando la economía va bien, en tiempos de crisis, esos problemas se agravan” (Como se cita en Sigüencia Ibadango, 2018, pág. 13).

De forma tal, que las luchas que han pasado la población afrodescendiente sobre la exclusión laboral por su condición étnica, no es un fenómeno reciente, sino, que es un hecho que ha transcurrido a través de la historia y aún prevalece.

A modo de conclusión y, por lo anteriormente descrito, representado en el contexto empresarial de la ciudad de Guayaquil, ciudad industrial del Ecuador, las posibilidades de gozar del derecho al trabajo en igualdad de condiciones es un problema social evidente. Los procesos de promoción y desarrollo de personas afrodescendientes, se realizan en condiciones desfavorables. Tal es el caso de la empresa manufacturera ubicada en Guayaquil donde se realiza la presente investigación y, en la cual, se ha podido observar que para acceder a un determinado cargo prevalece, como factor determinante, su condición étnica de los candidatos sobre los méritos y cualidades pertinentes para el puesto o. La exclusión laboral en la empresa se evidencia en estos procesos al beneficiar a un grupo específico de personas, tomando ventajas específicamente sobre el grupo étnico de estudio.

Por los factores expuestos, es fundamental para esta investigación identificar las percepciones por parte de las personas trabajadores afrodescendientes acerca de estas prácticas en los procesos de desarrollo y promoción de la empresa manufacturera.

1.3 Preguntas de investigación

- ¿Cuál es la percepción de los trabajadores afrodescendientes sobre el proceso de desarrollo y promoción de personal y las condiciones de igualdad y equidad en las que se realizan, en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cuáles son las percepciones de las prácticas de exclusión laboral y las causas que distinguen las personas afrodescendientes una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil?

1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo general

Conocer las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.

1.4.2 Objetivos específicos

- Develar las percepciones de los trabajadores afrodescendientes respecto a las condiciones de igualdad y equidad realizadas durante el proceso de desarrollo y promoción de personal en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.
- Distinguir los hechos de las principales prácticas de exclusión o segmentación y las causas dentro de los procesos de promoción y desarrollo de personal, en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.

1.5 Justificación

La presente investigación se centra en la problemática “Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil”, estudio de interés para las ciencias sociales, debido a que, se ha creado mayor preocupación dentro del ámbito económico, pues varios expertos sostienen que esta problemática social atenta contra los derechos de los ciudadanos en general. Se debe recalcar que la exclusión social es un fenómeno multidisciplinario pues sus efectos recaen en el ámbito social, económico y psicológico.

A su vez, presenta relevancia académica al manifestar la existencia de varios discursos que hacen referencia al concepto de exclusión social de los cuales se reconoce:

Diversos autores concuerdan en que las primeras atribuciones del concepto exclusión social son de René Lenoir en su obra pionera “Les exclus:

Un Française sur dix". Ya para 1980 el concepto estaba extendido, dando lugar a diversas definiciones enmarcadas principalmente en categorías de desventaja social, por lo que en gran parte de Europa se comenzó a hacer la conversión del uso de los conceptos marginalidad, segregación y desviación, por el de exclusión social, como un intento político-socioeconómico de subsanar la crisis que vivían en esa época (Tezanos, 2001) citado por (Téllez Rojas, Pérez, & Álvarez Gómez, 2019, pág. 3).

Según Hernández (2008), "se ha dificultado que se pueda establecer un concepto general de exclusión social, y de su medición de igual manera, debido a que no es un estado, sino un proceso que afecta de forma diferente a cada persona" (Hernández, 2008) citado por (García Vélez & Contreras, 2019, pág. 1).

En el discurso del autor Hernández (2008), hace referencia que la exclusión social no sólo debe ser vista en aspectos económicos y, al momento de realizar el reconocimiento del fenómeno en el ámbito económico, se comete un error, ya que se considera difícil de entender por su complejidad y su dinámica, superando la mira tradicional por parte del Gobierno y sus políticas. Para considerar a un individuo excluido se debe realizar varias comparaciones con su entorno social. La exclusión se considera una incapacidad que tiene el individuo para poder ingresar en ciertas actividades de carácter social o políticos, considerar sus ingresos más bajos que el promedio, ser separado de otros individuos de manera física o emocional.

Dentro de las diversas formas de exclusión resalta en el objeto de la investigación la originada por factores étnicos de manera específica se aborda la exclusión que se presenta en los grupos afrodescendientes, ya que, en la actualidad, tienen legado de esclavitud y vivencias de discriminación, que con el pasar de los tiempos sigue latente y se presentan en situaciones de desigualdad y desvinculación, aunque con el tiempo, las normas jurídicas ven la esclavitud como ilegal en todos los países, en algunos países se continúa con la actividad como una práctica normalizada. Los afrodescendientes están constituidos de historias, diversas identidades y experiencias, que los llevan a vivir circunstancias y problemas variados que deben enfrentar día a día.

Durante varios años, los afrodescendientes, tuvieron que soportar ser excluidos socialmente por parte de otros individuos con características distintas y no poder hacer uso pleno de sus derechos humanos, surgiendo una serie de problemáticas a raíz de ese pasado. Las problemáticas que surgen por sus características distintas y no poder hacer uso pleno de sus derechos humanos, surgiendo una serie de problemáticas a raíz de ese pasado, entre las cuales se pueden mencionar: la discriminación, desigualdad, bajo nivel de participación y no tener una representación adecuada para procesos políticos e institucionales.

Los actos de discriminación e, incluso, de exclusión por temas de identidad de etnias, se basan en el reconocimiento o percepción de las personas sobre las diferencias existente. Estas diferencias en ocasiones son llevadas al extremo realizando actuaciones de discriminación, generadas por la creencia de divisiones por temas de jerarquía dando sustento a los estereotipos y prejuicios. “Las prácticas discriminatorias y las respuestas de los grupos discriminados conforman ámbitos de (re)producción de valores culturales e imágenes sociales asociadas a las autopercepciones del grupo” (Taylor, 1993) citado por (Benavides, Valdivia, & Torero, 2007, pág. 13).

Los autores Benavides, Valdivia, Torero (2007), señalan que en los últimos tiempos se han realizado avances importantes sobre las demandas realizadas para las comunidades afrodescendientes a nivel público en América Latina, se da inicio a las movilizaciones de las organizaciones desde la década de 1980-1990, avance representativo en el marco normativo contra el racismo y las desigualdades raciales a nivel internacional. En el período 2002-2004, se demuestran progresos en la reducción de la pobreza y desigualdad social en América Latina, también un avance sobre la situación de las comunidades afrodescendientes, pero en el período 2021, persisten brechas sobre la garantía de sus derechos y nivel de bienestar. Se puede demostrar estas desigualdades a nivel mundial en las manifestaciones dirigidas por el movimiento Black Lives Matter y por motivo de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID -19) se agrava la situación.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020), considera que no es posible superar los grandes desafíos que enfrenta la región, profundamente agudizados en el contexto de la pandemia, y avanzar hacia la igualdad

en la senda de un desarrollo inclusivo como pilar fundamental de un nuevo modelo de desarrollo sostenible sin emprender acciones decididas para avanzar en el reconocimiento, protección y garantía de los derechos de la población afrodescendiente (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020, pág. 10).

Queda pendiente el debate sobre las exclusiones a nivel laboral que presenta la comunidad afrodescendiente debido a los estereotipos o prejuicios creados por su etnia. También, se debe considerar si las normas jurídicas se están tomando en cuenta al momento de proteger a estas comunidades. No se debe realizar algún proceso de exclusión social por el hecho de tener una etnia diferente, ni considerar sólo personas con habilidades únicas para trabajos a nivel operativo.

Al momento de presentar problemáticas generadas por los procesos de exclusiones sociales, se inicia la actuación del profesional de Trabajo Social;

Al promover el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentos para el Trabajo Social (FITS, 2000) citado por (Lima, 2007, págs. 3-4).

El presente Trabajo de Titulación, también cuenta con relevancia metodológica, debido a que se desarrolla bajo un enfoque mixto, por lo cual, se aplicaron técnicas asociadas que permitió recolectar las percepciones de las personas afrodescendientes acerca de la exclusión que presentan a nivel laboral por su etnia.

De igual forma, cuenta con relevancia social, dado que se centra en comprender las diferentes realidades que experimenta la comunidad afrodescendiente a nivel laboral, llegando a comprender las limitaciones que pueden tener las personas afrodescendientes al momento de ingresar a una empresa o las situaciones que deben afrontar por los estereotipos creados e impregnados en la sociedad y, a su vez, cuenta con relevancia práctica el poder dar a conocer estas

situaciones visibilizándola por medio de los resultados, llegando a considerar un gran reto a nivel profesional para el Trabajador Social, quien debe intervenir en los procesos de desigualdades y generar un cambio social por medio de la concientización.

Genera gran importancia desarrollar un trabajo de investigación acerca de la promoción y desarrollo de personas afrodescendiente, se da porque a lo largo de la revisión bibliográfica por medio de trabajos académicos, declaración de Derechos Humanos, informes, censos y otros, se puede evidenciar las brechas existentes creados por los estereotipos que se dan a las personas con etnias afrodescendientes e indígenas, por motivo de estereotipos establecidos y creados a través de los años.

El resultado de esta investigación permitirá crear una invitación a futuros profesionales en Trabajo Social que puedan participar en el desarrollo de nuevas líneas de investigación englobados en la exclusión social laboral de la población afrodescendiente y, asimismo, en la creación de proyectos y programas de Intervención Social.

CAPÍTULO 2: Marcos Referenciales

2.1 Referente Teórico

Abordar la temática de la exclusión laboral en las personas afrodescendientes, desde el ámbito académico, conlleva a ser analizada desde la Teoría de la Identidad Social, debido a que su finalidad se centra en la pertenencia de un individuo hacia un determinado grupo social. A su vez, la temática a ser investigada y la teoría que lo sustenta, permite desplegar un referente conceptual que da soporte al contexto investigativo en estudio.

2.1.1 Teoría de la identidad social

Para abordar este trabajo investigativo, la teoría clave que permitirá comprender el significado de pertenencia, el autoconcepto de un individuo y las formas de relacionarnos con uno y varios grupos sociales, es la teoría de la identificación social, para analizar la exclusión laboral en personas afrodescendientes como temática a ser desarrollada en esta investigación.

Antes de dar inicio con la teoría de la identificación social, es fundamental exponer los pensamientos de Berger y Luckmann, quienes en 1986 crearon la teoría de la construcción social de la realidad, debido a que tiene un estrecho vínculo entre el desarrollo de la temática investigativa y la teoría de la identidad social.

Ambos autores plantearon que la realidad es consecuencia por las relaciones sociales, hábitos y estructuras sociales en donde se encuentran sumergidas las personas. El trabajo principal de los autores es que la realidad se construye socialmente y, sociológicamente, se debe articular la construcción social de la realidad, por lo que, la realidad de la vida cotidiana se impone como una realidad única que, basándose en el sector manufacturero de la empresa privada donde se encuentra realizando la investigación, se ha percibido que esta realidad social radica en las divisiones étnicas para poder ocupar un cargo o ser partícipes dentro del proceso de desarrollo y promoción que se realiza en esta organización, siendo indispensable el pensamiento de Tajfel (1981):

Por muy rica y compleja que sea la imagen que los individuos tienen de sí mismos en relación con el mundo físico y social que les rodea, algunos de los aspectos de esa idea son aportados por la pertenencia a ciertos grupos o categorías sociales. (pág.81)

Esta realidad se encuentra inmersa a modificaciones dentro de las contextualizaciones histórico, político y económico de cada cultura, es decir, no existe una realidad estática, sino cambiante, donde las personas que conforman la sociedad son creadores de un lenguaje que está cargado de significados, percepciones y experiencias que cada persona atribuye a cada fenómeno social:

La “realidad” y el “conocimiento” se ubican a cierta distancia intermedia entre la comprensión del hombre de la calle y la del filósofo. El hombre de la calle no suele preocuparse de lo que para él es “real” y de lo que se “conoce” a no ser que algún problema le salga al paso. Su “realidad” y su “conocimiento” los da por establecidos. (Berger & Luckmann, 1968, pág. 12)

En otras palabras, no existe un discernimiento exclusivo que se pueda generalizar, tampoco situaciones que sean atribuidas a la esencia del individuo, por lo que:

La vida de las personas se organiza por el significado construido acerca de sus experiencias y se atribuye a esas conexiones. De este modo, el significado de cualquier vivencia dependerá del contexto, y los recursos para esa significación no siempre se hallarán en la persona misma, sino en sus relaciones. (Magnabosco Marra, 2014, pág. 222)

El ser humano es resultado de la interacción con lo social y cultural, por lo que, la estructura social es visto como algo externo al ser humano, pero es generado a través de las interacciones que tienen las personas, por lo tanto, la teoría de la identidad social, es desarrollada por Tajfel (1979) que, para el desarrollo de esta teoría, parte del enfoque cognitivo – motivacional como una de las vías influyentes para poder explicar las conductas grupales y las formas que se relacionan cada uno de los grupos, siendo el motivo de la estrecha vinculación con la teoría de Berger y Luckmann, refiriendo que el autoconcepto está desarrollado por la identidad personal y social, siendo esta última definida como “aquella parte del autoconcepto de un

individuo que deriva del conocimiento de su pertenencia a determinados grupos sociales junto con el valor y significación emocional asociados a dicha pertenencia” (Tajfel, 1978, como se cita en Castillo Mayén, 2011, pág. 27).

Para poder generar nuestro propio autoconcepto, es importante esta pertenencia a un grupo, debido a que genera un proceso de identidad social positiva, llegando a realizar “comparaciones sociales que preserven el favoritismo y la distintividad endogrupal en relación a los exogrupos relevantes, promoviendo así la idea de superioridad de su grupo respecto a los otros grupos” (Castillo Mayén, 2011, pág. 27). En otras palabras, los trabajadores que forman parte de la empresa manufacturera y, que pertenecen a un grupo, realizan comparaciones con el resto de grupos, logrando una definición de concepto positivo grupal y personal, llegando así a su punto máximo de la identificación social positiva.

Dovidio (2007) menciona que, cuando un grupo intenta conservar su identidad social positiva, las diferencias entre el “endogrupo y exogrupo ejerce una profunda influencia sobre la percepción, cognición, afecto y conducta social” (Castillo Mayén, 2011, pág. 28).

Estas diferencias existentes promueven la aparición de conflictos intergrupales, por lo que:

Las amenazas a la identidad social pueden derivar de la amenaza hacia la autoestima grupal y hacia la distintividad endogrupal” (Riek, 2006). En relación a la primera, cuando un exogrupo puede reducir potencialmente el valor del endogrupo, esta amenaza a la autoestima podría iniciar los sesgos endogrupales. (Tajfel y Turner, 1979, como se cita en Castillo Mayén, 2011, pág. 29)

En otras palabras y, vinculadas al ámbito empresarial, la pertenencia a los grupos sociales es mayormente visible que una identificación organizacional, citando un claro ejemplo de los autores Thomas y Alderfer (1989) quienes manifiestan que existen dos grupos, aquellos que pertenecen a los grupos de identidad y, los otros, a los grupos organizacionales:

Por ejemplo, un empleado puede sentirse identificado con una sección de la organización, y no con la organización total. Es por esto por lo que hay que tener en cuenta las relaciones que se establecen dentro de la organización, ya que una identificación grupal puede conducir a un conflicto laboral (Guttek, Cohen y Tsui, 1996; Sanchez y Brock, 1996) y al aumento de quejas. (Allen y Keaveny, 1985, como se cita en Salinero San Martín, 2019, pág. 122)

En palabras de Gómez (2006) citado en Peris Pichastor y Agut Nieto (2007), “las personas se preocupan por crear la mayor diferencia posible en el reparto de recursos entre su grupo y el exogrupo, lo cual supone una discriminación social de este otro grupo” (pág. 3).

Lo anteriormente señalado, da cuenta que la identificación social puede generar cambios significativos dentro de una organización a través de las influencias desarrolladas dentro de los mismos grupos, es decir, a través de su sentir de pertenencia, a sus procesos cognitivos y a las emociones, validado por las valoraciones que realiza el individuo hacia el endogrupo, el exogrupo y sobre sí mismo.

2.2 Referente conceptual

2.2.1 Identificación étnica

La categoría de identificación étnica, es uno de los puntos centrales dentro de la presente investigación, señalando que la distinción de grupos sociales/raciales es un hecho que ha generado inconvenientes desde hace siglos, por lo que, pertenecer a un grupo social, se le consigna una importancia particular al momento de la identificación social, puesto que estos grupos también actúan, sienten, perciben y piensan en relación a cómo son sus otros grupos de pares.

Tal como lo expone Mujica (2007) y Páramo (2008), estos procesos de identificación se realizan desde los colectivos o de forma individual, en base a todas las tenencias tangibles, las formas en que actúan, las experiencias y demás rasgos que los diferencian de otras personas.

De igual forma, adentrándose a otros aspectos del individuo, Aravena (2003) manifiesta que esta identidad social implica dimensiones intersubjetivas desarrolladas e identificadas en tres niveles:

Define la identidad, a nivel individual, como la conciencia de pertenencia que experimenta un sujeto respecto de su grupo; a nivel grupal, observa la movilización étnica y la acción colectiva como componentes en la delimitación de la adscripción étnica; y a nivel macrosocial o estructural, entiende un “conjunto de determinantes estructurales de naturaleza social, económica y política que moldean las identidades étnicas”. (Aravena, 2007: 47-48, como se cita en Zañartu Canihuante, Aravena Reyes, Grandón Fernández, Sáez Delgado, & Zañartu Canihuante, 2017, pág. 235)

Como lo menciona Tajfel (1978) pertenecer grupos conlleva a tener ciertos componentes como:

En primer lugar, un componente cognitivo, referente al conocimiento de la pertenencia a diversos grupos sociales. En segundo lugar, un componente evaluativo, que hace referencia al valor de dicha pertenencia. Y, en tercer lugar, un componente afectivo, es decir las emociones que derivan de la percepción de pertenencia ha dicho grupo. (Salinero San Martín, 2019, pág. 21)

En efecto, partir de la identidad étnica que es parte de la identidad social, conlleva que la forma de relacionarse de estos grupos con otros, determinen la creación y permanencia de los grupos según las condiciones en que se encuentran, siendo el caso el sentir de aquellas personas afrodescendientes al ser excluidos dentro de los procesos de desarrollo y promoción de la empresa privada donde se realizará la investigación, al percibir menos oportunidades de crecimiento respecto a su otro grupo de pares que pertenecen al mismo colectivo laboral.

De forma tal que, las relaciones sociales de estos grupos van a depender mucho de su pertenencia a una determinada cultura (Dominante y dominada), como lo manifiesta Martín-Baró (1983) refiriéndose que la identificación étnica parte desde una dimensión histórica sobre las relaciones sociales, indicando que “las relaciones más fundamentales son las relaciones “estructurales”, aquellas que articulan el modo

o los modos de producción predominantes en una sociedad y que configuran los comportamientos principales entre grupos y personas” (pág.34).

Siguiendo la misma línea, Goffman (1993) en su texto “Estigma: La identidad deteriorada”, al manifestar que estas identidades son basadas en estereotipos o en atributos señalados como “negativo” por un grupo categorizado como dominante:

Los símbolos de prestigio pueden contraponerse a los símbolos de estigma, es decir, a aquellos signos especialmente efectivos para llamar la atención sobre una degradante incongruencia de la identidad, y capaces de quebrar lo que de otro modo sería una imagen totalmente coherente, disminuyendo de tal suerte nuestra valorización del individuo. (Goffman, 2006, pág. 58)

En este sentido, al mismo tiempo que se establece su rasgo cultural y su identificación étnica como “ser afrodescendiente” surgen componentes atributivos y diferenciadores como resultado de los estereotipos devenidos de los prejuicios, es decir, la diversidad étnica dentro de los procesos de desarrollo y promoción dentro de la empresa privada del sector manufacturero donde se realizará la presente investigación, no es utilizada de manera positiva, sino, que es usada para marcar las diferencias y exclusiones ya existentes en una determinada población.

2.2.2 Condiciones laborales

Las condiciones laborales de los trabajadores van ligadas a las circunstancias del entorno intrínseco que son determinados por la motivación/desmotivación, satisfacción/insatisfacción del entorno que lo rodea, tal como lo menciona Chiavenato (2017) citado en Manjarrez Fuentes, Boza Valle y Mendoza Vargas (2019), el cual menciona que existen dos factores motivacionales dentro del ámbito laboral:

Factores higiénicos: este se refiere a las condiciones que rodean a las personas en su trabajo, comprenden las motivaciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, política de la empresa, tipo de supervisión, clima de relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos y oportunidades motivacionales intrínsecos al puesto de trabajo son los que

generalmente motivan, son idóneos de proveer satisfacción psicológica y emocional... Factores motivacionales: Son aquellos que están relacionados con el contenido del cargo, los deberes y a las tareas relacionadas con dicho cargo. Estos factores motivacionales son los que producen resultados duraderos de satisfacción. (Manjarrez Fuentes, Boza Valle, & Mendoza Vargas, 2020, pág. 361)

La temática de las condiciones laborales se encuentran vinculadas con estos dos factores anteriormente descritos, debido a la necesidad de garantizar la salud tanto mental como física de cada uno de los trabajadores, generando un estado de bienestar en los individuos dentro de la organización y, dentro de la empresa donde se realiza la investigación, se prevé a la creación de programas, políticas y proyectos de inclusión, que se basan en el incentivo de desarrollo de capacidades de cada uno de los individuos, logrando de esta forma reducir los riesgos sociales mediante la educación, procurando cumplir un rol fundamental frente a las desigualdades que existen en el mercado laboral.

2.2.3 Discriminación

La discriminación es comprendida como aquellas actitudes y comportamientos de un grupo establecido como dominante hacia otro que es considerado inferior o dominado por algún motivo en particular, sean estas por razones de sexo, política, religión, etnia, etc.

Oliver Cox (1959), indica que, dentro de la concepción sobre discriminación, existen tres puntos a considerar “el etnocentrismo, la intolerancia y el prejuicio inferiorizante que puede ser racial, sexista, xenofóbico, etcétera” (Giménez, 2005, pág. 33). Estos tres puntos mencionados, se encuentran ligados a las problemáticas que se está exponiendo en la presente investigación:

Con respecto al *etnocentrismo*, este “se relaciona con el mecanismo psicológico inconsciente que nos impulsa a considerarnos a nosotros mismos y a nuestros grupos de pertenencia como diferentes y, en general, como mejores o más importantes que los otros en algún aspecto”, generando así competitividad entre todos los grupos de pares que participan en el proceso de desarrollo y promoción de la

empresa manufacturera; por otro lado, la *intolerancia social*, se encuentra marcada por una actitud rechazante por un grupo que es “generalmente mayoritario, de la creencias y prácticas de otro grupo, generalmente minoritario, porque el primero considera que tales creencias y prácticas constituyen una amenaza para la solidaridad del grupo mayoritario o para sus intereses materiales y simbólicos”, es decir, este se encuentra ligado a la cultura, donde se percibe que la cultura minoritaria (en este caso la población afrodescendiente de la empresa manufacturera) figura un peligro para la clase dominante con respecto al progreso laboral y, por último, el *prejuicio inferiorizante* que “favorece la explotación de los dominados cuando la discriminación funciona en el marco de la organización capitalista del trabajo”. (Giménez, 2005, págs. 33-34)

Por lo que, desarrollar el tema de la discriminación desde el punto de vista de la exclusión laboral en materia de procesos de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes, temática a ser abordada, conlleva a un comportamiento desigual por los reconocimientos preexistentes entre actores sociales que pertenecen a una posición de “dominantes” frente a aquellos en calidad de “dominados”.

2.2.4 Prejuicios y discriminación étnica

Mencionar el tema de la discriminación y, al mismo tiempo la segregación, hacen referencia a la idea de separar una cosa de la otra; sin embargo, al analizar estos términos desde el ámbito social, ya no es para referirnos a esta distinción de cosas, sino, una separación de individuos y colectivos desde una mirada de inferioridad, ya sea por motivos étnicos, políticos, religiosos, etc. Tal como lo expone Oommen (1994):

La importancia de categorías y conceptos como etnicidad reside en que a través de la historia y hasta nuestros días, rasgos físicos y biológicos como el color de piel, el grupo de sangre o, de otro lado, la cultura a la cual se pertenece, son causa de desigualdad, discriminación y dominación de un grupo que se autodefine como superior o con mejores y más legítimos derechos que aquellos a los que se desvaloriza y excluye. (Hopenhayn & Bello, 2001, pág. 7)

Por su parte, Vieviorka (1992) manifiesta que, cuando estas prácticas de discriminación y segregación son desarrolladas por el tipo racial, ambas terminologías pueden ser distinguidas, es decir:

La segregación mantiene al grupo racializado a distancia y le reserva espacios propios, que solo lo pueden abandonar en determinadas condiciones; de otra parte, la discriminación impone un trato diferenciado en diversos ámbitos de la vida social, en los cuales se llega a la humillación. (Como se cita en Rangel, 2001, pág. 10)

Giddens (1998) indica que uno de los mecanismos que opera dentro de la discriminación étnica, son los prejuicios, volviéndose uno de los temas más comunes en términos de discriminación: “El *prejuicio* tiene que ver con las opiniones de los miembros de un grupo respecto a los de otros, mientras que la *discriminación* es una conducta, una acción hacia ellos” (Rangel, 2001, pág. 10).

Estos actos discriminatorios y de prejuicio, son naturalizados e interpretados como un desigual siendo una de las vivencias de aquellos grupos sociales que forman parte de la empresa manufacturera donde se está desarrollando la investigación, la discriminación y prejuicios por origen racial, un punto de quiebre entre la equidad de oportunidades que la empresa privada les brinda a los trabajadores a través de los programas de desarrollo y la situación de inequidad que se puede percibir por la clase de grupos dominantes existentes en dicha empresa del sector privado.

2.2.5 La discriminación en el ámbito laboral

Dentro del ámbito laboral, los actos más comunes y discriminatorios están basados en el origen étnico y en el sexo. Refiriéndose al primer tipo de discriminación, este “hace que los blancos estén más concentrados en la parte superior de la jerarquía ocupacional y los negros e indígenas en los estratos más bajos. La discriminación por sexo hace con que existan ocupaciones masculinas y femeninas” (Rangel, 2001, pág. 35).

Estas situaciones de discriminación, son percibidas en la empresa privada del sector manufacturero donde se realiza la investigación, debido a que, esta discriminación laboral parte desde la realización del proceso de selección de personal y, para aspirar a un ascenso dentro de la misma compañía, los requisitos

profesionales no suelen ser suficientes, debido a que, durante el proceso, toman en cuenta características como: La edad, el sexo, la religión, estado civil, aspecto físico, étnica, etc. Y, a su vez, es necesario incluir el aporte que realiza Rangel (2001) al considerar que “la discriminación racial existente en el mercado laboral tiene como factor principal la inequidad educacional que aumenta las posibilidades de los blancos de alcanzar funciones de mando y, al mismo tiempo, disminuye la de los negros” (pág. 28).

Siguiendo la misma línea que Rangel, Castro (2001) también expone estas consideraciones sobre las características a considerar frente al acceso del mercado laboral:

Estos son datos que como se conoce, poco o nada tienen que ver con las competencias y conocimientos que se requieren para realizar una actividad laboral. Es así como se presenta la discriminación laboral, que consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión, de una relación de trabajo, se base en criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018, pág. 36)

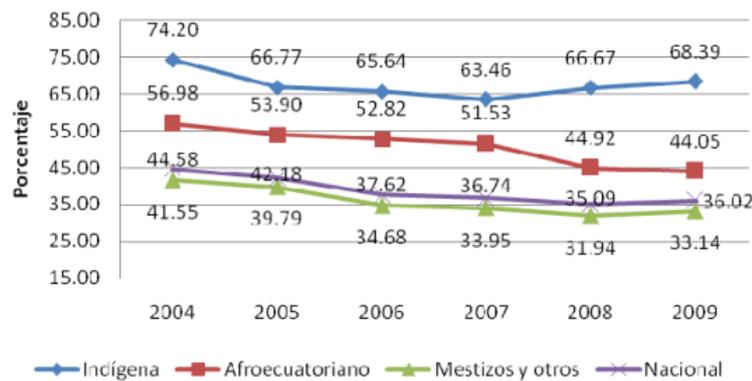
Esta discriminación, dentro del mercado laboral ecuatoriano, es analizada por Córdor (2010) quien realiza un estudio sobre la situación laboral de los grupos étnicos ecuatorianos, según la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo Urbana y Rural (ENEMDUR), mencionando:

Del año 2009, de cada 100 ecuatorianos 23 tiene afiliación a la seguridad social. De ellos, el 5.8% son indígenas, el 24.2% son blancos, el 20.2% son afro-ecuatorianos y el 30.5% son mestizos. En el año 2004, los afro-ecuatorianos con una educación de nivel superior ganaban en promedio 355 dólares mensuales, los mestizos 601 dólares mensuales. Es decir, la población mestiza ganaba un 70% más que los afro-ecuatorianos con el mismo nivel de instrucción. Para el año 2009 el promedio de ingresos para la población indígena con formación de tercer nivel era de 595 dólares mensuales, con el mismo nivel de instrucción para los afro-ecuatorianos

era 510 dólares y para mestizos 652 dólares mensuales. (Siguencia Ibadango, 2018, págs. 12-13)

A continuación, se presenta el gráfico 5, donde se expone la pobreza según ingresos económicos por etnia en los períodos del 2004 al 2009.

Gráfico 5
Pobreza por ingresos, según etnia



Elaborado por: Córdor, Jorge

Fuente: INEC – ENEMDUR, 2004 - 2009

Los datos presentados en el gráfico 5, muestran que las personas afroecuatorianas tienen una tendencia decreciente de pobreza entre los años 2004 y 2008:

La pobreza por ingresos para el grupo poblacional denominado mestizo y otros en el período 2003 – 2009... presenta una tendencia decreciente; del 41.55% baja al 33.14% respectivamente y siempre se ubica por debajo de la media nacional; es decir que este grupo poblacional se encuentra en mejores condiciones que los indígenas y afroecuatorianos. (Córdor Pumisacho, 2010, pág. 29)

Partiendo de las estadísticas anteriormente descritas, este tipo de discriminación laboral causa un gran impacto significativamente negativo en el desarrollo del país, por lo que, la Organización Internacional del Trabajo (2011) manifiesta que “las minorías étnicas se enfrentan a la discriminación en el mercado de trabajo y a un acceso limitado a la educación y atención sanitaria, incluso cuando

la economía va bien, en tiempos de crisis, esos problemas se agravan” (Como se cita en Sigüencia Ibadango, 2018, pág. 13). De forma tal, que las luchas que han pasado la población afrodescendiente sobre la discriminación laboral por su condición étnico-racial, no es un fenómeno reciente, sino, que es un hecho que ha transcurrido a través de la historia y aún prevalece.

2.2.6 Prácticas discriminatorias

En el ámbito laboral, la existencia de prácticas discriminatorias directas e indirectas, son notables, aunque en Ecuador existan leyes para erradicar todo tipo de discriminación, estas aún prevalecen, siendo un punto dificultoso en probar el momento o la forma en que se encuentra siendo discriminado, tal como lo menciona Meyerson y Fletcher (2000), “las formas de discriminación han pasado a ser más ocultas, y están radicadas en procedimientos organizacionales como las prácticas y normas culturales” (Salinero San Martín, 2019, pág. 35).

Y, estas prácticas discriminatorias vistas desde un enfoque sociológico, plantean que:

Las ideas y los estereotipos subyacentes a la conducta discriminatoria se deben, en gran medida, a factores históricos, económicos y sociales, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país. Las mentalidades y los prejuicios, así como la tolerancia o intolerancia respecto de las prácticas discriminatorias, vienen configuradas por los valores prevalecientes en la sociedad en una época determinada. (Vera Rojas, 2006, pág. 11)

Un claro ejemplo de la existencia de la práctica discriminatoria, es lo que se puede percibir en la empresa manufacturera donde se realiza la investigación, puesto que, para formar parte de los procesos de desarrollo y promoción que realiza la empresa en mención, la población afrodescendiente que labora ahí, se siente discriminada al tener carencia de valor en estos procesos internos.

2.2.7 Procesos organizacionales discriminatorios

Burton (1997) y Michailidis (2012) manifiestan que la discriminación dentro de las empresas, surge con un trato desigual donde se encuentran establecidos ciertos

factores como “la carga de trabajo, los ascensos, el acceso a programas de mentorazgo y otros factores asociados al progreso en la carrera” (como se cita en Salinero San Martín, 2019, pág. 35).

Al pasar de los años, las empresas, así como los valores o cultura institucional van cambiando y moldeando a nuevas realidades, las empresas siguen funcionando conforme lo han venido realizando años atrás, logrando no adaptarse a los nuevos cambios en materia organizacional, tal como lo manifiesta Bornot Crébessac (2005) en su texto *La discriminación en las empresas*, “un empresario prefiere no contratar a una persona con ciertas características personales por temor a la perturbación que para su compañía pudiera implicar” (pág. 15). Es decir, al generar este tipo de discriminación desde la cultura empresarial, se producen las prácticas discriminatorias desde los mismos compañeros de trabajo.

2.2.8 Segmentación en el ámbito laboral

En el ámbito laboral, el mercado de trabajo se encuentra segmentado por grupos de trabajo según la actividad laboral que ejercen más que por el nivel salarial, debido a que cada individuo tiene diferentes “requisitos de contratación, condiciones medio ambientales, criterios de promoción, seguridad social, entrenamiento y procedimientos de supervisión, entre otros” (Pedraza Avella, 2012, pág. 141).

Según Alzúa (2008) manifiesta que la segmentación se caracteriza no sólo por la parte económica que perciben los trabajadores, sino, también en la educación y la experiencia profesional que tienen estos trabajadores, originándose de esta forma la segmentación y sosteniendo que “el sector primario puede caracterizarse como compuesto por individuos que perciben salarios elevados y altos retornos al capital humano; y el sector secundario por quienes perciben bajos salarios y bajos retornos al capital humano” (Paz, 2013, pág. 111).

En la actualidad, esta teoría de la segmentación laboral se ha perfeccionado por la integración de estudios sobre género, el proceso de producción y reproducción, etc., llegando a entenderse que el ámbito laboral necesita ser explicado desde un punto de vista interdisciplinar, tal como lo refiere Holgate (2006) “debe integrarse clase, género y etnia, esfera privada y esfera pública, aspectos materiales y aspectos

culturales; a lo cual añadido, un análisis también biográfico” (Alós Moner, 2008, págs. 128-129).

De modo que, analizar la segmentación de trabajo desde esta perspectiva, será el resultado de una mezcla de condiciones y estrategias, donde no sólo se seguirá beneficiando a la clase predominante dentro de la empresa y, en este caso, el sector laboral donde se realiza la investigación, sino, a todos aquellos postulantes que desean desarrollar sus aptitudes laborales y crecimiento profesional.

2.3 Referente Normativo

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), considera que “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana” (pág. 3). Se reconoce como un ideal para poder promover por medio de enseñanzas el respecto de derechos y libertad. En el artículo 1; refiere 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” (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, pág. 5).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo de la ONU que tiene como objetivo: promover la justicia social y reconocer las normas elementales del trabajo. Una de las funciones de la OIT, es establecer normas internacionales en forma de convenio. “Estos instrumentos son adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano tripartito que reúne a los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. Los Estados Miembros que ratifican un convenio tienen la obligación de aplicar sus disposiciones” (Organización Internacional del Trabajo, 2020, pág. 7). Las recomendaciones realizadas por la OIT permiten mejorar la orientación de políticas, legislación y prácticas adoptadas en instituciones nacionales.

La Constitución del Ecuador declara ser un país que garantiza los derechos de las personas a nivel nacional e internacional. Definiendo en el artículo 11; los principios en los que se regirá, resaltando en el 2 donde se menciona que todas las personas son iguales y por ese motivo gozarán de derechos y oportunidades, también

se reconoce que *nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos* (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 12). Refiere que la Ley sancionará cualquier acción de discriminación. El Estado realizará acciones de promoción de igualdad ante las personas que se encuentren en situación de desigualdad.

La finalidad principal del Estado es garantizar el bien común. El Estado Ecuatoriano por medio de la Constitución de la República busca garantizar que todos los habitantes tengan una digna y el pleno goce de sus derechos. En el artículo 3.- menciona los deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
2. Garantizar y defender la soberanía nacional.
3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.
5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.
6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.
7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.
8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Para sustentar los derechos de las personas dentro del ámbito laboral surge el Código Laboral donde se establecen artículos que impulsan la incorporación y promoción de derechos de todas las personas sin importar género o etnia. En el artículo 79.- se hace referencia a la igualdad de remuneración; “sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo” (Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2012, pág. 29), considerando la remuneración que se obtendrá.

Se tienen varias posturas sobre el Ecuador como un estado de derecho, constitucional y de justicia con terminología política y social. La Revolución Ciudadana se compromete con el Plan del Buen Vivir de todos los ciudadanos. Buscando una sociedad con personas que puedan satisfacer sus necesidades y lograr sus objetivos de vida, con libertad, justicia social, sin violencia y con equidad, alcanzado una armonía individual y social.

El cuarto Plan Nacional de Desarrollo se presenta como un proyecto político con fundamentos para el período 2017-2021, se fundamenta sobre la sustentabilidad ambiental y el desarrollo territorial. El proyecto presenta tres ejes:

- El primer eje, “Derechos para todos durante toda la vida”, protección hacia las personas vulnerables, erradicación de la pobreza, violencia y discriminación, y garantizar los derechos a todos los ciudadanos.
- El segundo eje, “Economía al servicio de la sociedad”, reforzar la economía ampliando la productividad y competitividad.
- El tercer eje, “Más sociedad, mejor Estado”, promoción de la participación ciudadana, también de la soberanía y la paz.

Con este Plan “planificamos para toda una vida”, para las presentes y futuras generaciones. Se trata de un Plan corto, concreto y transparente, para que todas y todos lo podamos leer y usar; que motiva el diálogo sobre los grandes Objetivos Nacionales de Desarrollo (Plan Nacional del Buen Vivir, 2017 - 2021, pág. 11).

El proyecto reconoce la igualdad entre la diversidad existente en las personas, incluye un enfoque de género y lenguaje inclusivo, visibiliza la voz de las mujeres y

atiendas las problemáticas existentes, crea acciones con la finalidad que las personas puedan ejercer sus derechos plenamente, ya sean de grupos LGTBTTIQ, personas con discapacidad, pueblos indígenas, pueblos afroecuatorianos, pueblo campesino, niños/as y adolescentes, adultos mayores, privados de libertad, entre otros. “En otras palabras, planificar para “Toda Una Vida” implica una visión integral e integradora para que nadie, a lo largo de toda su vida, quede fuera o se quede atrás del proceso de desarrollo para el Buen Vivir” (Plan Nacional del Buen Vivir, 2017 - 2021, pág. 17).

Los objetivos establecidos por el Plan Nacional del Buen Vivir 2017 – 2021, son posibles por medio de instituciones que desarrollan estos ejes para lograr el cumplimiento de objetivos, por eso se da paso al Acuerdo Ministerial No. MIES-2021-011 en el artículo 129 de la LOEPS. – “El Estado a través de los entes correspondientes formulará medidas de acción afirmativa a favor de las personas y organizaciones a las que se refieren el ámbito de esta Ley, tendientes a reducir las desigualdades económicas, sociales, étnicas y género” (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2021, pág. 12).

2.4 Marco Estratégico

El desarrollo del marco estratégico se lleva a cabo para establecer un referente sobre las políticas públicas existente en el Ecuador y tienen como objetivo responder ante las demandas relacionadas a la exclusión social e igualdad de oportunidad de trabajo para todos.

El Plan del Gobierno actual en el año 2021 se basa en presentar directrices que generarán un ambiente adecuado para un avance en la búsqueda de la libertad. El proyecto tuvo como objetivo siempre encontrar la libertad. La Secretaria Nacional de Planificación plaque el Estado busque alcanzar como objetivo central el ser eficiente convirtiéndose en un ente omnipresente en la vida de los ciudadanos, además de generar mejoras sin crear restricciones.

La libertad está ligada a la responsabilidad, son partes inseparables la una de la otra. Las decisiones que tomamos afectan a aquellos que viven con nosotros y es. Justamente, ese el desafío de vivir en sociedad: vivir nuestras vidas de la manera en que creamos conveniente, al mismo tiempo que estamos

conscientes de cómo nuestras decisiones afectan a los demás. (Secretaría Nacional de Planificación, 2021, pág. 9)

El quehacer de las políticas públicas es generar las condiciones adecuadas para que cada proyecto de vida establecido se desenvuelva sin algún prejuicio. La existencia de las políticas públicas es para poder ayudar a las personas a resolver las necesidades de cada persona, sin tener una visión sobre la posible solución, los problemas serán diversos y sus soluciones de igual manera.

El Plan del Gobierno actual se basa en los siguientes principios que buscan una sociedad que goce de libertad:

- Derechos fundamentales: Son inherentes a las personas y no pueden ser otorgados a los gobiernos.
- Democracia: Los valores que permiten una sociedad respetuosa y gobiernos legítimos.
- Estado de derechos: Se definen principios los cuales serán utilizados para defender a las personas.
- Diversidad: Respeto por las diferentes visiones y coexistencia entre diversidad de personas.
- Economía libre: Promoción de una economía emprendedora, llena de oportunidades para todos.
- Solidaridad: La expresión de los ecuatorianos a través de la historia.
- Unión: Inclusión de todos los ecuatorianos sin distinciones.
- Inclusión: Se trata sobre la igualdad de oportunidades y rechazar todo tipo de acto discriminatorio a nivel social.
- Transparencia y lucha contra la corrupción: El quehacer de las entidades públicas en el manejo gubernamental (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

La creación del nuevo plan impulsado por el Gobierno para el 2021 – 2025, se basa en las esperanzas y sueños de ecuatorianos buscando un mejor país. Es un proyecto con una visión conjunta por cinco ejes:” Económico, socia, seguridad integral y transición ecológica e institucional”. De esta manera, se propone al Ecuador una ruta para generar oportunidades para las personas y vivir en libertad plena.

En el Ecuador se aspira que para el año 2030 se reconozcan y respeten los derechos humanos de todos los ciudadanos, sin distinciones sociales y con base a principios de libertad, prosperidad, libre democrático y sustentable. Respetando a las personas individualmente y el proyecto de vida que se visualice para alcanzar su felicidad.

En los objetivos establecidos para el 2021 – 2025 en el eje económico del Plan de Desarrollo, se busca “incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales”. La política social que impulsa la creación de empleo es considerada una de las mejores políticas implementada. Aunque, el rol del Gobierno es limitado a generar adecuaciones de condiciones de trabajo y de esa forma el sector privado tenga la responsabilidad de generar nuevas plazas de trabajo.

Políticas públicas impulsadas en el nuevo Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025 a nivel económico son:

- Crear nuevas oportunidades laborales en condiciones dignas, promover la inclusión laboral, el perfeccionamiento de modalidades contractuales, con énfasis en la reducción de brechas de igualdad y atención a grupos prioritarios, jóvenes, mujeres y personas LGBTI+.
- Lineamiento territorial: Crear redes de empleo, priorizando el acceso a grupos excluidos y vulnerables, con enfoque de plurinacionalidad e interculturalidad (Secretaría Nacional de Planificación, 2021).

En el eje social que se desarrolla dentro del Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025, se aborda problemáticas como la pobreza, violencia de género, entre otros. Se enfoca en la generación de oportunidades de acceso a la salud gratuita, de calidad e integral, también un sistema educativo de calidad e inclusivo y además la creación de nuevas oportunidades en zonas rurales y enfocando su desenvolvimiento en los pueblos.

El Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025, “propone políticas y metas en concordancia con los instrumentos internacionales de Derechos Humanos. Se busca que la acción pública permita mejorar el acceso y calidad de las viviendas,

seguridad jurídica, la disponibilidad de servicios públicos y la adecuación cultural” (Secretaría Nacional de Planificación, 2021, pág. 65).

En la actualidad, el Estado no ha reconocido en su totalidad el aporte que han hecho las personas y comunidades afrodescendientes en aspectos económicos, sociales y culturales, que impulsó a los países en su desarrollo. Las desigualdades existentes por motivos raciales, son uno de los ejes centrales en la investigación, ya que es una problemática existente que aún persiste y se replica en los diferentes ámbitos. Al desarrollar el marco estratégico no se pueden hacer referencias a leyes laborales que hablen sobre temas de exclusión social, su motivo se debe a que varias de las leyes o estatutos establecidos por el Estado solo reconocen la discriminación existente y esa problemática desarrolla los actos exclusión en el ámbito laboral.

CAPÍTULO 3: Metodología de la investigación

3. Metodología

El presente trabajo investigativo se desarrolla en base al texto “Metodología de la investigación” de Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), el cual, permite realizar un trabajo de calidad al incorporar la parte teórica con la metodológica y llegar a un fin último que es la comprobación científica de la problemática a ser investigada que es la “Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil”, considerando a la investigación como “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 4).

Por lo tanto, se puede decir que el apartado de la metodología de la investigación, se basa en ser una “disciplina que se encarga del estudio crítico de los procedimientos, y medios aplicados por los seres humanos, que permiten alcanzar y crear el conocimiento en el campo de la investigación científica” (Gómez Bastar, 2012, pág. 11).

3.1 Enfoque de la investigación

En lo que respecta a las ciencias sociales, la diversidad de corrientes teóricas y marcos interpretativos de la realidad, han generado dos enfoques para la búsqueda del conocimiento que son el cualitativo y cuantitativo, siendo estrechamente relacionados en cinco partes estratégicas (Grinnell, 1997):

1. Llevan a cabo la observación y evaluación de fenómenos.
2. Establecen suposiciones e ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizadas.
3. Demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento.
4. Revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis.
5. Proponen nuevas observaciones y evaluaciones para esclarecer, modificar y fundamentar las suposiciones e ideas o incluso para generar otras. (Como se

cita en Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 4)

Para el presente estudio se ha escogido el enfoque cualitativo, debido a la necesidad de indagar cuáles son las percepciones que tiene la población afrodescendiente acerca de la exclusión que ellos presentan a nivel laboral debido a su condición étnica.

Este enfoque desarrolla una serie de criterios según Taylor, S. J. y Bogdan (1986) permiten definir que el estudio cualitativo es inductivo, holístico, subjetivo, humanístico, sistemático y, con respecto a su técnica, esta puede:

Utilizarse de forma complementaria, para incrementar la fiabilidad o validez de un diseño cuantitativo. Aumentan la replicabilidad del tratamiento, proporcionando un marco contextual y procesual para la manipulación experiencial, y refuerza la validez de los resultados confirmando la relevancia de los constructos para las situaciones reales. (Quecedo Lecanda & Castaño Garrido, 2003, pág. 7)

El punto de partida por el cual se escogió este enfoque cualitativo, se base en conocer el sentir y el significado que le da la población afrodescendiente a estos procesos de desarrollo y promoción laboral en los que se encuentran excluidos por su etnicidad, permitiendo exponerlas en la presente investigación.

El enfoque implementado **fue mixto**, ya que se considera adecuado por la metodología de recolección y análisis de información de datos tanto cuantitativos y cualitativos en la misma investigación y permite responder ante el cuestionamiento, también da apertura a realizar una triangulación como formas de responder adecuadamente y con más claridad sobre el fenómeno de estudio.

El autor Sánchez V. (2013), define el enfoque mixto como “una investigación superior por cuanto utiliza las fortalezas de la investigación cuantitativa y las de la investigación cualitativa combinándolas y minimizando sus debilidades” (pág. 2). Permitiendo tener mayor conocimiento sobre el fenómeno estudiado.

3.2 Tipo y Nivel de la Investigación

La investigación que se está desarrollando es de **tipo aplicada**, debido a que, se requiere comprender y dar respuesta a las realidades sociales que son cambiantes y complejas, tal como lo expone Cívicos y Hernández (2007):

La investigación aplicada o práctica se caracteriza por la forma en que analiza la realidad social y aplica sus descubrimientos en la mejora de estrategias y actuaciones concretas, en el desarrollo y mejoramiento de éstas, lo que, además, permite desarrollar la creatividad e innovar. (Como se cita en Vargas Cordero, 2009, pág.158)

De igual forma, para Murillo (2008), este tipo de investigación se ha caracterizado por la aplicación de los conocimientos adquiridos y “a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad” (Vargas Cordero, 2009, pág. 159).

Por ese motivo, el tipo de investigación aplicada es el adecuado en este trabajo de titulación, debido a que indaga para formar, construir, crear, actuar, modificar conocimientos. Los resultados obtenidos en esta investigación, permitirán acercarse a estas nuevas realidades y generar nuevos conocimientos sobre la exclusión laboral de la población afrodescendiente.

Por otro lado, el nivel que se ha escogido para la presente investigación **es el descriptivo** que, según Glass y Hopkins (1984), “consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos” (como se cita en Abreu, pág.192).

Para Mario Tamayo y Tamayo (1994), “define la investigación científica como registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos del fenómeno” (pág. 4). El nivel de investigación descriptivo tiene como propósito describir las características principales del fenómeno estudiado y proporciona información de forma sistémica y comparable con otras investigaciones.

La investigación descriptiva se realiza con el objetivo de describir los componentes sobre una realidad. La finalidad de escoger el nivel descriptivo en el trabajo de titulación, es poder describir y exponer las percepciones y significados que tienen las personas afrodescendientes al momento de encontrarse en un proceso de desarrollo y promoción dentro de una empresa y ser excluidos laboralmente por su etnicidad.

3.3 Método de investigación

Para producir un nuevo conocimiento, es necesario utilizar como recurso los métodos de la investigación, que son aquellas herramientas que nos permiten indagar, aclarar y organizar fragmentos de la realidad que se han determinado como problemas, por lo que, “el método permite simplificar la complejidad al seleccionar los elementos más significativos de un problema a fin de proceder a su estructuración conceptual y explicación causal” (Aguilera Hintelholher, 2013, pág. 86)

El método analítico descompone una idea o un objeto en sus elementos (distinción y diferencia), y el sintético combina elementos, conexiona relaciones y forma un todo o conjunto (homogeneidad y semejanza), pero se hace aquella distinción y se constituye esta homogeneidad bajo el principio unitario que rige y preside ambas relaciones intelectuales (Montaner y Simón, 1887, p. 133) citado por (Lopera Echavarría, Ramírez Gómez, Zuluaga Aristazábal, & Ortiz Vanegas, 2010, pág. 4). Reconociendo el método analítico como un procedimiento que permite realizar una descomposición desde lo compuesto a lo simple.

Con la intención de analizar el discurso, contrastar e incorporar, se ha escogido este método en específico con la finalidad de comprender la percepción sobre la exclusión en procesos internos de la empresa (promoción y desarrollo) en personas afrodescendientes, atentando contra la dignidad de la persona, problemática a ser desarrollada en una empresa manufacturera de la ciudad de Guayaquil.

3.4 Universo, Muestra y Muestreo

En la investigación es importante determinar la población, ya que desde ese punto la muestra de dicha población permite divulgar dichos resultados obtenidos al

finalizar el estudio para el resto del universo. “Es conveniente que la población o universo se identifique desde los objetivos del estudio, y puede ser en términos clínicos, geográficos, sociales, económicos, etc” (Arias, Villasís, & Miranda, 2016).

El universo seleccionado para el estudio tiene características requeridas para participar:

- Trabajadores afrodescendientes pertenecientes a una empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil.
- Los trabajadores son de la planta de calzado (encargados del armado del calzado).
- Los trabajadores realizan la misma actividad en su jornada de trabajo.

La muestra entonces es de este trabajo es 25 empleados de la empresa privada manufacturera de la ciudad de Guayaquil pertenecientes a la planta de calzado.

El método para seleccionar la muestra adecuada de esta investigación fue **muestreo por conveniencia**, “es aquel con el cual se seleccionan las unidades muestrales de acuerdo a la conveniencia o accesibilidad del investigador. Se puede utilizar en los casos en que se desea obtener información de la población, de manera rápida y económica” (Tamayo, 2001, pág. 13).

Este tipo de muestreo se lo implementó por motivo que las “muestras por conveniencia se pueden utilizar en las etapas exploratorias de la investigación como base para generar hipótesis y para estudios concluyentes en los cuales el investigador desea aceptar el riesgo de que los resultados del estudio tengan grandes inexactitudes” (Tamayo, 2001, pág. 13).

3.5 Instrumentos y Técnicas

En el desarrollo de la investigación se determinaron técnicas para la recolección de información las cuales fueron:

- **Encuesta:**

La encuesta, fue aplicada a 25 trabajadores afrodescendiente pertenecientes a la empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil de la planta de calzado, con la finalidad de conocer sus opiniones sobre la exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción.

La encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso en el campo de la Sociología que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano. Se ha creado el estereotipo de que la encuesta es lo que hacen los sociólogos y que éstos son especialistas en todo. (López Roldán & Fachelli, 2015, pág. 11)

La encuesta fue realizada a mano con grupo de 5 personas de esa manera poder ir desarrollando junto con ellos la herramienta, en el caso que presenten dificultades de entendimiento en el desarrollo. De esta manera se busca tener respuestas más claras sobre lo consultado en la encuesta.

➤ **Entrevista:**

La entrevista fue realizada a 4 trabajadores afrodescendiente pertenecientes a la empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil de la planta de calzado de esa manera poder tener más profundidad sobre los temas consultados también en la encuesta.

“La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar” (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, & Varela-Ruiz, 2013, pág. 3) . Es una técnica que se desarrolla con un dialogo natural y espontaneo.

3.6 Análisis de Información

Para el proceso de análisis de información recogido de los datos cualitativos se procedió a realizar una codificación por medio de códigos axiales que se define como “la unidad central de trabajo de la codificación de los datos. Strauss y Corbin (2008) lo definen como los nombres que se le dan a los conceptos derivados a partir

del proceso de codificación” (Monge Acuña, 2015, pág. 2). La codificación es un análisis que se da por medio de la vinculación del marco teórico.

Para el proceso de la información cuantitativa, se realizó una organización de información de los datos obtenidos mediante las encuestas, posterior a la organización de información se procedió a la realización de triangulación de datos “se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos) y ofrece la alternativa de poder visualizar un problema desde diferentes ángulos y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los hallazgos” (Aguilar Gavira & Barroso Osuna, 2015, pág. 4). Se implementa la triangulación de información para analizar los datos obtenidos mediante las técnicas de encuesta y foro grupal, ya que nos permite tener una mejor visión sobre los datos recolectados y tener resultados más acertados sobre la realidad.

3.7 Dificultades presentes en la investigación

Las limitaciones que se presentan al momento de desarrollar las técnicas de recolección de información son:

- **Escasa participación:** Para evitar estas posibles limitaciones se sugiere dar oportunidad por medio de dinámicas de pequeños grupos por medio de dinámicas. Promover la participación en espacios donde se dé la oportunidad de hablar y escuchar a los demás.
- **Actitud de resistencia:** Ante estas complicaciones se dará el espacio necesario a la persona para que exprese su opinión y permitir que el grupo hable sobre lo comentado.
- **Intervención confusa:** Para la intervención se debe tener un plan organizado evitando confusiones sobre el tema planteado. Promover debates dentro del grupo referente al tema buscando el interés del grupo en participar.
- **Conflicto de opiniones:** Al momento de ocurrir un conflicto se busca resumir la discusión, tener dos posiciones en la discusión y ofrecer una tercera opinión.
- **Intervenciones de temas extras:** cortar el desarrollo de la discusión y replantear el tema de los grupos de intervención, si es necesario dar a conocer una perspectiva diferente sobre el tema.

3.8 Factores que ayudaron a realizar el trabajo

- Uno de los factores de apoyo para el desarrollo de la investigación fue la apertura de la empresa manufacturera privada de Guayaquil para la aplicación de encuesta y realización de un foro grupal.
- Otro de los factores fue la apertura que se obtuvo por parte de la población existente dentro de la empresa en participar dentro del proceso investigativo.

CAPÍTULO 4: Resultados de la investigación

4. Resultados

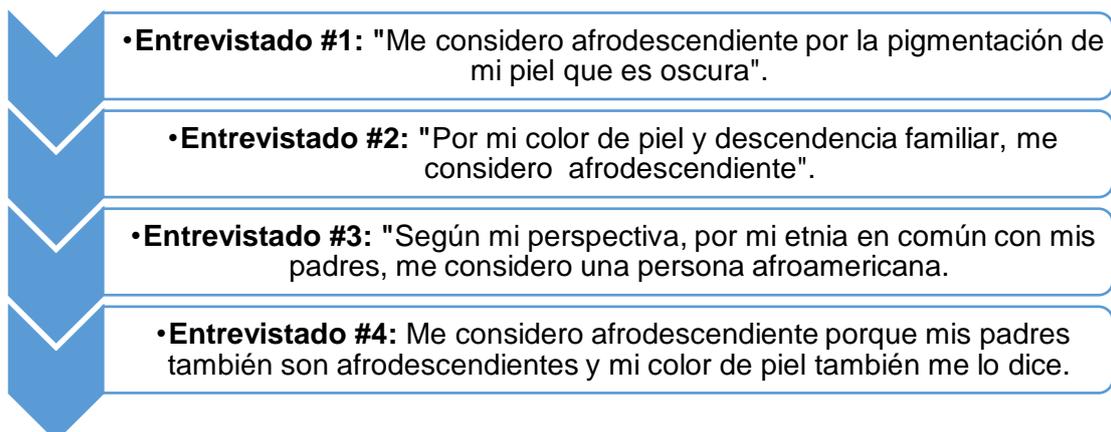
Para conocer las percepciones de las personas afrodescendientes acerca de la exclusión laboral dentro de los procesos de desarrollo y promoción, es necesario indagar aspectos relacionados con la etnia, los derechos, los procesos laborales y la exclusión social en sí, que son categorías a ser analizadas dentro de la presente investigación.

4.1 Develar las percepciones de los trabajadores afrodescendientes respecto a las condiciones de igualdad y equidad realizadas durante el proceso de desarrollo y promoción de personal en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.

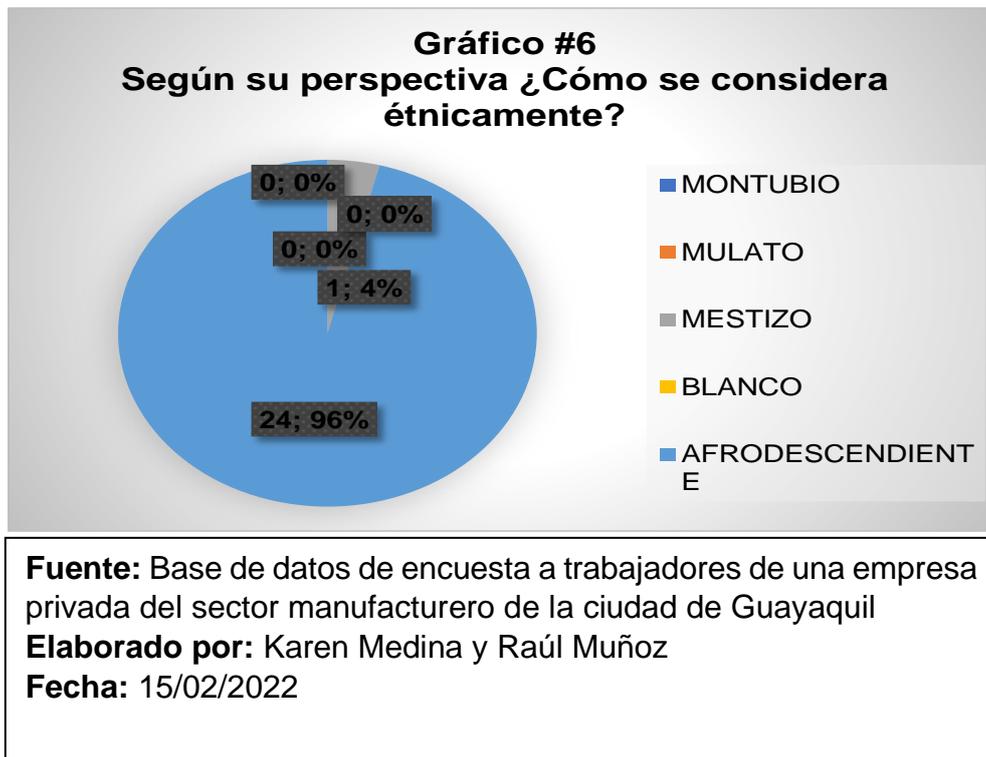
➤ Etnia

Considerando que la etnia es una de las categorías principales, se ha tomado en cuenta analizar la percepción que tienen los trabajadores encuestados y entrevistados respecto a su tipología étnica, por lo cual, una de las maneras base para obtener esta información, es realizando una interrogante directa sobre cómo estos trabajadores se auto reconocen o autodefinen étnicamente, debido a que, anteriormente, al hablar sobre estas categorías raciales se lo realizaba a través de una construcción social basada en los fenotipos, es decir, al querer saber cómo una persona se considera étnicamente, esta era reducida al color de piel.

Frente a esta interrogante, se pudo obtener el siguiente resultado en las entrevistas realizadas:

- 
- **Entrevistado #1:** "Me considero afrodescendiente por la pigmentación de mi piel que es oscura".
 - **Entrevistado #2:** "Por mi color de piel y descendencia familiar, me considero afrodescendiente".
 - **Entrevistado #3:** "Según mi perspectiva, por mi etnia en común con mis padres, me considero una persona afroamericana.
 - **Entrevistado #4:** Me considero afrodescendiente porque mis padres también son afrodescendientes y mi color de piel también me lo dice.

En base a estas respuestas, donde todos se consideran afrodescendientes, también se tomó en cuenta la tipología étnica de las personas encuestadas, quienes manifestaron que:



Reflejando que, de las 25 personas encuestadas, el 24,96% corresponde a las personas afrodescendientes y el 1,4% a una persona mestiza. Como se pudo evidenciar, la identificación étnica aún no es analizada por la persona, sino, que se toma en consideración el color de la piel para sustentar la interrogante planteada, como se la mencionó anteriormente, las respuestas están basadas en los fenotipos.

Para complementar este análisis, tomando en cuenta que la discriminación también parte de estas características fenotípicas, se ha considerado la siguiente interrogante: “¿Usted ha presenciado actos o ha sido discriminado por su tipología étnica dentro de su trabajo?” del cual, se han obtenido las siguientes respuestas:



• **Entrevistado #1:** No considero que haya sido discriminado. Pienso yo que, dependiendo del grupo de trabajo, o con quienes uno se puede rodear puede afectar bastante este tema, pero hasta el momento en mi caso no lo he vivido.

• **Entrevistado #2:** Actos directos no, porque siempre lo hacen de una manera muy disimulada, para que se sienta que no es discriminación pero en realidad sí lo es. Hay personas que no dicen nada ante eso, o que ni siquiera se dan cuenta, pero para ellos es un problema cuando habemos personas que no nos quedamos callados al ver estos tipos de actos.

• **Entrevistado #3:** He presenciado actos de discriminación, por supuesto. Es más, con las personas que tú mismo vayas a trabajar tienen cierto miedo a otras personas con otro tipo de color de piel, o toman un distanciamiento.

• **Entrevistado #4:** No he presenciado actos de violencia en la empresa, pero me he percatado que la mayoría de personas que ascienden a estos puestos no son afrodescendientes como yo.

Según los resultados mostrados, reflejan que no se evidencia una discriminación directa por el tipo de etnia al cual pertenece “No considero que haya sido discriminado. Pienso yo que, dependiendo del grupo de trabajo, o con quienes uno se puede rodear puede afectar bastante este tema, pero hasta el momento en mi caso no lo he vivido (Entrevistado #1)”. Sin embargo, las respuestas de los trabajadores también apuntan a una discriminación indirecta al mencionar que “Actos directos no, porque siempre lo hacen de una manera muy disimulada, para que se sienta que no es discriminación, pero en realidad sí lo es (Entrevistado #2)”. La existencia de estas prácticas discriminatorias es consideradas neutrales e inofensivas por parte de los trabajadores y, por lo tanto, llegan a ser justificadas como algo “pasajero” o “sin importancia”, evitando cuestionamientos sobre aquellas representaciones estereotipadas.

Esta interrogante también puede ser contrastada con la encuesta aplicada a 25 trabajadores/as de la empresa privada del sector manufacturero donde se realiza la presente investigación:



Fuente: Base de datos de encuesta a trabajadores de una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil

Elaborado por: Karen Medina y Raúl Muñoz

Fecha: 15/02/2022

Los resultados obtenidos muestran que el 44% de los trabajadores encuestados, “Nunca” han sido víctimas de prácticas discriminatorias dentro de su puesto o lugar de trabajo, frente a un significativo puntaje del 32% donde afirma que “Ocasionalmente” sufren prácticas discriminatorias. Este último porcentaje se lo puede asociar con las discriminaciones indirectas expuestas anteriormente, donde los trabajadores visualizan o sienten que han padecido discriminación frente a determinados momentos de su vida laboral.

➤ **Derechos**

Entrelazando la variable anterior sobre la discriminación por su origen étnico, es importante conocer si en algún momento de su vida laboral sus derechos han sido vulnerados por su tipología étnica, para ello, se muestran los siguientes resultados obtenidos por medio de la entrevista:

- **Entrevistado #1:** Considero que no. Sólo problemas menores entre compañeros, pero han sido cosas que se pueden solucionar hablando. No ha habido mayor incidente o algo que se pueda considerar grave.
- **Entrevistado #2:** Directamente no, pero considero que sí ha sucedido. Eso se nota en el trato, en las preferencias, en ver cómo se beneficia a unos más que a otros, y también por cómo te miran o te tratan cuando llegas.
- **Entrevistada #3:** Claro, en su momento. Por motivos de mi color de piel, uno puede darse cuenta cuando sus derechos son vulnerados y no son tomados en cuenta porque tengo otro tipo de color de piel. No solo en este trabajo sino en diferentes empresas he pasado por ese tipo de situaciones que han vulnerado mis derechos, y considero que eso depende mucho ya de la cultura de la empresa, claro está.
- **Entrevistado #4:** Se podría decir que sí, ya que llevo trabajando varios años para la empresa y no he podido ascender de puesto. Sigo en el mismo puesto desde hace ya varios años, y realmente no conozco el proceso que se debe seguir para en este caso poder subir de puesto, y nadie me lo comenta. Ni mis compañeros ni mis propios jefes.

Los resultados de las entrevistas manifiestan que sus derechos han sido vulnerados de una forma sutil “Claro, en su momento. Por motivos de mi color de piel, uno puede darse cuenta cuando sus derechos son vulnerados y no son tomados en cuenta porque tengo otro tipo de color de piel. No sólo en este trabajo sino en diferentes empresas he pasado por ese tipo de situaciones que han vulnerado mis derechos, y considero que eso depende mucho ya de la cultura de la empresa, claro está (Entrevistador #3)”, interpretándolo como algo que se puede resolver en ese momento o, simplemente, omitiendo ciertas situaciones que causan incomodidad frente a la vulneración de sus derechos, sin darse cuenta que son ellos quienes permiten, inconscientemente o por desconocimiento, dar acceso a una privación activa/pasiva del goce de sus propios derechos a un trato igualitario “Considero que no. Sólo problemas menores entre compañeros, pero han sido cosas que se pueden solucionar hablando. No ha habido mayor incidente o algo que se pueda considerar grave (Entrevistador #1)”, siendo este último, también relacionado con la discriminación indirecta mencionada en la segunda interrogante planteada dentro de la categoría etnia.

Para contrastar estos datos, se analiza la interrogante planteada en la encuesta sobre la vulneración de derechos dentro del ámbito laboral, donde se obtuvieron los siguientes resultados:



Fuente: Base de datos de encuesta a trabajadores de una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil
Elaborado por: Karen Medina y Raúl Muñoz
Fecha: 15/02/2022

Los resultados indicaron que el 56% de los encuestados manifiestan que “Sí” han sido vulnerados sus derechos dentro del ámbito laboral, seguido de un 24% que indica “No” haber sido vulnerados sus derechos. Por lo cual, el resultado de ambas técnicas, arrojaron como dato que sí han sido vulnerados sus derechos dentro del ámbito empresarial, pero son sucesos leves, evidenciándose la carente aceptación de vulneración de derechos, siendo estos casos ya no una discriminación que suele darse por medio de las relaciones interpersonales, sino, dentro de la organización donde se labora, ya que no abarcan prácticas o políticas que eviten hechos excluyentes o participaciones limitadas de determinados grupos sociales, tal como es la presente investigación sobre la exclusión de la personas afrodescendientes en los procesos de desarrollo y promoción.

➤ Laborales

Tomando en cuenta la temática sobre los derechos de los trabajadores, y los resultados obtenidos que se sitúan en una discriminación direccionada más desde el punto de vista organizacional que interpersonal, es fundamental mencionar los procesos laborales que se desarrollan dentro de la organización laboral, por lo cual, se ha realizado la interrogante “¿Cree que los procesos de promoción y desarrollo dentro de la empresa son éticos? ¿Cuáles serían sus sugerencias de mejora?”, obteniendo como respuesta:

- 
- **Entrevistado #1:** Realmente como no los conozco, no podría opinar respecto a ellos. Pero en cuanto a las sugerencias podría decir que deberían ser socializados para que todos tengan oportunidades por igual, para que todos podamos crecer dentro de la empresa.
 - **Entrevistado #2:** No lo creo. Esto se ve afectado totalmente por la discriminación indirecta. Las trabas que se ponen a unos más que a otros. A veces inclusive uno ni se entera del proceso, solo se entera de la persona que supuestamente lo ganó y ya. Yo creo que deberían cambiar a las personas que los realizan, y que sus jefes tengan más control sobre ellos y lo que hacen.
 - **Entrevistada #3:** Los procesos de promoción y desarrollo de la empresa sí son éticos, pero ya depende de qué tan éticos sean las personas que lleven a cabo estos procesos dentro de la empresa.
 - **Entrevistado #4:** Realmente creo que la ética se ve afectada debido a que no todos pueden participar de ello y solo unos cuantos que son escogidos a dedo. Mi sugerencia de mejor es que según los procesos que se den, que las personas puedan postular debido a sus capacidades, ya sea por sus años de trabajo o por su desempeño en el trabajo mismo.

Los resultados que se obtuvieron, consideran que los procesos laborales son éticos, pero que todo depende del profesional que lleva a cabo el proceso de forma transparente “Los procesos de promoción y desarrollo de la empresa sí son éticos, pero ya depende de qué tan éticos sean las personas que lleven a cabo estos procesos dentro de la empresa (Entrevistado #3). Analizar esta categoría, parte de la finalidad de la presente investigación que se basa en la exclusión laboral en los procesos de promoción y desarrollo y en esta discriminación directa (Percibida por

cierto grupo poblacional de trabajadores) al existir limitaciones de acceso dentro de espacios de participación.

De igual forma, otra de las variables que se encuentra vinculada a la ética de los procesos laborales, tiene que ver con el rol que desempeña el/la trabajador/a y la valoración que recibe por los demás miembros de la compañía, obteniendo como resultados:

- 
- **Entrevistado #1:** El rol que desempeño no es valorado, debido a que me aumentan más trabajo y no me felicitan o reconocen por el esfuerzo que doy día a día en la empresa.
 - **Entrevistado #2:** No del todo. Nunca me han tratado mal, pero sí siento que no se valora el esfuerzo por el trato indiferente.
 - **Entrevistada #3:** Me he dado cuenta que mi trabajo no es reconocido, puedo decir que económicamente sí, pero también el reconocimiento por parte de otra persona es lo que más faltaría.
 - **Entrevistado #4:** Considero que mi rol en la empresa sí es valorado, pero como acabo de comentar en las otras preguntas, no hay crecimiento profesional para mi persona. Sigo estancado en lo mismo hace ya varios años.

Evidenciándose el carente reconocimiento del rol que desempeña, los trabajadores muestran desmotivación dentro de la organización empresarial a la cual pertenece “El rol que desempeño no es valorado, debido a que me aumentan más trabajo y no me felicitan o reconocen por el esfuerzo que doy día a día en la empresa (Entrevistado #1)”, procurando que sus derechos no sean visibilizados, así como la infravaloración que sienten cada uno de ellos al desempeñar sus labores cotidianas dentro de la empresa.

4.2 Distinguir los hechos de las principales prácticas de exclusión o segmentación y las causas dentro de los procesos de promoción y desarrollo de personal, en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.

➤ **Exclusión/segmentación Laboral**

La exclusión/segmentación laboral se encuentra determinada por varios factores desencadenados por la oferta laboral, debido a que esta “no es homogénea, sino que se diferencia respecto a sus requerimientos educacionales, de género, de experiencia, de habilidades específicas, de edad u otros” (Weller, 2001, pág. 16). Por lo tanto, se indagó sobre las prácticas de exclusión/segmentación laboral desarrolladas en la empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil, de las cuales, se obtuvo información de las siguientes variables:

➤ **Procesos de promoción y desarrollo**

Con respecto a la exclusión/segmentación laboral, se ha tomado en cuenta si los/as trabajadores/as de la empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil, se han sentido excluidos por su tipo de etnia dentro de estos procesos de promoción y desarrollo, tomando en cuenta que esto constituye el acceso “a una posición mejor remunerada, con mayor responsabilidad y mayor jerarquía en la organización” (Werther y Davis, 1987, como se cita en Grueso Hinestroza, 2010, pág. 81). Se han manifestado las siguientes perspectivas de los trabajadores entrevistados:

- 
- **Entrevistado #1:** Considero que sí me siento discriminado frente al desconocimiento sobre los procesos de promoción y desarrollo que se dan en la empresa.
 - **Entrevistado #2:** Sí. Se ha notado claramente el desinterés que han puesto en mí o hacia mis compañeros afrodescendientes, aquellas personas que realizan estos procesos. Sólo intenté participar una vez, pero de ahí en adelante siempre existen trabas.
 - **Entrevistada #3:** He sido obviamente excluida, como lo he mencionado anteriormente, y esto depende también de cómo manejan las personas estos procesos.
 - **Entrevistado #4:** La mayoría de personas que ascienden en esta empresa no son afrodescendientes como yo. Pero quiero considerar que eso no es un factor influyente al escoger este puesto, sino una falta de comunicación, en este caso, de la empresa hacia mí. En caso de que la etnia sea un factor decisivo, sí me sentiría excluido.

Resaltando que sí se han sentido discriminados por el desconocimiento o carente acceso en los procesos de promoción y desarrollo dentro de la empresa “Considero que sí me siento discriminado frente al desconocimiento sobre los procesos de promoción y desarrollo que se dan en la empresa (Entrevista #1)”, así como la falta de oportunidades existentes debido a su tipología étnica “Se ha notado claramente el desinterés que han puesto en mí o hacia mis compañeros afrodescendientes, aquellas personas que realizan estos procesos. Sólo intenté participar una vez, pero de ahí en adelante siempre existen trabas (Entrevistado #2)”. Sin embargo, es necesario analizar si este tipo de prácticas dentro de la empresa son discriminatorias o, simplemente, son percepciones que tienen los trabajadores frente a determinados hechos, sin considerar los criterios que se requieren para el acceso a nuevos cargos o la participación en los procesos de desarrollo y promoción.

Por lo que, para contrastar la perspectiva que tienen las personas entrevistadas acerca de la exclusión que ellos sienten por su tipo de etnia, se realizó un nexo entre la pregunta anterior que trata sobre el sentir de la exclusión frente a los procesos de promoción y desarrollo y la siguiente interrogante que hace referencia sobre si conoce los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución y en

- 
- **Entrevistado #1:** No conozco los procesos. El tiempo que tengo trabajando aquí no se me ha informado o no se me ha llamado para ser considerado en alguno de estos procesos.
 - **Entrevistado #2:** Conozco poco sobre esos procesos, casi nada porque no se socializan de la mejor manera. Cuando ha habido esos procesos, he escuchado experiencias de otros compañeros, pero casi ninguno de nosotros, como afrodescendientes, hemos sido beneficiados.
 - **Entrevistada #3:** Sí tenemos conocimiento, pero por lo general a mí y a otras personas de mi etnia siempre somos un poco más excluidos. Es decir, puede que tengamos mucho más tiempo en la empresa y nos desenvolvamos mucho mejor que otra persona, pero llega una nueva persona y resulta que ella tiene muchos más privilegios y puede formar parte de una promoción o un ascenso por simplemente ser de otro color de piel.
 - **Entrevistado #4:** Realmente sé que estos procesos existen, debido a que he visto a mis compañeros ascender durante el transcurso de mis años laborando, pero desconozco cuáles son ya que nunca me han informado.

cuántos de estos procesos ha participado, obteniendo como respuesta de las personas entrevistadas:

Los resultados indican que se tiene un carente conocimiento sobre los procesos de promoción y desarrollo que se realizan en la empresa y, para contrastar ambas informaciones, se ha consultado a 25 trabajadores/as acerca del conocimiento que ellos tienen sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución donde laboran, los cuales respondieron:



Los resultados de la encuesta sobre la interrogante “¿Conoce sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución?” (Gráfico #15) reafirman que sí tienen conocimiento sobre los procesos de promoción y desarrollo, estas respuestas están basadas en las percepciones y en la observación que tiene cada uno de los trabajadores, puesto que la información recolectada en estas técnicas indica que tienen conocimiento de estos procesos porque obtienen ciertos beneficios en indicando que, al acceder a estos procesos, conlleva a tener un aumento en su remuneración (35%), seguido de un 30% quienes manifiestan obtener beneficios por el acceso a estas promociones, dejando a un lado las aptitudes para el ascenso (20%) y los años de experiencia (15%) que pueda cumplir un trabajador dentro del proceso.

➤ Remuneración y beneficios empresariales

A partir de la temática anteriormente desarrollada acerca de la exclusión/segmentación laboral dentro de los procesos de promoción y desarrollo, se aborda la variable de remuneración y beneficios empresariales, por lo cual, dentro de la entrevista realizada a los trabajadores de la empresa privada del sector manufacturero, se les interrogó sobre “¿Considera que la remuneración percibida y los beneficios empresariales son adecuados, siendo indistintos por su tipo de etnia?” obteniendo como respuesta:



• **Entrevistado #1:** Considero que el sueldo es regular, y dado que no ha habido la oportunidad de crecer dentro de la empresa no podría dar una referencia muy buena de si el sueldo como tal podría ser mejor.

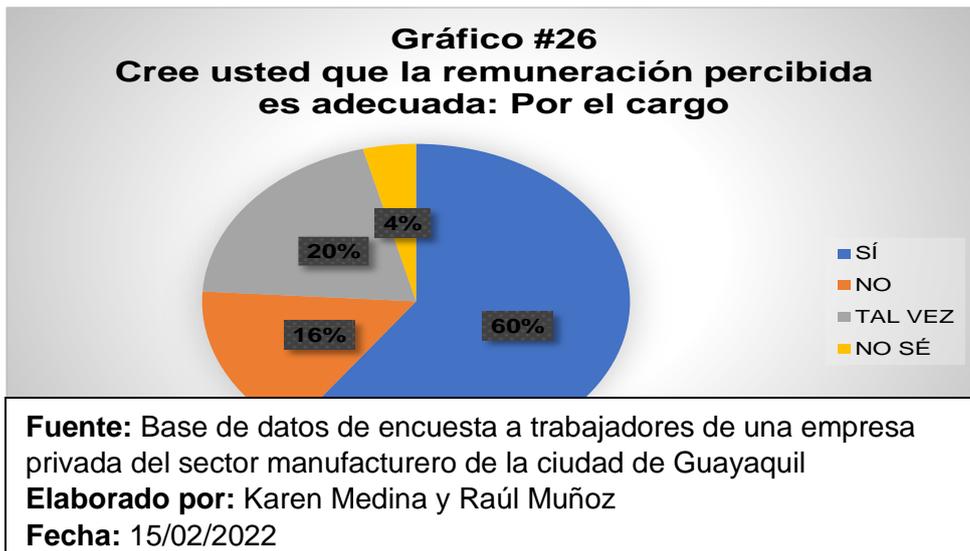
• **Entrevistado #2:** El problema está en cuando uno intenta obtener un puesto de mayor sueldo o posición dentro de la empresa. Con respecto a los beneficios, creo que sería bueno contar con un seguro médico privado, ya que el seguro social no es tan bueno.

• **Entrevistado #3:** Creería yo que no, en cierta parte podría ser por mi color de piel porque siempre dicen que mi trabajo es bueno, pero no me pueden aumentar el sueldo.

• **Entrevistado #4:** Sí considero que mi salario es adecuado y, como dije anteriormente, tengo los beneficios que la empresa me proporciona. Nunca me he sentido excluido de esa forma, hasta ahora.

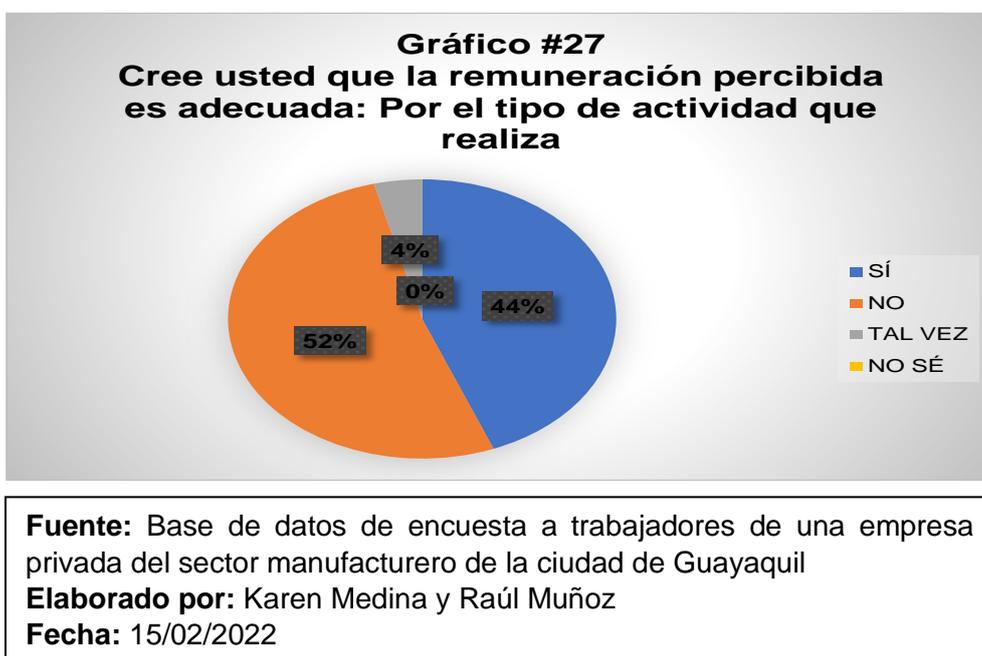
Las respuestas obtenidas, según la percepción de los trabajadores entrevistados, consideran que podrían llegar a tener una mejor remuneración si la empresa los impulsa a participar dentro de los procesos de promoción y desarrollo “Considero que el sueldo es regular, y dado que no ha habido la oportunidad de crecer dentro de la empresa no podría dar una referencia muy buena de si el sueldo como tal podría ser mejor (Entrevistado #1)”, sin embargo, existen personas que anteponen otras percepciones respecto al salario que recibe con el tipo de etnia “Creería yo que no, en cierta parte podría ser por mi color de piel porque siempre dicen que mi trabajo es bueno, pero no me pueden aumentar el sueldo (Entrevistado #3)”.

Para ello, se realiza un contraste entre las opiniones de las personas entrevistadas con aquellas encuestadas sobre la interrogante: “Cree usted que la remuneración percibida es adecuada: Por el cargo” (Gráfico #26):



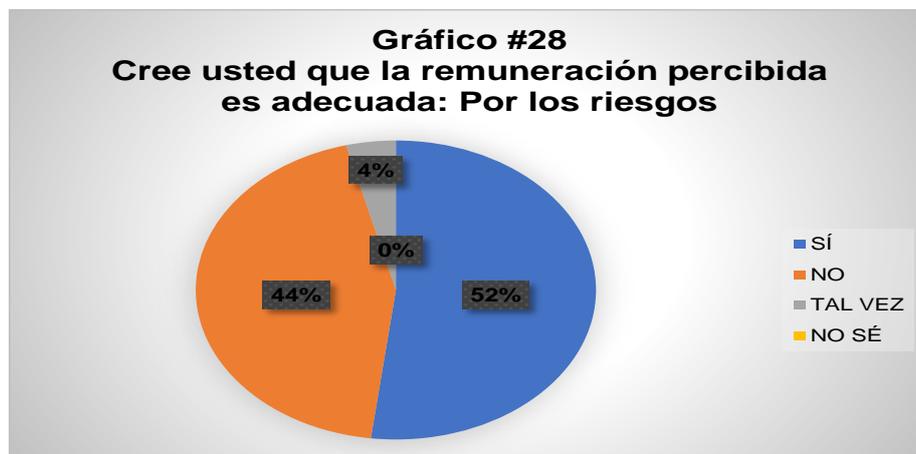
Los resultados demuestran que el 16% de los encuestados consideran que la remuneración que perciben “No” influye en el tipo de cargo que desempeña dentro de la empresa, sin embargo, existe una diferencia significativa del 60% de quienes consideran que “Sí” influye el cargo con la remuneración que percibe, en palabras de Juárez (2000) “el salario pagado con relación al cargo ocupado constituye sólo una parte del paquete de compensaciones que las empresas suelen ofrecer a sus empleados” (Manzo & Moncallo, 2004, pág. 50). Esto se debe al tipo de responsabilidades que tiene a cargo dentro de la empresa.

La misma interrogante también fue aplicada “Por el tipo de actividad realizada” (Gráfico #27), en el cual, se obtuvo las siguientes respuestas:



Los resultados evidenciados en el gráfico #27 evidencia que el 52% de las personas encuestadas han mencionado que el tipo de actividad que realiza “No” conlleva a tener una remuneración adecuada, con una diferencia del 44% de las personas que indican “Sí” reciben una remuneración adecuada porque el trabajo que realizan es demandante, en palabras de Urquijo (1997) “se basa entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada” (Manzo & Moncallo, 2004, pág. 21).

Para complementar las subvariables de remuneración adecuada por el cargo y por el tipo de actividades, es necesario anexarle otra subvariable “por los riesgos” que conlleva el trabajo que realiza dentro de la empresa, obteniendo como resultados:



Fuente: Base de datos de encuesta a trabajadores de una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil
Elaborado por: Karen Medina y Raúl Muñoz
Fecha: 15/02/2022

Según los resultados, el 44% de los encuestados, indican que ellos como trabajadores “No” tienen una mejor remuneración si realizan una actividad que conlleve peligro alguno, a diferencia del 52% de los trabajadores que indican “Sí” tienen una remuneración acorde a las actividades que realizan conforme a los riesgos que se enfrentan cada uno de ellos.

Por lo tanto, obtener información sobre estas tres sus variables, permiten tener un mayor conocimiento y perspectiva respecto a los resultados de las entrevistas donde se deja en evidencia que la remuneración que reciben no tiene relación con la identificación étnica, pero sí con las actividades que desempeña conforme al cargo que mantiene cada trabajador producto de la responsabilidad laboral.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Mediante el proceso de investigación, los trabajadores pertenecientes a la empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil que participaron en esta investigación, dieron a conocer los aspectos relacionados con las problemáticas dentro del contexto laboral vinculados a la exclusión laboral que ellos pueden palpar, concluyéndose que:

1. Por parte de los trabajadores, existe un carente desconocimiento sobre la discriminación, pues consideran necesario que ocurra un evento discriminatorio grave para visibilizar estas prácticas, de lo contrario, es considerado un tema leve y de fácil control, lo que genera que este tipo de discriminación sea un punto difícil de abordar debido a su invisibilidad.
2. A lo largo del análisis bibliográfico se puede evidenciar sobre la inexistencia de políticas a nivel laboral que estén direccionadas a personas afrodescendientes y esto genera malestar por parte de la comunidad que solicita políticas que amparen sus derechos, ya que en la actualidad se siguen replicando prejuicios y estereotipos hacia la comunidad afrodescendientes a nivel laboral.
3. Los trabajadores encuestados y entrevistados consideran que son discriminados por la existencia de la segmentación del mercado laboral, sin tomar en cuenta que, para acceder a ciertos cargos, se requiere de ciertas, características específicas para ocupar un nuevo puesto de trabajo o asumir un nuevo cargo en la empresa.

5.2 Recomendaciones

Frente a las realidades anteriormente descritas sobre la exclusión laboral en de los procesos de promoción y desarrollo, dentro de la empresa donde se realizó la presente investigación, es necesario presentar las siguientes recomendaciones:

1. En lo que se proyecta para la investigación, se espera que los resultados contribuyan a futuras investigaciones sobre temas de exclusión y segmentación a nivel laboral. Además, de aportar a futuros proyectos a nivel de RRHH sobre temas de desarrollo y promoción dentro de la institución, ya

que se resalta que el desconocimiento entre los trabajadores sobre estos temas no permite el desarrollo profesional y también genera interpretaciones erróneas.

2. Sería conveniente que, para futuras investigaciones sobre la exclusión social dentro de procesos institucionales, se priorice conocer sobre la existencia de dichos procesos, ya que se evidencia también que las personas pueden llegar a creer que son excluidas de estos procesos por sus características ya sea por etnia, nivel educativo, género, edad y otros, sin ser la realidad.
3. Se puede desarrollar nuevas líneas de investigación a partir de los resultados arrojados por las entrevistas y encuestas.
4. Se sugiere el desarrollo en igualdad de oportunidades y un mejor trato entre los compañeros de trabajo, con la finalidad de generar una igualdad en acceso a nuevos procesos de promoción y desarrollo dentro de la empresa y la igualdad de en condiciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. L. (Julio de 2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197.
- Aguilar Gavira, S., & Barroso Osuna, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Redalyc*, 1 - 17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>
- Aguilera Hintelholher, R. M. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Revista Estudios Políticos*, 9(28), 81-103. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4264/426439549004.pdf>
- Aisenson, G., & Alonso, D. E. (2019). Trabajo decente: representaciones de trabajo y anticipaciones de futuro en jóvenes en situación de vulnerabilidad social. *Redalyc*, 1-16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369163433006>
- Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 123-148.
- Antón Sánchez, J. (2020). *Etnicidad y educación en Ecuador. La población afrodescendiente e inclusión escolar en Ecuador*. UNESCO.
- Antón Sánchez, J. (2020). *Etnicidad y educación en Ecuador. La población afrodescendiente e incñusión escolar en Ecuador*. UNESCO.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 1 - 7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2), 171-181. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París: aegitas. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_Derechos_Human.html?id=-TDBAQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

- Ballesteros De Valderrama, B. P. (Julio-septiembre de 2005). El concepto de significado desde el análisis del comportamiento y otras perspectivas. *Univ. Psychol*, 4(2), 231-244. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v4n2/v4n2a10.pdf>
- Bello, Á., & Rangel, M. (Abril de 2002). La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*(76), 39-54.
- Benavides, M., Valdivia, N., & Torero, M. (2007). *Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente*. Lima: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20100513031739/InvPolitDesarr-14.pdf>
- Benavides, M., Valdivia, N., & Torero, M. (2007). *Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente*. Lima: GRADE. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20100513031739/InvPolitDesarr-14.pdf>
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu editores.
- Buil, I., Hernández, B., Sesé, J., & Urquizu, P. (2012). Los foros de discusión y sus beneficios en la docencia virtual: recomendaciones para un uso eficiente. *Redalyc*, 22(43), 1 - 14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81824123012.pdf>
- Buvinic, M., Mazza, J., Pungiluppi, J., & Deutsch, R. (2004). *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Castillo Mayén, M. d. (2011). *Discriminación de género y dominancia social. Análisis de los estereotipos de género y de la influencia del priming subliminal*. Jaén.
- Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. (2012). *Código del Trabajo*. Quito: Comisión de Legislación y Codificación. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina*.

Santiago: Copyright © Naciones Unidas. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46191/1/S2000226_es.pdf

Cóndor Pumisacho, J. E. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia*.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Guayaquil, Ecuador .

Defensoría del Pueblo del Ecuador. (2012). *El Pueblo Afrodescendiente en Ecuador*. Quito: Defensoría del Pueblo del Ecuador. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28697.pdf>

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Redalyc*, 2(7), 1 - 7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>

Draibe, S., & Riesco, M. (Agosto de 2006). Estado de bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea. *CEPAL-Serie. Estudios y perspectivas*(55). Obtenido de https://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2006/0907/Sonia_Draibe_EstudiosCEPALMexico.pdf

Espinosa, A., a Calderón-Prada, A., Burga, G., & Güímac, J. (2007). Estereotipos, prejuicios y exclusión social en un país multiétnico: el caso peruano. *Revista de Psicología*, 25(2), 295-338. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rp/v25n2/v25n2a07.pdf>

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. d. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Espacios*, 39, 1-10. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. d. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23), 32-47. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

García Vélez, D., & Contreras, M. (2019). La exclusión social en Ecuador, una mirada regional. *Revista Espacios*, 40(4), 26-40. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n04/a19v40n04p26.pdf>

García Vélez, D., & Contreras, M. (2019). La exclusión social en Ecuador, una mirada regional. *Espacios*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n04/a19v40n04p26.pdf>

- Giménez, G. (2005). La discriminación desde la perspectiva del reconocimiento social. *Revista de Investigación Social*(1), 31-45.
- Goffman, E. (2006). *Estigma: La identidad deteriorada*. (L. Guinsberg, Trad.) Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Grueso Hinestroza, M. P. (Enero-abril de 2010). Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(36), 79-90. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81819028007.pdf>
- Haas Paciuc, A. (2019). La historia de los afrodescendientes en México: visibilizando un pasado común. *Mexicana de Política Exterior*, 1-18. Obtenido de <https://revistadigital.sre.gob.mx/images/stories/numeros/n116/haasprmp116.pdf>
- Hernández Pedreño, M. (2008). *Exclusión social y desigualdad*. Murcia: editum.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education.
- Hopenhayn, M., & Bello, A. (2001). Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. *CEPAL - SERIE. Políticas Sociales*(47), 1-68. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5987/1/S01050412_es.pdf
- Iglesias De Ussel, J., Trinidad Requena, A., & Soriano Miras, R. M. (2016). *La sociedad desde la Sociología*. Tecnos.
- Lima, A. (2007). Expectativas profesionales de los Trabajadores Sociales ante las nuevas demandas de la sociedad. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/678/67800605.pdf>
- Londoño Montoya, S., & Álvarez Giraldo, C. M. (2018). Condiciones de desarrollo humano y exclusión social laboral en jóvenes de Manizales. *Revista Espacios*, 39(9), 11 - 22.
- Lopera Echavarría, J. D., Ramírez Gómez, C. A., Zuluaga Aristazábal, M. U., & Ortiz Vanegas, J. (2010). El Método analítico como método natural. *Redalyc*, 25(1), 1 - 28. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>

- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Magnabosco Marra, M. (2014). El Construccinismo Social como abordaje teórico para la comprensión del abuso sexual. *Revista de Psicología*, 32(2), 220-242. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618002.pdf>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (Enero-Febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad. Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(1), 359-365.
- Manzo, Z., & Moncallo, N. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Martín-Baró, I. (1993). *Sistema, grupo y poder* (Vol. 10). San Salvador: UCA Editores.
- Mina Rojas, B. (2019). *Una revisión de literatura: Factores de Exclusión Sociolaboral en la población afrocolombiana en la ciudad de Cali*. Cali: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13226/8/2019_factores_exclusion_laboral.pdf
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2021). *Acuerdo Ministerial No. MIES-2021-011*. Quito: Ministerio de Inclusión Económica y Social. Obtenido de <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/MIES-2021-011-de-05-de-marzo-de-2021.pdf>
- Monge Acuña, V. (2015). La codificación en el método de investigación de la Grounded Theory o Teoría Fundamentada. *Dialnet*, 1 - 8. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5248462>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *OIT*. Ginebra: Riadis. Obtenido de <http://www.riadis.org/wp-content/uploads/2020/10/Organizacion-Internacional-del-Trabajo-OIT.pdf>
- Paz, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina. *Desarrollo y Sociedad*(72), . 105-156. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1691/169129783004.pdf>

- Pedraza Avella, A. C. (2012). Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Revista Sociedad y Economía*(22), 135-162. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n22/n22a06.pdf>
- Pedraza Avella, A. C. (2012). Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Sociedad y Economía*(22), 135-162.
- Pérez Sáinz, J. P., & Mora Salas, M. (Julio-septiembre de 2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 68(3), 431-465.
- Peris Pichastor, R., & Agut Nieto, S. (Diciembre de 2007). Evolución conceptual de la Identidad Social. El retorno de los procesos emocionales. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, X(26 - 27), 1-11.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2017 - 2021). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Consejo Nacional de Planificación. Obtenido de <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Quecedo Lecanda, R., & Castaño Garrido, C. (2003). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 5-40. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Rangel, M. (2001). La inequidad étnico-racial y la formación para el trabajo en América Latina y el Caribe. *CEPAL*, 1-42.
- Rizo López, A. E. (2006). ¿A qué llamamos exclusión social? *Revista de la Universidad Bolivariana*, 5(15), 1-13.
- Ron, J. (1977). *Sobre el concepto de cultura*. Quito: Cuadernos Culturales.
- Salinero San Martín, S. F. (2019). *Identificación organizacional y discriminación percibida en el ámbito laboral*. UNED.
- Salomé Resurrección, L. (2017). Discriminación estructural. Aproximación al concepto y estándares en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Palestra*. Obtenido de <http://revistas.palestraeditores.com/index.php/2519-7630/article/view/38/33>
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>

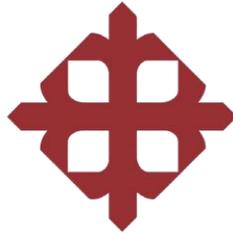
- Siguencia Ibadango, S. K. (2018). *Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el Ecuador*. Quito.
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Dialnet*, 4(7), 1 - 14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>
- Téllez Rojas, M. A., Pérez, I. M., & Álvarez Gómez, A. M. (2019). La exclusión social una revisión desde una perspectiva psicosocial. *Alternativas en Psicología*. Obtenido de <https://alternativas.me/attachments/article/220/10%20-%20La%20exclusi%C3%B3n%20social.pdf>
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Velázquez, M., & Iturralde Nieto, G. (2012). *Afrodescendientes en México: Una historia de silencio y discriminación*. México: Instituto Nacional de Antropología e Historia. Obtenido de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Afrodescendientes_2daEdicion_WEB.pdf
- Vera Rojas, P. (2006). La discriminación en los procesos de selección de personal. *Organización Internacional del Trabajo*, 1-56.
- Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *CEPAL - SERIE Macroeconomía del desarrollo*, 1 - 105. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zañartu Canihuante, N., Aravena Reyes, A., Grandón Fernández, P., Sáez Delgado, F., & Zañartu Canihuante, C. (2017). Identidad étnica, discriminación percibida y procesos afectivos en jóvenes mapuches urbanos. *CUHSO • CULTURA-HOMBRE-SOCIEDAD*, 27(2), 229-250. doi: 10.7770/CUHSO-V27N2-ART1226

Anexos

Matriz de operacionalización de variables

Objetivo General	Objetivos específicos	Categoría	Variables	Preguntas	Técnica		
Conocer las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.	•Develar las percepciones de los colaboradores afrodescendientes respecto a las condiciones de igualdad y equidad realizadas durante el proceso de desarrollo y promoción de personal en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.	Etnia	Identificación étnica	Según su perspectiva ¿Cómo se considera étnicamente?	Entrevista Encuesta		
		Derechos	Derechos a nivel laboral	¿Conoce sobre los derechos que tiene usted como ciudadano?	Entrevista Encuesta		
				¿Conoce usted sobre los derechos de las personas afrodescendientes?	Entrevista Encuesta		
				¿Existe a nivel laboral derechos para la defensa de las personas afrodescendientes?	Entrevista Encuesta		
				¿Usted considera que en algún momento de su vida laboral no fueron respetados sus derechos? ¿Por qué?	Entrevista Encuesta		
				¿Conoce sobre los derechos laborales establecidos dentro de la institución?	Entrevista Encuesta		
			Derechos de igualdad y equidad dentro la institución	¿Cree usted que los derechos laborales establecidos dentro de la institución son respetados?	Entrevista Encuesta		
				¿Considera usted que se debería realizar algún cambio en las políticas internas de la institución?	Entrevista Encuesta		
				¿Considera usted que la institución reconoce los derechos de las personas afrodescendientes? En caso de ser afirmativa la respuesta ¿Cómo han sido reconocidos estos derechos?	Entrevista Encuesta		
				Procesos laborales	Promoción y desarrollo	¿Conoce sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución?	Entrevista Encuesta
						¿Cree usted que la institución cuenta con procesos de promoción y desarrollo establecidos y accesibles?	Entrevista Encuesta
		¿Cómo son difundidos los procesos de promoción y desarrollo dentro de la institución?	Entrevista				
		¿Usted ha participado en procesos de promoción y desarrollo de la institución? ¿Porqué?	Entrevista Encuesta				
		¿Cree usted que los procesos de promoción y desarrollo son equitativos para todos? ¿Porqué?	Entrevista Encuesta				
		En los procesos que ha participado ¿Han hecho mención en algún punto del proceso sobre rasgos étnicos específicos o preferencias ante ciertos rasgos étnicos?	Entrevista Encuesta				
		Condiciones laborales	¿Cuáles son los tipos de condiciones de trabajo que recibe actualmente?		Entrevista		
			¿Cree usted que las condiciones laborales son equitativas independientemente de la etnia?	Entrevista Encuesta			
			¿Considera usted que ha habido preferencias en dar oportunidades a alguien o a cierto grupo? ¿Porqué?	Entrevista Encuesta			

Objetivo General	Objetivos específicos	Categoría	Variables	Preguntas	Técnica
<p>Conocer las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.</p>	<p>Distinguir los hechos de las principales prácticas de exclusión o segmentación y las causas dentro de los procesos de promoción y desarrollo de personal, en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.</p>	<p>Exclusión laboral</p>	<p>Prácticas discriminatorias/ Procesos organizacionales discriminatorios</p>	<p>¿Qué es para usted una práctica discriminatoria?</p>	<p>Entrevista</p>
				<p>¿Conoce usted de algún acto de discriminación étnica que haya sucedido en la institución?</p>	<p>Entrevista</p>
				<p>¿Usted considera que ha sido víctima de alguna práctica discriminatoria dentro de su trabajo?</p>	<p>Encuesta</p>
				<p>¿Considera usted que ha sido excluido en alguna actividad social dentro de la empresa? ¿Porqué?</p>	<p>Entrevista</p>
				<p>Dentro de los procesos de promoción y desarrollo ¿Ha sido víctima de discriminación por su tipo de etnia? En caso de ser afirmativa la respuesta ¿De qué forma fue discriminado/a?</p>	<p>Entrevista</p>
				<p></p>	<p>Encuesta</p>
			<p>Segmentación laboral</p>	<p>¿Qué tipo de funciones realiza usted dentro de la institución?</p>	<p>Entrevista</p>
				<p>Cree usted que la remuneración percibida es adecuada: Por el por el cargo, por el tipo de actividad que realiza, por los riesgos</p>	<p>Entrevista Encuesta</p>
				<p>¿Cree que dentro del misma área de trabajo existen diferencias en el trato entre usted y los demás colaboradores? ¿Porqué?</p>	<p>Entrevista Encuesta</p>
				<p>¿Cree usted que los procesos de promoción y desarrollo se encuentran divididos por etnias? ¿Porqué?</p>	<p>Entrevista Encuesta</p>



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Encuesta dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector manufacturero

Objetivo: Conocer las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.

Indicaciones: Por favor, lea detenidamente las preguntas que se muestran a continuación y coloque una equis (X) dentro del casillero a la respuesta que usted considere adecuada. En caso de existir alguna inquietud, por favor, consultarle a la persona que se encuentra a cargo de la encuesta.

Encuestador/a:

Fecha de la encuesta:

Datos personales

1. Género

Masculino	Femenino	Otro
X		

2. Estado civil

Soltero/a	Casado/a	Viudo/a	Divorciado/a	Unión libre

3. Edad

Entre 18 a 22 años	Entre 23 a 27 años	Entre 28 a 32 años	Entre 33 a 37 años	Entre 38 a 42 años	Entre 43 a 47 años	Mayores de 48 años

4. Tiempo de servicio en la empresa:

De 0 a 1 año	De 1 a 2 años	De 2 a 3 años	De 3 a 4 años	Más de 5 años

5. Nivel de instrucción

Primaria Incompleta	Primaria completa	Bachillerato incompleto	Bachillerato completo	Tercer nivel	Cuarto nivel

Etnia

6. Según su perspectiva ¿Cómo se considera étnicamente?

Montubio	Mulato	Mestizo	Blanco	Afrodescendiente

Derechos

7. ¿Conoce sobre los derechos que tiene usted como ciudadano?

Sí	No	Tal vez	No sé

8. ¿Conoce usted sobre los derechos de las personas afrodescendientes?

Sí	No	Tal vez	No sé

9. ¿Existe a nivel laboral derechos para la defensa de las personas afrodescendientes?

Sí	No	Tal vez	No sé

10. ¿Usted considera que en algún momento de su vida laboral no fueron respetados sus derechos?

Sí	No	Tal vez	No sé

11. ¿Conoce sobre los derechos laborales establecidos dentro de la institución

Sí	No	Tal vez	No sé

12. ¿Cree usted que los derechos laborales establecidos dentro de la institución son respetados? ¿Por qué?

--

13. ¿Considera usted que se debería realizar algún cambio en las políticas internas de la institución?

Sí	No	Tal vez	No sé

14. ¿Considera usted que la institución reconoce los derechos de las personas afrodescendientes? En caso de ser afirmativa la respuesta ¿Cómo han sido reconocidos estos derechos?

--

Procesos laborales

15. ¿Conoce sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución?

Años mínimos de experiencia	
Beneficios de promoción	
Aumentos de sueldo	
Aptitudes para el ascenso	
Otros (Especifique)	

16. ¿Cree usted que la institución cuenta con procesos de promoción y desarrollo establecidos y accesibles? ¿Por qué?

--

17. ¿Usted ha participado en procesos de promoción y desarrollo de la institución? ¿Por qué?

--

18. ¿Cree usted que los procesos de promoción y desarrollo son equitativos para todos? ¿Por qué?

--

19. En los procesos que ha participado ¿Han hecho mención en algún punto del proceso sobre rasgos étnicos específicos o preferencias ante ciertos rasgos étnicos?

SÍ	No	Ocasionalmente	No sé

20. ¿Cree usted que las condiciones laborales son equitativas independientemente de la etnia?

--

21. ¿Considera usted que ha habido preferencias en dar oportunidades a alguien o a cierto grupo? ¿Por qué?

--

Exclusión laboral

22. ¿Conoce usted de algún acto de discriminación étnica que haya sucedido en la institución?

--

23. ¿Usted considera que ha sido víctima de alguna práctica discriminatoria dentro de su trabajo?

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi todos los días	Todos los días

--	--	--	--	--

24. ¿Considera usted que ha sido excluido en alguna actividad social dentro de la empresa? ¿Por qué?

25. Dentro de los procesos de promoción y desarrollo ¿Ha sido víctima de discriminación por su tipo de etnia? En caso de ser afirmativa la respuesta ¿De qué forma fue discriminado/a?

26. Cree usted que la remuneración percibida es adecuada:

Por el cargo

Sí	No	Tal vez	No sé

¿Por qué?

Por el tipo de actividad que realiza

Sí	No	Tal vez	No sé

¿Por qué?

Por los riesgos

Sí	No	Tal vez	No sé

¿Por qué?

27. ¿Cree que dentro de la misma área de trabajo existen diferencias en el trato entre usted y los demás trabajadores? ¿Por qué?

28. ¿Cree usted que los procesos de promoción y desarrollo se encuentran divididos por etnias? ¿Por qué?

¡Gracias por su participación!

Resultados de encuestas aplicadas a los/as trabajadores/as de la privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil.

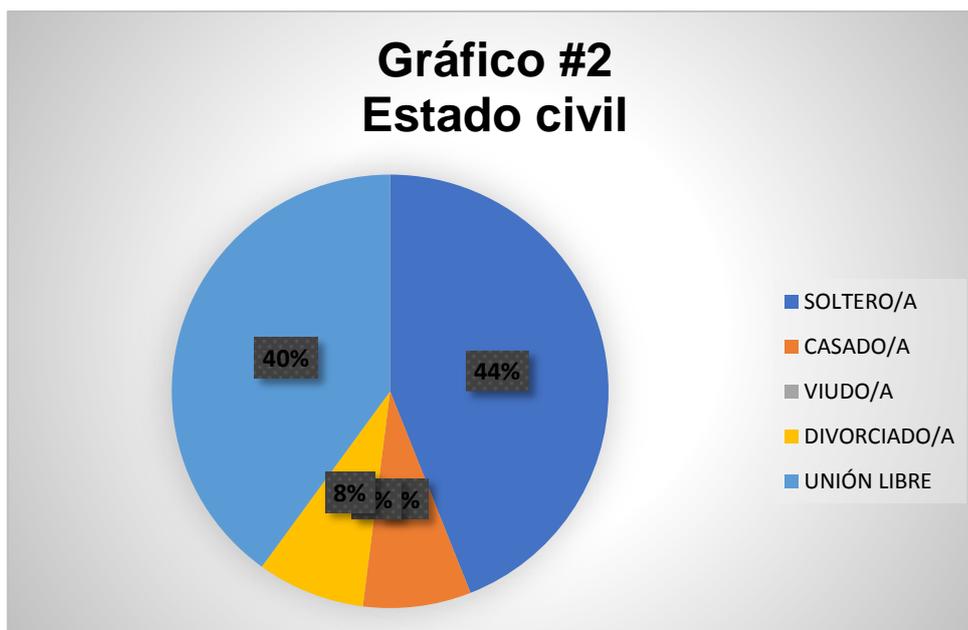
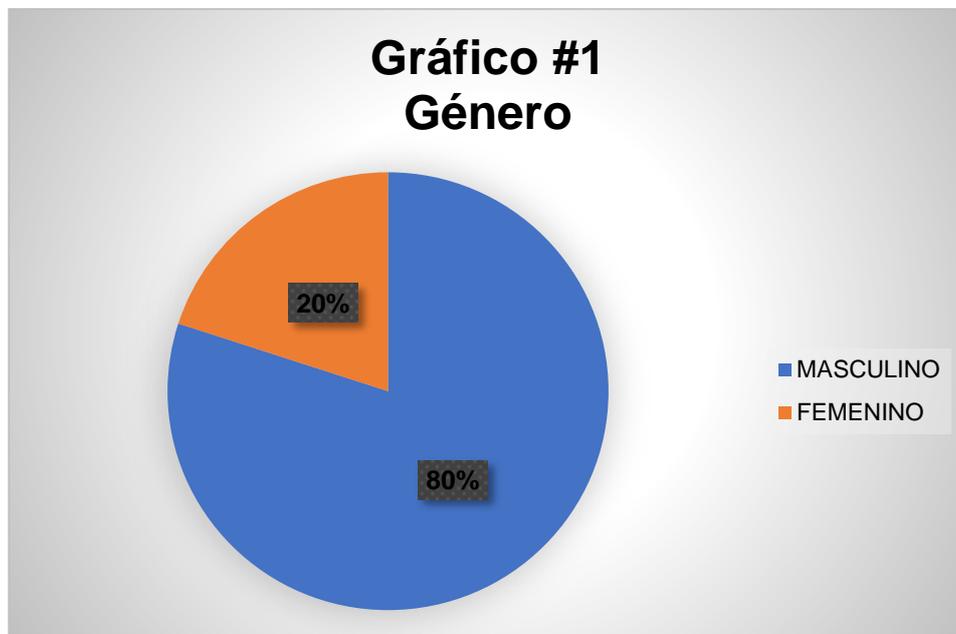


Gráfico #3 Edad

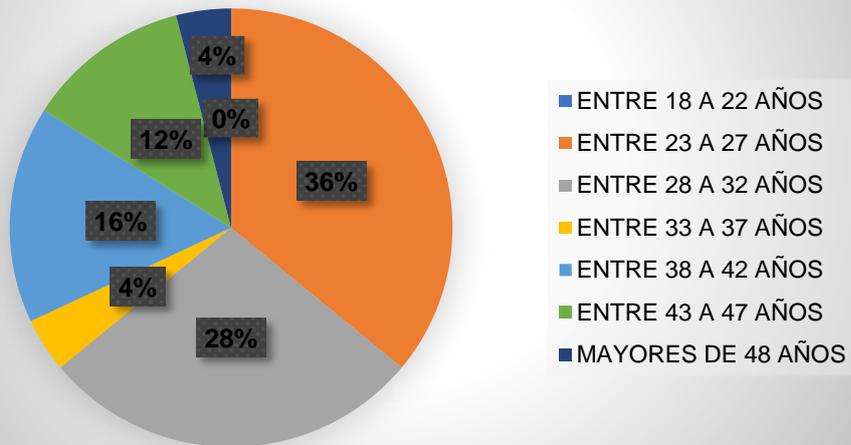


Gráfico #4 Tiempo de servicio en la empresa

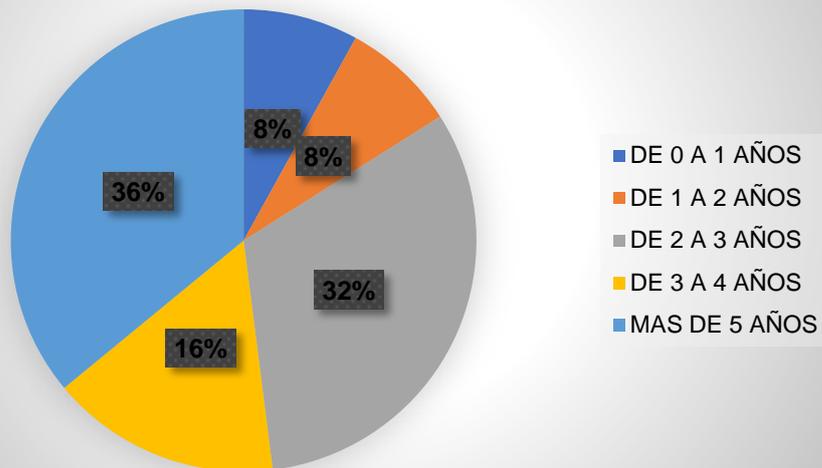


Gráfico #5
Nivel de instrucción

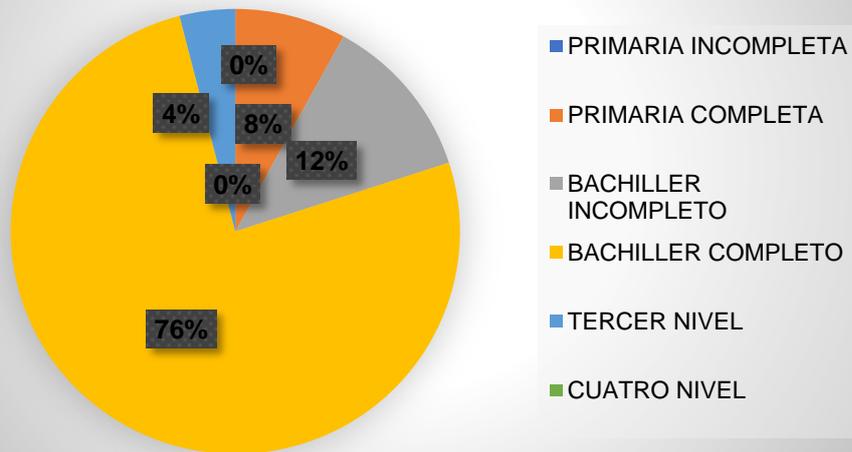


Gráfico #6
Según su perspectiva ¿Cómo se considera étnicamente?

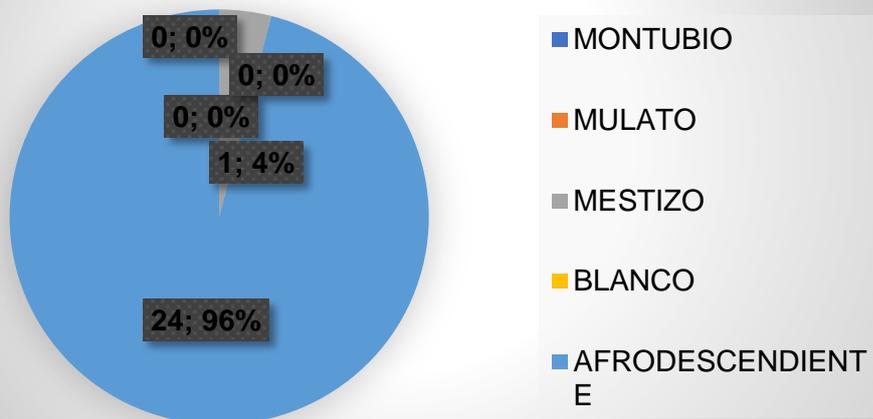


Gráfico #7
¿Conoce sobre los derechos que tiene usted como ciudadano?

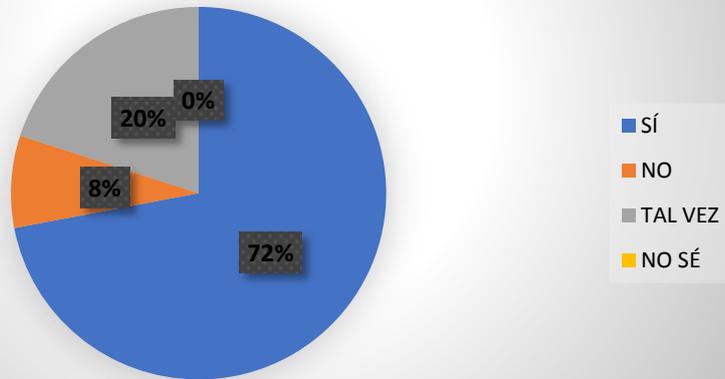


Gráfico #8
¿Conoce usted sobre los derechos de las personas afrodescendientes?

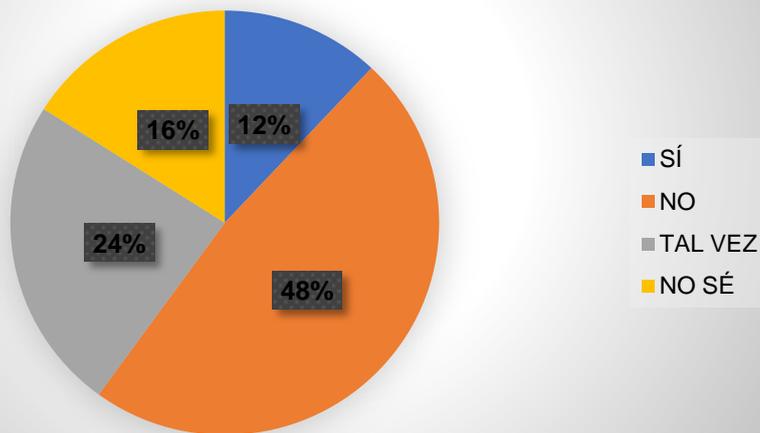


Gráfico #9
¿Existe a nivel laboral derechos para la defensa de las personas afrodescendientes?

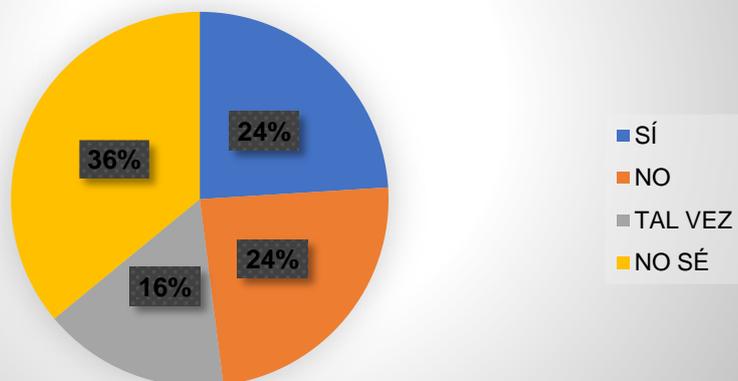


Gráfico #10
¿Usted considera que en algún momento de su vida laboral no fueron respetados sus derechos?

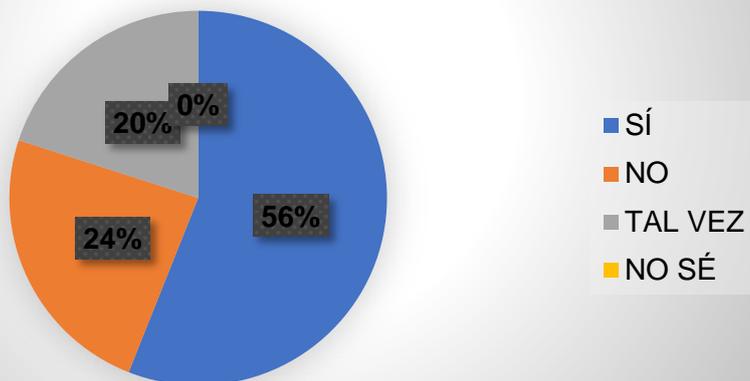


Gráfico #11
¿Conoce sobre los derechos laborales establecidos dentro de la institución?

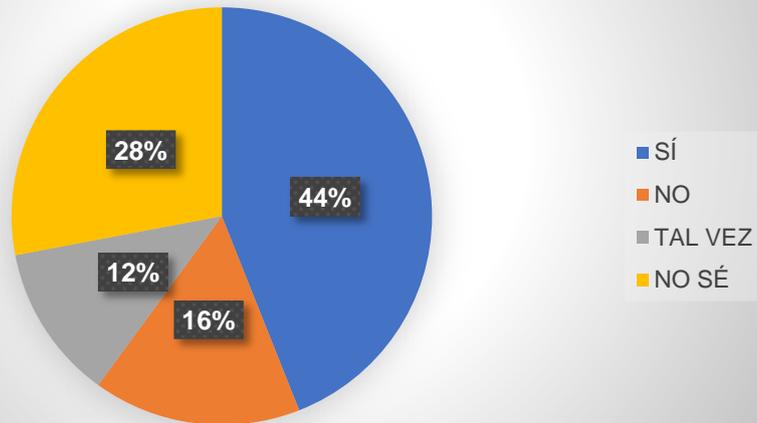


Gráfico #13
¿Considera usted que se debería realizar algún cambio en las políticas internas de la institución?

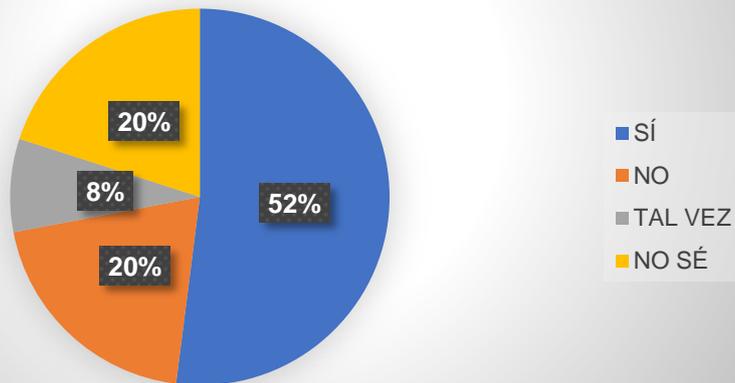


Gráfico #15
¿Conoce sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución?

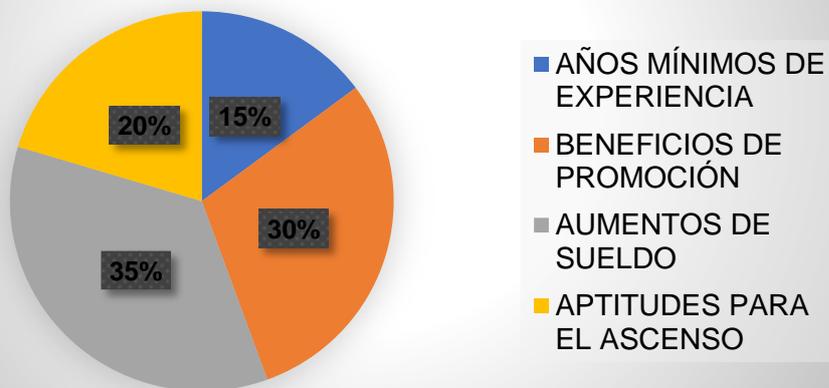


Gráfico #19
En los procesos que ha participado ¿Han hecho mención en algún punto del proceso sobre rasgos étnicos específicos o preferencias ante ciertos rasgos étnicos?

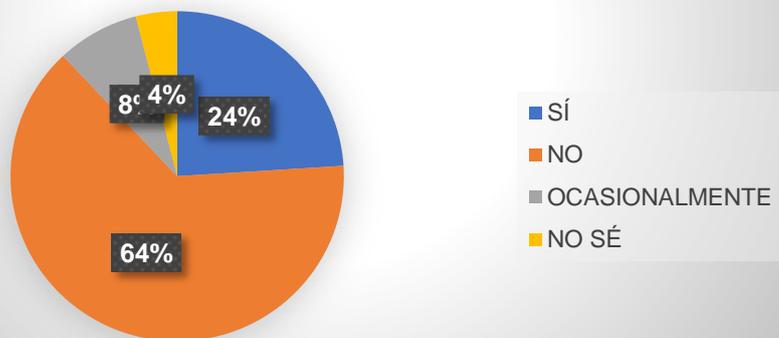


Gráfico #23

¿Usted considera que ha sido víctima de alguna práctica discriminatoria dentro de su trabajo?

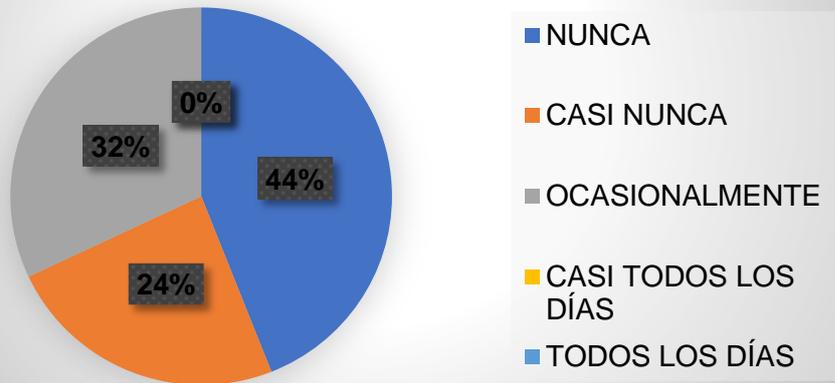


Gráfico #26

Cree usted que la remuneración percibida es adecuada: Por el cargo

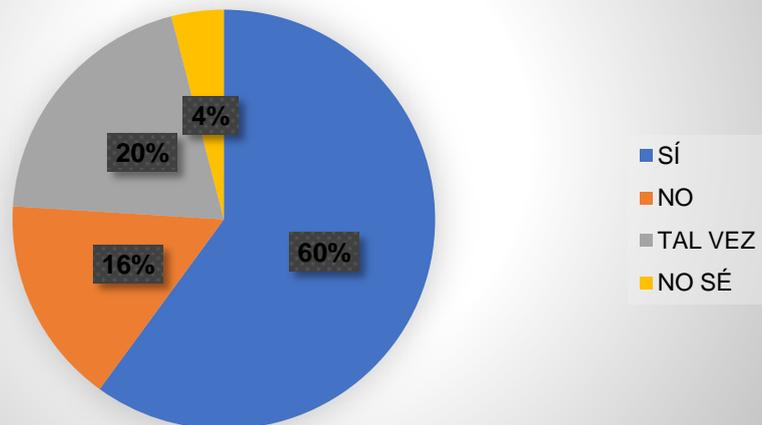


Gráfico #27

Cree usted que la remuneración percibida es adecuada: Por el tipo de actividad que realiza

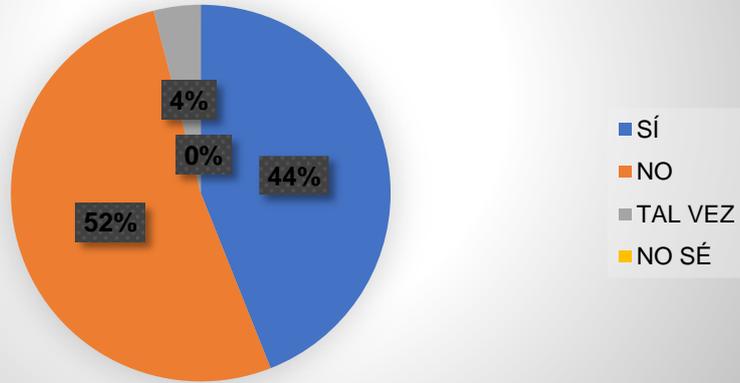
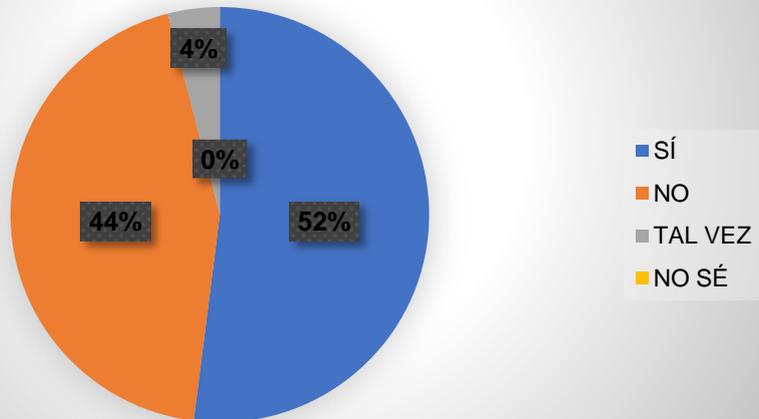
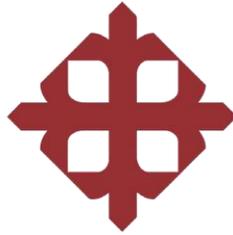


Gráfico #28

Cree usted que la remuneración percibida es adecuada: Por los riesgos





UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Guía de entrevista dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector manufacturero

Objetivo: Conocer las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción en una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil.

La información proporcionada es de absoluta confidencialidad y se utilizará para fines académicos

Entrevistado/a:

Entrevistador/a:

Fecha de la entrevista:

Etnia

1. Según su perspectiva ¿Cómo se considera étnicamente?

Derechos

2. ¿Conoce sobre los derechos que tiene usted como ciudadano?
3. ¿Conoce usted sobre los derechos de las personas afrodescendientes?
4. ¿Existe a nivel laboral derechos para la defensa de las personas afrodescendientes?
5. ¿Usted considera que en algún momento de su vida laboral no fueron respetados sus derechos? ¿Por qué?
6. ¿Conoce sobre los derechos laborales establecidos dentro de la institución?
7. ¿Cree usted que los derechos laborales establecidos dentro de la institución son respetados?

8. ¿Considera usted que se debería realizar algún cambio en las políticas internas de la institución?
9. ¿Considera usted que la institución no reconoce los derechos de las personas afrodescendientes?

Procesos laborales

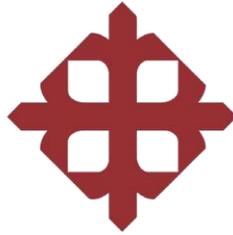
10. ¿Conoce sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución?
11. ¿Cree usted que la institución cuenta con procesos de promoción y desarrollo establecidos?
12. ¿Cómo son difundidos los procesos de promoción y desarrollo dentro de la institución?
13. ¿Usted ha participado en procesos de promoción y desarrollo de la institución?
14. ¿Cree usted que los procesos de promoción y desarrollo son equitativos para todos?
15. En los procesos que ha participado ¿Han solicitado rasgos étnicos específicos?
16. ¿Cuáles son los tipos de condiciones de trabajo que recibe actualmente?
17. ¿Cree usted que las condiciones laborales para todas las etnias son equitativas?
18. ¿Usted percibe alguna diferencia en trato de oportunidades?

Exclusión laboral

19. ¿Qué es para usted una práctica discriminatoria?
20. ¿Usted ha presenciado actos discriminatorios por su tipología étnica?
21. ¿Usted considera que ha sido víctima de alguna práctica discriminatoria dentro de su trabajo?
22. ¿Considera usted que ha sido excluido en alguna actividad social dentro de la empresa?
23. Dentro de los procesos de promoción y desarrollo ¿Ha sido víctima de discriminación por su tipo de etnia?
24. ¿Qué tipo de funciones realiza usted dentro de la institución?

25. ¿Cree usted que la remuneración percibida por el cargo asignado es el adecuado?
26. ¿Cree usted que la remuneración percibida por el tipo de actividad que realiza es el adecuado?
27. ¿Considera que existe diferencia de remuneración en su área de trabajo por su tipo de etnia?
28. ¿Cree usted que los procesos de promoción y desarrollo se encuentran divididos por etnias?

¡Gracias por su participación!



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Entrevista dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector manufacturero

Entrevista #1

Entrevistador/a: Karen Elizabeth Medina Burgos

Fecha de la entrevista: 14 de febrero de 2022

Entrevistador/a: Buenos días. Vamos a comenzar con la entrevista dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil para conocer las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción. Cabe recalcar que esta investigación tiene fines netamente académicos y la información proporcionada es de absoluta confidencialidad.

Empezamos con la primera pregunta. Según su perspectiva ¿Cómo se considera étnicamente? ¿Por qué?

Entrevistado/a: Me considero afrodescendiente por la pigmentación de mi piel que es oscura.

Entrevistador: ¿Conoce sobre los derechos que tiene usted como ciudadano dentro del ámbito laboral?

Entrevistado/a: Lo que conozco es la jornada de trabajo, las horas de descanso, ambiente laboral seguro, que se pague el salario acorde a lo estipulado por el gobierno. Realmente eso es lo que conozco o que tengo claro.

Entrevistador: ¿Considera que en algún momento sus derechos fueron vulnerados dentro de la institución por su origen étnico?

Entrevistado/a: Considero que no. Sólo problemas menores entre compañeros, pero han sido cosas que se pueden solucionar hablando. No ha habido mayor incidente o algo que se pueda considerar grave.

Entrevistador: ¿Cree que los derechos laborales de la institución sirven para su protección? ¿Cuáles serían sus sugerencias de mejora?

Entrevistado/a: Considero que se han respetado mis derechos. En cuanto a mejorar, se podría decir que quizás habría que incentivar un poco más al trabajador en lo que es el crecimiento personal dentro de la empresa.

Entrevistador: ¿Conoce sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución? ¿En cuántos de estos procesos ha participado?

Entrevistado/a: No conozco los procesos. El tiempo que tengo trabajando aquí no se me ha informado o no se me ha llamado para ser considerado en alguno de estos procesos.

Entrevistador: ¿Cree que los procesos de promoción y desarrollo dentro de la empresa son éticos? ¿Cuáles serían sus sugerencias de mejora?

Entrevistado/a: Realmente como no los conozco, no podría opinar respecto a ellos. Pero en cuanto a las sugerencias podría decir que deberían ser socializados para que todos tengan oportunidades por igual, para que todos podamos crecer dentro de la empresa.

Entrevistador: ¿Considera que el rol que desempeña en la institución es valorado y las condiciones laborales son equitativas para todas las personas?

Entrevistado/a: El rol que desempeño no es valorado, debido a que me aumentan más trabajo y no me felicitan o reconocen por el esfuerzo que doy día a día en la empresa.

Entrevistador: ¿Usted ha presenciado actos o ha sido discriminado por su tipología étnica dentro de su trabajo?

Entrevistado/a: No considero que haya sido discriminado. Pienso yo que, dependiendo del grupo de trabajo o con quienes uno se puede rodear, puede afectar bastante este tema, pero hasta el momento en mi caso no lo he vivido.

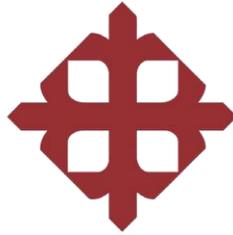
Entrevistador: ¿Usted considera que durante los procesos de promoción y desarrollo ha sido excluido por su tipo de etnia?

Entrevistado/a: Considero que sí me siento discriminado frente al desconocimiento sobre los procesos de promoción y desarrollo que se dan en la empresa.

Entrevistador: ¿Considera que la remuneración percibida y los beneficios empresariales son adecuados, siendo indistintos por su tipo de etnia?

Entrevistado/a: Considero que el sueldo es regular, y dado que no ha habido la oportunidad de crecer dentro de la empresa, no podría dar una referencia muy buena de si el sueldo como tal podría ser mejor.

Entrevistador: Agradezco mucho su participación. Le recuerdo que la información brindada es totalmente confidencial y con fines académicos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Entrevista dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector manufacturero

Entrevista #2

Entrevistador/a: Karen Elizabeth Medina Burgos

Fecha de la entrevista: 14 de febrero de 2022

Entrevistador/a: Buenos días. Vamos a comenzar con la entrevista dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil para conocer las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción. Cabe recalcar que esta investigación tiene fines netamente académicos y la información proporcionada es de absoluta confidencialidad.

Empezamos con la primera pregunta. Según su perspectiva ¿Cómo se considera étnicamente? ¿Por qué?

Entrevistado/a: Por mi color de piel y descendencia familiar, me considero afrodescendiente.

Entrevistador: ¿Conoce sobre los derechos que tiene usted como ciudadano dentro del ámbito laboral?

Entrevistado/a: Conozco los derechos de siempre como el sueldo, seguro social, buen ambiente laboral y buen a trato a los colaboradores.

Entrevistador: ¿Considera que en algún momento sus derechos fueron vulnerados dentro de la institución por su origen étnico?

Entrevistado/a: Directamente no, pero considero que sí ha sucedido. Eso se nota en el trato, en las preferencias, en ver cómo se beneficia a unos más que a otros, y también por cómo te miran o te tratan cuando llegas.

Entrevistador: ¿Cree que los derechos laborales de la institución sirven para su protección? ¿Cuáles serían sus sugerencias de mejora?

Entrevistado/a: Creo que sirven, pero solo en parte, porque no aseguran la protección en todos los ámbitos, sobre todo en la parte discriminatoria. A veces las personas que dirigen todo pueden ser cordiales e inclusivas, pero el problema está en quienes les siguen o quienes se les encarga ciertos procesos, ellos son los que causan un ambiente de discriminación.

Entrevistador: ¿Conoce sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución? ¿En cuántos de estos procesos ha participado?

Entrevistado/a: Conozco poco sobre esos procesos, casi nada porque no se socializan de la mejor manera. Cuando ha habido esos procesos, he escuchado experiencias de otros compañeros, pero casi ninguno de nosotros, como afrodescendientes, hemos sido beneficiados.

Entrevistador: ¿Cree que los procesos de promoción y desarrollo dentro de la empresa son éticos? ¿Cuáles serían sus sugerencias de mejora?

Entrevistado/a: No lo creo. Esto se ve afectado totalmente por la discriminación indirecta. Las trabas que se ponen a unos más que a otros. A veces inclusive uno ni se entera del proceso, solo se entera de la persona que supuestamente lo ganó y ya. Yo creo que deberían cambiar a las personas que los realizan, y que sus jefes tengan más control sobre ellos y lo que hacen.

Entrevistador: ¿Considera que el rol que desempeña en la institución es valorado y las condiciones laborales son equitativas para todas las personas?

Entrevistado/a: No del todo. Nunca me han tratado mal, pero sí siento que no se valora el esfuerzo por el trato indiferente.

Entrevistador: ¿Usted ha presenciado actos o ha sido discriminado por su tipología étnica dentro de su trabajo?

Entrevistado/a: Actos directos no, porque siempre lo hacen de una manera muy disimulada, para que se sienta que no es discriminación, pero en realidad sí lo es. Hay personas que no dicen nada ante eso, o que ni siquiera se dan cuenta, pero para ellos es un problema cuando existen personas que no nos quedamos callados al ver estos tipos de actos.

Entrevistador: ¿Usted considera que durante los procesos de promoción y desarrollo ha sido excluido por su tipo de etnia?

Entrevistado/a: Sí. Se ha notado claramente el desinterés que han puesto en mí o hacia mis compañeros afrodescendientes, aquellas personas que realizan estos procesos. Sólo intenté participar una vez, pero de ahí en adelante siempre existen trabas.

Entrevistador: ¿Considera que la remuneración percibida y los beneficios empresariales son adecuados, siendo indistintos por su tipo de etnia?

Entrevistado/a: El problema está en cuando uno intenta obtener un puesto de mayor sueldo o posición dentro de la empresa. Con respecto a los beneficios, creo que sería bueno contar con un seguro médico privado, ya que el seguro social no es tan bueno.

Entrevistador: Agradezco mucho su participación. Le recuerdo que la información brindada es totalmente confidencial y con fines académicos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Entrevista dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector manufacturero

Entrevista #3

Entrevistador/a: Karen Elizabeth Medina Burgos

Fecha de la entrevista: 14 de febrero de 2022

Entrevistador/a: Buenos días. Vamos a comenzar con la entrevista dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil para conocer las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción. Cabe recalcar que esta investigación tiene fines netamente académicos y la información proporcionada es de absoluta confidencialidad.

Empezamos con la primera pregunta. Según su perspectiva ¿Cómo se considera étnicamente? ¿Por qué?

Entrevistado/a: Según mi perspectiva, por mi etnia en común con mis padres, me considero una persona afroamericana.

Entrevistador: ¿Conoce sobre los derechos que tiene usted como ciudadano dentro del ámbito laboral?

Entrevistado/a: Sólo aquellos comunicados por la empresa, de ahí no tengo tanto conocimiento, sólo lo básico como beneficios de ley, no como en otras empresas que obtienen otros beneficios como seguros privados.

Entrevistador: ¿Considera que en algún momento sus derechos fueron vulnerados dentro de la institución por su origen étnico?

Entrevistado/a: Claro, en su momento. Por motivos de mi color de piel, uno puede darse cuenta cuando sus derechos son vulnerados y no son tomados en cuenta porque tengo otro tipo de color de piel. No solo en este trabajo sino en diferentes empresas he pasado por ese tipo de situaciones que han vulnerado mis derechos, y considero que eso depende mucho ya de la cultura de la empresa, claro está.

Entrevistador: ¿Cree que los derechos laborales de la institución sirven para su protección? ¿Cuáles serían sus sugerencias de mejora?

Entrevistado/a: Sobre los derechos laborales, en cierta parte sí sirven de protección, pero depende de si se cumplen para todos, ya que he podido vivir en carne propia lo que es no permitirme regir o seguir los derechos laborales de la empresa, sino que ellos evitan tocar ese tema por el simple hecho de tener otro color de piel. Ahí uno se da cuenta de cómo se violan los derechos, y también como una normativa, que se rige dentro de una empresa, no se lleva a cabo al pie de la letra de forma general y de manera igualitaria.

Entrevistador: ¿Conoce sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución? ¿En cuántos de estos procesos ha participado?

Entrevistado/a: Sí tenemos conocimiento, pero por lo general a mí y a otras personas de mi etnia siempre somos un poco más excluidos. Es decir, puede que tengamos mucho más tiempo en la empresa y nos desenvolvamos mucho mejor que otra persona, pero llega una nueva persona y resulta que ella tiene muchos más privilegios y puede formar parte de una promoción o un ascenso por simplemente ser de otro color de piel.

Entrevistador: ¿Cree que los procesos de promoción y desarrollo dentro de la empresa son éticos? ¿Cuáles serían sus sugerencias de mejora?

Entrevistado/a: Los procesos de promoción y desarrollo de la empresa sí son éticos, pero ya depende de qué tan éticos sean las personas que lleven a cabo estos procesos dentro de la empresa.

Entrevistador: ¿Considera que el rol que desempeña en la institución es valorado y las condiciones laborales son equitativas para todas las personas?

Entrevistado/a: Me he dado cuenta que mi trabajo no es reconocido, puedo decir que económicamente sí, pero también el reconocimiento por parte de otra persona es lo que más faltaría.

Entrevistador: ¿Usted ha presenciado actos o ha sido discriminado por su tipología étnica dentro de su trabajo?

Entrevistado/a: He presenciado actos de discriminación, por supuesto. Es más, con las personas que tú mismo vas a trabajar tienen cierto miedo a otras personas con otro tipo de color de piel, o toman un distanciamiento.

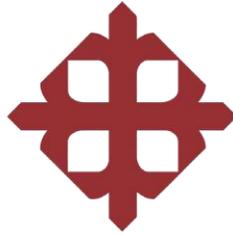
Entrevistador: ¿Usted considera que durante los procesos de promoción y desarrollo ha sido excluido por su tipo de etnia?

Entrevistado/a: He sido obviamente excluida, como lo he mencionado anteriormente, y esto depende también de cómo manejan las personas estos procesos.

Entrevistador: ¿Considera que la remuneración percibida y los beneficios empresariales son adecuados, siendo indistintos por su tipo de etnia?

Entrevistado/a: Creería yo que no, en cierta parte podría ser por mi color de piel porque siempre dicen que mi trabajo es bueno, pero no me pueden aumentar el sueldo.

Entrevistador: Agradezco mucho su participación. Le recuerdo que la información brindada es totalmente confidencial y con fines académicos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**Entrevista dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector
manufacturero**

Entrevista#4

Entrevistador/a: Karen Elizabeth Medina Burgos

Fecha de la entrevista: 14 de febrero de 2022

Entrevistador/a: Buenos días. Vamos a comenzar con la entrevista dirigida a los/as trabajadores/as de una empresa privada del sector manufacturero de la ciudad de Guayaquil para conocer las percepciones de las personas afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción. Cabe recalcar que esta investigación tiene fines netamente académicos y la información proporcionada es de absoluta confidencialidad.

Empezamos con la primera pregunta. Según su perspectiva ¿Cómo se considera étnicamente? ¿Por qué?

Entrevistado/a: Me considero afrodescendiente porque mis padres también son afrodescendientes y mi color de piel también me lo dice.

Entrevistador: ¿Conoce sobre los derechos que tiene usted como ciudadano dentro del ámbito laboral?

Entrevistado/a: Sí conozco mis derechos. Sé que debo recibir mi sueldo mensualmente en la cantidad que especula la ley, debo estar afiliado al IESS, no debo tener ninguna violencia de parte del empleador y entre otros detalles corporativos.

Entrevistador: ¿Considera que en algún momento sus derechos fueron vulnerados dentro de la institución por su origen étnico?

Entrevistado/a: Se podría decir que sí, ya que llevo trabajando varios años para la empresa y no he podido ascender de puesto. Sigo en el mismo puesto desde hace ya varios años, y realmente no conozco el proceso que se debe seguir para en este caso poder subir de puesto, y nadie me lo comenta. Ni mis compañeros ni mis propios jefes.

Entrevistador: ¿Cree que los derechos laborales de la institución sirven para su protección? ¿Cuáles serían sus sugerencias de mejora?

Entrevistado/a: Realmente siempre he recibido un tratado cordial de parte de mis compañeros ni de mis empleadores. Nunca me he sentido ofendido por nadie.

Entrevistador: ¿Conoce sobre los procesos de promoción y desarrollo que existen dentro de la institución? ¿En cuántos de estos procesos ha participado?

Entrevistado/a: Realmente sé que estos procesos existen, debido a que he visto a mis compañeros ascender durante el transcurso de mis años laborando, pero desconozco cuáles son ya que nunca me han informado.

Entrevistador: ¿Cree que los procesos de promoción y desarrollo dentro de la empresa son éticos? ¿Cuáles serían sus sugerencias de mejora?

Entrevistado/a: Realmente creo que la ética se ve afectada debido a que no todos pueden participar de ello y solo unos cuantos que son escogidos a dedo. Mi sugerencia de mejor es que según los procesos que se den, que las personas puedan postular debido a sus capacidades, ya sea por sus años de trabajo o por su desempeño en el trabajo mismo.

Entrevistador: ¿Considera que el rol que desempeña en la institución es valorado y las condiciones laborales son equitativas para todas las personas?

Entrevistado/a: Considero que mi rol en la empresa sí es valorado, pero como acabo de comentar en las otras preguntas, no hay crecimiento profesional para mi persona. Sigo estancado en lo mismo hace ya varios años.

Entrevistador: ¿Usted ha presenciado actos o ha sido discriminado por su tipología étnica dentro de su trabajo?

Entrevistado/a: No he presenciado actos de violencia en la empresa, pero me he percatado que la mayoría de personas que ascienden a estos puestos no son afrodescendientes como yo.

Entrevistador: ¿Usted considera que durante los procesos de promoción y desarrollo ha sido excluido por su tipo de etnia?

Entrevistado/a: Como acabo de mencionar, la mayoría de personas que ascienden en esta empresa no son afrodescendientes como yo. Pero quiero considerar que eso no es un factor influyente al escoger este puesto, sino una falta de comunicación, en este caso, de la empresa hacia mí. En caso de que la etnia sea un factor decisivo, sí me sentiría excluido.

Entrevistador: ¿Considera que la remuneración percibida y los beneficios empresariales son adecuados, siendo indistintos por su tipo de etnia?

Entrevistado/a: Sí considero que mi salario es adecuado y, como dije anteriormente, tengo los beneficios que la empresa me proporciona. Nunca me he sentido excluido de esa forma, hasta ahora.

Entrevistador: Agradezco mucho su participación. Le recuerdo que la información brindada es totalmente confidencial y con fines académicos.



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Medina Burgos, Karen Elizabeth**, con C.C: # **0950691642** y **Muñoz Sánchez, Raúl Enrique**, con C.C. # **0951559343** autores del trabajo de titulación: **Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio realizado en una empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de **Licenciada/o en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 07 de marzo del 2022

f. 

Medina Burgos, Karen Elizabeth

C.C: **0950691642**

f. 

Muñoz Sánchez, Raúl Enrique

C.C: **0951559343**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio realizado en una empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Medina Burgos, Karen Elizabeth; Muñoz Sánchez, Raúl Enrique		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Quevedo Terán, Ana Maritza		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada/o en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	07 de marzo del 2022	No. DE PÁGINAS:	110
ÁREAS TEMÁTICAS:	Trabajo Social, Afrodescendientes, Talento Humano		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Afrodescendientes, Exclusión Laboral, Segmentación Laboral, Procesos de desarrollo y promoción, Talento Humano, Trabajo Social.		
RESUMEN/ABSTRACT: (150-250 palabras):	<p>El presente trabajo de titulación se desarrolla en el ámbito laboral y se titula “Exclusión laboral en el proceso de desarrollo y promoción en personas afrodescendientes. Estudio realizado en una empresa privada del sector manufacturero en la ciudad de Guayaquil.” La investigación tiene la intencionalidad de conocer por medio de las personas afrodescendientes los desafíos que enfrenta para encontrar espacios igualitarios en el trabajo. Se contextualizará en el ámbito laboral dentro del proceso de desarrollo y promoción donde se desarrolla la temática central que hace referencia a la exclusión se da dentro de estos procesos en la institución.</p> <p>Esta investigación tiene como objetivos específicos develar las percepciones de los trabajadores afrodescendiente sobre las condiciones de igualdad y equidad dentro de los procesos de desarrollo y promoción y distinguir los hechos de las principales prácticas de exclusión. Para lograr dichos objetivos se desarrolló un enfoque mixto que permite obtener una información más específica sobre el fenómeno estudiado. Las técnicas implementadas fueron entrevista y encuestas realizadas a personas afrodescendientes pertenecientes a la planta de calzado.</p> <p>Los participantes fueron escogidos realizando un muestreo por conveniencia, ya que se encontraban dispuestos a colaborar en el estudio. Al momento del levantamiento de la información con la implementación de los instrumentos se permite conocer las percepciones de los trabajadores afrodescendientes sobre la exclusión laboral que presentan en los procesos de desarrollo y promoción en la institución donde laboran.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593997879659 – Raúl Muñoz +593995341766 – Karen Medina	E-mail: biostar_309@hotmail.com kelizabethmb@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre : Lic. Christopher Fernando, Muñoz Sánchez, Mgs. Teléfono: 593- 42206957 ext. 2206 E-mail: cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			